

T.C.
POLİS AKADEMİSİ
GÜVENLİK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
GÜVENLİK STRATEJİLERİ VE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**İNSAN İSTİHBARATINDA PSİKOLOJİNİN ROLÜ VE
ÖNEMİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
SümeYra YENER

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Murat TINAS

Ankara – 2020

ONAY

SümeYra YENER tarafından hazırlanan “İnsan İstihbaratında Psikolojinin Rolü ve Önemi” başlıklı bu çalışma, .../07/2020 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda (oybirliğı / oyçokluğu) ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Güvenlik Stratejileri ve Yönetimi Anabilim Dalı İstihbarat Araştırmaları programında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

.....

[Unvanı, Adı ve SOYADI] (Başkan)

.....

Dr. Öğr. Üyesi Murat TINAS (Danışman)

.....

[Unvanı, Adı ve SOYADI]

TELİF HAKLARI BEYANNAMESİ

GÜVENLİK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlardan her seferinde yollama yaparak yararlandığımı belirtir; bunu şerefimle beyan ederim.

Enstitü veya başka herhangi bir mercii tarafından belli bir zamana bağlı kalmaksızın, tezimle ilgili bu beyana aykırı bir durumun tespit edilmesi durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

...../...../.....

SümeYra YENER

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın oluşum sürecinde emeği geçen tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Murat TINAS'a tüm katkılarından dolayı,

Eğitimim konusunda kendime olan cesaretimi fark etmemi sağlayan güzel öğretmenlerim İrfan MALYA ve Güler MALYA'ya en kararsız olduğum günlerimde yanımda olduklarından dolayı,

Eğitimime devam edebilmemi sağlayan ve bugünlere gelirken her günümde yanımda olan abim Mustafa YENER'e emeklerini benimle paylaşarak, kendi canından farkımın olmadığını hissettirerek her türlü fedakârlığı gücenmeden yapmasından dolayı,

Liseyi bitirip “Ne yapacağım ben şimdi?” dediğim o günlerde bana rehberlik eden ve ilkokul yıllarımda yanımdan hiç ayrılmayan, ayrılrsa bile bir yerlerden beni kollamak için hep gözetleyen ablam Seda Yener YAKAR'a yolumu çizebilmeme eşlik etmesinden dolayı,

Yüksek lisans eğitimime başlarken özellikle başvuru sürecimde emeklerini yadsıyamayacağım kardeşim Mervenur YENER'e iş stresimle baş ederek bu çalışmayı devam ettirebilmem konusunda bana olan güvenini hiç kaybetmemesinden dolayı,

Sorumluluk duygumu pekiştirerek yapmam gerekenlerin bilincinde hareket edebilmemi sağlayan kardeşim Melisa YENER'e hayatın güzelliklerini çok farklı boyutlardan görebilmemi sağlayarak ufkumu genişletmesinden ve bakış açımı sürekli olarak tazelemesinden dolayı,

Soğuk sıcak demeden her gününü benim için çabalayarak geçiren, bugünlere gelirken sahip olduklarını benden hiçbir zaman esirgemeyen, her karne günümde notum ne olursa olsun beni güler yüzle ve ufak bir hediye ile karşılayan babam Zeki YENER'e karşılaşılabileceklerim karşısında asla pes etmemem gerektiği konusunda benimle olmasından dolayı,

Hayatta her şeyini kaybetse bile mutlaka mutluluğu aradığında bulabileceğın inancını aşıl原因an yüreğı güzel, neşesi yeter, varlığı lütuf, annem Nuriye YENER'e tüm sırlarımı paylaşarak, hayata dair çıkarımlarımı yapabileceğım yaşantılarına eşlik ederek, elimi hiç bırakmayarak, uzağında olsam da yanımda benimle uyuyormuş hissini vererek, günü geldiğinde kendi tasasını unutup beni düşünerek beni her zaman saygıyla ve sevgiyle karşılamasından dolayı, ayrı ayrı teşekkürü bir borç bilirim.

ÖZET

T.C.

Polis Akademisi

Güvenlik Bilimleri Enstitüsü

Güvenlik Stratejileri ve Yönetimi Anabilim Dalı

İnsan İstihbaratında Psikolojinin Rolü ve Önemi

Hazırlayan: Sümeyra YENER

Yüksek Lisans

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Murat TINAS

2020 ve 124 sayfa (Ekler hariç)

Bu çalışmada, istihbarat haber toplama metotlarından İnsan İstihbaratı (İNİS) sürecinin ve bunun öneminin psikolojik bakış açısıyla yansıtılması amaçlanmaktadır. İNİS çalışmalarının temelinde insan unsurunun olması, İNİS ve psikolojinin kesişim noktasını oluşturmaktadır. İNİS alanında yapılan bu çalışmanın psikoloji açısından iki boyutu bulunmaktadır. Bunlar; İNİS çalışanları ve İNİS kaynaklarıdır. Bu çalışmada, bu iki boyut ayrı ayrı düşünülerek ilgili başlıklara göre değerlendirmeler yapılmaktadır. İNİS çalışanının özellikle İNİS safhalarında karşılaşabileceği çevresel ve kaynak bazlı güçlükler, kaynağın rolünü yerine getirirken sergileyebileceği ikilemler, kaynak açısından grup içerisindeki riskler ve kaynakta oluşabilecek kişilik değişimleri ele alınmaktadır. İNİS sürecinin en önemli meselelerinden birisi olan motivasyon konusu, psikoloji ve istihbarat çalışmaları perspektifinden analiz edilmektedir. Psikoloji ve istihbaratın kesişim noktası olan İNİS'in, bahse konu bakışla İNİS çalışanları ve kaynakları perspektifinden safha safha incelenmesinin literatüre önemli katkılar sunacağına inanılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İstihbarat, Psikoloji, İnsan İstihbaratı (İNİS), İNİS Çalışanı, Kaynak, Motivasyon, İkna, Kişilik, Grup Etkisi.

ABSTRACT
Police Academy
Institute of Security Sciences
Department of Intelligence Studies
The Role and Importance of Psychology in Human Intelligence
Sümeysra YENER
Master's Thesis
Supervisor: Asst. Prof. Murat TINAS
2020 and 124 Number (Excluding appendices)

This study aims to scrutinize the process of Human Intelligence (HUMINT) from the perspective of Psychology and to evaluate its importance as one of the collection methods in the intelligence cycle. The fact that the human factor is at the center of HUMINT provides the intertwining of psychology and intelligence studies. This study has two major dimensions in terms of psychology: namely HUMINT agents and HUMINT sources. This study considers, these two aspects of HUMINT separately; and analyses accordingly. Throughout the study, environmental and source-based challenges that a HUMINT may encounter, dilemmas that a source can show while fulfilling its role, risks in the group in terms of source and personality changes that may occur during HUMINT phases are evaluated from two aspects. In this respect, motivation, which is one of the most important issues of HUMINT process, is analyzed from the perspective of psychology and intelligence studies. Based on its findings, the analysis of HUMINT process, which is located at the intersection of psychology and intelligence, from the perspective of both HUMINT agent and source will provide fundamental contributions to the literature.

Key Words: Intelligence, Psychology, Humain Intelligence (HUMINT), HUMINT agent, Source, Motivation, Persuasion, Personality, Group Effect.

İNSAN İSTİHBARATINDA PSİKOLOJİNİN ROLÜ VE ÖNEMİ

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ONAY	II
TELİF HAKLARI BEYANNAMESİ	III
ÖNSÖZ	IV
ÖZET	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER LİSTESİ	VII
KISALTMALAR LİSTESİ	XI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHBARAT VE HABER TOPLAMA

1.1. İSTİHBARAT	14
1.1.1. Kavram Olarak İstihbarat	14
1.1.2. Bir Süreç Olarak İstihbarat Çarkı	20
1.1.3. İstihbarat Türleri	24
1.2. HABER TOPLAMA VE YÖNTEMLERİ	27
1.2.1. İnsan İstihbaratı (İNİS)	28
1.2.2. Teknik İstihbarat (TEKİS)	29
1.2.3. Açık Kaynak İstihbaratı (AKİS)	30

İKİNCİ BÖLÜM
İSTİHBARAT KAYNAKLARI ARASINDA İNSAN
İSTİHBARATI

2.1. İNSAN İSTİHBARATININ TANIMI	32
2.2. İNSAN İSTİHBARATI ALANINDA YAYGIN OLARAK KULLANILAN BAZI KAVRAMLAR	36
2.3. İNSAN İSTİHBARATI ÇALIŞANINDAN BEKLENEN DAVRANIŞ VE BECERİLER	40
2.3.1. Teknolojik Takip	40
2.3.2. Dil Yeteneği	41
2.3.3. Kaynak Risklerinin Analizi	41
2.3.4. Kişisellikten Kaçınma	42
2.3.5. Maske Hikâyeler	42
2.3.6. Hedeflenenlere Ulaşırken Sınır Oluşturma	43
2.3.7. Kaynağa Motivasyonel Destek Sağlama	43
2.3.8. Stres Yönetimi	44
2.3.9. Duygusal Farkındalık	44
2.3.10. Duygu Düzenleme	45
2.3.11. Psikolojik Dayanıklılık	45
2.3.12. Öfke Kontrolü	46
2.4. KAYNAK OLARAK ÇALIŞMANIN OLASI SEBEPLERİ	46
2.4.1. Motivasyon Kaynağı Açısından Olası Sebepler	46
2.4.1.1. Para (Money)	47
2.4.1.2. İdeoloji (Ideology)	48
2.4.1.3. Baskı (Coercion)	49
2.4.1.4. Ego (Ego)	50
2.4.1.4.1. Örgüt İçi Karmaşa	50
2.4.1.4.2. İhbarcı Sendromu	50
2.4.1.4.3. Çift Taraflı Çalışma Amacı	51
2.4.2. Motivasyon Durumu Açısından Olası Sebepler	52
2.4.2.1. Karşılıklılık (Reciprocation)	52

2.4.2.2. Otorite (Authority)	53
2.4.2.3. Kıtlık (Scarcity)	53
2.4.2.4. Bağlılık/Tutarlılık (Commitment/Consistency)	54
2.4.2.5. Beğeni (Liking)	54
2.4.2.6. Sosyal Kanıt (Social Proof)	55
2.5. İNSAN İSTİHBARATININ SAFHALARI	55
2.5.1. Yaklaşma	57
2.5.2. İkna	58
2.5.2.1. İkna ve İNİS	59
2.5.2.2. Uygun İkna Yöntemleri	59
2.5.2.2.1. İknada Motivasyonun Belirlenmesi	59
2.5.2.2.2. Sınır Belirleme	60
2.5.2.3. İknada Kaynak Dirençleri	61
2.5.2.4. İknaya Direnç Karşısında Uygun Tepki Verilmesi	62
2.5.3. Angaje	64
2.5.4. Sevk ve İdare	65
2.5.5. İlişik Kesme	65

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İNSAN İSTİHBARATINDA PSİKOLOJİNİN ROLÜ VE ÖNEMİ

3.1. PSİKOLOJİ VE İNSAN İSTİHBARATI	67
3.2. KİŞİLİK	69
3.2.1. Kişiliğin Tanımı	69
3.2.2. Edimsel Koşullama ve Kaynak	71
3.2.3. Sosyal Öğrenme Kuramı	74
3.2.4. Kişilik Bozukluklarının İNİS'e Etkisi	75
3.2.4.1. A Kümesi Kişilik Bozuklukları	77
3.2.4.2. B Kümesi Kişilik Bozuklukları	78
3.2.4.3. C Kümesi Kişilik Bozuklukları	80
3.3. STRES VE İNSAN İSTİHBARATI	81
3.3.1. Örselenme (Travma) ve Tetikleyici Etkenle İlişkili Bazı	82

Bozukluklar	
3.3.1.1. Örselenme Sonrası Gerginlik (Travma Sonrası Stres)	82
Bozukluğu	
3.3.1.2. Akut Gerginlik (Stres) Bozukluğu	83
3.3.1.3. İkincil (Vekâleten) Travmatik Stres	83
3.4. İNSAN İSTİHBARATINDA ALGI	84
3.4.1. Sosyal Algı Etmenleri	85
3.4.1.1. Hale Etkisi	85
3.4.1.2. Algılanan Kişiye İlişkin Bilgi ve Kalıp Yargılar	86
3.4.1.3. Kişisel Etki (İçsel Etmen)	86
3.4.1.4. Çevresel Etki (Dışsal Etmen)	87
3.4.2. Algısal Beklentiler	87
3.5. GRUP ETKİSİNİN İNSAN İSTİHBARATINA YANSIMALARI ..	88
3.5.1. Grup	88
3.5.2. Roller	89
3.5.3. Grup Normu	91
3.5.4. Temel Grup Süreçleri	92
3.5.4.1. Uyuma ve Sosyal Etki	92
3.5.4.1.1. Otorite Figürü	96
3.5.4.1.2. Gruba Ters Düşme Korkusu	98
3.5.4.1.3. Grupta Sözbirliği ve Azınlık Etkisi	99
3.5.4.1.4. Bağlanmışlığın Etkisi	100
3.5.4.2. Hawthorne Etkisi	100
3.5.4.3. Grup Bağlılığı	101
3.5.4.4. Grup Aidiyeti	102
3.5.4.5. Grup Sargınlığı	102
3.5.4.6. Kaynak Reddinde Grup Etkileri	103
3.5.5. Tutumlar	104
3.5.5.1. Tutumların Bileşenleri	104
3.5.5.2. Tutumların İşlevi	105
3.5.5.3. Tutumlar ve Kendini Kurgulama	106
3.5.5.4. Tutum Değişimi	106

3.5.5.4.1. Bilişsel Çelişki Kuramı	107
3.5.5.4.2. Heider'in Denge Kuramı	107
3.5.5.4.3. Deradikalizasyon	108
SONUÇ	109
KAYNAKÇA	116
ÖZGEÇMİŞ	124



KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AKİS	: Açık Kaynak İstihbaratı
BİEK	: Bilgisinden İstifade Edilen Kişi
CIA	: Central Intelligence Agency
CSIS	: Canadian Security Intelligence Service
DSM-V	: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders-V
ELINT	: Electronic Intelligence
FBI	: Federal Bureau of Investigation
GRU	: Main Intelligence Directorate
HUMINT	: Human Intelligence
IMINT	: Imagery Intelligence
İNİS	: İnsan İstihbaratı
MICE	: Money-Ideology-Coercion-Ego
MİT	: Millî İstihbarat Teşkilatı
NUCINT	: Nuclear Intelligence
OSINT	: Open Source Intelligence
RADINT	: Radar Intelligence
RASCLS	:Reciprocation-Authority-Scarcity-Commitment/Consistency Liking-Social Proof
SIGINT	: Signal Intelligence
SOCMINT	: Social Media Intelligence
TECHINT	: Technical Intelligence

TEKİS : Teknik İstihbarat
TSSB : Travma Sonrası Stres Bozukluğu
UNODC : United Nations Office on Drugs and Crime
YİE : Yardımcı İstihbarat Elemanı



İNSAN İSTİHBARATINDA PSİKOLOJİNİN ROLÜ VE ÖNEMİ

GİRİŞ

İnsan İstihbaratı-İNİS (*Human Intelligence, HUMINT*), istihbarat çalışmaları yürüten birimler, kurumlar, şirketler tarafından sıklıkla başvurulmuş bir haber toplama yöntemidir. Ancak, ülkemizde İNİS adına yapılan akademik çalışmalar oldukça kısıtlı sayıdadır. Hâlbuki İNİS veya popüler kültürde casusluk; sosyal medyaya, edebiyata, filmlere ya da haberlere en çok yansıyan istihbarat konularının başında yer almaktadır.

İNİS, istihbarat çalışmaları için uzun süre tek haber toplama yöntemi olarak kullanılmıştır. Teknolojik ilerlemeler neticesinde gelişen Teknik İstihbarat-TEKİS (*Technical Intelligence, TECHINT*) ve Açık Kaynak İstihbaratı-AKİS (*Open Source Intelligence, OSINT*), İNİS'teki bu tekelliğin önüne geçmiştir. Böylece en klasik istihbarat toplama yöntemi olan İNİS, diğer istihbarat toplama yöntemleri ile kullanılarak bütüncül bir çerçevede ele alınmış ve istihbari bilgi elde etmek için başvurulmuş tek haber toplama yöntemi olmaktan çıkmıştır.

AKİS ve TEKİS yöntemlerindeki gelişmelerin İNİS'e duyulan ihtiyacı azalttığı gibi bir algılaşabilmektedir. Ancak bu yanlışın açık örneğini 11 Eylül saldırıları ile gözlemlemek mümkündür. Şöyle ki, El-Kaide terör örgütünün teknik takip ile izlenememesinden 11 Eylül saldırıları sonrasında İNİS'e verilen önemin artırılması gerektiği istihbarat güçleri tarafından kabul görmüştür. Bu durumda, 11 Eylül saldırılarını gerçekleştiren bahse konu terör örgütü hakkında bilgi toplamanın uygun yöntemlerine başvurma zorunluluğu doğmuştur. Böylelikle, tek yöntemin örgütün hücrelerine sızacak güvenilir insan kaynaklarını bulmak olduğu kanaatine varılmıştır. Tüm bunlar, İNİS'in istihbarat için en eski olduğu kadar aynı zamanda vazgeçilmez bir haber toplama yöntemi olarak kalacağının kanıtıdır. Bu akademik çalışma ise insana dayalı haber toplama yöntemi olarak İNİS ve İNİS'te psikolojinin rolü ve önemi boyutunu ele almaktadır.

İstihbarat ve Haber Toplama

Genel anlamda, sadece devletlere özgü bir çalışma olmayan, aynı zamanda grupların, kişilerin, kurumların herhangi bir konuda bilgi toplama faaliyetine istihbarat denilmektedir (Berkkan, 2017: 30). Ancak, bu genel tanımdan ziyade daha derin ve net bir istihbarat tanımına ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü istihbaratın tanımının netlik kazanması ile ölçülebilir, tenkit edilebilir ve yorumlanabilir bir istihbarat olgusunun ortaya çıkacağına inanılmaktadır. Bundan dolayı, çeşitli istihbarat tanımlamaları yapılarak istihbarata dair net bir tanıma ulaşılmaya çalışılmaktadır.

Politika ve psikoloji alanlarında çok sayıda makalesi bulunan Charles Taylor'a göre istihbarat; muhtemel düşman ülkesi, gruplar, bireyler ve faaliyetler hakkındaki bilgilerin toplanması, analizi, üretimi ve kullanılmasını ifade etmektedir (akt. Karataş, 2017: 33). Fain'e göre, istihbarat genel olarak elde edilen tüm bilgilerin toplanması, tasnifi, değerlendirilmesi, analizi, birleştirilmesi ve açıklamasının yapılması neticesinde ortaya çıkan ürün olarak ele alınmaktadır (akt. Yılmaz, 2006: 141). Buradan yola çıkarak, istihbarat kavramının kısaca, ilgili kişiler tarafından üretilen işlenmiş bilgi anlamına geldiğini söylemek olasıdır. Fonksiyonel olarak bu çalışmalar bilginin toplanması, işleme tabi tutulması, anlamının değerlendirilmesi, politik konularla ilişkilendirilmesi ve yetkililere dağıtılmasını içermektedir (Yılmaz, 2006: 141).

Tehdit, bir yanıyla gerçek olgu ve olaylara dayanırken, diğer yanıyla da algı ve tahminlerle ilişkilidir. Bir tehdidin gerçek tehlike olup olmadığı, esasen gerçekleştiği zaman ortaya çıkmaktadır. Bu da önlem alınması bakımından geç kalınmışlığı ifade etmektedir. Öte yandan, kimi zaman gerçek olmayan veya gerçekleşme olasılığı düşük olan durumlar da tehdit olarak kabul edilmektedir (Dedeoğlu, 2014: 32). Tehdide direnç sağlamanın ya da tehdidi oluşturan durumu ortadan kaldırmanın yolu tehdit ortamını tanıma gerekliliğini doğurmaktadır. Ortamı tanıyıp tehdit değerlendirmesi yapmak istihbarat çalışmaları alanına girmektedir. Çünkü yapılan ve yapılacak olan istihbari çalışmalarda, önleyici tedbirleri artırma hedefi güdülmektedir.

İstihbaratın önemi kişiler ile devletlerin güç ve egemenlik mücadelesinde de ortaya çıkmaktadır (Aydın, 2014: 17). Devletlerarası artan güç savaşlarında, iç ve dış tehditlerin engellenmesi ile muhtemel fırsatların değerlendirilmesi istihbaratın etkili kullanılması ve istihbarat servislerinin etkili çalışması ile sağlanmaktadır. Etkili çalışma yöntemi için istihbarat çarkına ihtiyaç duyulmaktadır. İstihbarat çalışmaları, yürütülen faaliyetlerin önceliklerine göre sıralama yapılarak bir çarka benzetilmektedir. Bu süreç, istihbarat çarkı olarak adlandırılmakta ve çark sayesinde, çalışmalar düzenli hale getirilerek istihbaratta standart uygulamalar sağlanmaktadır.

İstihbarat çarkı, bilinen çeşitli istihbarat teşkilatlarınca da benimsenmektedir. Örneğin; bahse konu çark, Merkezi Haberalma Teşkilatı (*Central Intelligence Agency, CIA*) (www.cia.gov, 2008) ile Kanada Güvenlik ve İstihbarat Servisi (*Canadian Security Intelligence Service, CSIS*) (CSIS Public Report, 2018) tarafından beş aşamalı bir süreç olarak ele alınmaktadır. Bu süreçler genel olarak; planlama ve yönlendirme, toplama, işleme, analiz ve üretim, dağıtım şeklinde sıralanmaktadır. Diğer bir örnek ise Federal Soruşturma Bürosu (*Federal Bureau of Investigation, FBI*), tarafından altı adımda değerlendirilerek kullanılmasıdır. Bu altı adım; gereksinimler, planlama ve yönlendirme, toplama, işleme ve kullanma, analiz ve üretim, dağıtım şeklinde sıralanmaktadır (www.fbi.gov). Milli İstihbarat Teşkilatı (MİT) ise istihbarat çarkını istihbarat ihtiyaçlarının tespiti, haberin toplanması, haberin işlenmesi (değerlendirilmesi), istihbaratın yayılımı ve kullanılması şeklinde dört aşamalı bir süreç olarak değerlendirmektedir (www.mit.gov.tr).

Yapılan ve yapılacak olan istihbari çalışmaları düzene koyma işlevi gören istihbarat çarkı, yukarıda belirtildiği gibi teşkilatlara göre farklı aşamalardan oluşabilmektedir. Ancak farklılık barındırabilen bu aşamaların her birinde toplama kısmı mevcuttur. Bu çalışmada, çarkın önemli aşamalarından ve değişmeyen unsuru olan haber toplamaya ayrıca yer verilmektedir. Haber toplama için; isteğin bilinmesi, isteğe uygun haber kaynaklarının teminine ve seçimine geçilmesi, uygun istihbarat hizmetinin tespit edilmesi ve neticenin rapor edilmesi gibi aşamalar mevcuttur (Şenel ve Şenel, 1969: 27-28).

İstihbaratta haber toplamanın metot ve tekniği vardır. Burada metot kavramından kastedilen; açık ve kapalı kaynaklardan haberin nasıl toplanacağı,

toplanacak bilgilerin neler olacağının tayini ve tespitidir. Teknik kavramı ise bu hizmet yürütölürken başvurulacak özel yolları ifade etmektedir. Bunlar; araştırma ve tahlil, şifahi mülakat, muhbir/ajan kısaca kaynak temini, müşahede/tarif, sorgulama, takip/tarassut şeklindedir (Şenel ve Şenel, 1969: 27-28).

İstihbarat faaliyetleri, istihbaratın alt alanları şeklinde yürütölmektedir. Alt alanlar, belirli metodolojik anlayış ve araçlar yardımıyla gerçekleştirilmektedir. İstihbarat olgusunun metodolojik evreni olarak kabul edilen bu anlayış ve araçlar, bütünsel açıdan değeriendirildiğinde olgunun önemli bir bileşeni konumunda yer almaktadır. Özetle, istihbarat olgusunun bileşenlerinin açıklanabilmesi adına bu unsurların yapıları ve nitelikleri son derece önem taşımaktadır (Balcı, 2018: 41).

Haber toplama; İNİS, TEKİS ve AKİS olmak üzere üç başlık altında ele alınmaktadır. Bu üç başlık, kendi içinde alt başlıklara ayrılmaktadır. İNİS, genel olarak insan kaynaklı elde edilen istihbarat faaliyetleri şeklinde tanımlanmaktadır. Bu toplama metodu, çalışmanın ana temasını oluşturduğu için ilerleyen bölümlerde ayrıntılı olarak ele alınmaktadır. TEKİS, elektronik aygıt ve elektronik sistem gibi bir dizi tekniksel metotlar kullanılarak toplanan istihbarat olarak tanımlanmaktadır. Kendi içinde; Elektronik İstihbarat (*Electronic Intelligence, ELINT*), Görüntü İstihbaratı (*Imagery Intelligence, IMINT*), Sinyal İstihbaratı (*Signal Intelligence, SIGINT*) vs. gibi alanlara ayrılmaktadır. AKİS ise bilgilerin elde ediliş tarzına göre yorumlanmaktadır. Herkes tarafından erişilebilen ve erişme konusunda sıkıntı yaşanmayan kaynakları içine almaktadır. Sosyal Medya İstihbaratı (*Social Media Intelligence, SOCMINT*), açık kaynak istihbaratının neredeyse en önemli unsurudur.

Adams'a göre, haber toplama metodolojik evreninin başat bileşeni olarak nitelendirilen İNİS, istihbarat faaliyetlerinin insan unsuru aracılığıyla yürütölmesi ve verilerin istihbarat personeli tarafından elde edilmesidir (akt. Balcı, 2018: 42). Buna göre, istihbari veri elde etmekle görevli olan istihbarat çalışanı; hedef çevre, kurum ya da kişi ile direkt veya dolaylı temas kurmaktadır. Bunu yaparken, çeşitli bilgi elde etme tekniklerini ve eğitim ile elde ettiği özel yolları kullanarak görevini yerine getirmektedir (Carter'dan akt. Balcı, 2018: 42).

İNİS kaynağı, yetiştirilmiş ajanlardan ibaret olarak dar çerçevede ele alınabilmektedir. Bunun yerine, hedefle ilişkili her kişinin İNİS kaynağı olarak kabul

edilmesi ve potansiyel kişi olarak değerlendirilmesi mümkündür. Otel alışanları, cezaevi çalışanları, siyasetçiler, gazeteciler vb. gibi insan unsurunu içinde barındıran her hedef bölge ve aktörden bilgi toplanmasında şahıslar istihbarat kaynağı olarak değerlendirilebilmektedir.

İNİS'in toplama vasıtaları arasında dış gler ile yüksek bağlantıları olan insanlar da yer almaktadır. Buna; bilim insanları, uluslararası organizasyonların temsilcileri, bürokratlar örnek olarak verilebilmektedir. İNİS'in potansiyel kaynakları sonsuzdur ve bu kaynakları sonsuz kılmak istihbaratı toplayan istihbarat çalışanının hayal gne bağlıdır (Yılmaz, 2006: 168). Buradan yola çıkarak İNİS'te kaynak yönünden herhangi bir sınırlamanın yapılamayacağı grlmektedir. Potansiyel olarak her insana istihbari açıdan yaklaşılabilmektedir.

İNİS, ileride kaynak olarak kullanılmak istenen bir kişiye “yaklaşma, ikna, angaje, sevk ve idare, ilişik kesme” şeklinde gerçekleştirilen beş aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar aracılığıyla İNİS'te hedeflenen bilgilere istihbarat çalışmalarında uygun bir yol izlenerek ulaşım sağlanmaktadır. Böylece İNİS alışanlarının kaynak temininde yaşayabilecekleri güçlüklerin önüne geçilmektedir. İNİS, İNİS alışanları aracılığıyla ilgi duyulan alanların, kapasitelerin, glerin, mevcut teçhizatlarının ne olduklarının tespit edilmesi ve öğrenilebilmesi için toplanan bilgilerin analizinden elde edilen istihbarat olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2018: 311). İNİS, ulusal ve uluslararası çalışmalarda hedeflenen faaliyetlere kendine özgü metotlarla insan odaklı çalışmaktadır.

Sözü edilen İNİS aşamaları ayrı ayrı risk içermektedir ve her birinde kullanılan özel yöntemler mevcuttur. İlk aşama olan yaklaşma kısmında hedefteki insan unsurunun potansiyel risklerini çıkarmak, yapılan istihbarat çalışmasının birincil amacını oluşturmaktadır. Burada, kaynak potansiyelindeki kişinin algılar, beklentiler ve değerler gibi değişkenleri göz önünde bulundurulmaktadır. Bu değişkenlere göre yaklaşım gerçekleştirilmektedir.

Etkili yaklaşım sağlanan kaynağın hangi istihbari amaca hizmet edeceği belirlenmektedir. Kaynak adayı için istihbarat çalışanı ile ortak çalışma yapma ve istihbaratıya bilgi aktarımı sağlama konusunda uygun ikna yöntemleri

kullanılmaktadır. İkna amaçlı iletişim gerçekleştirildikten sonra angaje safhasına geçilmektedir.

İNİS açısından bilgi ve tecrübelerinden fayda sağlanacak, bu kapsamda temin edilecek kişinin deneme safhasından geçirilme şartı bulunmaktadır. Bu aşama angaje safhası olarak adlandırılmaktadır. Bu safhada, tüm şüphe ve çelişkiler netleştirilmektedir. Ayrıca, bu aşamayı süre zarfı olarak değerlendirmek de mümkündür. Bu açıdan angaje safhası, istihbarat çalışanının kendisi hakkındaki müspet ya da menfi kanaatinin pekişmesi için kullanılan zaman olarak da tanımlanabilmektedir. Ek olarak bu safha, görev teklifi şeklinde yürütülen çalışmaların tamamını içermektedir.

Angaje edilme yöntemi değişiklik gösterebilmektedir. Bu yöntem değişiklik gösterse de kaynağın yaşam biçimi, siyasi bakış açısı, kişisel ve sosyal kimliği analiz edilerek yapılacak istihbari çalışmanın devamı bu yönde şekillenmektedir. Angaje safhasında yapılan çalışma şekillendirildikten sonra kaynağın sevk ve idare safhasına geçilmektedir. Bu kapsamda, kaynak kontrol altında tutulmaktadır. Sevk ve idare işlemi tamamlanan kaynağın getireceği riskler azaltılmakta ve getirilen bilginin doğruluğu ancak bu şekilde anlaşılabilmektedir.

Sevk ve idaresi tamamlanan kaynağın işi bittiği için tüm bağlantıların koparılması gerektiği şeklinde bir algı oluşmaktadır. Aslında, durum böyle algılandığı gibi değildir. Çünkü bu noktada son aşama olan ilişik kesme devreye girmektedir. Esasında kaynağın istenilen bilgiye ulaşma imkânı ve bu yöndeki kabiliyetleri ortadan kalkmış ve kaynak ile istihbari açıdan bir bağ kalmamıştır. Ancak, kaynağın psikolojik sağlığının ve bilgi aktarımı sonrasında örgüt içi ya da normal yaşantısına uyum sağlamasının kontrol edilebilmesi için görüşmelerin tamamen sonlandırılmaması büyük önem taşımaktadır. Bu safhada yapılan görüşmeler, kişinin kaynak olduğu dönem ile aynı sıklıkta yapılmamaktadır. Görüşmeler seyreltilmekte ve kaynağın ihtiyaçları dinlenmektedir. Kaynağa; tehdit alıp almadığı, yeni yaşantısına uyum sağlamakta zorluk çekip çekmediği, zorluk çekiyorsa ne gibi zorluklarla karşılaştığı, istihbarat çalışanının bu kapsamda kendisi için ne yapabileceği gibi sorular yöneltilmektedir.

İNİS kapsamında fayda sağlanacak kişinin motivasyonunu tespit etmek, kuracağı ilişki, diyalog ve davranışlarıyla bu motivasyonu güçlendirmek istihbarat çalışanın görevidir. Bu çalışmada, uygun motivasyon ortamı sağlanmadıkça iş birliği yoluna gidilmemesi gerektiğinden motivasyon konusu ayrıntılı olarak incelenmektedir. Motivasyon kavramı içsel ve dışsal motivasyon olarak ele alınarak İNİS çalışanın her iki motivasyon türünü de göz önünde bulundurarak kaynak adayına yaklaşım sağlaması ve İNİS sürecini her iki motivasyon türü ile planlaması vurgulanmaktadır. Böylece görüşme süresince ve sonrasında karşılıklı inanç, güven ve uyum ortamının sağlanması amaçlanmaktadır.

İstihbarat çalışmalarında bir kaynağın normal şartlarda nasıl temin edileceğine odaklanılmaktadır. Bunun için kaynak temininde çalışan kişi, yaklaşım sağlayacağı kaynak adayının örgütünü araştırmakta ve bu örgüt hakkında bilgi toplamaktadır. Ek olarak, yaklaşım için ikna konusuna değinmek gerekmektedir. Bu çalışmada, İNİS sürecinde uygun ikna yöntemlerinin neler olduğu, iknada karşılaşılabilecek kaynak dirençleri ve iknaya direnç karşısında neler yapıldığı gibi konular kaynak teminini sağlama ve kişi ile sağlanan iletişime ket vurulmasına engel olma açısından yorumlanmaktadır.

İNİS sürecine insan kişiliğini açıklayarak katkı sağlamak amacıyla psikolojik kuramlardan bir kısmına yer verilmektedir. Sosyal öğrenme kuramına, Albert Bandura ve Julian Rotter'ın bakış açısıyla değinilerek kişilik konusu kaynak açısından yorumlanmaktadır. Kişilik açıklamasında bulunurken kaynağın İNİS sürecinde ve bu süreç sonlandırıldıktan sonra, gerek grup yaşantısına diğer grup üyeleri gibi devam etmesi gerekse kendi kişiliğini koruması adına psikolojik değerlendirmeler yapılmaktadır. İNİS sürecinde yapılan görüşme seyrinde meydana gelebilecek insan doğasından kaynaklanan hatalar İNİS çalışanı ve kaynak yönüyle ele alınmaktadır.

Kişilik konusunda ele alınan edimsel koşullama, davranışın sıklığını etkileyen sonuçlarla ilgilenmektedir. Ardından gelen bir davranışın sıklığını artıran sürece pekiştirme denilirken, azaltana ise cezalandırma denilmektedir. Bir sonucun pekiştirici ya da cezalandırıcı olup olmaması kişiden kişiye değişiklik gösterdiği gibi duruma göre de değişiklik göstermektedir. Edward Thorndike, edimsel koşullamada

etki yasasını formülleştirmiştir. Buna göre, doyurucu sonuçlara yol açan davranışların tekrar edilme olasılığı artmaktadır. Böyle bir sonuca yol açmıyorsa tekrar edilme olasılığı azalmaktadır (akt. Burger, 2006: 519-520).

Karşılıklı belirleyicilik modeli, sosyal-bilişsel kuramın temsilcilerinden Albert Bandura'ya aittir. Kendisi, davranışın sadece tek bir etmen ya da basit bir bileşim tarafından oluşmadığını belirtmiştir. Ödül ve ceza gibi, davranışın dışsal belirleyicileri bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, inançlar, düşünceler ve beklentiler gibi içsel belirleyiciler, etkileşimli etmenlerin oluşturduğu sistemin parçasıdır. Bu etmenler sadece davranışımızı değil, aynı zamanda sistemin kendisini de etkilemektedir. Diğer bir deyişle, sistemin her parçası (davranışlar, dışsal etmenler ve içsel etmenler) sürekli birbirlerini etkilemektedir (akt. Burger, 2006: 531).

Bu çalışmada İNİS süreci, tüm bu psikolojik yaklaşımlarla incelenmektedir. Ek olarak, İNİS adına hedeflenen kaynakların temin güçlüğü azaltmak, kaynağın illegal yapılanma içerisindeki faaliyetlerinin şüphe uyandırmadan devam etmesini sağlamak, deşifre olmamasına özen göstermek ve motivasyonun devamlılığını sağlayarak en yüksek faydayı elde etmek insan psikolojisini bilmekten geçmektedir. Bundan dolayı, kaynak temininde istihbarat çalışanı ve kaynak adayı için gerekli bazı koşulların varlığı ve bu koşulların psikolojiyi ilgilendiren kısımları kuramlarla detaylandırılmaktadır.

Çalışmanın Sorusu, Metodu ve Önemi

Bu çalışmanın konusu insan istihbaratında psikolojinin rolü ve önemi olarak belirlenmiştir. Konunun İNİS olarak belirlenmesinin sebebi, bir konu üzerine istihbari araştırma yapılırken pek çok disiplin ve kaynaktan fayda sağlanabileceği gibi bu taze bilgilerin doğruluğunu teyit etme yönünden en kritik rolün İNİS'te toplanmasıdır. Buradan, İNİS aracılığıyla elde edilen bilgilerin salt doğru olarak kabul görme önerisi çıkarılmamalıdır. Çıkarılması gereken esas nokta, hedef bilgiye erişmek için kaynak olarak görülen kişinin ve İNİS yoluyla elde edilen istihbari bilgilerin güvenilirliğinin gözlem yoluyla anlaşılabilmesidir. Bunun için bilginin doğruluğunu tespit etmek ve kaynağın haber almada sürekliliğini temin etmek gereklilikleri bulunmaktadır. Bu gerekliliklerin en başında insan davranışlarını

açıklayabilme becerisi yer almaktadır. Bundan dolayı konuya psikolojik yaklaşım sağlanmaktadır. İnsanı okuyabilme yetisine sahip olmak, her ne kadar mesleki tecrübe ile geliştirilebilse de İNİS alanında çalışabilmek için kaynağa karşı nasıl bir duruş sergilenmesi gerektiğinin bilincinde olmak önem arz etmektedir. Bu amaçla kişilik, motivasyon, ikna, algı, güdü, duygu gibi psikolojinin pek çok konusu İNİS kapsamında ele alınarak psikoloji kuramları ile incelenmiş ve kuramların istihbari değerlendirmeleri yapılmıştır.

İNİS faaliyetleri etkili ve zamanlı istihbari bilgi elde etmenin yollarını bilen, alanında uzman kişiler tarafından yürütülmektedir. Uzmanlığın artırılması için İNİS'in bilgi aktaran konumunda bulunan kaynak niteliğindeki kişi ve istihbarat çalışanı açısından incelenmesi gerekmektedir. İNİS için tüm psikolojik koşullar göz önünde bulundurularak istihbarat çalışanı ve kaynak açısından risk olarak görülen şartlar ortadan kaldırıldığında ya da en aza indirildiğinde karşılıklı güven ve iletişimin sağlanacağı öngörülmektedir. Bu kapsamda, günümüzde İNİS konusundaki çeşitli yaklaşımlar ve İNİS'in diğer istihbarat türleri içerisindeki önemi kıyaslanarak değerlendirmeler yapılmıştır. Bu önem değerlendirilirken çalışmanın geneli ele alınarak psikoloji biliminin İNİS için temel yapıtaşı niteliği taşıdığı vurgulanmıştır.

İnsan istihbaratında psikoloji konusunun ele alınmasının nedenlerinden bir tanesi de İNİS'te izlenen yöntemlerin sağlıklı bir şekilde uygulamaya geçirilebilmesi için kaynak niteliğindeki kişinin bilişsel çatışmaları ve benlik bütünlüğünün korunmasında yaşanabilecek zorlukları göz önünde bulundurmak gerekliliğidir. Bir diğeri ise, kaynakta yaşanan sorunların üstesinden gelebilmenin İNİS çalışanına haber toplamada sağlayacağı avantajlarıdır.

Bu çalışmada, “insan istihbaratında psikolojinin rolü ve önemi nedir?” sorusu temel soru olarak ele alınmıştır. Alt sorular ise:

- İstihbari haber toplama metotları arasında İNİS'in önemi nedir?
- Psikoloji perspektifinden İNİS sürecinde meydana gelebilecek hatalar nelerdir?
- İNİS'te insan unsuruna yaklaşım nasıl sağlanmalıdır?
- İNİS süreçleri çalışan ve kaynak açısından ne şekilde ele alınmalıdır?
- Grup etkisi İNİS açısından nasıl sonuçlar doğurabilir?

- İNİS'e fayda sağlayan kaynağın bilgi aktarımı bittikten sonra oluşabilecek psikolojik sorunlar neler olabilir?

olarak belirlenmiştir.

Bu kapsamda çalışmanın amacı, İNİS'ten istihbari mahiyette faydalanırken ortaya çıkabilecek insan kaynaklı sorunları açığa çıkararak bu bağlamda psikolojiden nasıl faydalanılması gerektiğini sergilemektir. Belirtilen amaca ulaşmak için insan unsurundan yarar sağlarken gözden kaçan noktalar tespit edilmiş ve bu noktaların eksiklikleri saptanarak psikolojinin İNİS faaliyetleri için nasıl fayda sağlayacağı üzerinde durulmuştur.

İNİS'te, etkili bilgiye en sağlıklı yoldan ulaşmak amaçlanmaktadır. Bu hem İNİS çalışanı hem de İNİS kaynağı için geçerlidir. Amacın gerçekleşmemesi ya da eksikliklerin olduğu durumlarda iki taraflı olarak insan yaşamı riske girebilmektedir. Söz konusu insan olduğu için, İNİS çalışanlarının -istihbari fayda sağlamak maksadıyla- görüşecekleri kişileri mütalaa ederek tehditleri en aza indirme zorunlulukları vardır.

Nitel bir araştırma türü olan bu çalışmada kullanılan veriler, ikincil veri kaynaklarından elde edilmiştir. Bu kapsamda, İNİS ve psikoloji ile ilgili literatür ve haber nitelikli kaynaklar taranarak verilere ulaşılmıştır. Bu çalışmada psikoloji biliminin perspektifiyle İNİS ile ilgili yapılan değerlendirmeler, öngörüler ile sınırlı kalmaktadır. Bunun nedeni; istihbarat çalışmalarının -özellikle de İNİS alanında yapılan çalışmaların- gizli tutulmasından kaynaklanmaktadır. İstihbarat alanındaki bu gizlilik, İNİS çalışmalarının yerinde incelenmesi ve gözlemlenmesine engel teşkil etmektedir. Tüm bu sınırlılıklardan dolayı bu çalışma istihbarat alanına dışarıdan bakış açısıyla yazılmış olup İNİS alanı ile ilgili yorumlamalara psikolojik varsayımlar, öngörüler ve yorumlamalar ile ulaşılmıştır. Sonuç itibarıyla bu çalışmada kullanılan esas literatür psikoloji biliminin ürünlerinden oluşmaktadır.

Ülkemiz açısından İNİS üzerine yapılan çalışmalara baktığımız zaman bu konunun genellikle Bilgisinden İstifade Edilen Kişi (BİEK), hulul (sızdırılmış) eleman, ajan, casus, Yardımcı İstihbarat Elemanı (YİE) ya da muhbir kavramlarıyla eşleştirildiği görülmektedir. İNİS'e ana tema olarak değinen herhangi bir kitaba rastlanılmamış olup, kitaplarda sadece istihbarat türleri başlığının alt başlığı olarak

İNİS'in çeşitli tanımlamaları yapılmıştır. Bundan dolayı tez konusu üzerinde araştırma yapılırken bahsi geçen kavramlara değinen kaynaklardan ağırlıklı olarak faydalanılmıştır.

Çalışmanın genelinde istihbarat haber toplama metotlarından İNİS sürecinin ve bunun öneminin psikolojik bakış açısıyla yansıtılması amacı ile İNİS'e farklı değerlendirmeler ve yorumlamalar getirilmektedir. Bu çalışma; İNİS'te izlenen yöntemlerin sağlıklı bir şekilde uygulamaya geçirilebilmesi için kaynak niteliğindeki kişinin psikolojik açıdan korunmasında yaşanabilecek zorlukları göz önünde bulundurarak alana katkı sağlamaktadır. İNİS aşamalarının her birinde psikoloji biliminden sağlanan fayda ile kaynak temini ve kaynağın devamlılığı konusunda istihbarat alanına katkı sağlamak, grup aidiyeti olan ve gruptan devşirilen ya da gruba sızdırılan kaynağın yaşayabileceklerini sergilemek, kısacası İNİS alanına psikolojik bir perspektif getirmek için İNİS'te psikolojinin rolü ve önemi ele alınmaktadır.

Çalışmanın Yapısı

Çalışmada giriş kısmı üç ayrı başlığa ayrılarak ele alınmıştır. İstihbarat ve haber toplama başlığında, yukarıda görüldüğü üzere, istihbarat için genel bir tanımlama yapıldıktan sonra haber toplama metotlarına kısaca değinilmiştir. İkinci başlıkta çalışmanın sorusu, metodu ve önemi üzerinde durulmuştur. Giriş için son başlık olan bu başlıkta ise çalışmanın yapısı ve alt bileşenlerine, bu bölümlerde hangi konular üzerinde durulduğuna ve alt başlıkların neler olduğuna yer verilmiştir.

Birinci bölümünde, istihbarat, istihbarat türleri ve haber toplama kavramları ele alınmıştır. İlk olarak istihbarat genel başlığı altında, geleceği öngörüp karar alıcılara bilgi aktarımının sağlanması konusunda istihbaratın önemine değinilmiştir. Burada, istihbaratın genel ve özel tanımı yapılmıştır. İstihbari bilginin tertibine yarayan istihbarat çarkı, aşamalarıyla incelenmiştir. Sonrasında istihbarat türleri başlığıyla; siyasi, askeri, ekonomik, sosyal, coğrafi, biyografik, ulaşım ve iletişim, bilimsel ve teknik, siber istihbarat gibi konular tanımlanmıştır. Birinci bölümün son kısmında haber toplama metotları; İNİS, TEKİS ve AKİS şeklinde üç başlığa ayrılarak incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, istihbarat kaynakları arasında İNİS'in kavram olarak neyi kapsadığı ve yeri incelenmiştir. Bu inceleme yapılırken, ilk alt başlıkta İNİS'in tanımı yapılmıştır. İkinci alt başlıkta, İNİS alanında sıklıkla kullanıldığı değerlendirilen bazı kavramların tanımları yapılarak okuyuculara kolaylık sağlamak amaçlanmıştır.

Çalışmanın konusu gereği İNİS'te çevreyi ya da ortamı süzüp tehdit değerlendirmesini yapma görevi, bilgisinden fayda sağlanacak kaynak ile birebir görüşen istihbarat çalışanına aittir. Bu bakımdan ikinci bölümün üçüncü alt başlığında, yapmış olduğu tehdit değerlendirmesinde ve görüşmenin seyrini belirleyebilmesi için kullanacağı yordayıcıları¹ göz önünde bulundurarak çalışmalarını etkili bir şekilde yürütmesinde İNİS çalışanının beklenen davranışlar ve beceriler üzerinde durulmuştur. Dördüncü ve beşinci alt başlıklarda sırası ile MICE açısından İNİS için kaynak olarak çalışmanın olası sebepleri ve RASCLS ele alınmıştır. İkinci bölümün son alt başlığında ise İNİS'in safhalarına yer verilmiştir. İNİS'in safhaları kısmında psikoloji perspektifinden büyük önem taşıması itibarıyla ikna konusuna ayrıntıları ile değinilmiştir.

Üçüncü bölüm, insan istihbaratında psikolojinin rolü ve önemi başlığı altında pek çok alt başlığı içermektedir. İlk olarak psikolojinin tanımı yapılmış ve İNİS açısından psikolojinin ne anlam ifade ettiği üzerinde durulmuştur. Daha sonra, kişiliğin tanımı yapılarak Thorndike ile edimsel koşullama ve Rotter'ın bakış açısı ile de sosyal öğrenme kuramı üzerinde durulmuştur. A, B ve C şeklinde kümelere ayrılan kişilik bozuklukları İNİS açısından değerlendirilmiştir. Stres konusu, örselenme sonrası gerginlik (travma sonrası bozukluk) ve akut gerginlik (stres) bozukluğu ile ikincil (vekâleten) travmatik stres şeklindeki kısımları ile ele alınmıştır.

Üçüncü bölümün İNİS'te algı alt başlığında sosyal algı etmenleri ve algısal beklentilerden söz edilmiştir. Takip eden alt başlıkta ise, bir örgüte ait olduğu değerlendirilen kimi kaynak adaylarında grup etkisinin nasıl sonuçlar doğurabileceği sorusuyla grup yaşantısı ele alınmış ve bazı sonuçlara ulaşılmıştır.

¹ Psikoloji literatüründe kullanılan bir terimdir. TDK'ye göre yordamak; bilinen veya gözlemlenen durumlardan yola çıkarak bilinmeyen veya gözlemlenmeyen durumlar hakkında tahminde bulunmak anlamına gelmektedir (www.tdk.gov.tr).

Yorumlamalar ve değerlendirmeler İNİS açısından tahlil edilerek İNİS sürecinde olagelen veya muhtemel hatalar üzerinde durulmuş ve psikolojiden istifade edilerek bunların engellenebilmesine ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuştur. Ayrıca, İNİS'i psikolojik açıdan ele alırken İNİS alanı ile bağdaşan psikolojik bozukluklara yer verilmiştir. Bunun sebebi ise, angaje edilecek kişiden istihbari yarar sağlarken ve bu yararı bitirdikten sonra oluşabilecek risklerin ortaya konmasını sağlamaktır.

Özetle bu bölümde, İNİS kaynağından gelen istihbari bilgilerin doğruluğunun teyidi ve tespiti, istihbarat çalışanı ile kaynak arasındaki muhtemel risklerin en aza indirilmesi, kısaca, güvenli bir ortam oluşturulması ve kaynaktan alınan bilginin hassasiyeti kadar kaynak ile istihbarat çalışanını arasındaki ilişkinin önemi noktalarında insan unsuru konusuna odaklanılmıştır.

Sonuç olarak, haber kaynaklarının geneli için inkâr edilemeyecek biçimde varlığını ve önemini koruyan ve istihbari çalışmaların ana ögesi olan İNİS'in, kaynak veya istihbarat çalışanı adına incelenmesi ve kapsamlı olarak çalışılması gereken ayrı bir konu olduğu üzerinde durulmuştur. Böylece, ana konusu insandan oluşan bu çalışmada insan davranışlarını inceleyen psikolojiden istifade edilerek istihbarat çalışmalarına bahse konu bilim dalının bir başka açıdan katkısı üzerinde durulmuştur. Bundan dolayı, psikoloji bilimindeki İNİS ile ilgili olduğu dşnlen bazı konular ile istihbarat için vazgeçilmez yeri bulunan İNİS harmanlanmıştır. Bu harmanlama yapılırken İNİS'in ve İNİS alışanlarının psikolojiden sağlayacakları faydanın önemi vurgulanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHBARAT VE HABER TOPLAMA

1.1.İSTİHBARAT

Bu başlık, üç alt başlığa ayrılmaktadır. Kavram olarak istihbarat alt başlığında; istihbarat kavramının çeşitli tanımlamaları yapılmaktadır. Bir süreç olarak istihbarat çarkı alt başlığında; istihbarat çarkı ağırlıklı olarak Mark Lowenthal'ın bakış açısı ile ele alınmaktadır. İstihbarat türleri alt başlığında ise; siyasi, askeri, ekonomik, sosyal, coğrafi, biyografik istihbarat, ulaşım ve iletişim istihbaratı, bilim ve teknik istihbarat, siber istihbarat şeklinde sıralanan istihbarat türleri açıklanmaktadır.

1.1.1. Kavram Olarak İstihbarat

İstihbaratın tanımı ülkelere, istihbarat birimlerine, kurumlara, yazarlara göre değişiklik göstermektedir. Hatta aynı ülkede faaliyet gösteren iki istihbarat servisinin istihbaratı tanımlamalarında dahi farklılıklar bulunabilmektedir. Bu farklılıklar çeşitli sebeplere dayanmaktadır. Kullanıcının istihbarat kavramını tanımlarken kendi amacı doğrultusunda şekillendirmesi, bu sebeplerden biridir. Bir diğer sebep; istihbarat tanımlaması yapanların genel olarak güvenlik ve tehdit kavramlarını ne şekilde yorumladığı ile ilgilidir. Örneğin; iç güvenliğe bakan bir teşkilat ile bir dış istihbarat teşkilatı için güvenlik, tehdit ve dolayısıyla ihtiyaçlar ve yapılacak faaliyetler farklı anlamlar ifade etmektedir. İstihbaratın tanımı, kurumsal ve ulusal kültürlere göre de değişiklik göstermektedir. Her ülkede istihbaratın başarısızlıklarını gösteren travmatik olaylar istihbaratın ne olması gerektiğine ilişkin ulusal algıları yönlendirmektedir (Davies, 2009: 16). Diğer bir deyişle, ulusların tarihsel tecrübeleri istihbarata yükledikleri anlamı şekillendirmektedir.

İstihbaratın genel bir tanımının olduğunu kabul etmeyen, istihbaratın tanımını çeşitli şekillerde kategorize eden ve istihbarat alanında çeşitli makaleleri bulunan

Michael Warner’a göre, istihbarat, onu ele alan her yazar tarafından yeniden tanımlanmıştır, bu tanımlar nadiren birbirine atıfta bulunmakta veya daha önce yazılanları dikkate almaktadır (Warner, 2007: 15). Bu bölümde, istihbarattaki tanım çokluğundan ve genellikle yapılan yorumlarda bir tanım birliğinin olmamasından farklı tanımlar verilecek ve bunlarla ilgili değerlendirmeler yapılacaktır.

İstihbarat kelimesi etimolojik açıdan Arapça istihbar kelimesinden gelmektedir (Özdağ, 2009: 17). İstihbar kelimesinin çoğulu olan istihbarat; yeni öğrenilen bilgiler, duyumlar, bilgi toplama, haber alma anlamlarına gelmektedir (Seren, 2017: 223). İstihbaratın kavram olarak kökeninin nereden geldiğine vurgu yapan bu tanımdaki haber alma faaliyetlerinin yanı sıra toplanan haberlerin değerlendirilmesi ve sunumunun da istihbarat çalışmalarına dâhil olduğu vurgusunu yapmakta fayda bulunmaktadır.

Stratejik istihbarat alanında çalışmalar yapan Sherman Kent, istihbaratı bilgi, organizasyon ve süreç olarak ele almıştır. İstihbaratı bilgi olarak ele alırken yüksek düzey pozitif dış istihbarat tabirinin istihbarattaki bilgi kavramının en önemli kısmı olduğunu vurgulamıştır. Bu tabir; ülke hedeflerinin veya çıkarlarının zarar görmesini engellemek amacıyla ihtiyaç içinde olunan bilgi türünü ifade etmektedir (Kent, 2003: 1). Organizasyon olarak istihbarat bir kurumdur; hedeflenen bilgiye ulaşmak amacıyla olan, çalışan kişilerin oluşturduğu fiziksel bir organizasyondur (Kent, 2003: 51). İstihbaratı süreç olarak iki aşamada ele almaktadır. İlki politika belirleyicisi kişiler ya da planlayıcıların dış politikayı formüle etmesi için istihbarata danışmasıdır. İkincisi ise, istihbaratın dış dünyada neler olduğuna dair kendisinin yürüttüğü sistematik ve devamlı gözlemler vasıtasıyla olmaktadır (Kent, 2003: 137).

İstihbarat terimi, iç istihbarat çalışmalarının yanı sıra dış ve karşı istihbarat kavramlarını da içermektedir. Dış istihbarat; yabancı hükümetlerin yetenekleri, niyetleri, faaliyetleri veya bunların unsurları ile yabancı kuruluşlar, kişiler veya uluslararası terörist faaliyetleri hakkındaki bilgiler anlamına gelmektedir. Karşı istihbarat; yabancı hükümetler veya bunların unsurları, yabancı kuruluşlar, kişiler ya da uluslararası terörist faaliyetleri tarafından casusluğa, diğer istihbarat çalışmalarına, sabotajlara veya suikastlara karşı korunma amacıyla toplanan bilgiler ve yürütülen faaliyetler anlamına gelmektedir (ABD Ulusal Güvenlik Yasası-

National Security Act, 1947). İstihbaratın tanımı için dış ve karşı istihbarat üzerinde duran bu tanımların her ikisinde de istihbaratın bilgi olduğu vurgusu yapılmaktadır.

Öte yandan, istihbaratın kamuya açık olmayan bilgiler ya da en azından politika yapıcılarının bir kısmı veya hükümet içindeki diğer aktörler için hazırlanan bu bilgilere dayanan analizler olarak ele alındığı da görülmektedir (Warner, 2007: 17). Kamusal alanda her zaman bulunamayan şeklindeki tanımlamadan kastedilen, istihbaratın çoğu zaman özel bir çalışma yapılarak elde edilmesi ve bu bilgilerin alenen bulunmamasıdır. Ek olarak burada, istihbaratın gizli faaliyetleri içerdiği ve istihbarattaki bilgi paylaşımlarının ancak sınırlı kişilerden ibaret olduğu üzerinde durulmaktadır. Ayrıca, istihbaratın bilgi olmakla birlikte toplanan bilgilerin analizinin de istihbaratın çalışması olduğu vurgulanmaktadır.

Tüm bu tanımlara rağmen, istihbaratın sadece bilgiye eşit olduğunu varsaymak yanlıştır. Alanda çalışan profesyonellere göre sadece bilgi istihbarat değildir, bu nedenle tüm bu tanımlarda eksiklik ve yanlışlıklar söz konusudur. Esasında istihbarat, veri ve bilgilerle yapılan faaliyetleri ifade etmektedir (Warner, 2007: 17). İstihbarat faaliyetleri çeşitli bilgilerden beslenmektedir. Ancak bu faaliyetleri gerçekleştirmek için toplanan bilgiler değerlendirmelere tabi tutulmaktadır. Öte yandan; her bilgi kaynağının, istihbarat olarak değerlendirilmemesi gerekmektedir. Her bilgi kaynağını istihbarat olarak kabul etmek ise gazetecileri ya da bilgi sağlanan her kaynağı istihbarat personeli statüsüne koymaktadır (Warner, 2007: 17). Özetle, içerik olarak bilgilerden oluşan istihbarat, bilgidен çok daha fazlasını ifade etmektedir.

Diğer bir istihbarat ve bilgi yorumu ise şu şekilde yapılmıştır: Bilgi, ham formdaki veridir. İstihbarat ise anlama kabiliyeti, katma değeri ve kaynak ile güvenilirliği bağlamında değerlendirilebilen bilgilerdir. O halde, bilgi ile değerlendirmelerin toplamı istihbarata eşittir şeklindeki bir denklemden söz etmek mümkündür (UNODC, 2011: 1). Bu dönüşümden, bilginin istihbari niteliğe geçiş şartının değerlendirme ve analiz ile olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Yani, değerlendirmeye tabi olmayan bir bilgi, istihbarat ürünü sayılmamaktadır. Burada, her istihbaratın bir bilgi olduğunu; ancak her bilginin bir istihbarat olmadığını söylemek yerindedir (Lowenthal, 2009: 1).

Yukarıdaki paragrafta istihbaratın bilgiyi analiz etme yönüne vurgu yapılmıştır. İstihbarat analizi, en basit şekliyle, bilgi toplama ve bu bilgiyi kullanma, istihbarat olarak değerlendirme ve daha sonra bu istihbarat analizini desteklemek için bilinçli karar vermeyi sağlamaktır (UNODC, 2011: 1). İstihbarat analizi sürecinde, toplanan bilginin doğruluk eleştirisinin yapılabileceği gibi bu bilgilerin istihbarat sürecine aktarımının sağlanması için analizden geçirilmesi ve sonrasında, bilginin etkili kullanımının gerçekleştirilmesi esas alınmaktadır. Bu analiz ile istihbaratın salt bilgi olduğu görüşü reddedilmektedir.

Bir diğer tanıma göre istihbarat, yabancı aktörleri anlamak ve onları etkilemek için gerçekleştirilen gizli devlet faaliyetidir (Warner, 2007: 21). Burada ilk olarak istihbaratın ulus aşırı çalışmalarına, ikinci olarak yabancı aktörleri etkilemek amacıyla olduğuna ve üçüncü olarak gizliliğine dikkat çekmek gerekmektedir. İstihbaratın ulus aşırı çalışmalarından kastedilen; sadece ülke içindeki önleme çalışmalarını değil aynı zamanda dış ülkelerden gelebilecek tehditleri önlemek için yapılan çalışmaların tamamını içerdiği. Öte yandan, Warner'a göre istihbaratın asli görevi yabancı aktörleri anlamak ve etkilemektir. Bu konudaki çalışmalara ağırlık vererek tüm yönlendirme faaliyetlerinin ve terör tehditlerinin engellenmesi amaçlanmaktadır. Son olarak, istihbarat için gizlilik kilit unsur rolündedir. Çünkü bilgilerin işlenmesi ve değerlendirilmesi, en önemlisi de etkin ve yerinde kullanılması gizliliğin sağlanması ile mümkündür.

İstihbarat sürecini bütüncül olarak düşünmek mümkündür. Bu durumda, ham bir bilginin belirli değerlendirmelerden ve yorumlamalardan geçirilmeden istihbari olarak ele alınması çok rastlanan bir durum değildir. İstihbaratın bu bütüncül sürecinde istihbarat çalışanının topladığı ham bilgileri istihbari bilgi niteliğine getirebilme ve kullanabilme yetisine haiz olması bir zorunluluktur.

İstihbarat; devletin genel güvenliğini korumak ve geliştirmek için ihtiyaç duyduğu her türlü bilgiyi, her türlü imkân ve vasıtalarla; gizlilik, tarafsızlık, doğruluk, süreklilik ve sürat ilkelerini uygulayarak toplaması, toplanan bu bilgilerin tasnif edilerek kıymetlendirilmesi, kıyaslanması ve yorumlanarak muhtemel tehdit ve tehlikelerin öngörülmesi, stratejik planların hazırlanmasına katkı sağlayacak bilgilerin üretilmesidir (Acar, 2011: 75).

Burada sürat ilkesine dikkat çekmek gerekmektedir. Bir bilginin analizinin yapılması ve istihbari mahiyette değerlendirilmesi o bilginin önem derecesini artırsa

da bu bilginin zamanında tespit edilmesi daha da önemlidir. Nihayetinde istihbari çalışmaların amacı ön alıcı ve önleyici tedbirler almaktır. Bu tedbirlerin alınabilmesi için sürat ilkesine uymak birincil önceliklerdendir.

İstihbarat, Mark Lowenthal tarafından ürün, süreç ve organizasyon (kurum) olarak tanımlanmıştır. Süreç olarak istihbarat; ulusal güvenlik için gerekli olan belirli türden bilgilerin talep edilmesi, toplanması, analizi ve karar vericilere sunulmasını içermektedir. Bu süreç ve istihbarat ürünü, karşı istihbarat faaliyetleri ile muhafaza edilmekte, yetkili makamların isteği doğrultusunda belirli türden örtülü faaliyetler planlanmakta ve gerçekleştirilmektedir. Ürün olarak istihbarat; açıklanmış olan bu süreçlerin meyvesidir yani bu süreçlerden ortaya çıkandır. Organizasyon olarak istihbarat ise bahse konu süreçlerin yürütüldüğü ve istihbaratın üretildiği birimlerdir (Lowenthal, 2009: 8).

Johnson'a göre, istihbarat üç ayrı kombinasyonda değerlendirilmiştir. İstihbaratın toplanması, analizi ve dağıtımı bu kombinasyonun ilkinin oluşturmaktadır. Örtülü faaliyet olarak adlandırılan ülke dışındaki olayların gizli yollarla yönlendirilmesi ikincisidir. Sonuncusu ise, ülkeyi yabancı devletlerin istihbarat çalışanlarına ve diğer düşman faaliyetlerine karşı korumaktır (akt. Yılmaz, 2006: 138). Bunun tersine, istihbaratı haber alma ve maksada göre haber yaymadan ibaret bir faaliyet olarak tanımlayanlar da vardır (Serim, 1940: 7).

Haber yayma faaliyetini yanlış ve doğru haber yaymak olarak iki şekilde ele almak mümkündür. Her iki haber yayma yönteminde de ülkenin olumlu çıkarlarının gözetilmesi mümkündür. Yanlış haber yayma yöntemi kullanılırken doğru haber, istihbarat servisleri tarafından bilinmektedir. Buna rağmen, doğru bilginin dış güçlerin eline geçmesine engel olma ya da içteki düşmanların bu bilgiyi kullanarak ülkeye zarar vermesini önleme esası ile çalışılmaktadır. Bu maksatla, doğru bilginin saklı tutulması ve yanlış bilgiye çevrilip yayılması sağlanmaktadır. Doğru haber yayma yönteminde ise, eldeki istihbari bilginin tamamı olmasa da ülke vatandaşlarının ya da dış güçlerin bilmesi gereken kısmının kamuoyuna sızdırılması ve yayılması yoluna gidilmektedir.

İstihbaratı, bir ülkenin diğer bir ülke ile ilgili ya da toplumda meydana gelebilecek olası eylemleri önlemek adına kişi, şirket, terör örgütleri ya da sosyal

medya hesapları gibi genişliğine sınır koyulamayan kaynaklardan haber toplanması şeklinde tanımlamak da mümkündür. İstihbarat, haber toplama ile eşdeğer tutulmaktadır. Tezin konusu gereği önemi tartışılmayacak boyutta olan haber toplama ayrı bir başlık altında ayrıntıları ile incelenecektir.

İstihbarat faaliyetlerinde dost veya düşman ayrımı yapılmamakla birlikte devletlerin milli çıkarlara dayanan dış politika stratejileri geliştirdiğini belirtmekte fayda vardır (Karaağaç, 2018: 19). Buradaki tanıma iç istihbaratı da ekleyerek istihbaratı gerek iç istihbarat ve gerekse dış istihbarat açısından barış ve savaş zamanında rakiplere göre önde olabilmek için kullanılan ve uygulanan faaliyetler bütünü olarak tanımlamak mümkündür. Esasen, barış zamanında kullanılan ve uygulanan faaliyetler, gelebilecek her türlü ulusal tehdidin önüne geçmeyi amaçlamaktadır. Diğer bir ifadeyle istihbarat; olası savaş durumları için kılavuz niteliği taşıyan ve iç güvenliği sağlayan bilgiler bütünüdür.

Dış politika stratejileri için yurtdışında yapılan istihbarat çalışmalarına espionaj (casusluk) denilmektedir. Bir tanıma göre espionaj, yabancı memleketlerin kuvvetlerini ve gelişmelerini gizlice kontrol etmek ve tahmin edebilmek, bunları yetkililere ulaştırabilmek için düzenlenen faaliyetler bütünüdür (Şenel ve Şenel, 1969: 45). Diğer bir ifadeyle, haberlerin gizli olarak toplanması, başka bir ülkeye aktarılması ve dolayısıyla faaliyetin yürütüldüğü ülkede kanunların ihlalidir (Şenel ve Şenel, 1969: 47). Ayrıca, hedef ya da düşman ülke zararına yapılan tüm propaganda çalışmaları ve algı operasyonlarını espionaj faaliyetleri altında değerlendirmek de mümkündür. Yurtdışı istihbarat faaliyetleri ile ilgili karşı-espionaj/casusluk (counter espionage) çalışmaları ise; yabancı devletlerin karar alıcılarının ve istihbarat servislerinin düşünce, niyet, planlarını ve çalışma sistemlerini deşifre etme amacını taşımaktadır (Özdağ, 2009: 163).

İstihbarat, gizli yürütülen faaliyetlerin kapsamına atıfta bulunan ve önleyici bir politika veya stratejinin zamanında uygulanmasına izin verecek şekilde tehditlerin veya potansiyel tehditlerin önceden uyarılmasını sağlayarak göreceli güvenliği sürdürmeyi veya artırmayı amaçlayan şemsiye terimdir (Gill ve Phythian, 2012: 19). Şemsiye bir terim olarak ele alınan istihbarat kavramının bu tanımındaki göreceli

güvenlik kavramı için; iç ve dış istihbarat faaliyetlerinin her ikisini de içine aldığı şeklinde bir yorum yapmak mümkündür.

Warner, istihbaratın bir faaliyet ve bir ürün olduğunu, devletler adına gizli durumlarda yapıldığını, böylece politikacıların dış gelişmeleri anlayabildiğini ve yabancı topraklarda belirli etkilere neden olmak için yapılan gizli operasyonları içerdiğini belirtmektedir (Warner, 2007: 21). Buradan yola çıkarak istihbaratın genel tanımını yapmak gerekirse; ulusal güvenliği sağlamak adına ülke sınırlarının içerisinde ve sınır ötesinde yürütülen saptama, bilgi toplama, bu bilgileri istihbari mahiyette önem derecelerine göre değerlendirme ve ihtiyaca göre uygun görülenleri yayma faaliyetlerinin tamamından oluştuğunu söylemek mümkündür. Sınır ötesi çalışmalar doğrudan ya da dolaylı olarak sınır içerisindeki istihbarat çalışmalarını da etkilemektedir. Örneğin; terör örgütlerinin ve çeşitli grupların dış güçler tarafından yönlendirildiği düşünülmektedir. Bu bakımdan; terör örgütlerinin faaliyetleri de dahil sınır dışından gelen ve gelebilecek her türlü yönlendirmelerin engellenmesi için yapılan iç ve dış çalışmalara istihbarat denilmektedir.

Çeşitli yazından aktarılmış olan ve farklı yorumlamalardan oluşan yukarıdaki tanımların bazıları benzerlik göstermekle birlikte, bazıları farklılıklar barındırmaktadır. Bazıları istihbarat kavramına süreç, ürün, bilgi ve organizasyon gibi farklı anlamlar yüklemiştir. İstihbaratı süreç olarak ele alan tanımlar, istihbarat üretiminde yol haritası olarak kullanılan istihbarat çarkını ortaya çıkarmıştır (Baltacı, 2017: 15). Aşağıdaki başlıkta bu çark tanımlanmakta ve farklı bakış açıları ile ele alınmaktadır.

1.1.2. Bir Süreç Olarak İstihbarat Çarkı

Devletlerarası artan güç savaşlarında, iç ve dış tehditlerin engellenmesi ile muhtemel fırsatların değerlendirilmesi istihbaratın etkili kullanılması ve istihbarat servislerinin etkili çalışması ile sağlanmaktadır. Etkili çalışma yöntemi için istihbarat çarkına ihtiyaç duyulmaktadır. İstihbarat çalışmaları, yürütülen faaliyetlerin önceliklerine göre sıralama yapılarak bir çarka benzetilmektedir. Bu çark, istihbarat çarkı olarak adlandırılmakta ve çark sayesinde, çalışmalar düzenli hale getirilerek istihbaratta standart uygulamalar sağlanmaktadır. Biçer'e göre istihbarat çarkı; bir kalıp, kavram

veya bütün sistemi tek kalemde izah eden şekilsel anlatımın ötesinde, bir iş programı ya da yol haritası olarak ele alınmaktadır. Bu çarkın birbirini izleyen belirli safhaları bulunmaktadır. Ancak bu safhaların sayısı teşkilatlara ve yazarlara göre farklılık gösterebilmektedir (Biçer, 2017: 453).

İstihbarat çarkı CIA tarafından beş aşamalı bir süreç olarak işlenmektedir. İlk aşamadaki planlama ve yönlendirme kısmında taleplerin belirlenmesine ve hangi tür bilgilerin toplanacağına karar verilmektedir. Sonraki aşama olan toplama aşamasında, ham verileri elde etmek için çalışmalar yapılmaktadır. Üçüncü aşama olan işleme, ham verilerin analistlerin kullanabileceği bir biçime dönüştürülmesi anlamına gelmektedir. Analiz ve üretim dördüncü aşamayı oluşturmaktadır. Bu aşama; geçerlilik, güvenilirlik ve elde edilmek istenen veri ile toplananların alaka düzeyi gibi veri değerlendirme süreçlerini içermekte ve bu aşamada toplananlardan anlamlı bir bütün ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Son aşama olan dağıtım kısmında ise, yapılan istihbari çalışma hedef kitleye ulaştırılmaktadır (www.cia.gov, 2008).

İstihbarat faaliyetleri sürekliliğe dayanmaktadır. Faaliyetlerin toplamı, çalışma sıralaması ve işleyişi istihbarat çalışanları tarafından bir çarka benzetilmektedir. MIT'in istihbarat çarkı dört aşamadan oluşmaktadır. Çarkın ilk aşaması, istihbarat ihtiyaçlarının tespiti ve toplama çalışmalarının yönlendirilmesini kapsamaktadır. İkinci aşamada, çeşitli kaynaklardan haberler toplanmaktadır. Üçüncü aşamada, haberler işlenmekte, değerlendirilmekte, gerekli çıkarımlar yapıldıktan sonra kullanılmak üzere, zamanında ve süratle ilgili kuruma ulaştırılmaktadır. Son aşama ise, ilgili kurumlara istihbar olunanların yayılımı ve kullanılmasıdır (www.mit.gov.tr).

Kimi yazarlar istihbarat döngüsünü altı safhalı olarak değerlendirirken bir kısmı ise sekiz aşamalı olarak incelemiştir. Örneğin; Özdağ, istihbarat çarkını sekiz aşamalı bir akış olarak yorumlamıştır. Buna göre ilk olarak istek ya da sorun tespit edilmektedir. İkincisi, ihtiyaçlar saptanmakta ve buna göre çalışma planı hazırlanmaktadır. Sonrasında, veri, malumat ve bilgi toplama süreci başlamaktadır. Bu toplananlar karşılaştırılarak, güvenilirlikleri ölçülmekte ve gerekli doğrulamalarla düzenlemeler yapılmaktadır. Diğer aşama, yeterli bilgi olup olmadığının kontrolüdür.

Eğer ki bilgiler yeterli değilse, yeterli bilgi için aramaya ve tasnife devam edilmektedir. Yeterli bilgi olması durumunda; veri, malumat ve bilginin entegrasyon, analiz ve sentezi yapılarak yorumlanmaktadır. Öteki aşama, ortaya çıkan istihbaratın üst makamlara aktarılması ve bunun gözden geçirilmesidir. Sonuncusu ise, istihbaratın siyasal karar alıcılara iletilmesidir (Özdağ, 2009: 371).

Kent, istihbarat üretim sürecini altı safhada ele almaktadır. Birinci safha, asıl problemin belirlendiği safha olarak kabul edilmektedir. Diğer bir deyişle, ihtiyaçların tespit edildiği safhadır. Bu safhada, asıl işi gerçekleştirecek olanların istihbarat çalışanları olduğu vurgulanmaktadır. İstihbarat çalışanları, yürüttükleri gözlem faaliyetlerinde istihbarat açısından ilgi çekici olabilecek saptamalar yapmaktadır. Bu gözlem çalışmalarının yanı sıra istihbarat tüketicisinin isteği üzerine de ihtiyaçlar belirlenebilmektedir (Kent, 2003: 145-147). İkinci safha, asıl problemin yani belirlenen ihtiyaçların analiz edildiği bölümden oluşmaktadır. Bu analizin amacı, sadece konu ile ilgisi bulunmayan unsurları saptayıp çıkarmak değildir. Ek olarak, önerilen çözümün uygulanabilir olmasını sağlamak analizin en önemli amacıdır (Kent, 2003: 148).

Üçüncü safha, verilerin toplanması olup bütün istihbarat faaliyetlerinin en karakteristik aşamasıdır. Nihayetinde, veri toplamadan bir gözlem faaliyeti ve araştırma da yapılamamaktadır. Bir istihbarat teşkilatı, yapacağı ve yaptığı toplama çalışmaları ile devamlılık sağlamaktadır (Kent, 2003: 151). Dördüncü safha; elde edilen verilerin değerlendirildiği kısımdır. Burada, toplanan verilerin doğruluk taşımayanları çalışmaların dışına çıkarılmaktadır. Eğer bu veriler çıkarılmazsa yapılacak olan çalışma bütünüyle yanlış olacaktır (Kent, 2003: 155-156).

Hipotez anı olarak da adlandırılan beşinci safha; değerlendirmeye tabi tutulan veriler hakkında çeşitli eleştirilerin yapıldığı safhadır. Bir istihbarat teşkilatının kaliteli hipotezler oluşturabilmek için profesyonel bir ekibe ve hedeflenen tüm verilere erişim olanağına sahip olması gerekmektedir (Kent, 2003: 161-162). Son safhayı altıncı safha yani sunuş safhası oluşturmaktadır. Bu safha, kurulmuş olan hipotezin ilgili yerlere sunulmasını içermektedir. Oluşturulan hipotezin ilgili yerlere sunulmasındaki şartlar; raporda sade, kısa ve öz, açık bir dilin kullanılmasıdır (Kent, 2003: 163-165).

İstihbarat arkının adımları, istihbarat sürecini ifade etmektedir. Genel olarak istihbarat sürecinin beş basamağına sahip olduğı varsayılmaktadır. Ancak Lowenthal, CIA'in geleneksel istihbarat çarkına eleştireler getirmiştir. Şöyle ki, ona göre, CIA'in kullandığı diyagram bazı mevzuları yanlış aktarmaktadır. Üstelik birçok yönden de eksik kalmaktadır. İlk olarak; aşırı basittir. ark, bir uçtan bir uca kusursuzluk izlenimi oluştururken; aslında süreç içerisinde tahmin edilemeyen olayların çoğunu göz ardı etmekte ve bu olayları değerlendirememektedir. İkincisi; bu çark garip ve şaşırtıcı nitelikte tek boyutludur. arkta, karar vericinin sorular sorduğı ve sorulan sorulara birkaç aşama sonrasında cevap aldığı kabul edilmektedir. Hâlbuki bu durumda, diyagramda yansıtılması gereken geri bildirimler yer almamaktadır. Ayrıca, sürecin tek bir çark içerisinde tamamlanamayacağı olasılığının da iletilmediğı görölmektedir (Lowenthal, 2009: 65-66).

Çarktaki bahsedilen eksiklikleri gidermek için, Lowenthal, (1) ihtiyaçlar, (2) toplama, (3) işleme ve kıymetlendirme, (4) analiz ve üretim, (5) dağıtım olarak ele alınan istihbarat sürecinin ilk beş maddesine (6) tüketim ve (7) geri bildirim olmak üzere iki madde daha ekleyerek bu süreci yedi maddede değerlendirmiştir (Lowenthal, 2009: 55). Bu yedi fazın ilkinde; ihtiyaçlar başlığı yer almaktadır. İhtiyaçların belirlenmesi, istihbarat için katkı sağlayacak soruların tanımlanmasını ifade etmektedir. İhtiyaçlar ayrıca belirli istihbarat türlerinin toplanmasının belirtilmesi anlamına da gelmektedir (Lowenthal, 2009: 55). İkincisi, toplama aşamasıdır. Toplama, doğrudan gereksinimlerden kaynaklanmaktadır. İstihbarat, ihtiyaçlar ve öncelikler belirlendikten sonra toplanmaktadır. Bazı ihtiyaçların kendine özgü toplama usulü vardır; bazıları ise birkaç çeşit toplama gerektirebilmektedir (Lowenthal, 2009: 60).

Üçüncü aşama, işleme ve kıymetlendirmeyi içermektedir. Toplananların istihbarat sayılmadan ve analistlere verilmeden önce işleme ve kıymetlendirmeye tabi tutulması gerekmekte ve böylece bilgiler üretilmektedir (Lowenthal, 2009: 55). Dördüncü aşama, analiz ve üretim olarak yer almaktadır. Analiz, alanında uzman kişiler tarafından istihbaratın farklı konuları üzerine yapılan uzun süreli değerlendirme ve yorumlamaları içermektedir. Üretim ise; elde edilen analizlerden farklı istihbarat çıkarımları yapma sürecinden oluşmaktadır. Lowenthal, analiz ve üretim aşamasında, mevcut istihbarat ile uzun vadeli istihbarat üzerinde durmaktadır.

Mevcut istihbarat, politika yapıcıların gündeminin ön safhalarında yer alan ve onların direkt olarak dikkatini çeken konulara odaklanmaktadır. Uzun vadeli istihbarat ise, acil durumlardan ziyade son derece önemli olan diğer meselelerle ilgilenmektedir (Lowenthal, 2009: 61). Lowenthal, uzun vadeli istihbaratın analiz ile sağlanabileceğine vurgu yapmaktadır. Ayrıca, üretimin sağlanabilmesi için analizin devamlılığı gerekmektedir.

Sürecin beşinci aşamasını dağıtım ve tüketim oluşturmaktadır. Dağıtım süreci, Lowenthal tarafından büyük ölçüde standartlaştırılmıştır (Lowenthal, 2009: 62). Dağıtım sürecini istihbaratın istihbarat üreticilerinden ihtiyaç sahiplerine iletilmesi olarak ve tüketim sürecini ise üretilen istihbaratın ilgili yerlerde kullanılması olarak yorumlamak mümkündür. Burada, Lowenthal'ın dağıtım ve tüketimi ayrı ayrı ele almadığını ve her ikisini birlikte değerlendirerek sürecin bir parçasına dahil ettiğini vurgulamak gerekmektedir. İstihbarat sürecinin son aşamasını geri bildirim oluşturmaktadır. Geri bildirim; politikacılar ya da tüketiciler tarafından istihbarat üreticilerine yapılan geri dönütleri içermektedir. Lowenthal'a göre, ideal olarak tüketicilerin istihbarat üreticilerine; neyin yararlı olduğunu ve neyin olmadığını, hangi alanlara ihtiyaç duyulduğunu, hangi alanlara daha fazla vurgu yapılabileceğini içeren detayları sürekli olarak bildirmeleri gerekmektedir (Lowenthal, 2009: 64).

1.1.3. İstihbarat Türleri

İstihbarat türlerinin tanımlamaları yapılırken genel olarak benzer yorumlar yapılsa da türlerin sayı ve isimlendirme olarak farklılıklar içerdiği görülmektedir. Bir diğer deyişle, istihbarat türleri farklı yazarlar tarafından değişik sayılarda ve başlıklarda ele alınmaktadır. Literatürdeki bu ayrımlara rağmen istihbarat türleri günümüzde iç içe geçmiştir ve bu türleri kesin olarak birbirinden ayrı değerlendirmek mümkün değildir. İstihbarat türlerinin bir kısmı aşağıda tanımlanmaktadır.

Siyasi istihbarat, ülkelerin politikaları, politikacıların faaliyetleri ve açıklamaları, hedef veya komşu ülkelerin; yaptıkları uluslararası ya da bölgesel görüşmeler ile anlaşmaları, geçmişte yaptıkları, anayasal yapısı gibi konularda çalışmaktadır. Ek olarak, hükümetlerin etkinliklerini, dış politikadaki stratejilerini,

siyasi partilerini ve siyasi kültürünü araştırmaktadır. Bunun yanı sıra, ülkelerdeki baskı grupları, seçim sürecinin işleyişi ve halkın iktidara karşı tutumu hakkında bilgi toplamayı amaçlamaktadır (Karaağaç, 2018: 91).

Askeri istihbarat; ulusal güvenliğe tehdit oluşturabilecek faktörleri belirlemek, olası saldırılara karşı erken uyarı geliştirmek, düşman güçlerin veya muhtelif rakiplerin niyetlerine göre askerî harekât ve hareketlilikleri ile ilgili devlet kurumlarına bilgi aktarmak ve böylece ulusal savunma planlamasına ve askeri operasyonlara destek vermek gibi görev ve sorumluluklardan oluşturmaktadır. (Jervis'ten akt. Seren, 2017: 280). Başka bir yorumla askeri istihbarat; istihbaratın yapıldığı esas ülke ya da düşman ülke hakkında askeri anlamda yapılan her türlü kabiliyet, yetenek, sınırlılık ve güç değerlendirmeleridir.

Ekonomik istihbarat; devletlerin ulusal güvenliğini sağlamak ve firmaların küresel rekabette kendi çıkarlarını ön planda tutmak amacıyla oluşturdukları, yasal veya yasadışı yollarla elde ettikleri işlenmiş bilgi ve bilgi birikimidir. Bu bilgiler, karar almada kullanılırken ekonomik değere haiz olma koşulunu barındırmaktadır. Ekonomik istihbaratı, operasyonel bir düzeyde ele almak da mümkündür. Bu haliyle süreç olarak değerlendirilmektedir. Ekonomik istihbarat süreci, kullanılabilir bilgi ve bilgi birikiminin elde edilmesi, değerlendirilmesi ve üretiminden oluşmaktadır (Doğan, 2018: 20).

Sosyal istihbarat, genel olarak toplumun yapısı ile ilgilenirken, aynı zamanda toplumdaki değişimleri ve gelişmeleri takip eden istihbarat disiplindir. Özetle, konusunu toplum oluşturmaktadır. Bu istihbarat türünü siyasi istihbarattan çok ayrı düşünmemek gerekmektedir. Çünkü her ikisinin konuları birbirlerini yönlendirmekte ve sürekli etkileşim halindedir (Yasak, 2013: 40).

Coğrafi istihbarat, bir ülkenin toprak veya arazi yapısı, limanları, sahilleri, hava, deniz ve kara sahası, iklimsel özellikleri gibi hedef alanlarını içermektedir (Karaağaç, 2018: 90). Bu tanımdan yola çıkarak başta komşu ülkelerin coğrafi yapısının çok iyi analiz edilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ülke içerisindeki terörist grupların sınır olarak dağılımları ve şehirselleşmeleri de bu istihbarat türü ile ilişkilidir. Çünkü arazinin yapısı terör örgütlerinin dağılımlarını doğrudan etkilemektedir.

Biyografik istihbarat; politik, ekonomik, kültürel, askeri yönden bir ülkenin toplumsal yaşamında mevcut veya potansiyel önem taşıyan kişiler ve şüpheli (gizli) ilişkiler içinde olan bireylerle ilgili bilgi toplamaktır. Bu istihbarat türü, özel ve kamusal nitelik taşıyan bilgileri içermektedir. Aynı zamanda, şüpheli ve gizli ilişkileri tespit edilen kişilerin içinde bulundukları ilişki ağı hakkında bilgi vermesi bakımından önem taşımaktadır. Biyografik istihbarat özellikle mafya ve terör örgütlerinin liderleri ile ilgili çok faydalı bir bilgi temeli oluşturmaktadır. (Omestad'dan akt. Özdağ, 2009: 117). Bu istihbarat türünün aynı zamanda turizm alanında kullanıldığı da bilinmektedir. Şöyle ki, ülke için gerekli güvenlik önlemlerini almak amacıyla yabancı kişilerin biyografileri çıkartılıp tedbir amaçlı kullanılabilir.

Ulaşım ve iletişim istihbaratı, iki ayrı alt kısımda tanımlanmaktadır. Ulaşım istihbaratı; bir ülkenin karayolları, demiryolları, denizyolları, havayolları ile ilgili toplanılan bilgileri kapsamaktadır. Yol güzergâhları ile ilgili yapılan çalışmaların önemli bir kısmı savaş zamanında kullanılmak için elde edilmektedir. İletişim istihbaratı ise; radyo, televizyon, sosyal medya, telgraf, telefon ile ilgili çalışma alanlarına yönelik olarak yürütülen istihbarat faaliyetlerini kapsamaktadır.

Bilimsel ve teknik istihbarat da iki ayrı tanım içermektedir. Teknik istihbarat; elektronik veri tabanı, elektronik sistem ve aygıt gibi bir dizi teknik yöntemler sayesinde toplanan istihbarattır. Teknik istihbarat kendi alanında; sinyal, fotoğraf, muhabere istihbaratı ve elektronik istihbarat şeklinde alt dallara ayrılmaktadır. Bu istihbarat alanında çalışacak personelin gerekli donanım ve eğitime sahip olma koşulu bulunmaktadır. İNİS ile teknik istihbaratın birbirini tamamlayıcı unsurlar olduğunu söylemek yerindedir. Çünkü teknik istihbarat, analiz ve yorumlamanın olmaması halinde sadece bilgi olarak kalacak ve istihbarata dönüşmeyecektir (Özdemir, 2015: 18). Bilimsel istihbarat; kitle imha silahları, kimya, biyoloji, nükleer kimya gibi alanların incelenmesi ve araştırılması ile ilgilenmektedir. Bu konudaki çalışmalar daha çok hedef ya da rakip ülke üzerine yürütülmektedir. Ancak, bilimsel istihbaratın amacı sadece rakip veya hedef devletin elinde bulunan bilim/teknoloji/silah sistemlerini saptamak değildir. Tüm bunların yanında, yapılacak casusluk ile laboratuvar araştırmalarına ciddi bir harcama yapmadan, çalınan veriler sayesinde rakip devletle silah yarışı sürdürülmektedir (Özdağ, 2009: 123).

Siber istihbarat; bir ülkenin siber uzaydaki cihazları, enerji üreticileri, kabloları, internet servis sağlayıcıları, sunucuları gibi donanımları ve yazılımları üzerine yürütülen faaliyetler bütünüdür. Ayrıca bu alanda; siber güvenlik, siber saldırı, siber istihbarat yani siber dünya hakkında çalışmalar yapan teknokratların, görevlilerin kapasiteleri ve yetenekleriyle ilgili bilgi toplanması ve toplanan bilginin analiz edilmesi konularında çalışmalar yapılmaktadır (Keleştemur, 2018: 27-28). Siber saldırı ve siber güvenlik teknikleri ile sosyal mühendislik gibi metodolojiler kullanılarak düzenlenen operasyonlar, hedef ülkeye siber istihbarat faaliyeti gerçekleştirmeden önce, bu ülkeye ait siber uzaydaki varlıklarla ilgili bir istihbarat faaliyetlerinin başarılı olabilmesi için yapılmaktadır. Siber istihbarat, bir istihbarat disiplini olarak varlığını korurken, aynı zamanda, istihbarat toplama yöntemi olarak da kullanılmaktadır (Keleştemur, 2018: 27).

1.2. HABER TOPLAMA VE YÖNTEMLERİ

İstihbarat çarkının önemli aşamalarından olan haber toplama; isteğin bilinmesi, isteğe uygun haber kaynaklarının teminine ve seçimine geçilmesi, uygun istihbarat hizmetinin tespit edilmesi ve neticenin rapor edilmesi gibi aşamalardan oluşmaktadır (Şenel ve Şenel, 1969: 27-28). Başka bir deyişle, istihbaratta haber toplamanın metot ve tekniği vardır. Burada metot kavramından kastedilen; açık ve kapalı kaynaklardan haberin nasıl toplanacağı, toplanacak bilgilerin neler olacağının tayini ve tespitidir. Teknik kavramı ise bu hizmetin yürütülmesinde başvurulacak özel yolları ifade etmektedir. Araştırma ve tahlil, mülakat, muhbir/ajan kısaca kaynak temini, müşahade/tarif, sorgulama, takip/tarassut gibi unsurlar bu özel yollara örnek olarak verilebilmektedir (Şenel ve Şenel, 1969: 27-28).

İstihbarat faaliyetleri, istihbaratın alt alanları şeklinde yürütülmektedir. Alt alanlar belirli metodolojik anlayış ve araçlar yardımıyla oluşturulmaktadır. İstihbarat olgusunun metodolojik evreni olarak kabul edilen bu anlayış ve araçlar, bütünsel açıdan değerlendirildiğinde olgusun önemli bir bileşeni konumunda yer almaktadır. Özetle, istihbarat olgusunun bileşenlerinin açıklanabilmesi adına bu unsurların yapıları ve nitelikleri son derece önem taşımaktadır (Balcı, 2018: 41).

Yapılan yazın taramasında haber toplama yöntemlerinin çok çeşitli olduğu saptanmıştır. Örneğin; “İstihbaratın Metodolojik Evreni” başlığı altında AKİS, ELINT, IMINT, İNİS, SIGINT, SOCMINT, TEKİS olarak ele alındığına rastlanmıştır (Balcı, 2018: 41-45). Bununla birlikte haber toplamaya, istihbarata konu olan bilgileri toplama teknikleri olarak yaklaşım sergilendiği de görülmüştür. Burada; telepati istihbaratı, uydu istihbaratı, nükleer istihbarat, radar istihbarat ve tıbbi istihbarat gibi yöntemler de haber toplamaya dâhil edilmiştir (Özdağ, 2009: 127-144).

Tüm bu farklı yaklaşımlarla beraber bu çalışmada, haber toplamayı tek bir boyutta ifade etmenin yetersiz olacağı düşünülmektedir. Haber toplama başlıklarını ayrı ayrı tanımlamanın ise konu bütünlüğü açısından yerinde olmayacağı düşünülerek haber toplamada kullanılan toplama aracının çeşidine göre değerlendirme yapılmaktadır. Bunun için haber toplama; İNİS, TEKİS ve AKİS olmak üzere üç başlık altında aşağıdaki şekliyle ele alınmaktadır. Bu üç başlık ise kendi içinde farklı haber toplama yöntemlerini barındırmaktadır.

1.2.1. İnsan İstihbaratı (İNİS)

İnsan unsuru ile elde edilen istihbarat faaliyetlerine İNİS denilmektedir. İNİS’in istihbarat toplama yöntemlerinin tamamıyla doğrudan ya da dolaylı olarak bağlantılı olduğu değerlendirilmektedir. Haber toplama yöntemleri arasında önemli bir yere sahip olan ve bu çalışmanın esas konusu olan İNİS’te, telepati ve tıbbi istihbarat olarak adlandırılan yöntemlerin İNİS’in çalışma alanı ile doğrudan bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Telepati istihbaratı, parapsikolojik ya da paranormal yollarla elde edilen bilgilerin istihbarat kapsamında kullanılması veya istihbari bilgilerin bu yollarla değerlendirilmesidir. Bu yöntemin istihbarat çalışmaları için uygun olup olmadığı tartışmalı bir konudur.

Rakip ordular ve savaş alanı ile ilgili askeri planlayıcılar için fayda sağlayacak ve yabancı tıp, biyoloji, çevre bilimi kaynaklarından istihbari açıdan değerlendirilebilecek bilgiler tıbbi istihbarat kapsamına girmektedir (Özdağ, 2009: 143). Sağlık konusunda istihbarat toplamak için başvuru alan tüm yollar tıbbi istihbarat niteliğindedir. Örneğin; bir kişinin sağlığı ile ilgili ulaşılmak istenen bilgilerin bir

hastaneden ya da hastane görevlisi aracılığıyla gizli yollardan elde edilmesini bu istihbarat toplama metoduna dahil etmek mümkündür. Genel olarak insan kaynaklı elde edilen istihbarat faaliyetleri şeklinde tanımlanan İNİS, bu toplama yöntemine ayrılan çalışmanın ikinci bölümde “İstihbarat Kaynakları Arasında İnsan İstihbaratı” başlığı altında ayrıntılı olarak ele alınmaktadır. Bundan dolayı, bu bölümde bir haber toplama yöntemi olarak İNİS’in kısaca tanıtılmasıyla yetinilmiştir.

1.2.2. Teknik İstihbarat (TEKİS)

Hayatımızın her alanında, günümüzde çok hızlı bir gelişme gösteren teknoloji den ve bununla birlikte artan teknik olanaklardan en üst seviyede faydalanılmaktadır. Teknoloji; askeri konular ve ülke güvenliği ile ilgili konularda gücün belirlenmesi için etkin bir unsura dönüşmektedir. Bu gelişmelerle birlikte, istihbarat alanına da yansıyan teknolojik gelişmeler, istihbarat toplama yöntemlerine de uyarlanmaktadır (Yılmaz, 2015: 234). TEKİS, çoğunlukla TECHINT kısaltmasıyla kullanım yaygınlığı bulmaktadır.

TECHINT, bilgi toplamak için insan kaynağından değil de daha çok gelişmiş teknoloji den faydalanarak istihbarat üretmektedir. TECHINT, 19. yüzyılın üçüncü çeyreğinde telefonların dinlenmesini içeren sinyal istihbaratı ile başlamış, 1960’ların başında ilk casus uyduların yörüngeye oturmasına değ in geçen yüzyıl içinde çok büyük ilerleme kaydetmiştir. 1980’lerden itibaren özellikle bilgisayar teknolojisinin gelişmesi ve çalışma hayatında iletişimden arşivlemeye kadar her alana girmiş olması, istihbarat çalışmalarında teknik alanda gelişmeler yaşanmasını sağlamıştır (Yılmaz, 2015: 234-235).

TEKİS kendi içinde çeşitli kategorilerle ele alınmakla birlikte bu alt alanları oluşturan elektronik, görüntü, nükleer, uydu ve radar istihbaratı üzerinde kısaca durulmaktadır. Ek olarak, elektronik araç ve gereçlerin kullanımında insan unsuruna ihtiyaç duyulduğundan bu istihbarat türü, İNİS’ten ayrı düşünülememektedir (Özdemir, 2015: 14).

Elektronik istihbarat, elektronik aygıtlar ve iletişim cihazları (telefon gibi) üzerinde bulunan analog ya da dijital sinyallerin radyo dalgaları ya da kablo yoluyla belirlenmesi ve analiz edilmesi ile ilgilenen haber toplama türüdür. Diğer bir TEKİS türü olan görüntü istihbaratı (IMINT), çeşitli yollarla görüntü almak için yapılan istihbarat toplama yöntemini ifade etmektedir. Genellikle hava keşifleri ve

gözetlemesi ile uydu, uçak ve insansız hava araçlarından çekim yapılarak çalışılmaktadır. Bu istihbarat tekniğine, bir kamera ile uluslararası hava sahasında görüntü keşfi yapılarak elde edilmiş olan füze mevzilerinin yerleri hakkında film ya da resimler örnek olarak verilebilmektedir (Fain'den akt. Yılmaz, 2006: 168-169). Ek olarak IMINT'in, savunma amaçlı kullanılan bir istihbarat türü olduğunu ve uçaklara takılan fotoğraf makineleri ile başlayıp, uydulardaki gelişmiş fotoğraf makineleri ile çekilen fotoğraflarla sürdürüldüğünü söylemek mümkündür (Özdağ, 2009: 139).

Nükleer istihbarat (*Nuclear Intelligence, NUCINT*) çalışmalarında, yeryüzündeki nükleer patlamalar, yer altındaki sismolojik hareketler, atmosferdeki radyoaktif materyaller ve gama ışınları uydular aracılığıyla tespit edilmektedir (Herman, 1999: 78). Uydu istihbaratı ise, fotoğraf istihbaratı ile bağlantılıdır. Kara ve denizler gibi coğrafi alanları tarayarak gerçekleştirilen bir istihbarat türüdür. Yapılan istihbari çalışmalarda, bütün iletişimi kontrol altına alarak istenilen koordinatlardan görüntü dahi elde edilebilmektedir (Tılısbık ve Akbal, 2006: 141).

Radar istihbaratı (*Radar Intelligence, RADINT*), Soğuk Savaş'ın gerçekleştiği zamanlarda füze ve uçak saldırıları konusunda erken uyarı sistemi olarak ortaya çıkarak bu şekilde geliştirilmiştir (Herman, 1999: 78). Elektromanyetik dalgaların bir merkezden, evden, binadan veya araçtan gönderilmesi ve bu dalgaların mesafe olarak gözle görülemeyecek bir cisme çarparak oradan yansıması, geri döndüğünde ise o cismin karaltısını ekran üzerinde vermesi şeklindeki çalışma sistemine dayanan bir istihbarattır (Karaağaç, 2018: 59).

1.2.3. Açık Kaynak İstihbaratı (AKİS)

Medya kaynakları, internet aracılığıyla elde edilen açık sosyal medya araçları, kamu verileri, gözlem ve raporlamalar, akademik çalışmalar üzerine bilgi toplayan ve bu bilgileri istihbarat açısından değerlendiren haber toplama yöntemine AKİS denilmektedir. Bu yöntemin tanımlaması bilgilerin elde ediliş biçimine göre yapılmaktadır. Açık kaynaktan kastedilen ise, hedeflenen bilgilere erişim konusunda özel bir çabanın gerekmediği, herkes tarafından ve kolayca erişilebilir olmasıdır.

Sosyal medya araçlarının ve organlarının bireyler ile ilgili sunduğu milyonlarca dijital veri sayesinde gerçekleştirilen bilme ve öngörme faaliyetlerine

sosyal medya istihbaratı (SOCMINT) denilmektedir. SOCMINT, AKİS kapsamında ele alınmaktadır. SOCMINT'in özellikle kamu güvenliği, suçla mücadele, terörizmle mücadele gibi farklı alanlarda kullanım yaygınlığı artırılmaktadır. Ayrıca SOCMINT, bu alanlarda kurumlara ciddi ölçüde veri, bilgi ve erken önlem olanakları sunmaktadır (Omand vd.'den akt. Balcı, 2018: 44). Günümüzde gelişen teknoloji ve yaygın olarak kullanılan internet sayesinde SOCMINT sıklıkla kullanılmaktadır. Haber toplamada bu yöntemle başvurulma sebepleri; hedeflenen bilgilere erişimin hızlı olması ve gerçek yaşamda tespit edilemeyenlerin sanal ortamda kolaylıkla görülebmesidir. Haber toplama faaliyetleri açısından son derece olumlu bir katkı potansiyeline sahip olan SOCMINT'in bazı sorunsalları; yasal, etik ve sosyal medya araçlarının gizlilik uygulamaları gibi sınırlılık alanlarının varlığıdır (Holland'tan akt. Balcı, 2018: 44).

İKİNCİ BÖLÜM

İSTİHBARAT KAYNAKLARI ARASINDA İNSAN İSTİHBARATI

2.1. İNSAN İSTİHBARATININ TANIMI

Haber toplama metotları arasında en eski olduğu kadar gerçekleşen tüm teknolojik gelişmelere karşın günümüzde dahi önemini yitirmeyen İNİS, bu bağlamda ayrı bir bölüm olarak incelenmektedir. Nihayetinde, istihbarata ihtiyaç duyan, bilgiyi toplayan ve inceleyen, olayları gözlemleyen ve yine bundan haberdar olunmasını sağlayan “insan” hem istihbaratın olmazsa olmazı hem de ayrı bir bağlamda istihbaratın bir aracıdır (Demir, 2017: 228).

İnsanın hayatta kalma güdüsü, insanı hem diğer insanlarla rekabet etme hem de doğada var olabilme çabasına girme zorunluluğunda bıraktığını söylemek yerindedir. Bu zorunluluk ise, insanların hayatta kalma ihtiyacını, güvende hissetme çabasını ve bunun için çevreyi tanıma, tehditleri öngörme, tehditleri öngörebilmek amacıyla gelişmelerden ve çevreden haberdar olma gereksinimlerini daima gündemde tutmaktadır. Tüm bunlardan yola çıkarak, insanların yaşamlarını daha iyi olanaklarda ve güvenle sürdürebilmeleri için istihbarata ihtiyaç duyduklarını ve böylece istihbaratın en eski haber toplama metodu, öznesi, unsuru ve aracı olan insan üzerine kurgulanmış bir kavramın ortaya çıktığını belirtmek mümkündür (Tılısık ve Akbal, 2006: 96).

İngilizce literatürde genel olarak HUMINT kısaltması ile anılan açılımı *human intelligence* olan insan istihbaratı; insan eksenli, insana dayanan en eski tür istihbarat toplama yoludur (Özdağ, 2009: 128). Yapılan Türkçe yazın taramasında ise HUMINT kavramının insan istihbaratı, insana dayalı istihbarat, insani istihbarat ya da insan kaynaklı istihbarat şeklinde geçtiği görülmektedir.

Amerikan Ordusu'nun bir raporuna göre İNİS; insan unsuru kullanılarak, yabancı karar alma sistemlerine sızma yöntemiyle yabancı sistemlerin güç ve zayıflıkları, amaç ve niyetleri hakkında bilgi toplamak şeklinde tanımlanmıştır (ABD Ordusu, 2006, 1-5). İNİS, aynı zamanda iç güvenlikle ilgili bir kavramdır. Terör örgütlerine ya da çeşitli gruplara, suç örgütlerine sızdırılan kişilerle yürütülen İNİS faaliyetleri, iç güvenlik ile ilgili çalışmalara birer örnektir. Amerikan Ordusu'nun tanımında ise, ülke sınırlarını aşan tehdit ve tehlikeler göz önünde bulundurularak İNİS ile ilgili bu yönde değerlendirme yapılmaktadır. Bir diğer deyişle, ülke içindeki faaliyetler göz ardı edilmektedir. Bu tanım, Amerikan Ordusu açısından sorun teşkil etmemektedir çünkü ordu zaten dış tehditlere karşı bir rasyonalite ile şekillenmektedir. Ancak İNİS'in tanımı açısından sınırlandırıcı bir bakış açısı oluşturmaktadır. İNİS'in bu şekilde tek bir boyutta tanımlanması, iç güvenlik ile ilgili çalışmalarını ve sınırsız sayıdaki kapsamını çok fazla daraltmaktadır.

İNİS, sadece elemanlar aracılığıyla değil asker, diplomat, gazeteci, akademisyen, turist, istihbarat ve polis mensupları tarafından da toplanan bilgileri içermektedir (Özdağ, 2009: 131-132). Böyle bir ayrımın varlığından söz etmekle birlikte, bu çalışmada ağırlıklı olarak "istihbarat çalışanları" ve daha çok örgüt içerisinde aktarım sağlayan "istihbarat kaynakları" İNİS olarak ele alınmaktadır. Ek olarak, istihbarat toplama yöntemlerinin bir kısmı doğrudan İNİS ile ilgilidir. Buna, mülakat veya sorgulama teknikleri örnek olarak verilebilmektedir. Mülakat ya da sohbet yönteminde istihbarat çalışanı, önceden planlandığı gibi hedef kişi ile ciddiyetle yapılan konuşma neticesinde istenilen bilgilere ulaşmaya çalışmaktadır. Kaynak olarak ele alınan kişinin tüm yönleriyle önceden incelenmesi ve konuşmanın kaydedilmesinin istihbaratın etkinliğini artırdığı iddia edilmektedir (Yılmaz, 2006: 142).

İNİS'te, açık ve kapalı olmak üzere iki şekilde istihbarat toplanmaktadır. Açık şekliyle toplanan istihbarat genellikle dışarıda konsolosluklar ve elçilikler aracılığıyla, eğitim ve sağlık kurumları, o ülkede açılan gazete veya televizyon kanalları gibi unsurlar ile yapılmaktadır (Özdemir, 2015: 17). Bu şekilde toplanan istihbaratta İNİS metotları olağanüstü bir biçimde kullanılmamaktadır. Çünkü bilgiye ulaşmak için çok fazla çaba sarf etmeye gerek duyulmamaktadır. Gizli şekilde yapılan istihbarat toplama ise espionaj faaliyetleri ile ilgili olduğundan sızma

metodu gerektirmektedir. Bu anlamda İNİS, en zor ve riskli ama en çok kullanılan istihbarat toplama metodudur (Özdemir, 2015: 17). İNİS'in zorlukları arasında; açığa çıkarılması gereken bilgilerin zaman alıcı bir şekilde elde edilmesi, bu bilgilerin güvenilirliklerinin test edilişi, gizlilik yönünden aşırı hassasiyet gerektirmesi ve gerek görüşme esnasında gerekse görüşme sonrasında üstlenilen tehlikelerin tümü sayılabilmektedir.

Adams'a göre, haber toplama metodolojik evreninin başat bileşeni olarak nitelendirilen İNİS, istihbarat faaliyetlerinin insan unsuru aracılığıyla yürütülmesi ve verilerin istihbarat personeli tarafından elde edilmesidir (akt. Balcı, 2018: 42). Burada, istihbari veri elde etmekle görevli olan istihbarat çalışanı; hedef çevre, kurum ya da kişi ile direkt veya dolaylı temas kurmaktadır. Bunu yaparken, çeşitli bilgi elde etme teknikleri ve eğitim ile elde ettiği özel yolları kullanarak görevini yerine getirmektedir (Carter'dan akt. Balcı, 2018: 42).

İNİS eskisi kadar önemini korumaktadır; çünkü teknoloji her yere girememektedir. Ayrıca İNİS'in öncelikli bir başka amacı da hedefin niyetini öğrenmektir (Yılmaz, 2018: 623). Teknolojinin giremediği bu yerlere insan vasıtasıyla girilmekte, gerekli bilgi alımları gerçekleştirilmektedir. Öte yandan, iletişim teknolojisinin gelişmesi ile bireylerin uluslararası ilişkileri etkileme ve yönlendirme olanağı eskiye oranla artmıştır (Acar, 2011: 162). Sonuç olarak, teknolojinin İNİS'e kullanım kolaylığı sağlayarak gerekli yerlerde önlem çalışmaları yapılmasına yardımcı olduğunu söylemek gerekmektedir. Öte yandan, bu iki unsurun bütünleştiğini ve iç içe geçerek birbirlerini tamamladığını ifade etmek mümkündür. Ek olarak, İNİS'in kullanım alanı olarak çok geniş olduğunu ve bundan dolayı herhangi bir sınırlandırma getirilemeyeceğini vurgulamak gerekmektedir. Örneğin; zorlayıcı diplomasi, güvenlik ortamını şekillendirme, kontrol altına alma, açık toplum stratejisi, dezenformasyon, ekonomik yöntemler, askeri yöntemler, terörizm, yıkıcı faaliyetler, darbe girişimi ve yeniden ülke inşa etme, misyonerlik, psikolojik savaş, propaganda ve medya yönetimi gibi birçok yöntem insan unsurunu kullanarak uygulanmaktadır.

İstihbarat teşkilatlarının pek çoğu, düşmana yönelik başlatılan karşı istihbarat çalışmalarında İNİS'i kullanmaktadır. Bu bağlamda, politik istihbarat ve ekonomik

istihbarat çalışmalarının neredeyse tamamı İNİS ile toplanıp analiz edilmektedir. Fotoğraf istihbaratı gibi diğer teknolojik istihbarat türleri de İNİS yorumuna yani değerlendirmesine ihtiyaç duymaktadır (Demir, 2017: 234). Tüm bu yorum ve tanımlamalardan, İNİS'in diğer haber toplama yöntemlerinden bağımsız olarak değerlendirilmesinin yanıltıcı olacağı sonucuna ulaşılmaktadır.

İNİS'in göz önünde bulundurulması gereken bazı zayıf yönleri bulunmaktadır. Birincisi, kaynaklardan gelen bilgilere her zaman şüphe ile yaklaşılmasıdır. Bu durumun sebebi, İNİS kaynağının her zaman iki taraflı çalışma veya farklı amaçlara sahip olma riskinin bulunmasıdır. Bundan dolayı, getirilen bilginin güvenilirliği her zaman tartışılmaktadır (Demirel, 2015: 54). Getirilen bilginin doğruluğu her ne kadar tespit edilebilse de İNİS kaynağından her zaman şüphe duyulmaktadır.

İkincisi, yerel dil ya da görünüş olarak var olan farklılıkların hedefe nüfuz etmeyi aşırı şekilde zorlaştırmasıdır (Demirel, 2015: 54). Bu ise, İNİS çalışanlarının coğrafik olarak farklılık gösteren yerlere göre eğitim almalarının gerekliliğini göstermektedir. Örneğin; Arap ülkeleri ile çalışma yapacak ve bu ülke topraklarından haber kaynağı bulması beklenen bir İNİS çalışanının Arapça bilme zorunluluğu bulunmaktadır. Bu doğrultuda, istihbarat teşkilatlarında var olan departmanların sebeplerinden bir tanesini de buna bağlamak mümkündür. Şöyle ki, çalışan hangi kısmın personeli ise orada uzmanlaşmak zorundadır. Böylece hata yapma riski en aza indirilmektedir.

Üçüncüsü, zaman gecikmesinin İNİS çalışmalarının verimliliğini zayıflatmasıdır (Demirel, 2015: 54). Nihayetinde, istihbari bilgiye ulaşmak için kurumlar ya da kişiler arası ağlar kurmak, bu bilgileri toplamak ve raporlamak zaman gerektiren çalışmalardır. Bundan dolayı, yapılan çalışmalardaki gecikmelerin alınacak önlemin düzeyini azaltma ya da yok etme konusunda zarara yol açacağı öngörülmektedir. Bu ise istihbarat çalışanının motivasyonunu kırmaktadır.

Dördüncüsü, memurların, personeller ya da temsilcilerin, yeni gereklilikler doğrultusunda değişen istihbarat ihtiyaçlarını hızla karşılayamamasıdır. Bunun için yeniden görüşme yapmak büyük bir sorundur, çünkü istihbarat çalışanları istedikleri zaman yeni istihbarat gereksinimlerine ulaşamamaktadır (Demirel, 2015: 54).

İstihbarat çalışanlarının ihtiyaç duydukları yeniliklere ulaşmaları için talep ve dönüt şeklinde bir süreç bulunmaktadır. Bu sürecin zaman alıcı olması bilgi temininde gecikmelerin yaşanmasına sebep olabilmektedir.

Beşincisi, İNİS çalışanları ve kaynaklarında var olan zayıflıklardır (Demirel, 2015: 54). İNİS çalışanları, sürekli (aralıksız) olarak çalışmamakta ve görevlerini sürdürmek için fizyolojik gereksinimlerinin giderilmesine ihtiyaç duymaktadırlar. Kaynaklarda ise, kişisel duygu durumlarındaki değişimler ya da çevresel etkilerden dolayı bazı olumsuzluklar meydana gelebilmektedir. Bunlar arasında; kaynak olmaktan vazgeçme, yanlış bilgi aktarımı yapma gibi değişimlere ek olarak maddi ya da diğer motivasyonlardaki değişimler de örnek olarak sayılabilmektedir.

Yukarıda sayılan İNİS'in zayıf yönlerini maddeler halinde özetlemek gerekirse; (1) kaynaklardan gelen bilgilere her zaman şüphe ile yaklaşılması, (2) yerel dil ya da görünüş olarak var olan farklılıkların hedefe nüfuz etmeyi aşırı şekilde zorlaştırması, (3) zaman gecikmesinin İNİS çalışmalarının verimliliğini zayıflatması, (4) memurların, personeller ya da temsilcilerin, yeni gereklilikler doğrultusunda değişen istihbarat ihtiyaçlarını hızla karşılayamaması, (5) İNİS çalışanları ve kaynaklarında var olan zayıflıklardır. Tüm bu sıralanan zayıflıklara karşın güçlü yanları ise; (1) İNİS'in en eski istihbarat yöntemi olması, (2) TEKİS ve AKİS aracılığıyla ulaşılamayan bilgilere ulaşılabilmesi, (3) Hedefin niyetlerini anlamada etkin olması, (4) Hedefi istenilen doğrultuda yönlendirebilme konusunda etkin olması, (5) Kaynağın davranışlarının gözlemlenebilmesi şeklinde özetlenebilmektedir.

2.2. İNSAN İSTİHBARATI ALANINDA YAYGIN OLARAK KULLANILAN BAZI KAVRAMLAR

İstihbarat ile ilgili yapılan akademik çalışmalar genel olarak incelendiğinde; ortak bir terminoloji oluşmaması, tanımsal açıdan standardizasyon sağlanamaması, kurumların birbirleri ile ortak istihbarat dili kullanımının yeterli seviyede olmaması kavram karmaşası sorununu doğurmaktadır (Ateş, 2016: 169). Çalışmanın bu kısmında, bahsedilen karmaşanın önüne set çekmenin imkân ya da imkânsızlıklarının

değerlendirilmesinden ziyade bu çalışmaya konu olan ve İNİS alanında yaygın olarak kullanılan bazı kavramların tanımlaması yapılmaktadır.

İNİS'te genel biçimiyle “kaynak” ve “çalışan” olarak adlandırılan iki kavram bulunmaktadır. İstihbarat kaynağı olarak da adlandırılan ancak bu çalışmada “İNİS kaynağı” ya da “kaynak” olarak nitelendirilen kavram; bilginin elde edildiği kişiyi ifade etmektedir. Kaynak; devlet kurumunda çalışan herhangi bir memur, göçmenler, örgüt ya da grup içerisinde faaliyet gösteren bir kişi ve ülke dışında çalışan bir personel şeklinde sıralanan örneklerden oluşmaktadır. Yazında istihbarat çalışanı ya da istihbarat toplayıcısı olarak geçen, bu çalışmada “İNİS çalışanı” ya da “çalışan” şeklinde yer alan kavram ise; ihtiyaç duyulan bilgiyi toplamak üzere görevlendirilen ve bu amaç için özel eğitim alan kurum personellerini ifade etmektedir (Ödemiş, 2014: 47). İNİS'in temel kavramları olan kaynak ve çalışan terimleri dışında kullanım olarak istihbarat birimlerince farklılık gösteren ve İNİS ile bağlantılı olduğu değerlendirilen pek çok kavram bulunmaktadır. Bu kavramlardan bir kısmının tanımı özet bir şekilde aşağıda verilmektedir.

Kaynak adayı; yaklaşma, ikna ve angaje olarak adlandırılan İNİS'in safhalarının ilk üç kısmında kaynak yapılması planlanan kişidir. Bu üç safhada hedef kişi ya da kişilerin kaynak olup olmayacağı tam netleştirilemediğinden hedef kişi ya da kişilere kaynak adayı denilmektedir.

Ajan; yabancı devlet veya örgüt içine sızarak kendi memleketi ile ilgili stratejik bilgileri toplayan kişi olarak tanımlanmaktadır (Karataş, 2017: 29). Bu kişiler, İNİS için esas kaynak niteliği taşımaktadır. Çünkü casuslar istihbarat servislerinin yönlendirmeleri ile çalışmaktadır.

Çift taraflı ajan; iki farklı istihbarat teşkilatı adına çalışan ve aynı zamanda her iki servise de birbirleri hakkında bilgi veren kişidir (Karataş, 2017: 32). Bu motivasyonla bilgi aktaran kaynakların ilk bakışta tespit edilmesi oldukça güçtür. Ancak bu motivasyona sahip kaynakların herkesi aldatarak, hangi tarafta olduklarını belli etmeyerek bir güç hissine kapılmaları ve bu güçten keyif almaları mümkündür (Çevik, 2013: 44).

Muhbir (ihbarcı); bir istihbarat teşkilatının resmi personeli olmamasına rağmen ilgili birimlere bilgi veren kişidir. Bu kişilerden genellikle teröre ve organize suçlara yönelik geçici bir süre istifade edilir (Karataş, 2017: 30).

Gafil muhbir; bu roldeki kişi, bilgi aktardığından ve istihbarata çalıştığından bihaberdir. Gafil muhbirlikte istihbari değer taşıyan bilgi, bu bilgiyi elde etmek isteyen kişilere, bilinçsizce ve gönüllü olarak servis edilmektedir (Şahin, 2013: 101).

Haber elemanı; haber elemanları hedef grup hakkında grup içerisinde bilgi elde etmede çok önemli bir role sahiptirler (Öğreten, 2014: 13). Ancak, haber elemanı ile muhbir kavramlarını karıştırmamak adına, bu iki kavram üzerinde durmak gerekmektedir. Haber elemanının muhbir ile ortak özelliği; kendisini kullanan taraf için faydalı bir iş yapmasıdır. Farkı ise; yaptığı faaliyetleri, aleyhinde çalıştığı organizasyonun yasalarını ihlal ederek yerine getirmesi ve faaliyetleri ortaya çıkıldığı anda haber elemanı olarak değil, casus olarak muamele görmesidir (Şahin, 2013: 100).

Casus; bir devlet hesabına başka bir devletin siyasi, askeri, ekonomik, teknik vb. konulardaki çok gizli bilgilerini toplayarak diğer devlete aktaran kişidir (Acar, 2011: 187). Casuslar, genel olarak çevresi çok geniş olan ve çok gizli bilgileri toplamaya uygun konuma ve kişiliğe sahip olan kişiler arasından seçilmektedir. Çok gizli gizlilik dereceli bilgileri elde edebilecek ideal kişilere örnek olarak; asker, siyasetçi, gazeteci ya da ülkenin ekonomisini ve finansını yönlendiren, bilimsel araştırmalar yapan kişilerle bir arada olabilen ve bu çevrelere rahatlıkla girip çıkabilenler verilebilmektedir (Acar, 2011: 188).

Kendi gelen; istihbarat literatüründe gönüllü casus olarak da adlandırılan kendi gelen; ilk temasın kişinin kendisinden gelmesi yönüyle angaje edilen kaynaktan ayrılmaktadır (Egri, 2019: 24).

Sızma (hulul) kavramını; bilgi alınmak istenen örgüt ya da grup içerisine birinin yerleştirilmesiyle örgütsel faaliyetlerin takip edilmesi şeklinde tanımlamak mümkündür. Sızma, iç ve dış hulul olmak üzere iki kısımda incelenmektedir.

İç hulul; bilgi alınmak istenen örgüt içerisinde -İNİS için uygun olduğu değerlendirilen- kişi ya da kişilerin angaje edilmesi çalışmalarından oluşmaktadır.

Dış hulul; bilgi alınmak istenen örgüte o örgüte uygun olduğu değerlendirilen bir kişinin yerleştirilerek bu kişi aracılığıyla o örgüt ya da grup ile ilgili bilgi elde etme çalışmalarını içermektedir.

İnsani karşı istihbarat; sadece yabancı servislerin faaliyetlerini değil, aynı zamanda bu servislerin yaptıkları istihbarat çalışmalarının sonucunda ortaya çıkanlara yönelik olarak gerçekleştirilen faaliyetleri kapsamaktadır. Bu istihbarat türü, yabancı servislerin istihbarat çarkları ile servis çalışanlarının kimlik tespit ve kontrolüne yönelmektedir (Özdağ, 2009: 171).

Münferit bilgi kaynakları; toplumun her kesiminden, suç ve suçlular hakkında bilgi veren; ancak istihbarat servisleri ile bağlantılı olmayan haber kaynaklarından oluşmaktadır (Acar, 2011: 193).

Maske; faaliyette bulunulacak çevreye uygun düşecek şekilde hazırlanmış ve temasa geçilecek kişiler ya da teşkilatlar nezdinde gerçek kimlikleri saklamaya yarayan, genellikle geçici bir süre için kullanılan uydurma isim veya hikâyelerdir (Şenel ve Şenel, 1969: 74). Aynı zamanda yapılan ya da yapılacak çalışmaların açığa çıkmayıp, gizlilik niteliğini korumasına yardımcı olan en temel unsurlar arasındadır.

Motiv; belirli bir maksada hizmet etmek amacı ile teşkilatlanmış ve görevlendirilmiş olan bir kuruluştaki bir kimsenin kendisine teklif edilen görevi kabul etmesindeki araç ve unsurların tümüne motiv denilmektedir (Şenel ve Şenel, 1969: 75). En genel anlamıyla haber kaynağının toplayıcılar ile görüşmesini sağlayan neden veya nedenlerdir (Çevik, 2013: 44). Motivin; para, ideoloji, baskı ve ego gibi farklı türleri bulunmaktadır.

Motivasyon; kişilerin belirli bir zaman diliminde belirli bir şekilde davranmasına sebep olan çeşitli psikolojik ve fizyolojik faktörler olarak tanımlanmaktadır (Plotnik, 2009: 652). Motivasyon kavramının motiv kavramından türediğini ve daha çok psikoloji bağlamında ele alındığını söylemek mümkündür. Bu çalışmanın konusunu da İNİS psikolojisi oluşturduğu için motivasyon ileren bölümlerde İNİS açısından ele alınmaktadır.

Kavram tanımlamalarının giriş kısmında İNİS'te genel biçimiyle kaynak ve İNİS çalışanı diğer adıyla toplayıcı olarak adlandırılan iki kişi olduğundan bahsedilmiştir. Bu unsurlar, "İNİS Çalışanından Beklenen Davranışlar" ve "İNİS İçin

Kaynak Olarak Olası Çalışma Sebepleri” başlıklarıyla aşağıdaki gibi ayrı ayrı ele alınmaktadır. Ayrıca, bu çalışmanın konusu gereği maske ve motivasyon kavramları ayrı bir öneme sahiptir. Bundan dolayı iki kavrama ileriki bölümlerde ayrıntılı olarak yer verilmektedir.

2.3. İNSAN İSTİHBARATI ÇALIŞANINDAN BEKLENEN DAVRANIŞ VE BECERİLER

İNİS çalışanından beklenen davranışlara değinilmeden önce, İNİS çalışanı kavramının ne anlama geldiği ve kimleri kapsadığı üzerinde durmakta fayda vardır. Kavramlar kısmında bahsedildiği üzere İNİS çalışanı istihbarat açısından fayda sağlayacağını düşündüğü kaynağı, uygun yaklaşım yöntemleri ile angaje eden ve daha sonra sevk ve idaresini sağlayarak gerekirse de ilişik kesme işlemlerini gerçekleştiren kişiyi tarif etmektedir. Bu kavram, BİEK, YİE, haber elemanı, muhbir vb. kişilerle çalışan istihbarat personellerini kapsamaktadır. Ancak, ülkemizde pek görülmemekle birlikte, daha çok Avrupa ülkelerinde İNİS için çalışan özel şirketler ile ajanslardaki personelleri de içine almaktadır. Özel güvenlik şirketlerine çalışan Tayrus McQueen isimli kişi, Suriye’de ölen Rusların sayısının fazla olmasını bu şirketlere bağlamaktadır. McQueen’e göre; Rusya’nın bu şirketlerinden biri olan Wagner, Suriye’de Rus Askeri İstihbarat Teşkilatı (*Main Intelligence Directore, GRU*)’nın özel ordusu gibi çalışmaktadır ve Amerikan Blackwater şirketinin de Irak İşgali sırasında faaliyet gösterdiği bilinmektedir (Ivshyna, 2018: 1).

2.3.1. Teknolojik Takip

Teknoloji ne kadar ilerlerse ilerlesin, bu ilerlemenin İNİS’i tamamen gereksiz hale getirmesi mümkün değildir (Özdağ, 2009: 132). Nihayetinde teknolojiden faydalanarak elde edilen ya da elde edilecek bilgilerin yorumlama ve değerlendirme kısmı insana dayanmaktadır. Aynı şekilde, çağımızın gerekliliklerinden olan teknolojiyi tamamen soyutlayarak İNİS’e odaklanmak da büyük bir yanılgı doğurmaktadır. Zira günümüzdeki teknolojik ilerlemelerle birlikte İNİS çalışanlarının imkânları kısıtlanmıştır. Bu bakımdan İNİS çalışanlarının teknolojiyi

göz ardı etmeyerek çağın gereklerine ayak uydurma ya da rakiplerine yetişme zorunlulukları bulunmaktadır.

2.3.2. Dil Yeteneği

İNİS çalışanının yaklaşım sergileyeceği hedefinin kültürüne ayak uydurma zorunluluğu mevcuttur. Kültürel ayak uydurmanın en öncelikli adımı dil becerisini geliştirmektir. Her istihbarat çalışanının tüm dilleri bilme gibi bir durumu olamayacağı için burada uzmanlaşma şartı söz konusudur. Bu anlamda, İNİS için personel yetiştiren istihbarat teşkilatlarının kişileri bu yeteneklerine göre istihdam etmesi, uzman personel yetiştirmesi ve bu personellerin o alanda uzun süreli istihdam edilmesi bir zorunluluktur.

2.3.3. Kaynak Risklerinin Analizi

Bu başlık, İNİS için kaynak olarak olası çalışma sebepleri başlığının genel olarak İNİS çalışanı tarafından değerlendirilmesini ve bu olasılıkların her zaman göz önünde bulundurulmasını kapsamaktadır. Çalışanın güvenliği açısından kaynak riskleri sürekli olarak kendi içinde münakaşa edilmekte ve kaynağın davranışları üzerine değerlendirmeler yapılmaktadır. Bu değerlendirmeler sadece İNİS çalışanı ve kaynağından ibaret olmayıp getirilen bilgilerin doğruluğunun tespiti ve teyidini de içermektedir.

İNİS çalışanı, bilgi kaynağını her zaman çift taraflı çalışabilme potansiyeline sahipmiş gibi ele almaktadır. Ayrıca, İNİS sürecinde kaynağın yalan söyleyebileceğini her daim göz önünde bulundurmaktadır. Son olarak, İNİS çalışanının kaynağa duyacağı güvenin sınırını belirlemesi ve kaynaktan sağlanan bilgilerin bir şekilde doğrulanması hususlarına özen göstermesi istihbaratın güven içinde toplanmasına katkı sağlamaktadır.

2.3.4. Kişisellikten Kaçınma

Toplayıcı konumunda bulunan İNİS çalışanı, olası maddi ve manevi kişisel çıkarlarını görmezden gelerek çalışmalarını sürdürmek zorundadır. Özellikle sınır bölgelerinde kasıtlı şekilde kaçak insan geçirilmesi ya da adam kayırma ve ödeneklerin kasten fazla gösterilmesi şeklinde rastlanan davranışların kökeninde çoğunlukla maddi menfaatlerin yattığı bilinmektedir. Tüm bu davranışlardan kaçınmak için İNİS çalışanın etik davranış ilkelerine uygun iş yapma zorunluluğu bulunmaktadır.

2.3.5. Maske Hikâyeler

İNİS çalışanın esas görevini örterek, gizleyerek ya da saklayarak birtakım sahte unvan, meslek vb. kimlikler altında kendisi hakkında bilgi vermesine maske hikâyeler denilmektedir. Buradaki unvan, meslek gibi sahte kimlikler ise maske kavramına tekabül etmektedir (Güner, 2017: 38). Maske hikâyeler aynı zamanda LEJANT olarak da adlandırılmaktadır. İNİS çalışanı, İNİS kaynağı olarak çalıştırmak istediği kişi ile görüşürken kendisi hakkında olabildiğince az hikâye sıralamasına ve bu hikâyelerin birbirleri ile çelişmemesine dikkat etmek zorundadır. Diğer bir deyişle, İNİS çalışanın sözel olarak aktardıkları ve davranışsal yönden sergiledikleri arasında uyum koşulu bulunmaktadır.

Maske hikâyelerin çelişmesi ve söylenenler arasında tutarsızlık söz konusu olduğunda, kaynağın maske hikâyeleri anlayıp bunların gerçekliğini teyit etmek için tuzak kurucu bir şekilde dinlemesi olası bir davranıştır. Burada, İNİS çalışanın kendisini ele vermesi ile -etkiye tepki hissinden dolayı- aleyhine plan yapan, ikili oynayan veya yanlış bilgi aktaran kaynak profili otomatik olarak ortaya çıkabilmektedir.

Kod adı “Horace” olan bir CIA çalışanın Orta Doğu’daki faaliyetlerini maske hikâyeler için örnek olarak vermek yerinde olacaktır. İNİS çalışanı Horace, diplomatik maske ile faaliyet yürütmektedir. Bu maske Orta Doğu’da etkili olabilmektedir. Zira bölgede güç, hükümetlerin elinde toplanmakta ve Araplar da

Amerikan diplomatik gücüne saygı duymaktadır. Amerikan bir diplomatın küçük bir Arap ülkesindeki ağırlığı, büyük bir Batı Avrupa ülkesinde sahip olabileceği ağırlıktan çok daha fazladır. Horace, çoğunlukla irtibat işi yürüterek İNİS alanında çalışmalar yapmaktadır (Jones, 2008: 77-92).

2.3.6. Hedeflenenlere Ulaşırken Sınır Oluşturma

İNİS'te kaynak olarak kullanılacak kişilerin örgüt içerisindeki konumlarının iyi bir şekilde tespit edilmesi ile İNİS kaynaklarından bu konumları gereği ulaşabilecekleri konularda bilgi toplanabilmektedir (Acar, 2011: 271). Bazen İNİS kaynaklarından bulundukları konumu aşan bilgiler talep edilebilmektedir. Bu durumda, otomatik olarak kaynakların örgütleri içerisinde deşifre olma olasılıkları artırılmaktadır. Şöyle ki; bir kaynağın örgütteki konumunun gerektirdiği gibi davranmayarak istenilen bilgiye ulaşma çabası, diğer örgüt üyeleri tarafından şüphe oluşturabilmektedir. Böylece İNİS çalışanının uygun bilgi talebinde bulunmayışından, kaynak risk altında, stres ve ölüm korkusuyla yaşamak zorunda kalabilmektedir.

2.3.7. Kaynağa Motivasyonel Destek Sağlama

Kavramlar başlığında tanımlandığı üzere motivasyon; kişilerin belirli bir zaman diliminde belirli bir şekilde davranmasına sebep olan çeşitli psikolojik ve fizyolojik faktörleri içermektedir (Plotnik, 2009: 652). Motivasyon; içsel ve dışsal motivasyon olmak üzere incelenmektedir. İçsel motivasyon; insanların iç ödülleriyle motive olduğu görüşüne dayanmaktadır. İçsel ödüller; kaynağın başarıma duygusundan, performans yeterliliğinden kaynaklanabilmektedir (Riggio, 2014: 197). Motivasyon unsuru insanlar üzerinde sürekli olarak değişiklik gösterebilmektedir. Bu değişiklik İNİS kaynakları arasında da görülmektedir. İNİS çalışanının kaynak adayındaki motivasyon tespitini yerinde yapması, İNİS sürecinde oluşabilecek motivasyonel değişimleri takip etmesi ve buna göre motivasyonun düzenlenmesi bu sürecin devamlılığını sağlamaktadır. Öte yandan, kaynakların motive edilmesinde motivasyon unsurları kadar bu unsurların hangi aralıklarda verildiği de etkilidir. Bundan dolayı, motivasyonun ne sıklıkta fayda sağlayacağı da ayrı bir konu olarak İNİS çalışanının ilgi alanını oluşturmaktadır. Burada İNİS

çalışanı, çetele tutarak verilen motivasyon sıklığındaki değişikliğin İNİS kaynağı aracılığıyla elde edilen bilgi düzeyindeki değişikliğe nasıl yansıdığını değerlendirmektedir.

2.3.8. Stres Yönetimi

Stres yönetimi, bireyin yaşamış olduğu olumsuz durumlar karşısında stresle baş edebilmesi yani stres esnasında stres ile değişik şekillerde mücadele ederek, stresi ortadan kaldırması şeklinde tanımlanmaktadır (Özgen'den akt. Avcı İnal, 2019: 1). Stres yönetimi aynı zamanda yaşamı stressiz veya en az stresle sürdürmek adına yapılan mücadele şekli olarak da tanımlanmaktadır (Tutar'dan akt. Avcı İnal, 2019: 24). İNİS çalışanının gerek iş yerinde gerekse özel hayatında stresini tetikleyen farklı stresörler olabilmektedir. Tüm bunlara ek olarak İNİS çalışanı; kaynak bulma sürecinde, bulunan kaynak adayına yaklaşma sürecinde ve diğer İNİS süreçlerinin her birinde farkında olsa da olmasa da stres içerisindedir. İNİS çalışanlarının tüm bu stresörlerle baş edebilmesi için stres yönetimi becerisine sahip olmasının İNİS çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.3.9. Duygusal Farkındalık

Duygusal farkındalık, kişinin kendisinin ve diğerlerinin duygularını tanıma yeteneği olarak açıklanmaktadır (Lane ve Schwartz'den akt. Kuzucu, 2008: 52). Kendi duygularının farkındalığı ile görev yapan İNİS çalışanı, İNİS sürecinde empati yeteneğini rahatlıkla kullanabilecektir. Duygusal farkındalık, olumsuz bir duygu durumunu değiştirmek ve bu duygunun olumlu duygu ile sonuçlanmasını sağlamak için atılacak adımları kolaylaştırmaktadır (Salovey ve ark.'dan akt. Kuzucu, 2008: 52). Bu yorum ile İNİS açısından duygusal farkındalığı yüksek olan İNİS çalışanının, İNİS kaynak adayına daha kolay yaklaşım sağlayabileceği ve adayı İNİS sürecine zorluk çekmeden dâhil edebileceği çıkarımı yapılabilmektedir. Sonuç olarak, yüksek duygusal farkındalık düzeyi, kişinin çevresini anlamasını (Greenberg'ten akt. Kuzucu, 2008: 52) ve sıkıntıyla daha iyi baş etmesini sağlamaktadır (Stanton'dan akt. Kuzucu, 2008: 52).

2.3.10. Duygu Düzenleme

Duygu düzenleme, kişinin amacına ulaşabilmek için duygusal tepkileri gözleme, değerlendirme ve değiştirmeye yönelik tüm içsel ve dışsal süreçler olarak tanımlanmaktadır (Thompson'dan akt. Leblebicioğlu, 2018: 10). Öte yandan duygu düzenleme, hoş olmayan veya hoşa giden duyguların deneyimini ve ifadesini sürdürme, artırma veya azaltma girişimlerini içermektedir (Gross'tan akt. Kim, Bigman ve Tamir, 2015: 452). İNİS çalışanının görevlerinden bir tanesi, İNİS kaynağını yakından tanıyarak nerede nasıl davranacağını ve neye ne şekilde tepki verebileceğini tahmin etmektir. İNİS çalışanının bu tahminini yerinde yapabilmesi için İNİS kaynağının duygusal tepkilerini gözlemesi ve değerlendirmesi elzemdir. Burada, İNİS çalışanının duygu düzenleme becerisi devreye girmektedir. Duygu düzenleme becerine sahip İNİS çalışanının, kendi duygularını yönlendirebilme ve kaynağın duygularını şekillendirebilme yeteneğine sahip olabileceğini belirtmekte fayda vardır.

2.3.11. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık kişinin engel, belirsizlik ve benzeri birçok olumsuz durumla baş etme ve başarılı olma yeteneği olarak g r lmektedir (Luthans ve ark.'dan akt.  etin ve Basım, 2011: 83). Ek olarak bu kavram, zorluklar ve problemler ile karşılaşıldığında, başarı elde etmek için kendini toparlama, başarıya odaklanma ve bu yolda amacını sürdürme olarak da tanımlanmaktadır (Richardson'dan akt.  etin ve Basım, 2011: 82). İNİS  alışanları İNİS sürecinde gerek kaynak açısından gerekse çalıştığı yer açısından pek çok engel ve belirsizlik ile karşı karşıya kalabilmektedir. Tüm bu zorluklar, İNİS  alışanlarının psikolojik dayanıklılığını ölçmektedir. İNİS  alışanlarının İNİS sürecinde yaşadıkları ya da yaşayabilecekleri her zorluk ile baş etme ve başarılı olma becerilerine sahip olmaları, bu süreci psikolojik yönden yıpranmadan ya da en az düzeyde yıpranarak atlatmalarını sağlayabilecektir.

2.3.12. Öfke Kontrolü

Öfke kontrolü, kişinin başkalarıyla ilişkilerinde öfkesini ne ölçüde kontrol ettiği veya ne ölçüde sakinleşme eğiliminde olduğunu belirten durum, bireysel tepkilerle öfkeyi ifade eden kontrol deneyimleridir (Starner ve Peters'ten akt. Siyez ve Tan Tuna, 2014: 12). Öfke kontrolü, kişilerarası ilişkilerde yaşanabilecek problemlerin belirli düzeyde kalmasını sağlamaktadır. Bir diğer deyişle kişiler, çatışmalarının seviyesini öfkelerini kontrol edebildikleri ölçüde ayarlayabilmektedir. İNİS kaynakları; komutlara uymama, yanlış bilgi aktarımında bulunma, görüşmeye ya da buluşmaya gitmeme ve katılamayacağını önceden haber vermeme, kendisine verilen rolden sapma gibi konularda İNİS çalışanlarının öfkesini tetikleyebilmektedir. Psikolojik açıdan tüm bunlar karşısında öfkesini kontrol edemeyen İNİS çalışanının, şiddet uygulayarak, küfrederek ya da yapmaması gereken bir davranışı sergileyerek İNİS kaynağının süreçten çekilmesine yol açabileceği değerlendirilmektedir. Bu sebeple, İNİS sürecinde İNİS çalışanının öfkeli davranışlarından oluşabilecek kaynak çekilmelerine yol açmamak amacıyla İNİS çalışanının öfke kontrolü eğitimine tabi tutulması ya da bu konuda psikolojik destek alması gerektiği düşünülmektedir.

2.4. KAYNAK OLARAK ÇALIŞMANIN OLASI SEBEPLERİ

Bu başlıkta kaynak olarak çalışmanın olası sebepleri; motivasyon kaynağı ve motivasyon durumu açısından iki ayrı alt başlık olarak ele alınmaktadır.

2.4.1. Motivasyon Kaynağı Açısından Olası Sebepler

Kavramlar kısmında motivin tanımı yapılmıştır; ancak tekrar ve daha detaylı olarak ele almakta fayda görülmektedir. İNİS kaynağının devlet yetkilileri ile iş birliği yapmasının nedenleri, diğer bir ifadeyle motivleri; para, vatandaşlık bilinci, korku, intikam, özel ilgi arzusu, pişmanlık ve ego gibi kategorilere ayrılmaktadır. Kaynağın faaliyetlerinin izlenebilmesi ve kaynak üzerinde tam kontrol sağlanabilmesi için İNİS çalışanı tarafından kaynağın motivinin öğrenilmesi kesinlikle bir gerekliliktir (Dennis'ten akt. Çevik, 2013: 41). Ancak kaynak hakkındaki motivlerin tam olarak

belirlenebilmesi için söz konusu kaynak ile ilgili detaylı bir şekilde araştırma yaparak bilgi toplamak gerekmektedir (Çevik, 2013: 41).

Motivasyon ile ilgili temel sınıflandırma “MICE”dir. MICE; para (Money), ideoloji (Ideology), baskı (Coercion) ve ego (Ego) sözcüklerinin İngilizcilerinin baş harflerinden oluşmaktadır (Wallace ve Melton’dan akt. Şahin, 2013: 57). Bu kısaltma, en önemli sayılabilecek motivleri barındırmakla birlikte, kısaltmaya dahil edilmeyen motivler de bulunmaktadır (Şahin, 2013: 57). Bundan dolayı, çalışmanın bu kısmında ele alınan alt başlıklar MICE’in gruplandırmalarına dahil edilmeye çalışılmaktadır. Çünkü MICE’in bazı ayrıntıları içine dahil etmediği ya da örtülü olarak ele aldığı kanısına varılmıştır.

Aşağıdaki dört alt başlıkta; MICE üzerinde detaylı olarak durularak İNİS’te muhbir, ajan, BİEK, YİE vb. şeklinde kaynak rolü üstlenen kişilerin bu işi ne için yaptıkları ya da yapabilecekleri üzerinde değerlendirmeler yapılmaktadır. Bu konunun irdelenmesinin sebebi ise -genel olarak bahsedildiği üzere- İNİS çalışanının yaklaşma aşamasında öngörude bulunmasını sağlayarak ikna, angaje, sevk ve idare, ilişik kesme safhalarındaki tutumlarını yönlendirebilmesine yardımcı olmaktır. Aynı zamanda, İNİS çalışanının potansiyel kaynağı daha yakından tanınması, bu sayede kendisi ve İNİS kaynağını riske atmasının önlenmesi amaçlanmaktadır.

2.4.1.1. Para (Money)

En sade şekliyle para olabileceği gibi paraya dayanan her şey maddi motivasyon kapsamında ele alınmaktadır. Kaynağın sahip olmak istediği herhangi bir eşya, satın almak isteyip alamadığı kişisel bir ihtiyaç ya da gitmeyi arzulayıp gidemediği bir yer örnek olarak verilebilmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde maddi motivasyon ön planda tutulmaktadır. Çünkü bu ülkelerde henüz temel ihtiyaçlar ve sosyal güvence yeteri kadar sağlanmamıştır. Kişi öncelikle bunu sağlamak için maddi araçlara yönelmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz’den akt. Acar, 2011: 272). Bu nedenle kaynağın ana motivasyon aracı ne olursa olsun maddi olarak da desteklenmesi ve bu maddi desteğin performans ile ilişkilendirilerek yapılması gerekmektedir.

Maddi motivasyon türünün dezavantajlarından bir tanesi İNİS kaynaklarının, yaptıkları işin manevi boyutunu düşünmemeleridir. Bunun sebebi ise maddi anlamda sahip olmak istediklerinin, manevi açıdan düşünebilme becerilerine engel olmasıdır. Ayrıca, parayı motivasyon unsuru olarak seçen bilgi kaynaklarının (casus, muhbir vb.), diğer kaynaklara göre kontrol edilmeleri daha zordur. Çünkü para sağlamak asıl amaçlarını oluşturmaktadır. Bundan dolayı, aynı bilgiyi birden fazla yere satmış olma ihtimalleri vardır. Ek olarak verdikleri bilginin, aldıkları paraya göre kendi belirledikleri kadarını verme eğiliminde de olabilmektedirler (Şahin, 2013: 57).

Maddi motive sahip olan kaynaklara ödenen paranın miktarı, soruşturma veya takip edilen davanın önemine, hizmet ettiği güvenlik teşkilatına ve güvenilirliklerine göre değişmektedir (Marx'tan akt. Çevik, 2013: 42). Bu tür motive sahip kaynaklara ödenecek paranın az olması veya ödeme zamanındaki gecikmeler bilgi akışının durmasına veya yavaşlamasına, bilginin güvenilirliğinin azalmasına neden olabilmektedir (Geleri ve İleri'den akt. Çevik, 2013: 42).

2.4.1.2. İdeoloji (Ideology)

Bu motivasyon türü genel olarak kişinin sahip olduğu siyasal görüşler çerçevesinde kendisini bir gruba, örgüte veya devlete yakın hissetmesi ile ilgilidir. Bir ideolojik görüş doğrultusunda bilgi aktarımında bulunan İNİS kaynağının savunduğu ideolojiye aşırı saplanarak yanlış aktarımda bulunabileceği ihtimaldir. Öte yandan vatana hizmet duygusu ile bilgi aktarımında bulunmak isteyen İNİS kaynağına aşırı güven duyulabilmektedir. Çünkü bu kişilerin menfaat sayılabilecek hiçbir beklentileri olmaksızın işlerini yaptıkları varsayılmaktadır (Şahin, 2013: 57). Psikolojik açıdan bakıldığında bu değerlendirmenin İNİS çalışanını bir yanlışla sürükleyebilme ihtimali bulunmaktadır. Çünkü İNİS kaynağının ideolojik duyguları, kaynağın geniş bir perspektifte bakmasını engelleyerek tek noktaya odaklanmasına yol açabilmesi mümkündür. Bundan dolayı kaynağın aktardığı bilgilerin teyidi gerekmektedir.

2.4.1.3. Baskı (Coercion)

Bu başlık, İNİS kaynağının hissettiği bir baskıdan dolayı bilgi aktarma çabasını içermektedir. Bu baskı, kaynağın ait olduğu grubu tarafından olabileceği gibi içsel olarak kendisinin hissettiği bir baskı da olabilmektedir. Söz konusu baskının İNİS kaynağını güdülemesi ile kaynağın bilgi aktarma davranışı arasında doğru orantı bulunmaktadır. Baskı; cezalandırılma kaygısı ve bilgi sızdırma çabası olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır.

İstihbarat ve güvenlik teşkilatlarıyla iş birliği yapan bir bireyin bunu yapmasındaki sık karşılaşılan nedenlerden bir tanesi de suç faaliyetlerinde bulunmasından dolayı yasal olarak cezalandırılma endişesidir. Bu motive sahip olan kaynaklar, genellikle kendisine yönlendirilen suçlamaların kaldırılması ya da azaltılması gibi beklentiler içerisindedir (Dennis'ten akt. Çevik, 2013: 43). Cezalandırılma kaygısı motivisi, bazen kaynak tarafından menfaat sağlamak için kullanılabilir. Kaynak, kendisi ya da önem verdiği birisi hakkında mevcut olan kuşku ve tereddütleri dağıtabilmek için -İNİS çalışanını farklı yönlendirmek maksadıyla- bilgi aktarımında bulunabilmektedir. Bu amaçla kaynak olmak isteyen bir kişi, yanlış yönlendirmelerinden dolayı kısa sürede fark edilebilmektedir. İNİS çalışanları, yanlış yönlendirmeler ile cezadan kurtulmayı hedefleyen bu tip kaynaklara karşı tetikte olmakta ve kaynakların verdikleri bilgileri detaylıca teyit etmektedir (Geleri ve İleri'den akt. Çevik, 2013: 43).

Bilgi sızdırma, kaynağın kendi isteğiyle ya da ait olduğu örgütünün baskısında kalarak İNİS çalışanının istihbari faaliyetlerini hedeflediği yer ile paylaşması ya da sosyal medyaya yaymasıyla gerçekleşmektedir. İstihbarat çalışanının angaje ettiğini düşündüğü kişi, bilgi sızdırma çabasıyla kaynak gibi görünmektedir. Kaynak görünümü bu kişi, istihbarat çalışanının zayıflıklarını ve sızdırmayı planladıklarını elde edene kadar normal bir kaynakmış gibi bilgi aktarmaya devam etmektedir.

2.4.1.4. Ego (Ego)

Ego, potansiyel bir İNİS kaynağının psikolojik özelliklerini ifade etmektedir (Wintermans, 2015: 15). Potansiyel kaynağın saldırgan/uysal, içedönük/dışadönük vb. gibi kişilik özellikleri ego için örnek olarak verilebilmektedir. Para, ideoloji ve baskı dışında kalan psikolojik faktörleri ego olarak değerlendirmek mümkündür. İNİS açısından ego; İNİS kaynağının hırs duygusu, ihbarcı sendromu ve çift taraflı çalışma amaçlı olmak üzere dört alt başlıkta incelenmektedir.

2.4.1.4.1. Örgüt İçi Karmaşa

Bulunduğu örgüt içindeki karmaşadan dolayı rahatsızlık yaşayan İNİS kaynağını ego kategorisinde ele almak yerindedir. İNİS için çalışacak kaynağın, mensubu olduğu örgüt içerisindeki karmaşa -örgüt hakkında bilgi aktarma amaçlı- istihbarat çalışanlarıyla irtibata geçmesine yol açabilmektedir. Özellikle de diğer örgüt üyelerinin kendisine tezat olacak ya da kendi çıkarlarına ters düşecek bir karar almaları, eylemde bulunmaları veya görevlendirme yapmaları örgüt mensubunu İNİS kaynağı olmaya iten unsurlar arasındadır. Burada, kaynak olma potansiyelindeki kişinin temel amacı; örgütü deşifre etmek ve zarara uğratmaktır. Böylece, örgüt üyelerini ya da örgütün gizli işlerini açığa çıkararak kendi uğradığı haksızlık için -kendince- örgüte ceza vermiş olmaktadır.

2.4.1.4.2. İhbarcı Sendromu

İhbarcı sendromunu yaşayan kişiler, içlerinde sürekli olarak şikâyet etme isteği barındırmaktadırlar. Makul sebepleri olsun ya da olmasın yapmış oldukları şikâyetlerde bir haklılık payı olduğunu düşünmektedirler. Ek olarak, kaynak olmak isteyen bazı kişilerin sağlık ya da psikolojik durumlarında ciddi problemler olabilmektedir. Bu anlamda İNİS çalışanlarının, verilecek olan ödüle odaklanıp tamamıyla yalan haber aktarımında bulunan şahısların varlığı gibi kişisel sorunlarından dolayı yalan ihbarda bulunan şahısların varlığını da göz önünde bulundurması gerekmektedir.

Mitomani, patolojik yalan söyleme hastalığı olarak bilinmektedir. Mitomanik kişiler, yalan söylemenin yanı sıra söyledikleri yalanın gerçek olduğunu düşünmektedir. İhbarcı sendromunu barındırabilecek kaynakların genellikle mitomanik tipteki kişiler olabileceğini söylemek mümkündür. Bundan dolayı, kaynağın getireceği bilgileri tamamen doğru olarak kabul etmek yerine, bu bilgilerin doğruluğunu her açıdan sorgulamak şarttır.

2.4.1.4.3. Çift Taraflı Çalışma Amacı

İstihbarat teşkilatlarına yanlış bilgiler vererek ya da bu teşkilatlar hakkında bilgiler toplayarak içinde bulundukları örgüte yardımcı olabilmek amacına sahip ve diğer taraftan örgütsel faaliyetlerinden dolayı suçlanmamayı talep eden kaynakların yaptıkları çalışmalar çift taraflı muhbirlik (double agent) olarak adlandırılmaktadır (Marx'tan akt. Çevik, 2013: 44). Bu tip İNİS kaynaklarının kişisel çıkarları hangi tarafa daha yatkın olursa dönemsel olarak o tarafa daha ağırlıklı bilgi aktarma potansiyelleri mevcuttur. Burada, kendi çıkarları her zaman önceliklidir.

Tüm bu alt başlıklardan yola çıkarak değerlendirilmesi gereken bazı noktalar bulunmaktadır. Öncelikle, MICE açısından İNİS için kaynak olarak çalışmanın olası sebepleri istihbarat çalışanı tarafından her zaman göz önünde bulundurularak İNİS faaliyetleri yürütülmektedir. Bundan dolayı; İNİS çalışanı, kaynak ile olan ilişkisini etkin bir şekilde sürdürebilmek için kaynağa motivasyon unsuru neyi gerektiriyorsa öyle davranarak devamlılık sağlayabilmektedir. Söz gelimi sadece para veya maddi kazanç beklentisi olan bir kaynağa devlet, millet, vatandaşlık görevi veya adalet hislerine hitap eden bir yaklaşım sergilemek doğru bir yöntem değildir. Diğer taraftan vatandaşlık bilinciyle ve devlet, millet sevgisiyle bilgi aktarımı yapan bir kaynağa para için bilgi sağladığı şeklinde muamelede bulunmak yanlış bir tutumun göstergesidir (Geleri ve İleri'den akt. Çevik, 2013: 42).

Son olarak, genellikle muhbirin birden fazla motivi bulunmakla birlikte, İNİS çalışanı ile ilişkilerinin geliştiği dönemde ve sonrasında motivleri değişebilmektedir (Dennis, Geleri ve İleri'den akt. Çevik, 2013: 42). Bazen motivler konusunda yanlış saptamalar yapılabilmektedir. Bunun sebebi kaynakların dürüst davranmaması olabileceği gibi, çalışanların yanlış tespitte bulunması da olabilmektedir.

2.4.2. Motivasyon Durumu Açısından Olası Sebepler

Randy Burkett, RASCLS kısaltması ile ifade edilen altı etki ilkesini Psikolog Robert Cialdini'den alarak istihbarat alanına aktarmıştır (Wintermans, 2015: 15). RASCLS; potansiyel İNİS kaynaklarını kaynak olma konusunda anlaşmaya ve mevcut İNİS kaynaklarının verimliliğini artırmaya motive etmek için uygulanmaktadır (Burkett, 2013: 7). RASCLS, çoğu zaman MICE'ın bir yansıması olarak ele alınmaktadır. Bu kavram; karşılıklılık (reciprocation), otorite (authority), kıtlık (scarcity), bağlılık/tutarlılık (commitment/consistency), beğeni (liking) ve sosyal kanıt (social proof) kelimelerinin kısaltmasından oluşmaktadır.

2.4.2.1. Karşılıklılık (Reciprocation)

Karşılıklılık, insanların onlara verilenleri geri ödemekle yükümlü oldukları anlamına gelmektedir (Burkett, 2013: 13). Karşılıklılık kuralına göre, bir kişi diğer kişinin yaptığını geri ödemektedir. Birinin talebine itaat etme kararı genelde bu kuraldan etkilenmektedir (Cialdini, 2015: 88). Bireylerin duygusal tepkileri, sözel ifadeleri, davranış biçimleri muhatap olunan kişilerin davranışlarına göre şekil almaktadır. Örnek vermek gerekirse; iyilikte bulunan birine karşı iyilik yapma güdülerini oluşturma ve davranışlar bu yönde sergilenmektedir. Psikolojik olarak yorumlandığında; İNİS çalışanının kullandığı dil, motivasyon türü kaynağın kabul ya da ret konusundaki davranışını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. İNİS çalışanının kaynağın ihtiyaçlarına cevap vermemesi ya da kaynağın motivasyonlarından ziyade kendine göre motivasyon belirlemesi İNİS kaynağının kaçınmasına ve olumsuz yönde cevap vermesine neden olabileceği değerlendirilmektedir. Bunun aksine çalışanının kaynak için iyilikte bulunması ya da onun bir ihtiyacını gidermesi, İNİS kaynağını kabul konusunda olumlu yönde etkilemektedir.

Karşılıklılık kuralına farklı bir bakış açısı olan Benjamin Franklin Etkisi ile yaklaşmak mümkündür. Bu etkiye göre, birine bir kez iyilik yapan bir kişi, iyilik görenin bu iyiliğe karşılık vermesine kıyasla, başka bir iyilik yapmaya daha hazır olabilmektedir (Franklin'den akt. Medal, 2016: 1). İNİS açısından yorumlandığında;

İNİS çalışanından hoşlanmayan ya da az hoşlanan kaynak adayından istenen bir iyilik, onun İNİS çalışanına karşı daha fazla iyilik yapmasına yol açabilmektedir. Kaynak adayını İNİS sürecine dâhil ederken bu etkiden yararlanılabileceği öngörülmektedir. Ancak, burada bir tutarsızlık ya da tutum değişiminde tanımlı yapılan “bilişsel çelişki” olduğu düşünülebilmektedir. Bu çelişki ile kişinin yardım davranışını sürdürdüğü yorumunu yapılabilmektedir. Şöyle ki; sevmediği bir kişiden yardım çağrısının geldiğini gören kişi; o kişiye karşı tutumunu değiştirerek yardım davranışı sergilemektedir. Burada yardım eden kişinin; yardım isteyen kişiden daha üstün olduğunu yardım ederek ispatlamasının mümkün olabileceği ve bu sayede yardım etmeyi kabul ettiği ve bu davranışı sürdürdüğü şeklinde bir yorum yapılabilir.

2.4.2.2. Otorite (Authority)

Otoriteler, genellikle uzmanlardır; otoritenin sözlük tanımlarından biri de uzmandır (Cialdini, 2015: 297). İNİS alanında bu sözcük, İNİS kaynağına uygulanabilecek etki gücünü ifade etmektedir. Bu etki, maddi olabileceği gibi istihbarat çalışanlarının devlet kurumları ya da diğer çalışma alanları arasındaki bağlantının gücü ile de olabilmektedir. Otorite figürü, öğretmenler ve ebeveynler gibi itaat edilmeye layık görülen kişileri temsil etmektedir. Otorite figürleri, bilgi sahibi olduklarından onların tavsiyelerine uymanın yarar sağlayacağına inanılmaktadır. Ödül ve cezalar, otorite figürünün kontrolündedir (Cialdini, 2015: 282). İNİS’te otorite figürü İNİS çalışanlarıdır. İNİS çalışanları İNİS kaynakları karşısında gücü temsil etmektedir. Otoriteye boyun eğmenin ödülü alındığında, kişi kendini otomatik itaatin kolaylığına teslim etmektedir (Cialdini, 2015: 282). İNİS sürecinde İNİS çalışanının verdiği rolleri yerine getirip ödülünü alan kaynağın, otomatik olarak İNİS çalışanının ödülünün tekrarı için verilen rolleri yerine getireceği öngörülmektedir. Diğer bir deyişle, İNİS çalışanına yani otoriteye karşı otomatik itaat geliştirecektir.

2.4.2.3. Kıtlık (Scarcity)

Kıtlık, az bulunan eşya veya fırsatların daha değerli görülme eğiliminde olduğu anlamına gelmektedir (Burkett, 2013: 13). Bu, İNİS kaynağının ulaşmak isteyip de ulaşmakta zorlandığı, isteyip de elde edemediği yani kendince az bulduğu bir eşya

olabileceği gibi bir iş ya da para da olabilmektedir. İNİS çalışanı, İNİS kaynağının yaşadığı bu kıtlık duygusunu telafi ederek kaynağın verilen göreve motive olmasını sağlamaktadır.

2.5.2.4. Bağlılık/Tutarlılık (Commitment/Consistency)

Bağlılık ve tutarlılık, bir ilişkiyi güvenilir kılmaktadır. Potansiyel bir İNİS kaynağı ile ilişkisini çerçeveleyen bir İNİS çalışanı, karşılıklı bağları güçlendirmek için çaba göstermektedir (Burkett, 2013: 15-16). Karşılıklı bağların güçlenmesini tutarlılığa bağlamak mümkündür. İNİS çalışanı oluşturduğu maskenin devamlılığını koruyabildiği müddetçe bu tutarlılık sağlanmaktadır. Bir diğer deyişle İNİS çalışanının oluşturduğu maskede çelişkili davranışlar sergilemesi, İNİS kaynağının çalışan ile kurduğu bağı sona erdirmektedir.

2.4.2.5. Beğeni (Liking)

Beğeni, potansiyel kaynaklarla bağlantı kurarak bir bağ oluşturmak anlamına gelmektedir. Bunun anlamı; hayata bakış açısında benzerlikler aramak veya geçmiş deneyimleri paylaşmaktır (Burkett, 2013: 16). Ortak özellikleri ya da bakış açıları olan insanların birbirleriyle olan ilişkilerinin olumlu yönde ilerlediği gözlenmektedir. İNİS çalışanının İNİS kaynağı ile aynı görüşte olmadığı bilinse bile, kaynağın görüşlerinin tam tersinde bir görüşü savunmak onun İNİS çalışanından uzaklaşmasına yol açmaktadır. Bu ise, İNİS sürecinin kaynak tarafından sona erdirilmesine sebep olmaktadır. Bu durumu engellemek amacıyla İNİS çalışanının kaynak ile kuracağı bağlantılarda ilerleme kat etmesi için bir konu hakkındaki bakış açısını ortak yöne çekmesinde fayda vardır. Örneğin; ortak bir konu belirleyerek bu konu üzerine kaynak ile aynı görüşler doğrultusunda, onun görüşlerini destekleyerek konuşabileceği düşünülmektedir. Bu konu; bir futbol takımı olabileceği gibi bir kitap da olabilmektedir.

2.4.2.6. Sosyal Kanıt (Social Proof)

Sosyal kanıt ilkesi, insanların bir durumda neye inanması veya nasıl davranması gerektiğine karar vermek için etraftaki diğer insanların nasıl davrandıklarına ve neye inandıklarına baktığını belirtmektedir (Cialdini, 2015: 217). İNİS açısından sosyal kanıt, etki altına alınan İNİS kaynaklarının davranışlarının doğru olduğu yönünde yapılan açıklamalar ve bunun devam ettirilmesi için ortaya atılan söylemleri içermektedir. Sosyal kanıt ilkesinde kişiye diğer pek çok insanın bir talebe itaat ettiği söylenerek o kişinin bir konuya itaat etmesi sağlanabilmektedir (Cialdini, 2015: 217). Bu yöntemin İNİS kaynaklarının kendi örgütlerini sattıkları fikri ile reddetmeyi düşündükleri tekliflerin kabul şekline dönüşmesini sağlayabileceği değerlendirilmektedir. Şöyle ki, belirsizlik yaşayan kaynağa; İNİS sürecine katkı sağlayarak örgütlerinden can kaybı yaşamadan ayrılabilirdikleri, ödüle layık görüldükleri ya da kendi örgütlerinden zarar görmeden bu işin üstesinden gelebildikleri şeklinde eski kaynak örnekleri verilerek diğer kaynaklar sayesinde sosyal kanıt ilkesi ile itaati sağlanabilmektedir.

İNİS kaynağı ve çalışanı, kendi aralarında bir ilişki ağı geliştirmektedir. Bu ilişki ağı, İNİS safhaları olarak ele alınmaktadır. Safhalar, genellikle çalışanın kaynağa sergilediği ya da sergilemesi gereken davranışlar, kaynağın sergileyebileceği davranış biçimleri ve psikolojik perspektifler ile değerlendirilmektedir.

2.5. İNSAN İSTİHBARATININ SAFHALARI

Kendi ülkesinde, dış devlette çalışan, örgüt ya da grup içerisinde faaliyet gösteren bir kişinin kimliği ve aidiyeti bulunmaktadır. Bu kimlik ve aidiyet duygusu insandan insana değişiklik göstermektedir. İç ve dış güvenlik çalışmalarında istihbari bilgi elde edilirken kişinin kimlik ve aidiyet duygusundan da faydalanarak ulaşılmak istenilenlerin belirli aşamalar ile insan unsuru sayesinde elde edilmesi İNİS'i ifade etmektedir. Bu aşamalar; yaklaşma, ikna, angaje, sevk ve idare, ilişik kesme şeklinde sıralanmaktadır.

İNİS safhalarını farklı başlıklar halinde ele alan Amerikan Ordusu'nun bir raporuna göre her İNİS faaliyeti; soru sorma oturumu, kullanılan metodoloji veya çalışma şekline bağımsız olarak beş aşamadan oluşmaktadır. Aşamalardan ilkinin, planlama ve hazırlama oluşturulmasıdır. Bu aşamada İNİS çalışanı, kaynak belirlemede ve belirlediği kaynaktan yararlanma konusunda gerekli araştırma ve planlamalarda bulunmaktadır. İkincisi, yaklaşma aşamasıdır. Bu aşamada İNİS çalışanı, kaynağın iş birliğini kazanmak ve bilgi toplanmasını kolaylaştırmak için kontrol ve uygunluk koşullarını belirlemektedir (ABD Ordusu, 2006, 1-6).

Üçüncü aşama, sorgulama olarak ele alınmıştır. Sorgulama aşamasında İNİS çalışanı, bir kaynağa ilgili konularda sistematik olarak sorular sormak için sorgulama, bilgi alma ya da meydana çıkarma metodolojisini kullanmaktadır. Buradaki amacın istihbarata bilgi toplamak ve kaynak doğruluğunu belirlemek olduğunu söylemek mümkündür. Dördüncü safha ise, sonlandırma şeklinde değerlendirilmiştir. Burada, İNİS çalışanı sorgulama oturumunu tamamlamakta ve gelecekteki toplamalar için kendisi veya başka bir İNİS çalışanı tarafından aynı kaynaktan yapılan koşulları belirlemektedir (ABD Ordusu, 2006, 1-6).

Son aşama olarak ele alınan raporlama kısmında, İNİS'in toplama çalışması sırasında gelen bilgiler hakkında yazılı veya sözlü raporlar hazırlanmakta, hazırlanan bu raporların düzenlenmesi yapılmakta ve bu raporlar ilgili yerlere sunulmaktadır. Raporlar, uygun kanallar üzerinden iletilirken incelenerek düzenlenmekte ve analiz edilmektedir (ABD Ordusu, 2006, 1-6). Türkiye'de ise, teknolojik imkânların elverişsizliğinden ya da gizlilik ihlalinin olmaması amacıyla raporlamaların genellikle yazılı olarak yapılması tercih edilmekte ve belirli hiyerarşi çerçevesinde rapor sunumları yapılmaktadır.

İNİS'in yaklaşma, ikna, angaje, sevk ve idare, ilişik kesme aşamaları ayrı ayrı risk içermektedir ve her birinde kullanılan özel yöntemler mevcuttur. Bu özel yöntemlerin İNİS çalışanının İNİS kaynağı ile ilgili yorumlarına ve değerlendirmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bakımdan İNİS safhaları ayrı başlıklar halinde aşağıdaki gibi detaylandırılmaktadır.

2.5.1. Yaklaşma

Yaklaşma, İNİS çalışanının görevden bahsetmeden potansiyel İNİS kaynağı ile temas sağlayarak analiz etme sürecine verilen addır. Yaklaşma aşaması kaynak ile ilk temasla başlamaktadır (ABD Ordusu, 2006, 8-1). İlk temastaki kaynağın analizi sırasında genellikle potansiyel İNİS kaynağının günlük alışkanlıkları analiz edilmektedir. Analiz etmenin esas amacı ise, kaynak adayı üzerinde İNİS çalışanını daha önce görmüş gibi bir izlenim oluşturarak kendisiyle özdeşleştirebileceği fotoğraflar vermektir. Yaklaşma aşamasında; İNİS kaynak adayının gittiği mekânlar listelenmekte, bu mekanlar arasından temas kurulmaya en uygun olanı seçilmekte, oraya gidilerek göz teması kurulmaya çalışılmakta ve böylece daha önce görmüş gibi bir izlenim oluşturulmaktadır (ABD Ordusu, 2006, 8-16).

Yaklaşma safhasında İNİS çalışanları, kaynak adayının kültürel normları, anomalileri ve duygusal tetikleyicilerine uygun yaklaşım stratejileri seçmektedir (ABD Ordusu, 2006, 8-2). Bu açıdan yaklaşma safhası; kişiyi tanıma, kişinin çevresinden beklentilerini tespit etme ve gittiği mekânlara göre kişilik çıkarımları yapma gibi anlamları ifade etmektedir. Genel olarak bu safhada kaynak adayına yüz yüze, eşit koşullarda ve normal mekânlarda uygun yöntemlerle yaklaşılmaktadır. Eşit koşullar şartından çıkarılması gereken; kaynak adayı ile oluşturulan karşılaşmalar esnasında İNİS çalışanının bir istihbarat çalışanı olduğu izlenimi vermesinden ziyade kaynak adayının kendisinden biriymiş gibi davranmasıdır. Bunun aksi, kaynak olarak kazanılmaya çalışılan kişinin karşı tarafı güçlü konumda algılamasına yol açabilmektedir. Nihayetinde kendisi bu birimlerin bir çalışanı değildir ve aidiyet duygusundan yoksun olma ihtimali çok yüksektir. Sonuç itibarıyla statü olarak kaynak adayının İNİS çalışanı hakkında kendisine yakın hissinde olabileceği koşullardaki ortamların tercih edilmesi ya da bu ortamların oluşturulması gerekmektedir.

Yaklaşma safhasında hiç tanınmamış ve daha önce iletişime geçilmemiş diğer bir deyişle İNİS çalışanının gözlem gücünden yola çıkarak değerlendirmelerde bulunacağı bir kaynak adayı vardır. Burada İNİS çalışanının üstesinden gelmesi gereken konular; kaynak adayına uygun yaklaşma yöntemini kararlaştırmak ve

hedeflenen kaynak ile ilgili potansiyel riskleri listelemek için kaynak adayının algıları, beklentileri ve değerlerini yerinde belirleyebilmektir. Yaklaşma aşamasında üzerinde durulması gereken bir diğer nokta, kendiliğinden kaynak olmak isteyen kişilerdir. Bu çalışmada söz konusu kişiler, “kendi gelen” olarak adlandırılmaktadır. Kendi gelenler bilgi vermeye kendi istekleriyle katılmaktadır (Ergi, 2019: 24). Ancak, kendi gelenlerin samimi olup olmadıkları değerlendirilmesi gereken bir konudur.

2.5.2. İkna

İkna, önceden belirlenmiş sonuçlara ulaşmak için, kasıtlı olarak, insan güdülerinin manipülasyonu yoluyla düşünce, duygu, his ve eylemlerin değiştirilme çabası şeklinde tanımlanabilmektedir (Brembeck ve Howell'dan akt. Demirtaş, 2004: 74). İknayı, ikna çabası içinde olan bireyin, çeşitli duygusal ve bilişsel yöntemler kullanarak başka bir bireyin belirli bir davranış, inanç ya da tutumu benimsemesine rehberlik etmesi şeklinde tanımlamak da mümkündür (Reardon'dan akt. Demirtaş, 2004: 74). Diğer bir tanıma göre ise ikna, birey ya da bireylerin biliş, tutum ya da davranışlarında bir bireyin etkisiyle değişiklik yaratılmasıdır (Raven ve Haley'den akt. Demirtaş, 2004: 74). Bu ve benzeri tanımların ortak noktalarından yola çıkarak iknayı kısaca kaynak kişi ya da kişilerin; hedefin belirli bir ürün, birey ya da görüşe ilişkin olumlu bir tutum oluşturmalarını, var olan tutumunu negatif yöne kaydırmasını veya mevcut tutumunu tamamen değiştirmesini sağlama yönündeki girişimi olarak tanımlamak mümkündür (Demirtaş, 2004: 74).

İkna, antik çağlardan günümüze kadar güç ve ideoloji amaçlı söylemin en önemli ögesi olarak kabul edilmiştir. Eski dönemlerin söz bilimcilerinden günümüz politika uzmanlarına kadar ikna hakkında görüş ileri sürenlerin üzerinde durdukları en dikkat çekici unsur ise dilin kullanımı olmuştur. İkna edimi, sadece dil kullanımı ile değil, bunun dışında farklı yöntemlerle de gerçekleştirilmektedir (Büyükkantarcıoğlu ve Yazar, 2006: 5).

2.5.2.1. İkna ve İNİS

Kaynak adayına sağlanan uygun bir yaklaşımdan sonra İNİS için ikna safhası başlamaktadır. İkna safhasında İNİS çalışanı kaynak adayının görüşleri doğrultusunda bir ikna çabası sergilemektedir. İknanın seviyesini bu görüşler doğrultusunda ayarlamak, kaynak adayının teklif edilen işi kolay bir şekilde kabul etmesini sağlamaktadır. Bazen aşırı ısrarcı davranmak, kaynak adayının kuşku duymasına ve sunulan teklifi reddetmesine yol açmaktadır. İNİS çalışanının ikna ile ilgili olabildiğince tutarlı hareket etmesi ve iletişimini güçlü tutması kaynak adayının sevk ve idare işlemi için başlangıç olabilmektedir.

İNİS çalışanının kaynak adayı ile ilgili teklif edilen görevin kabulü konusunda tereddüt etmesi ve kaynak tarafından reddedilme ihtimali olan bir görev için boş yere vakit kaybedebileceği şeklinde düşüncelerinin olması normaldir. Bu tereddüt ve düşünceleri ikna konusunda belirli bir yeteneğe ulaştıktan sonra kendiliğinden yok olmaktadır. Bu çalışmada, uygun ikna yöntemlerinin neler olduğu, ikna sürecinde karşılaşılabilecek olası kaynak dirençleri ve iknaya direnç karşısında ne yapılması gerektiği gibi konular kaynak teminini sağlamak ve iletişime ket vurulmasına engel olmak açısından aşağıdaki sıralama ile alt başlıklar halinde incelenmektedir.

2.5.2.2. Uygun İkna Yöntemleri

Psikoloji bilimi açısından değerlendirildiğinde uygun ikna yöntemleri, kaynak adayı ikna etme konusunda yardım sağlayabilecek bazı yöntemleri içermektedir. Bu yöntemler iknada motivasyonun belirlenmesi ve görüşmeler için sınır belirleme şeklinde aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

2.5.2.2.1. İknada Motivasyonun Belirlenmesi

Kaynak adayı ikna etmek için öncelikli olarak hangi konuda bir ikna çabası sarf edileceğinin bilinmesi İNİS çalışanı için yol gösterici olmaktadır. İkna konusunun belirlenmesi ise kaynak adayının ne şekilde güdülenebileceği yönünde çıkarım

sağlanması ile mümkündür. Adayın motivasyonunun sağlanması ikna ile doğru orantılıdır. Buradan ikna edilmiş bir kişinin uygun motivasyonunun sağlanabildiği şeklinde bir yorum yapılabilmektedir. Öte yandan uygun motivasyonu sağlanmayan bir kaynak adayı ikna konusunda kendini kapalı tutabilmektedir. Bunun altında yatan sebeplerden bir tanesi; bilgi aktarmak isteyen kişinin bir ihtiyacının karşılanması konusunda bu aktarımı kabul etmesidir. Diğer bir sebep ise; İNİS kaynaklarının karşılıksız iş yapmak istememesidir. Son olarak, motivasyon konusuna çalışmanın ilerleyen kısımlarında ayrıntılı olarak yer verileceği için burada detaylandırılması yapılmamıştır.

2.5.2.2.2. Sınır Belirleme

Bir ürünün fiyatı üzerine alt ya da üst sınır belirleyerek görüşme boyunca bu sınıra ulaşmak için karşı tarafı ikna etmeye limitleme denilmektedir. Bu yöntem, üç temel metodu kapsamaktadır. Karşı tarafın istenilen davranışı kabul etmesini sağlayan yöntemlerden bir tanesi eşige adım atma tekniğidir (Freedman ve Fraser, 1966: 195-202). Bu yöntemle göre öncelikle kişiden küçük bir ricayı yapması istenmekte, kişi bu ricayı yaptıktan sonra kişiden daha büyük bir şey istenmektedir (Coşkun, 2012: 388). Eşige adım atma tekniğini İNİS alanına uygulamak mümkündür. Bir görev teklifinde bulunurken öncelikli olarak en riskli ve zor görünen görevi teklif etmek yerine, en kolay ve önemsiz görüneni teklif etmekle işe başlamak bu yöntemin İNİS alanındaki yansımasıdır. Örnek vermek gerekirse; potansiyel İNİS kaynağından direkt olarak örgütü içerisinden bilgi getirmesini istemek yerine örgütü hakkında genel bilgiler istemek davranışın yapılma olasılığını artırabilmektedir.

Burger'a göre diğer bir rica etme tekniği, kapıyı yüze çarpma tekniğidir (akt. Coşkun, 2012: 389). Buna göre, büyük bir istekten sonra gelen daha küçük bir rica daha kolay kabul edilebilmektedir (Coşkun, 2012: 389). Bu teknik İNİS açısından psikolojik olarak değerlendirildiğinde; öncelikle kaynak adayından büyük bir istekte bulunmaktadır. Kaynak adayı bu isteği kabul etmiyorsa daha hafif bir istekte bulunularak asıl amaca ikinci aşamada ulaşılabilir. Kaynak adayının genellikle karşılıklılık ilkesine bağlı olarak ikinci sunulan seçeneği kabul edeceği değerlendirilmektedir. İNİS çalışmalarında potansiyel İNİS kaynağını ikna etmek

için örgüt lideri ile ilgili hassas bilgi istendikten sonra örgüt içerisinde kaynak adayının kolaylıkla ulaşabileceği başka bir bilginin temini konusunda görev teklifinde bulunmak kapıyı yüze çarpma tekniğine bir örnektir. Bu yöntemin İNİS alanında olumlu ve olumsuz yanları bulunmaktadır. Olumsuz yanı; kaynak adayının zorlu olan ilk görev teklifinin risklerini değerlendirmesi ve yaşadığı korkudan dolayı istenilen görevi direkt olarak reddedebilmesidir. Kaynak adayının ret konusundaki kararlılığından vazgeçmeyerek bu davranışını değiştirememesi ihtimali bulunmaktadır. Çünkü teklif edilen ilk zorlu iş, aday için büyük risk içermektedir. Olumlu yanı ise; kaynak adayının önerilen ikinci görevi yani esas istenilen görevi hiçbir zorluk çıkarmadan yerine getirebilmesidir.

Üçüncü metot, kişilerden istekte bulunurken kabul konusunda kolaylık sağlayan topu alçaktan atma tekniğidir (Cialdini, Cacioppo, Bassett ve Miller'den akt. Coşkun, 2012: 389). Bu teknikte, ilk istekte bedelin tamamı söylenmeyerek kişiden kabul alındıktan sonra diğer bedeller bildirilmektedir (Coşkun, 2012: 389). Psikolojide ikna yöntemleri arasında sıklıkla belirtilen bu yöntemin, İNİS çalışmalarına tatbik edilebilmesi mümkündür. Çünkü potansiyel kaynağa önerilen görevin zorluklarından ya da getirebileceği risklerinden bahsetmenin kaynakta direnç oluşturabileceği öngörülmektedir. Psikolojik olarak değerlendirildiğinde bunun yerine, öncelikle görev teklifinde bulunulmasının ve aday kişi kaynak olmayı kabul ettikten sonra görevin getirebileceği risklerden ve alınması gereken tedbirlerden bahsedilmesinin İNİS süreci için olumlu sonuçlar doğurabileceği değerlendirilmektedir.

2.5.2.3. İknada Kaynak Dirençleri

Direnç; sunulan bir teklif karşısında kişinin isteksiz olma durumu ile tepkilerini ifade etmektedir (Plotnik, 2009: 643). Psikolojik olarak değerlendirildiğinde kaynak olması konusunda ikna edilmek istenen bir kişinin farklı tepkiler sergilemesi mümkündür. Bu tepkilerin altında yatan içsel ve dışsal sebeplerin varlığı söz konusudur. Kaynak adayının direncine sebep olabilecek bazı durumlar bulunabilmektedir. Bu durumların İNİS çalışanı tarafından göz önünde

bulundurulmasının İNİS'in ikna sürecinin olumlu sonuçlanmasına katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir. Bahsedilen durumlar aşağıda sıralanmaktadır.

-Kendi görüşünün doğruluğu konusunda aşırı şekilde katı davranması,

-İNİS'e dair önyargılarının olması,

-İNİS çalışanları ile istihbarat teşkilatlarını düşman olarak görmesi ve bu fikrini koruması,

-Grubu tarafından yapacaklarının anlaşılacağını düşünerek bu konu üzerine aklında senaryolar üretmesi,

-Kaynak olmayı kabul ettikten sonra geri dönüşü olmayan bir yola girebileceğini düşünerek kendi içinde korku üretmesi.

Kaynak adayının teklif edilen göreve tepki göstererek ret konusunda aşırı ısrarcı davranması yukarıda sayılan durumların göz önünde bulundurulmasına yol açmaktadır. İNİS çalışanının aşırı tepkinin sayılan sebeplerine ulaşabilmesi ile ikna konusunda sarf ettiği çabasını bu yönde devam ettirebilmesi mümkündür.

2.5.2.4. İknaya Direnç Karşısında Uygun Tepki Verilmesi

Bir tepki gösterme davranışı olan direnç, psikolojide ayrıca incelenmektedir. Bu anlamda direnç; kişilerin, kendilerine baskı yapıldığını hissettikleri zaman gösterdikleri itme davranışdır. Kötü muamele gördüklerini düşünen kişiler, genellikle direnç göstermeye meyillidirler (Egan, 2011: 276). Direnç konusunda Psikolojik tepkisellik kuramından bahsetmek gerekmektedir. Bu kuram, özgür davranışlar ortadan kaldırıldığında veya yok edilmeye tehdit edildiğinde yaşanacak psikolojik tepkiyi ifade etmektedir (Brehm'den akt. Beşikci, 2008: 15). Buradan yola çıkarak psikolojik açıdan değerlendirildiğinde; İNİS çalışanının davranışlarını gözlemleyen ve verdiği rolleri değerlendiren İNİS kaynak adayının, kendince olumsuz olarak algıladıklarından yola çıkarak ikna karşısında direnç davranışı sergileyebileceği öngörülmektedir.

İster grup içinde ister bire bir görüşmelerde kültürel inançlarına, değerlerine ve normlarına saygısızlık edildiğini düşünen kişilerin de direnç göstermeleri

muhtemeldir (Egan, 2011: 276). Aynı şekilde grup ya da örgüt üyeliği olan bir İNİS kaynak adayını ikna konusunda çaba sarf ederken ait olduğu örgütü/grubu hakkında olumsuz şekilde konuşmamak iknayı kolaylaştırmaktadır. Grup ya da örgüt üyeliği olmayan İNİS kaynak adaylarının olması da muhtemeldir. Bu kaynak adaylarında ise, herhangi bir ideolojiyi benimsedikleri göz önünde bulundurularak yapılacak konuşmaların bu ideolojileri aşağılayıcı türden olmamasına özen gösterilmelidir. Kaynak adaylarının ideolojilerinin neler olduğunu İNİS çalışanı ikna öncesi detaylıca araştırmaktadır. Bu araştırmalarına dayanarak konuşmalarına dikkat etmektedir.

İfşaat; gizli bir şeyi açığa çıkarma faaliyetlerini kapsamaktadır. Zorla kendileri hakkında ifşaatlar yaptırıldığını hisseden kaynak adaylarının, direnç göstermeleri büyük olasılıktır (Egan, 2011: 276). İNİS çalışanının teklif edilen görevin kabulü konusunda aşırı şekilde ısrarcı davranması bu hissi doğurabilmektedir. Bundan dolayı ilk görüşmede sürekli olarak teklif edilen görevden bahsetmek, sürekli olarak bu görevi kabul edip etmediğine dair sorular sormak, görevin kabulü konusunda düşünme payı vermeden aceleci davranmak İNİS kaynağının ters tepkisine ve direnç göstermesine yol açmaktadır. Tüm bu bahsedilenlerin tam tersini yaparak, gergin bir ortam oluşturmadan baskı hissini ortadan kaldırmak direncin azalmasına ya da ortadan kalkmasına yol açmaktadır.

McGuire, teorisini geliştirirken bir tıp olgusuyla benzeşim kurmuştur. Ona göre, hastalıktan uzak bir çevrede yaşayan bir kişi mikropalara direnç göstermede başarısızdır. Oldukça sağlıklı görünmesine rağmen büyük dozda mikropala karşılaştığında hastalığa yakalanma riski yüksektir. Böyle insanların hastalıklara karşı direncini artırmak için iki yöntem bulunmaktadır. İlki destekleyici tedavidir (dengeli beslenme, düzenli egzersiz, stresten uzak durma). İkincisi ise hastalığa neden olan virüsün zayıf bir formunun verilerek bağışıklık oluşturmayı amaçlayan aşılayıcı tedavidir. Bu benzeşime göre ikna amaçlı mesajlara karşı da iki savunma tipi ayırt edilmektedir. Bunlardan birincisi, kişinin önceki görüşlerinin yeni argümanlarla desteklenmesine dayanan destekleyici savunmadır (supportivedefense). İkincisi ise kişiye, karşı görüşün (kolayca başa çıkılabilecek ölçü veya nitelikteki) tezlerinin verilmesine dayanan aşılama yoluyla savunmadır (inoculationdefense) (akt. Arslantürk, Darıcı ve Torun, 2010: 95).

Potansiyel İNİS kaynağının direnci ile karşılaşıldığı zaman ise yine benzer yöntemler kullanılabilmesi muhtemeldir. Bu yöntemlerden birisi, potansiyel kişinin örgütü hakkında kendisine destekleyici şekilde yaklaşp sözde arkadaş olma yöntemini kullanarak gafil muhbirlik sağlanabilmesidir. Diğerisi ise, karşı görüş

savunularak kendi örgütsel yapısı ile ilgili düşüncelerinin, fikirlerinin, direncinin seviyesini ölçmektir. Her iki yöntemde de etkili sonuçlar alınabileceği düşünülmektedir.

2.5.3. Angaje

Angaje, profesyonel istihbarat çalışanları tarafından dışarıdan temin edilen veya angaje edilen insanların devşirilmesi, hedef alınmış kurum ve kişilerin ortamına kaynak yerleştirilmesi (sızma-hulul) faaliyetleridir (Yılmaz, 2006: 142). Diğer bir ifadeyle angaje safhası; kaynağın denendiği, İNİS çalışanına dürüst davranıp davranmadığının ölçüldüğü, yalan söylüyorsa yalan söyleyerek ne elde etmek istediğinin değerlendirildiği bir safhadır.

İNİS çalışanı, kaynak adayının getirdiği bilgilerin doğruluğunu değerlendirmekte, onu güven konusunda sınamakta, sevk ve idare işlemlerine başlanıp başlanmayacağı konusunda karar vermektedir. Tüm bu aşamaları olumlu olarak geçen İNİS kaynak adayının sevk ve idaresine başlanmakta ve bu kişi artık tam kaynak olarak ele alınmaktadır. Angaje safhası bittikten sonra İNİS çalışanı rehavete kapılarak kaynağa tamamen güven duyabilmektedir. Bunun bir sebebi, angaje safhasında kaynağın denenmesi ve bu deneme sürecinden olumlu geçişidir. Ancak kaynak her aşamada yanlış yapma potansiyeline sahiptir. Angaje safhası kaynak için tam güvenilir sonucu doğuran bir safha olmaktan ziyade kaynaktan bilgi sağlanmasına devam edilebileceğinin teyidinin alındığı bir safhadır.

Angaje aşaması, kazanım safhası olarak da adlandırılabilir. Kazanım safhası olarak adlandırılmasının bir sebebi, bu safhada hedeflenen kaynak adayının esas faaliyetlerine ulaşılmaya başlanmasıdır. Diğer bir sebebi, hedeflenen kaynak adayının kazanımının ya da sızma faaliyetinin gerçekleştirilmesinin ardından ulaşılmak istenen bilgilerin kazanımının sağlanmasıdır. Bu yönüyle bakıldığında, angaje aşamasını kaynak kazanımı, örgüte kaynak yerleştirilmesi ve bilgi kazanımı olmak üzere üç kısımda toplamak mümkündür. Buradan hareketle İNİS çalışanının bu safhada karşısına çıkan kaynağa; devşirilen, sızdırılan ya da kendi gelen olarak üç kategoride bakılabilmektedir. Bu faaliyetlerin tamamında İNİS için psikolojik değerlendirmeler büyük önem barındırmaktadır. Çünkü devşirme ve sızdırma

faaliyetlerinde karşıdaki kişi belirli süreçlerden geçirilmekte ve istenilen yönde davranış sergilemesi sağlanmaktadır. Kendi gelenlerin ise neden kendiliğinden kaynak olmak istedikleri psikolojik açıdan sorgulanmaktadır.

2.5.4. Sevk ve İdare

Sevk ve idare aşamasında, İNİS çalışanlarının İNİS kaynağı olabileceği kanaatine vardıkları kişiler tarafından sağlanan bilgilerin doğruluğu sorgulanmakta ve bu noktada yanlış bilgi aktarımı söz konusu ise kasıtlılık araştırması yapılmaktadır. Kasıtlılığın araştırılmasında İNİS kaynağının kişiliği, beklentileri, stres düzeyi incelenerek psikolojiden faydalanılmaktadır. Bu safhada İNİS çalışanı; yanlış bilgi getirebilme ve yalan söyleyebilme potansiyeli olan, kaynak olmanın dışında farklı amaçlar güdebiyen bir kaynak ile karşı karşıya olabileceğinin bilinciyle kuşku içerisinde.

Sevk ve idare aşaması, İNİS çalışanı için önemli psikolojik yönetim aşamasıdır. Çünkü İNİS çalışanı, kaynağın her davranışını gözlemleyerek kaynaktaki yanlış yapma potansiyelini sorgulamaktadır. Aynı zamanda kaynağı İNİS sürecine uygun yönde yönlendirmeye çalışmaktadır. Sevk ve idare aşaması gerek İNİS çalışanı gerekse İNİS kaynağı açısından karşılıklı kabul, sorgulama, güven duyma ilişkilerini barındırması yönüyle psikoloji temelli yorumlanabilmektedir. Sevk ve idareye dair bu değerlendirmeler, İNİS'in psikolojik bakış açısını içeren bölümde sunulmaktadır.

2.5.5. İlişik Kesme

Tüm İNİS safhaları boyunca örgütüne karşı ikili oynayan bir kaynağın İNİS adına bilgi aktarımı bittikten sonra İNİS sürecine son vermesi ve normal örgüt yaşantısına devam etmesi gerekmektedir. Ancak ilişkisi kesilen kaynağın bu geçişte yaşayacağı sorunlar, dikkatleri üzerine çekerek diğer örgüt üyelerince infaz edilmesine ya da kendi yaşantısına son vermesine yol açması muhtemeldir. Öte yandan ilişkisi kesilen örgüt mensubu kaynağın ilişkisinin kesilmesi ile örgütünden ayrılması da

mümkündür. Bu süreçte de kaynağın örgüt tarafından tehdit alması ya da kaynağa örgüte yeniden dönmesi konusunda ısrar edilmesi gibi riskler bulunmaktadır.

Yukarıda sayılan ve benzeri uç noktadaki risklerin önüne geçmek ve kaynak yaşantısındaki safhanın sonrasına alışması konusunda kaynağa yol göstermek amacıyla değerlendirilen sürece ilişik kesme safhası denilmektedir. İlişik kesme safhasında, sevk ve idaresi tamamlanan kaynağın post travma stres bozukluğunda olduğu gibi post İNİS yaşayabileceği öngörülmektedir. Nihayetinde İNİS çalışanı ile kaynak arasındaki ilişkinin önemi ve maddi motivasyon yok olmaktadır. Bu durumların hepsi kaynak için birer psikolojik baskı unsurudur. Bundan dolayı bu safhada, eski kaynağın İNİS sonrasındaki ruhsal ya da çevresel değişimlerine odaklanılarak kaynağın aldatılmış gibi hissetmesinin önüne geçmek amacıyla direkt olarak ilişik kesilmemektedir.

İlişigi kesilen kaynak, İNİS çalışanlarına düzenli olarak aktardığı örgüt yaşantısı ya da algıladığı riskleri ilişik kesme safhasında düzenli olarak aktaramamaktadır. Bundan dolayı kendini güvende hissetmemesinden stres yaşaması muhtemeldir. İlişigi kesilen kaynağın içsel olarak yaşadığı bu stresle baş etmesi gerekmektedir. Burada görev İNİS çalışanına düşmektedir. İNİS çalışanı eski kaynağın hissettiği ya da algıladığı her türlü riski eski sıklıkta olmasa da belirli aralıklarla dinleyerek bilgi aktarımı sonrasındaki yaşantısına alışması için önerilerde bulunmaktadır. Böylece kaynağın ilişigi kesilirken oluşabilecek İNİS sonrası riskler engellenmektedir.

İlişik kesme safhasında eski kaynak; kendisini kullanılmış gibi gören, güçsüz ve çaresizlik hissi yaşayan, yardımdan uzak olduğuna inanan, yalnızlık duygusuna kapılan, tehdit algısından dolayı tedirginlik yaşayan bir insan profili sergilemektedir. İNİS çalışanı, eski kaynağın sadece bilgi aldığı dönemde değil, bu dönemin sona ermesi ile başlayan ilişik kesme safhasında da yanında olduğunu hissettirmeye çalışmaktadır. Aynı zamanda eski kaynağın algıladığı ya da yaşadığı tehditlerin değerlendirmesini yapmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İNSAN İSTİHBARATINDA PSİKOLOJİNİN ROLÜ VE ÖNEMİ

3.1. PSİKOLOJİ VE İNSAN İSTİHBARATI

Psikoloji, alana ilgi duyanlar tarafından değişik şekillerde tanımlanmıştır. Bir tanıma göre psikoloji, bütüncül bir bakış açısıyla insanın ruhsal yönünü ve davranışlarını incelemeyi konu edinen bir bilim dalıdır (Hökelekli, 2013: 1). Bu tanımda, psikolojinin sadece ruhsal inceleme yapan bir bilim dalı olmadığı aynı zamanda davranışlara da odaklandığı belirtilmektedir. Öte yandan psikolojiyi, insanın iç yaşantıları ve bunların dışa yansıyan belirtilerini bütüncül bir şekilde inceleyerek, sebep ve sonuçları hakkında düzenli bilgiler oluşturmaya çalışan bir disiplin olarak tanımlamak da mümkündür (Hökelekli, 2013: 3).

Günümüzde kabul gören yaygın bir tanıma göre psikoloji, davranışların ve zihinsel süreçlerin sistematik ve bilimsel olarak incelenmesidir. Tanımda geçen davranış hem insanlarda hem de hayvanlarda gözlemlenebilir faaliyet ve tepkiler anlamına gelmektedir (Plotnik, 2009: 4). Davranışlar, tepkiler ve devinimlerden oluşmaktadır. Devinimler, belli aralıklarla kendiliğinden ortaya çıkmaktadır (Alıcı, 2011: 9). Çevresel etkenlerle meydana gelen uyarıcılara karşı gösterilen davranışlara ise tepki denilmektedir.

Psikoloji bilimi, insan davranışlarını incelemekle birlikte, bütün boyutlarıyla insanı tanımaya ve incelemeye çalışmaktadır. İnsan davranışları; çeşitlilik, çok yönlülük, karmaşıklık barındırmaktadır. Bundan dolayı psikolojinin çalışma alanı gün geçtikçe genişlemekte ve insan unsurunun tüm yönlerine uzanmaktadır (Hökelekli, 2013: 3). Bu bağlamda, İNİS kaynaklarının davranışlarındaki bazı değişimlerden de söz etmek gerekmektedir. Bu değişimler, örgüt mensupları tarafından temkin amaçlı sergilenebileceği gibi örgüt mensuplarına verilen değişim

direktifleri ile de sergilenebilmektedir. Bu değişimlerdeki amaç ise, istihbarat teşkilatlarının İNİS'te kullandığı yöntemlere ve bu yöntemlerdeki ilerlemelere ayak uydurmak, İNİS çalışanını oyalamak ya da İNİS çalışanından geleceği düşünölen aldatmacalara karşı tedbirli davranmaktır.

Bütün bilimle uğraşanlar gibi psikoloji bilimi ile uğraşanlar da betimleme, açıklama, yordama ve kontrol gibi bilimsel yöntemi kullanırlar ve bunu amaç olarak benimserler (Morris, 2002: 4). Bu amaçları güderken psikoloji, organizma ile ilgili direkt olarak kanıya varmak yerine sorgulayarak fikir üretmeye çağırda bulunmaktadır. Psikolojinin ilk hedefi organizmaların çeşitli davranış şekillerini tanımlamaktır (Plotnik, 2009: 4). Bu tanımlamayı yapabilmek için tanımlama yapacak kişinin gerekli psikolojik bilgilere sahip olması gerekmektedir. Psikolojinin ikinci hedefi davranışın sebebini açıklamaktır (Plotnik, 2009: 4). Bu hedefte, davranışın görünenden ibaret olmadığı ve bunun altında yatan sebeplerin ortaya çıkarılması gerektiği vurgulanmaktadır.

Psikolojinin üçüncü hedefi organizmaların belirli şartlar altında ne şekilde davranacağını kestirmektir (Plotnik, 2009: 4). Öngöröde bulunmak, kişinin davranışını kontrol etme konusunda yardımcı olmakla birlikte, öngörölene göre planlama yapmak ya da ona göre yol izlemek konusunda yardımcı olmaktadır. Psikolojinin dördüncü hedefi ise organizmaların davranışlarını kontrol etmektir (Plotnik, 2009: 4). Kontrol, organizmanın davranışına göre değişiklik göstermektedir.

İNİS adına hedeflenen kaynakların temin güçlüğünü azaltmak, kaynağın bulunduğu yapılanma içerisindeki faaliyetlerinin sürekliliğini sağlamak, deşifre olmamasına özen göstermek ve motivasyonunun devamlılığını sağlayarak en yüksek faydayı elde etmek gibi İNİS konularına hâkim olmak, insan psikolojisini bilmekten geçmektedir. Bundan dolayı, kaynak temininde İNİS çalışanı ve kaynak adayı için gerekli bazı koşulların varlığı ve bu koşulların psikolojiyi ilgilendiren kısımları ileriki başlıklarda kuramlarla detaylandırılmaktadır.

İNİS yoluyla elde edilen istihbari bilgilerin diğer kaynak türlerine kıyasla daha güvenilir olduğunu söylemek olasıdır. Ancak İNİS yoluyla gelen bilgilerin doğruluğunu tespit etmenin bazı gereklilikleri bulunmaktadır. Bu gerekliliklerin en

başında insanı okuyabilme becerisi yer almaktadır. İnsanı okuyabilme yetisine sahip olmak, her ne kadar mesleki tecrübe ile geliştirilebilse de bu birimlerde yer alabilmek ve İNİS alanında çalışabilmek için kaynak diye nitelenen kişiye karşı nasıl bir duruş sergilenmesi gerektiğini psikolojik boyutlarıyla bilmek istihbarat çalışmaları için önem arz etmektedir. Bundan dolayı konuya psikolojik yaklaşım sağlanmaktadır.

İNİS faaliyetleri, etkili ve zamanlı istihbari bilgi elde etmenin yolları bilinerek alanında uzman kişiler tarafından yürütülmektedir. Uzmanlığın artırılması için İNİS, bilgi aktaran konumunda bulunan kaynak ve toplayıcı rolündeki İNİS çalışanı açısından incelenmektedir. İNİS için tüm psikolojik koşullar göz önünde bulundurularak İNİS çalışanı ve kaynak açısından risk olarak görülen şartlar ortadan kaldırıldığında ya da en aza indirildiğinde karşılıklı güven ve iletişimin sağlanacağı öngörülmektedir.

İNİS'te psikolojinin rolü ve öneminin ele alınmasının bir diğer nedeni de İNİS'te izlenen yöntemlerin sağlıklı bir şekilde uygulamaya geçirilebilmesi için kaynak niteliğindeki kişinin içsel çatışmaları ve benlik bütünlüğünün korunmasında yaşanabilecek zorlukları göz önünde bulundurmak gerekliliğidir. Bu bakımdan, genel olarak psikolojik yaklaşımlar ile kaynağın İNİS safhalarındaki pozisyonlarının bu yaklaşımlarla değerlendirilmesi şeklinde bir tutum izlenmektedir. Kaynak merkezli görünen bu tutum, İNİS çalışanına yol göstererek İNİS çalışanını çok boyutlu düşünmeye sevk etmektedir.

3.2. KİŞİLİK

Bu bölümde kişiliğin tanımı yapılarak öğrenme psikolojisinin babası olarak bilinen Edward Thorndike ile edimsel koşullama, Psikolog Julian Rotter'ın bakış açısı ile de sosyal öğrenme kuramı üzerinde durulmaktadır. A, B ve C şeklinde kümelere ayrılan kişilik bozuklukları İNİS açısından değerlendirilmektedir.

3.2.1. Kişiliğin Tanımı

Kişilik, bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım iki bölümden oluşmaktadır. Tutarlı

davranış kalıpları ile ilgili olan birinci bölümde önemli olan nokta davranış kalıplarının tutarlı olmasıdır. Kişilik için davranışlar yalnızca içinde bulunulan duruma verilen tepkilerden ibaret değildir. Sonuç olarak, insanların davranışlarında bir tutarlılık beklenilmesi doğaldır (Burger, 2006: 23). İNİS kaynak adayının davranışında tutarsızlık söz konusuysa, diğer bir deyişle, kendisinden beklenen tepkilerden çok daha farklı tepkilerde bulunuyorsa, adayın motivasyonunun belirlenmesi imkânsızlaşmaktadır. Bundan dolayı, İNİS çalışanının kaynaktaki davranış tutarsızlığını fark etmesi ile çoğu zaman kaynağa ne şekilde yaklaşım sağlanacağı belirlenememektedir. Sonuç olarak ilk safhada sonlandırma planlanmaktadır. Ayrıca kaynak adayının özellikle ikna aşamasında tutarsız davranışlar sergileyerek kabul konusunda direnç gösterebilmesi de muhtemeldir. Ayrıca, kaynak adaylarındaki tutarsız davranışların İNİS'in ilk safhaları ile sınırlı olmayıp kaynak rolündeki kişilerde de bu tür davranışların görülebileceğini söylemekte fayda vardır. Bundan dolayı davranışta tutarlılık konusu, İNİS'in her safhası için ayrı bir önem barındırmaktadır.

Kişiliğin tanımındaki ikinci bölümde, kişilik içi süreç ele alınmaktadır. Kişilik içi süreçler, kişiler arası süreçlerden farklılık göstermektedir. Kişilik içi süreçler, bireylerin nasıl davranacağını ve hissedeceğini etkileyen ve kişilerin iç dünyasında gelişen bütün duygusal, güdüsel ve bilişsel süreçleri kapsamaktadır (Burger, 2006: 23). Bu çalışmada; duygu, güdü ve biliş olarak bahsedilen üç kişilik içi süreçten duygu ve güdü üzerine İNİS açısından yorum yapılmakla birlikte, biliş üzerinde durulmamaktadır. Kişilik içi süreçlerden duygu; davranışın temelinde bulunan üzüntü, hüznün veya hayret gibi hisleri içermektedir (Morris, 2002: 409). Kaynağın duygulanmasına göre bilgi paylaşımında bulunması her zaman muhtemeldir². Örneğin; kaynağın, örgüt içerisindeki öfkesinin artışı ile orantılı olarak daha fazla bilgi getirmesi mümkündür. Diğer bir kişilik içi süreç olan güdü; hedefe yönelik davranışı başlatan açlık, susuzluk ya da başarı şeklindeki özgül bir istek, gereksinim veya arzu olarak tanımlanmaktadır (Morris, 2002: 408). Kaynağın ihtiyaçları, motivasyonunun belirlenmesinde ya da motivasyonunda değişim

² Duygulanım; iç ya da dış uyaranların, dikkat, algı, hafıza, düşünce gibi zihinsel işlevlerden ayrı olarak, insanda meydana getirdiği etki ve tepkilerin bütünüdür (Göksu, 2007: 40).

oluşmasında etkilidir. Çünkü kaynağın ihtiyaçları doğrultusunda motivasyon yön değiştirmektedir.

Başka bir tanıma göre kişilik, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir (Cüceloğlu, 1999: 404). Buradaki kişilik tanımından yola çıkarak, kaynağın iç ve dış çevresiyle kurduğu ilişkilerde tutarlılık göstermesi gerekmektedir. Ancak, kaynak rolündeki kişi ister istemez bulunduğu çevre ile içsel olarak çatışmaktadır. Bu çatışmanın, bilgi aktardığı süre zarfı ile sınırlı kalmayıp yaşamı boyunca devam etmesi muhtemeldir.

İNİS çalışanının potansiyel İNİS kaynağının kişilik özelliklerini bilerek adaya yaklaşım sağlaması, çalışanın ikna kabiliyetini artırmasına yardımcı olabilecek en önemli etken olarak düşünülebilir. Çalıştırılmaya başlanan kaynağın sevk ve idare esnasında vereceği tepkilerin tahmin edilmesi, tehditlerin analiz edilmesi, risk planlamasının yapılması ve gerekli güvenlik tedbirlerinin alınması yine İNİS kaynağının kişilik özelliklerinin bilinmesine bağlıdır. İNİS'in ilişik kesme safhasında kaynağın kişilik özelliklerine bağlı içsel çatışmalarına odaklanılmakta ve bilgi aktarımı sonrasında kaynakta meydana gelebilecek yıpratıcı süreçler değerlendirilmektedir. Sonuç olarak, kaynağın kişilik özelliklerinin psikolojik açıdan yorumlanması İNİS'in tüm safhalarında çalışan için kolaylık sağlamaktadır.

3.2.2. Edimsel Koşullama ve Kaynak

Edimsel koşullama, Psikolog Burrhus Frederic Skinner tarafından ortaya atılmış ve geliştirilmiştir. Diğer bir ismi operant koşullamadır. Edimsel koşullamanın tanımına geçmeden önce bu başlık altında sıklıkla bahsedilecek olan pekiştireç kavramının tanımını yapmakta fayda vardır. Pekiştireç; bir uyarının ya da durumun davranışın sıklığını artırdığını bildiren bir sözcüktür (Alıcı, 2011: 37). Edimsel ya da operant koşullama ise, yemek yeme veya sosyal onay gibi pozitif pekiştiricilerin (şok veya sosyal reddedilme gibi negatif pekiştiricilerin kaldırılmasının) davranışı nasıl güçlendirdiğine odaklanmaktadır (Goldstein, 2013: 43). Edimsel koşullama, davranışın sıklığını etkileyen sonuçlarla ilgilenmektedir. Ardından gelen bir davranışın sıklığını artıran sonuca pekiştirme, azaltana ise cezalandırma denilmektedir (Burger, 2006: 520). Pekiştirme ve cezalandırma kavramlarını İNİS'in

motivasyon kısmında kullanmak mümkündür. Pekiştirme kavramı için özellikle uygun motivasyon kaynağının belirlenmesinde kaynak olarak değerlendirilen kişinin verimliliğinde artışa yol açan unsurların seçilmesinin uygun olabileceği değerlendirilmektedir. Verimliliğin artmasındaki öncül ise, getirilen bilginin -eskiye oranla- doğruluk artışı ya da getirilen bilgi sayısındaki artış olabilmektedir. Cezalandırma kavramının ise; kaynakta verim düşüklüğü, rol sapması (verilen rolü yanlış yorumlama ve uygulama), eksik veya yanlış bilgi aktarımı, performans düşüklüğü gibi durumların fark edilmesi veya gözlenmesi halinde, sağlanan motivasyonu yok etme veya azaltma şeklinde uygulanabileceği değerlendirilmektedir.

Pekiştirme tarifeleri; sabit ve değişken oranlı ile sabit ve değişken aralıklı olmak üzere dörde ayrılmaktadır. Sabit oranlı tarifiede; pekiştireç elde etmek için organizmanın ortaya koyması gereken tepki sayısı her denemede sabittir (Alıcı, 2011: 171). İNİS kaynağının motivasyon (pekiştireç) elde etmek için aktarması gerekenlerin her görüşmede sabit olması bu tarifeye örnek olarak verilebilmektedir. Kaynağın bu sabitliği yakalaması ile görüşmeden verim elde edilememesi söz konusu olabilmektedir. Bu durumda İNİS için vakit ve motivasyon kaybını önlemek adına kaynağın ilişkisinin kesilebileceği çıkarımı yapılmaktadır. Değişken oranlı tarifiede ise; organizmanın pekiştireç elde etmesi için bir önceki pekiştireçten sonra ortaya koyması gereken tepki sayısı her denemede değişir (Alıcı, 2011: 261). Bu aslında genel olarak İNİS sürecinde de geçerlidir. Çünkü kaynağın getireceği bilgilerin oranında değişkenlik olabileceği değerlendirilmektedir.

Sabit aralıklı tarifiede; pekiştirecin verileceği zaman bir önceki pekiştireçten sonra aradan geçen zamana göre ayarlanır. Bu tarifiede organizmanın pekiştireç elde etmesi için bir önceki pekiştireçten sonra geçen süre her denemede aynıdır (Alıcı, 2011: 267). İNİS süreci için görüşmelerin ne zaman yapılacağına karar verilmesinde sabit bir aralık belirlemenin İNİS için risk barındırabileceği değerlendirilmektedir. Çünkü istihbarat ilkeleri gereği kaynağa tam olarak güven duyulamamaktadır. Buna ek olarak, kaynağın bilgi aktarımı talebi kaynağın kendisi ile ilgilidir. Bu talep için sabit bir zaman aralığı belirlenemeyeceği öngörülmektedir. Değişken aralıklı tarifiede ise; organizmanın pekiştireç elde etmesi için bir önceki pekiştireçten sonra geçen süre her denemede değişir (Alıcı, 2011: 174). Psikolojik perspektif ile; İNİS

sürecinde gerek güvenlik tedbirleri gerekse kaynağın bilgi sağlamasındaki değişiklik sebebiyle değişken aralıklı tarife kullanılabileceği çıkarımı yapılabilmektedir. İNİS alanında her görüşme sonrası maddi motivasyon sağlama ya da İNİS kaynağının ihtiyacını giderme gibi sabit aralıklı tarife yerine, değişken aralıklı tarifenin kullanılması ile kaynakta performans artışı gözlenebileceği ve motivasyon kaybının önlenebileceği değerlendirilmektedir.

Edimsel koşullamanın olmazsa olmazlarından olan etki yasası, öğrenme psikolojisinin babası olarak bilinen Edward Thorndike tarafından formüle edilmiştir. Thorndike'ın etki yasası formülüne göre, doyurucu sonuçlara yol açan davranışların tekrar edilme olasılığı artarken böyle bir sonuca yol açmayan davranışların tekrar edilme olasılığı azalmaktadır (akt. Burger, 2006: 519). İNİS açısından psikolojik bir çıkarım yapmak gerekirse; bilgiyi getiren kaynak için istihbarat teşkilatları tarafından sağlanan motivasyon türleri ne kadar doyurucu olursa, kaynağın bilgi getirme devamlılığının ya da istihbarata çalışma isteğinin de bir o kadar süreklilik barındıracağı öngörülmektedir.

Organizmanın farklı uyaranlara farklı tepkiler vermesi, ayırt etme (discrimination); benzer uyaranlara aynı tepkiyi vermesi, genelleme (generalization) olarak bilinmektedir (Alıcı, 2011: 189). İNİS kaynağı, görüşme sürecinde çalışan tarafından aldığı uyarıları ya da yapması ve yapmaması gerekenleri bilmektedir. Hatta bazı durumlarda bu davranışları bilmekle kalmayıp içselleştirebilmektedir. İNİS çalışanı tarafından istenilenlerin öncelikli olarak kendi bireysel güvenliği için ön koşul taşıdığını kabullenebilmektedir. Ancak bu durumun, kaynakta uyarıcı genellemesine yol açabilmesi ve böylelikle kaynağın örgüt içerisinde olumsuz davranışlar sergileyebilmesi mümkündür. Şöyle ki; psikolojik açıdan değerlendirildiğinde temkinli olma konusunda kendi kendisini sürekli olarak uyaran kaynak, zamanla bu davranışlarıyla diğer örgüt mensuplarının dikkatini çekebilir. Böylece, kendisinden beklenen davranışları aşırı kaygı nedeniyle örgüt içerisine genellerek can güvenliğini riske atabilir ve belki de kendi infazını hazırlayabilir.

Kaynağın uyarıcı genellemesi yaparak zor duruma düşmemesi için İNİS çalışanı tarafından yapılması gereken; kaynaktan istediklerinin uygulama yerini, zamanını ve sınırlarını belirli aralıklarla kaynağa hatırlatmaktır. Ek olarak İNİS

çalışanı kendi gözlem gücünden faydalanarak ya da sosyal medyada duyulan haberlerden örnekler vererek, kaynağın yapılan uyarıcı genellemesi yanlışlarını fark etmesini sağlayabilmektedir.

3.2.3. Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal öğrenme kuramı, Rotter ve Bandura tarafından geliştirilen bir teoridir. Bu kuram, başkalarına ne olduğunu izleyerek ya da bir konu hakkında bir şeyler işiterek öğrenme üzerine odaklanmaktadır (Morris, 2002: 230). Diğer bir ifadeyle, gözlem yoluyla öğrenmeyi desteklemektedir. Bu öğrenme kuramı, model olarak ele alınan ile model alandan oluşmaktadır. Model olarak ele alınan olumlu yönde etki edebilirken olumsuz yönde de etki edebilmektedir. Bandura'ya göre birey, gözlediği modellerin pekiştirilen davranışlarını kendisi de gösterirken, cezalandırılan davranışları ise yapmaktan kaçınmaktadır (akt. Gündoğdu, 2012: 238). Burada kaynak adayının, kaynak olup da örgüt tarafından fark edilip cezalandırılan bir kişiyi örnek alarak kaynak olmaktan kaçınabileceği değerlendirilmektedir.

İnsan kişiliğini kaynak açısından açıklamak için Rotter'ın sosyal öğrenme kuramını ele alırken tanımladığı davranış potansiyeli ve beklenti gibi kavramlardan bahsetmek gerekmektedir. Davranış potansiyeli; belirli bir davranışın belirli bir ortamda ortaya çıkma ihtimalidir (akt. Burger, 2006: 526). İNİS kaynağı olarak devşirilmek istenen kaynak adayının sunulan ortama göre farklı tepkiler verme potansiyeli mevcuttur. Ancak, kaynağın almış olduğu kararlar ile bulunulan ortamın örtüşmesi halinde tepkisinin İNİS için istenilen seyirde ilerlemesi beklenmektedir.

Rotter, "Davranış potansiyelinin gücünü ne belirlemektedir?" şeklindeki sorunun cevabını iki değişken ile açıklamıştır. Bunlar: beklenti ve pekiştirme değeridir (akt. Burger, 2006: 526). Bu iki kavramın tanımları yapılarak İNİS açısından değerlendirmelerde bulunulacaktır. Hayat boyu yapılan kestirimlere beklenti denilmektedir. Beklentiler, çoğunlukla daha önce yaşanan olaylara göre oluşmaktadır (akt. Burger, 2006: 526). Örgüt içerisinde bilgi aktarımında bulunacak kaynak adayının beklentilerini de çevresinde görüp şahit olduğu olaylar ya da duydukları etkilemektedir. Pekiştirme değeri; bir pekiştireci diğerine tercih etme derecesi olarak tanımlanmaktadır (akt. Burger, 2006: 529). Bu durum, organizma ile

ilgilidir. Pekiştirme tercihinin takibi ise İNİS çalışanının gözlem ve değerlendirme gücüne dayanmaktadır. Kaynak adaylarının bir kısmı parayı pekiştireç olarak kabul edebilirken diğer bir kısmı sosyal bir ihtiyacının karşılanmasını pekiştireç olarak değerlendirebilmektedir.

3.2.4. Kişilik Bozukluklarının İNİS'e Etkisi

İNİS kaynakları genellikle istihbarata çalıştıklarını ailelerinden ve çevrelerinden saklamaktadırlar. Bu iki taraflı belirsizlik ortamında kaynaklar, çoğu zaman kendilerinin kim olduğunu ve bu işe neden girdiklerini sorgulamaktadırlar. Bazen kim olduklarını unuttukları bir tür psikolojik rahatsızlığa yakalanmaktadırlar (Friedman'den akt. Yılmaz, 2018: 317). Nihayetinde, kişilik bozukluğu olan İNİS kaynakları, İNİS sürecinin normal seyrini etkileyerek İNİS'teki dengenin bozulmasına yol açmaktadır. İNİS sürecindeki değişiklik ve anormallikleri en aza indirmek için kişilik bozuklukları üzerinde durulmaktadır.

Kişilik bozuklukları; geçmiş yaşantılara dayanan ve kişide zorlanmaya veya diğer insanlarla çatışmalara yol açan, düşünme ve davranmanın esnek olmayan ve uyumsuz biçimlerinden oluşan bozukluklardır (Morris, 2002: 549). Psikoloji bilimi çerçevesinde değerlendirildiğinde çoğu kaynakta, özellikle sevk ve idare safhası tamamlandıktan sonra, psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıkması öngörülebilir. Bu kapsamda, İNİS çalışanının özellikle de ilişik kesme aşamasında kaynağa fayda sağlayabilmesi açısından kişilik bozukluklarının bir kısmını bilmesi önem arz etmektedir.

İlişik kesme safhasının haricinde diğer tüm safhalarda da kişilik bozuklukları bilgi ve deneyiminden fayda sağlamak mümkündür. Kaynak adayına yaklaşım sağlarken kaynak adayının gözlemlenmesinde ve yaklaşım sağlanmak istenen kaynak adayının davranışlarında tespit edilen anormallikler İNİS'in devam eden diğer süreçlerinde yol gösterici olabilmektedir.

İkna safhasında, kendini karşı tarafın sözlerine tamamen kapatan ve sadece kendi konuşmaları ile düşüncelerine odaklanan bir kaynak adayı ile karşı karşıya kalmak mümkündür. Bu kaynak adaylarını yakından tanıdıkça sorunun ne olduğunu yordayabilmek için psikoloji biliminden yararlanılabilir. Kişilik bozuklukları

sayesinde bazı değerlendirmeler yapılan kaynak adayının davranışlarına göre uygun ikna yöntemleri belirlenerek ikna sürecine katkı sağlanabileceği düşünölmektedir.

Angaje safhasında İNİS çalışanının devşirilen, sızdırılan ya da kendi gelen olmak üzere üç tip kaynak adayı ile karşılaşabileceğinin üzerinde durulmuştı. Bu üç tip kaynak adayında da kişilik bozukluklarının belirtileri ile çıkarımlar yapmak ve angaje faaliyetlerini bu çıkarımlar doğrultusunda sevk ve idare ile sonuçlandırmak mümkündür. Çünkü bu faaliyetlerin tamamında İNİS için psikolojik değerlendirmeler büyük önem barındırmaktadır. Özellikle de kendi gelen kaynak adaylarının sorgulanmasının ve yalan söylemeye meyilli bir kişilik özellikleri olduğu üzerinde durulmasının İNİS sürecine katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

Sevk ve idare safhasında kaynağın örgüt içerisinde farklı maske hikâyelere bürünmesi, bu maske hikâyelere uyum süreci ve İNİS çalışanının belirlediği roller doğrultusunda davranması kişiliği için yıpratıcı sonuçlar doğurabilmektedir. Kaynağın yaşamak zorunda kaldığı bu ikilemlerin kişiliğine zarar vermesinin önüne geçebilmek için İNİS çalışanının kaynağa verdiği roller arasında uyum araması önem barındırmaktadır. Böylece kaynağın rollerine uyum konusunda sıkıntı yaşamayarak ilişik kesme safhasında ortaya çıkabilecek kişilik bozukluklarının da önüne geçilmiş olmaktadır.

Amerikan Psikiyatri Birliği'nin hazırlamış olduğu DSM-V Tanı Ölçütleri Başvuru El Kitabı'nın (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders-V, DSM-V*) “Kişilik Bozuklukları” bölümünde genel kişilik bozukluğu; kişinin içinde yaşadığı kültürün beklentilerinden belirgin olarak sapan, süregiden bir içsel yaşantı ve davranış örüntüsü olarak tanımlanmaktadır. Bu örüntü, iki -ya da daha çok- alanda kendini göstermektedir. Bu alanlar; biliş (kendini, diğer insanları ve olayları algılama ve yorumlama yolları), duygulanım (duygusal tepkilerin aralığı, yoğunluğu, değişkenliği ve uygunluğu), kişilerarası işlevsellik ve dürtü denetimi şeklindedir (Amerikan Psikiyatri Derneği, 2014: 327). Kişilik bozuklukları; A, B ve C olmak üzere kümelere ayrılmaktadır. Bu kümelerde bulunan bozuklukların tamamı değil de İNİS açısından uygun görölenleri aşığıdaki gibi ele alınmaktadır. Öte yandan, kişilik bozuklukları ile İNİS çalışanlarından kaynaklar için tanı koyma girişimleri beklenmemektedir. Bundan ziyade kaynağın bozukluklardaki belirtiler ve özelliklere

sahip olup olmamasına göre çalışanların temkin sağlamaları, İNİS sayfalarındaki değerlendirmelerini ve güvenlik tedbirlerini bu doğrultuda yapmaları amaçlanmaktadır.

3.2.4.1. A Kümesi Kişilik Bozuklukları

A kümesi kişilik bozuklukları; kuşkucu (paranoid), şizotipal ve şizoid şeklinde üç kişilik bozukluğunu içermektedir. Paranoid kişilik bozukluğu, başkalarının davranışlarını kötü niyetli olarak yorumlamak gibi başkalarına karşı duyulan genel bir güvensizlik ve kuşkuculuk halidir (Amerikan Psikiyatri Derneği, 2014: 328)³. Dikkatli konuşan, ketum, dolambaçlı, entrikacı ve tartışmacı olan bu bozukluğa sahip kişiler yine de kendilerini akılcı ve nesnel görmektedirler (Morris, 2002: 549). Bu bozukluğun belirtilerini gösteren kaynakların, bilgi paylaşımı konusunda gönüllü olsalar dahi İNİS çalışanına sürekli olarak kuşku ile yaklaşımları muhtemeldir. Aynı zamanda, kendi örgütleri içinde de benzer kuşkulara sahip olabilmektedirler. Kimseye tam olarak güven duyamamaları, ikilem yaşamalarına yol açabilmektedir. Bu ikilemlerinin ise İNİS çalışanlarını zor durumda bırakabileceği değerlendirilmektedir.

Şizotipal kişilik bozukluğuna sahip olan bireyler, yakın ilişkilerden rahatsızlık duymakta, toplumsal ve kişiler arası eksikliklerinin yanı sıra bilişsel ve algısal çarpıtmalar ve sıradışı davranışlar ile kendilerini belli etmektedirler (Amerikan Psikiyatri Derneği, 2014: 330). Genellikle toplumdan izole edilmiş bir şekilde yaşamaktadırlar. Aynı zamanda, bu kişilerin az arkadaşlıkları vardır ve sırdaşları yoktur.

Şizoid kişilik bozukluğu, toplumsal ilişkilerden kopma ve kişilerarası ortamlarda duygularını kısıtlı gösterme ile ilintilidir (Amerikan Psikiyatri Derneği, 2014: 329). Psikolojik açıdan değerlendirildiğinde; İNİS kaynaklarının genellikle ilişik kesme aşamasında şizotipal ve şizoid kişilik bozukluklarının özelliklerini yansıtabilecekleri öngörülmektedir. Bunun sebebi ise, istihbarat adına yaptıklarını ya

³Amerikan Psikiyatri Derneği'nin hazırlamış olduğu DSM-5 Tanı Ölçütleri Başvuru El Kitabı'nda tüm bozuklukların belirtileri maddeler halinde ve ayrıntılı olarak verilmektedir. Yukarıda bahsedildiği üzere, İNİS çalışanının görevi kaynağa tanı koymak değildir. Bunun için bu çalışmada bozuklukların genel tanımları yapılmış ve belirtilerin bir kısmına değinilmiştir.

da paylaştıklarını kimseye bahsetmemeleri konusunda sürekli olarak kendilerini uyarmaları ve zamanla yanlış yapmamak (İNİS açığı vermemek) için kendilerini insanlardan soyutlamaları olarak düşünülebilir.

3.2.4.2. B Kümesi Kişilik Bozuklukları

Toplum dışı (antisosyal), sınırda (borderline), histriyonik ve özsever (narsisistik) kişilik bozuklukları olmak üzere dört türde incelenmektedir. Bu türlerden antisosyal kişilik bozukluğuna sahip kişiler, başkalarının haklarını umursamamakta ve bu hakları çiğnemektedirler. Aynı zamanda “yasal yükümlülöklere uymama, kişisel çıkarı ya da zevki için başkalarını dolandırma ile belirli sahtekarlıklar yapma, kendisinin veya başkalarının güvenliğini umursamama, dürtüsellik ya da geleceğini tasarlayamama, sinirlilik ya da saldırganlık hali, sürekli bir sorumsuzluk, yaptıklarından dolayı vicdan azabı çekmeme” gibi belirtileri bulunmaktadır (Amerikan Psikiyatri Derneğı, 2014: 331). Antisosyal kişilik bozukluğuna sahip olan kişiler, genellikle suç işlemeye meyillidirler. Bu nedenle İNİS çalışanının tedbiren örgütteki kaynağına bu bozukluğa sahipmiş gibi yaklaşmasının ve bu konuya özel olarak ilgi göstermesinin kendisi için yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Çünkü kişiler, bu bozukluğa sahip olduklarından dolayı örgüt üyesi olabilmektedirler. Belirtileri arasında kendisinin veya başkalarının güvenliğini umursamama, sürekli bir sorumsuzluk hallerinin olması, İNİS çalışanlarını riske atmaktadır. Bunun için çalışanlar, antisosyal kişilik bozukluğunun özelliklerini belirgin bir şekilde gösteren kaynaklara özel olarak dikkat etmek durumundadır.

Sınırda (borderline) kişilik bozukluğı olan kişilerde; kişilerarası ilişkilerde, benlik algısında ve duygulanımda tutarsızlık ve belirgin dürtüsellik görölmektedir. Belirtilerinden bir kısmını, “gerçek ya da imgesel bir ayrılıktan kaçınmak için çılgınca çaba gösterme, tutarsız ve gergin kişilerarası ilişkiler örüntüsü, kimlik karmaşası, yineleyici intihar davranışları, süregelen bir boşluk duygusu” şeklinde sıralamak mümkündür (Amerikan Psikiyatri Derneğı, 2014: 332).

Bazı örgüt mensuplarının kendisinden önce örgüte dahil olan ve burada faaliyet yürütürken ölen aile bireyleri vardır. Sırf ölen aile bireyinin -sözde- davasını gütmek veya devam ettirmek için kendisi de örgüt üyesi olabilmektedir. Bu durumu,

ayrılıktan kaçış olarak yorumlamak da mümkündür. Kaçışın devamı ise, örgüt içerisindeki intihar vakalarını doğurabilmektedir. Kimi zaman İNİS çalışanının kaynak olarak ikna ettiği ve düzenli görüşmelerde bulunduğu bir kişiden ani şekilde haber alamamasının söz konusu olabileceği değerlendirilmektedir. Bu durum psikolojik açıdan değerlendirildiğinde; çalışan, genellikle aşırı şüpheden dolayı intihar ya da infaz ile sonuçlanabileceği öngörülen böyle bir durumda kendisini suçlayabilmektedir. Ancak, bunun borderline kişilik bozukluğu ya da kaynak tarafından oluşan diğer durumların bir sonucu olabileceğinin unutulmaması ve çalışanın kendisini suçlamaması İNİS'in devamlılığı için fayda sağlayacaktır.

Hisriyonik kişilik bozukluğunda aşırı duygusallık ve ilgi çekme arayışları görülmektedir. Bu bozukluğa sahip bireyler, genel olarak ilgi odağı olmadığı durumlarda rahatsız olmakta, birden değişen yüzeysel (sığ) duygular göstermekte, ilgi çekmek için sürekli olarak dış görünümünü kullanmakta, kolaylıkla etki altında kalmakta, yapmacık davranmaktadırlar (Amerikan Psikiyatri Derneği, 2014: 333). Bu bozukluktaki özelliklere sahip bireylerin kaynak olmadaki motivasyonları; kişisel olarak kendi duygularını bastırmak ya da isteklerini telkin etmektir.

Narsisistik kişilik bozukluğu, erken erişkinlikte başlayan ve değişik bağlamlarda ortaya çıkan, büyülenme (düşlemlerde ya da davranışlarda), beğenilme gereksinimi ve eşduyum yapamama ile kendini göstermektedir. Bu bozukluğa sahip olan bir birey “büyülenme, sınırsız başarı, güç, zekâ, güzellik ya da yüce bir sevgi düşlemleriyle uğraşma, çok beğenilmek isteme, kendi çıkarı için başkalarını kullanma, hak ettiği duygusu içinde olma, kıskançlık duygusu ile yaşama, başkalarına saygısız davranma” şeklindeki belirtilerin bazılarını sahiptir (Amerikan Psikiyatri Derneği, 2014: 333-334). İNİS'te faydalanılacak kişinin örgütte üst düzey bir yetkili veya yönetici nitelikte olması halinde (bu varsayımın uç olduğu kabul edilmekte) bu bozukluk üzerinde durulması faydalı olabilir. Çünkü psikoloji alanında yapılan çalışmalarda görülmektedir ki genellikle lider konumundaki kişilerde narsisistik kişilik bozukluğu saptanmaktadır.

3.2.4.3. C Kümesi Kişilik Bozuklukları

Bu kümede İNİS süreci ile ilgili olduğu düşünülen çekingen ve bağımlı kişilik bozukluklarına yer verilmektedir. Çekingen kişilik bozukluğu; toplum içinde çekingenlik, yetersizlik duyguları ve olumsuz değerlendirilmeye aşırı duyarlılık ile görülmektedir. Bu bozukluğa sahip bireylerde bazı belirtiler bulunmaktadır. Bunlar; “eleştirilme, onaylanmama ya da dışlanma korkuları yüzünden ilişki kurmayı gerektiren işle ilgili etkinliklerden kaçınmak, seveceklerini kesin olarak bilmedikçe insanlarla ilişkiye girmek istememek, utandırılacağı ya da alay edileceği korkusu yüzünden yakın ilişkilerde tutuk davranmak, yetersizlik duyguları yüzünden yeni kişilerle bir arada bulunduğu ortamlarda çekingen davranmak, kendisini toplumsal yönden beceriksiz, kişisel açıdan çekiciliği olmayan biri olarak ya da başkalarından aşağı görmek” şeklinde sıralanmaktadır (Amerikan Psikiyatri Derneği, 2014: 334-335). Psikolojik olarak örgüte katılım açısından değerlendirme yapmak gerekirse; kendini bu kadar aşağılayan bireyin, toplumdan çekilmek için örgüte sığınabilmektedir. Çünkü kendilerinde gördükleri aşağılık hissi, örgütün övme davranışları ile yok olabilmektedir. Belli bir müddet sonra örgütteki övülme dönemi biten birey, örgütün gerçek yüzünü görmekte ve kaynak adayı olabilmektedir. Bu tip bireylerdeki kişisel çıkarların aşırılığı, getirilen bilgilerin doğruluğunu sorgulatmaktadır.

Bağımlı kişilik bozukluğu olan kişiler, boyun eğici ve yapışkan davranışlara sahip olmakla birlikte sürekli olarak ilgilenilme gereksinmesi içerisindeyler. Belirtileri; “başkalarından çok öğüt ve güvence almadıkça gündelik kararlarını vermekte güçlük çekmek, yaşamının çoğu önemli alanında kendilerinin yerine başkalarının sorumluluk almalarına gereksinim duymak, başkalarıyla aynı görüşte olmadığını söylemekte güçlük çekmek, başkalarından bakım ve destek sağlayabilmek için hoş olmayan işleri yapmaya gönüllü olmak, kendisine bakamayacağına ilişkin aşırı korkuları yüzünden tek başına kaldığında kendisini çaresiz ya da rahatsız hissetmek, yakın bir ilişkisi sonlandığında, bir bakım ve destek kaynağı olarak ivedilikle başka bir ilişki arayışı içine girmek” olarak sıralanmaktadır (Amerikan Psikiyatri Derneği, 2014: 335-336). İlişik kesme safhasında zorluk

yaşanabilecek potansiyeldeki bu bireyler bozukluğun özelliklerini barındırabilmektedir. Bu kişiler, çalışanın direktifleri ile davranışlarını sergilemekte ve ilişik kesmeden sonra yön bulmakta güçlük çekmektedir. Kaynak olarak çalıştıkları süreç uzadıkça yaşayacakları zorluğun artacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu zorluklarının üstesinden gelmek için örgütlerine bağlılıklarında artış ya da başka istihbarat teşkilatları ile irtibata geçmeye çalışma ihtimalleri vardır.

3.3. STRES VE İNSAN İSTİHBARATI

Bu başlıkta, stresin tanımı ve İNİS açısından stres değerlendirmesi yapılmaktadır. Ayrıca, stres konusu örselenme sonrası gerginlik (travma sonrası bozukluk) ve akut gerginlik (stres) bozukluğu ile ikincil (vekâleten) stres şeklindeki kısımları ile ele alınmaktadır.

Bireyin, fiziksel ve sosyal çevreden gelen uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrete stres denilmektedir (Cüceloğlu, 1999: 321). Diğer bir tanıma göre ise stres, bir gerginlik hali ya da tehdit oluşturan ve değişme ya da uyum gerektiren herhangi bir çevresel isteğe bağlı olarak yapılan bir değişikliğin sonucu ya da çevresel bir beklentidir (Morris, 2002: 493). Strese; işyerinde uygulanan mobing, hastane ortamındaki muayene sırası ya da trafikte araç kullanma örnek olarak verilebilmektedir. İNİS'te stresi çalışan ve kaynak açısından iki şekilde ele almak mümkündür. Kaynak için stres; kaynağın rol farklılıklarının oluşturduğu tehdit, ait olduğu gruptan gizli olarak yaptıklarının baskısı ve yaptıklarının açığa çıkmasından duyduğu korku şeklinde sıralanabilmektedir. Çalışan açısından stres ise; çalışanların kendilerini olumlu iş çıkarıp çıkarmama konusunda baskı altında hissetmeleri, yanlış yapma korkusu, kaynak tarafından ya da çevresel olarak gelebilecek olumsuz durumları içermektedir.

İNİS kaynağının stres düzeyi örgüt içerisindeki yaşantısına, özel hayatına, İNİS çalışanının talep ettiği bilgilere ve diğer çevresel uyarıcılara bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Kaynağın örgüt içerisindeki yaşantısında; yer değişikliği, örgüte yeni üyelerin eklenmesi ve böylece İNİS'e bilgi aktarırken rol yaptığı kişilerde değişiklik meydana gelmesi gibi stresörler olabilmektedir. Özel hayatındaki stresörlere; aile bireylerinden birinin kaybını ya da bir hastalığa

yakalandığını öğrenmesi, kişisel olarak yapmak istediği herhangi bir şeyi örgüt baskısından dolayı yapamaması, bilgi aktarımında bulunduğu ortamdan dolayı içsel çatışma yaşaması gibi örnekler sıralanabilmektedir. İNİS çalışanının talep ettiği bilgilerin erişilebilirliğinde bir farklılık olması kaynağın stres duymasına sebep olan bir diğer etkidir. Tüm bu sayılan stresörlerin yanı sıra aşağıda sıralanan stres bozuklukları kaynağın İNİS yaşantısını etkileyebilmektedir.

3.3.1. Örselenme (Travma) ve Tetikleyici Etkenle İlişkili Bazı Bozukluklar

Travma ve tetikleyici etkenle ilişkili olan bozukluklar başlığı altında; travma sonrası stres bozukluğu, akut stres bozukluğu ve ikincil travmatik stres olmak üzere üç alt başlık ele alınmaktadır.

3.3.1.1. Örselenme Sonrası Gerginlik (Travma Sonrası Stres) Bozukluğu

Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB), adından da çıkarım yapılabileceği üzere, yaşam riski barındıran bir travma geçirmiş bireylerde görülebilmektedir. Ek olarak büyük bir stres karşısında, artmış kaygı, travmayla ilgili uyarıcılardan kaçınma ve duygusal tepkilerin azalması gibi aşırı tepkileri yansıtmaktadır (Davison ve Neale, 2011: 152). Ölüm olayları, ateşli ya da bombalı saldırılar, infaz ve tecavüz olayları örgüt mensubunun yaşayabileceği başlıca TSSB sebepleri arasında gösterilebilir. Özellikle örgüt içerisinde yapılacak olan devşirme ve kaynak teminlerinde TSSB ile ilgili yorum yapmak mümkündür. İNİS çalışanı tarafından bu bozukluğun belirtileri, bulguları ve seyrinin bilinmesinde fayda bulunmaktadır. Çünkü pek çok örgüt mensubunda bu bozukluğun bulunduğunu iddia etmek yanıltıcı olmayacaktır. Nihayetinde bahsedildiği üzere TSSB'yi tetikleyen ölüm olayları, yaralanmalı olaylar, ateşli ya da bombalı saldırılar, infazlar ve tecavüzler tüm örgüt üyelerince duyulan, yaşanan ya da şahit olunanların en başında gelmektedir. Ancak örgüt mensubu olan kaynak için TSSB çıkarımı yapmak ve TSSB'ye bağlı değerlendirmeler yapmak İNİS çalışanı için kimi zaman yanıltıcı olabilmektedir. Çünkü TSSB'ye yol açan travmatik olayları yaşayan herkesin mutlaka TSSB yaşayacağını söylemek mümkün değildir. Nihayetinde yaşanan tüm olaylar kişilere göre farklı psikolojik sonuçlar doğurabilmektedir.

3.3.1.2. Akut Gerginlik (Stres) Bozukluğu

Bu bozukluğa sahip olan bireylerde, gerçek ya da göz korkutucu bir biçimde ölümle, ağır yaralanmayla karşılaşmış ya da cinsel saldırıya uğramış olma gibi yaşantılar bulunmaktadır. Ek olarak bu bireyler, “doğrudan örseleyici olay ya da olaylar yaşama, başkalarının başına gelen olaylara tanık olma, bir aile yakınının ya da yakın bir arkadaşının başına kötü olay geldiğini öğrenme, örseleyici olayların sevimsiz ayrıntılarıyla, yineleyici bir biçimde ya da aşırı bir düzeyde karşı karşıya kalma” gibi özelliklerden en az birine sahiptirler. Ayrıca yaşadıkları bu olaylardan sonra bireylerde; olumsuz duygudurum, çözölme, kaçınma ve uyarılmayı kapsayan belirtiler görölmektedir (Amerikan Psikiyatri Derneği, 2014: 152).

İNİS çalışanlarının kaynak ile İNİS süreci sonrası görüşmelerinin psikolojik olarak pek çok etkene dayandığını savunmak mümkündür. Psikolojik açıdan değeriendirildiğinde; İNİS kaynaklarından hedeflenen bilgilerin tamamına erişildikten sonra, sevk ve idaresi tamamlanan kaynağın devam eden dönemlerde de takip edilmesi, kaynağın İNİS süreci sonrasında şok yaşamasını engelleyeceği öngörülmektedir. İleriki dönemlerin takibi yapılırken, yukarıda kişilik bozuklukları ile ilgili bahsedilen özelliklerden faydalanmanın İNİS çalışanına kolaylık sağlayacağı değeriendirilmektedir.

3.3.1.3. İkincil (Vekâleten) Travmatik Stres

İkincil travmatik stres; kişilerin deneyimlediğı travmatik bir olayın ayrıntıları ve içeriğinin öğrenilmesi ve böylelikle öğrenilen travmatik deneyime dolaylı olarak tanık olanlarda travma sonrası stres belirtilerinin ortaya çıkmasıdır (Wee ve Myers’den akt. Özkul, 2019: 35-36). Diğer bir deyişle ikincil travmatik stres, bir başkasının travmasına maruz kalmanın patolojik tepkisidir (Figley’den akt. Orhan, 2020: 4). Travmaya maruz kalmış olan kişilere hizmet sağlamanın sonuçları hem kişinin anlam duygusunu, kimliğini ve dünya görüşünde önemli bozulmaları hem de toleransını, psikolojik ihtiyaçlarını, kendisi ve başkaları hakkındaki inançlarını etkilemektedir (Pearlman ve Saakvitne’den akt. Orhan, 2020: 4-5). İNİS çalışanı, kaynak kazanımı için kaynağa yaşadığı olaylarla ilgili kendince çözüm sunarak İNİS

süreci için hizmet sağlayabilmektedir. İNİS çalışanının, İNİS kaynağının örgüt içinde yaşadığı travmatik olayları dinlemesi ve kendince çözüm üretmesi, İNİS çalışanını ikincil travmatik stres altında bırakabilmektedir.

3.4. İNSAN İSTİHBARATINDA ALGI

Algı kısaca, duyu organları yoluyla alınan uyarıların organizmanın beklenti, gereksinim ve dikkat süreçlerinin kılavuzluğunda yorumlanma ve anlamlandırılma süreçleri olarak tanımlanabilmektedir (Aydın, 2005: 155). Beklenti, gereksinim ve dikkat üçlüsü, İNİS'in yaklaşma safhasında kaynağın algılarını yönlendirmektedir. Ayrıca, beklenti ve gereksinimler dikkate alınarak kullanılan ikna yöntemleri, angaje safhasında da kolaylık sağlamaktadır. Nihayetinde, bir aşamada yaşanan zorluk ya da kolaylık diğer aşamaları da etkilemektedir.

Öte yandan algı; göz, kulak, deri, burun, dil gibi beş duyu organıyla alınan uyarıcıların nesnel gerçeklik ve öznel yaşantı boyutlarında etkileşerek, organizmayı harekete geçiren anlamlı uyarılar haline dönüştürülme sürecidir (Aydın, 2005: 155). Nesnel gerçeklik İNİS'te; kaynağı etkileyen ortam, çalışan, teklif, motivasyon gibi değişkenleri içermektedir. Öznel yaşantı boyutları ise kaynağın İNİS sürecinde ve bu sürece dâhil olana kadar yaşadığı kişisel deneyimleri ifade etmektedir. Tüm bunları birleştirip kaynak tarafından İNİS'in anlamlı uyarı sürecine dönüştürülmesi, çalışan ile kaynağın çabaları ile gerçekleşmektedir. Yani, İNİS için algı çift yönlü (kaynak ve çalışan) etkileşim ile oluşmaktadır. Burada algı ile bir iletişim süreci oluşmaktadır. İletişim süreci,

Son olarak, algıların nadiren orijinal uyarıcının birebir kopyası olduğunu ve gerçek dünyanın kişisel yorumlarından oluştuğunu söylemek mümkündür (Plotnik, 2009: 124). Diğer bir deyişle, her uyarı bütün bireylerce aynı şekilde algılanmamaktadır (Aydın, 2005: 156). Bu durum, aşağıda yorumlanan sosyal algı etmenleri ve algısal beklentiler ile ilişkilidir.

3.4.1. Sosyal Algı Etmenleri

Sosyal algı, bireyin var olduğu toplum içerisinde o toplumdan etkilenecek kişi, grup ya da bir durumu algılaması ve bu algılamayı toplumsal edinimleri ile yorumlamasıdır (Yetim'den akt. Özkaptan, 2019: 12). Sosyal algı etmenleri hale etkisi, algılanan kişiye ilişkin bilgi ve kalıp yargılar, kişisel ve çevresel etki olarak dört alt başlıkta ele alınmaktadır. Bu alt başlıklardan kişisel etki, içsel etmen olarak ve çevresel etki ise dışsal etmen olarak değerlendirilmektedir.

3.4.1.1. Hale Etkisi

Başkalarına ilişkin algıların çoğu iyilik ya da kötülük açısından değerlendirilmektedir. Algılanan insanların diğer bütün özellikleri bu karardan çıkmaktadır. Buna hale etkisi denilmektedir (Freedman, Sears ve Carlsmith, 2003: 450). İstihbarat çalışanları hakkında olumlu bir fikre sahip olan kişi, çalışanlara fayda sağlamak adına kendiliğinden bilgi verme isteğinde bulunabilmektedir. Burada hale etkisi söz konusudur. İNİS çalışanları ya da istihbarat kurumları hakkında olumlu düşüncelere sahip olan İNİS kaynağı, tüm İNİS çalışanlarını olumlu yönde değerlendirerek yardımcı olma gayesiyle bilgi aktarmaktadır. Hale etkisi ikna safhasında da kaynak adayının kolaylıkla ikna olmasını sağlayabilmektedir.

Bir terör örgütü mensubu ya da başka bir devlet bürokratının İNİS ile ilgili algıları negatif yöndedir. İNİS kaynak adayının algılarının negatif yönde olması, adayın İNİS çalışanı hakkında (çalıştığı teşkilatı, davranışları vb. gibi genel olarak bütün özellikleri) olumsuz düşünmesine yol açmaktadır. Bu nedenle İNİS çalışanının kaynak adayındaki bu negatif algıları pozitif yöne çevirmek için maskesini uzun süre sürdürmesi gerekmektedir. Bu süreç İNİS çalışanı açısından yıpratıcı olabilmektedir. Çünkü İNİS çalışanının tüm bu çabalarına rağmen kaynak adayının hale etkisinden dolayı algısında herhangi bir değişiklik gözlenememesi de mümkündür.

3.4.1.2. Algılanan Kişiyi İlişkin Bilgi ve Kalıp Yargılar

Algılanan kişiyi ilişkin bilgi, kişinin algılanan bireyin üyesi bulunduğu grup ya da alt kültüre ilişkin bilgisini ifade etmektedir. Grupların üyeleri belirli özellik, değer ve davranışları paylaşmaktadır (Freedman, Sears ve Carlsmith, 2003: 115). Kalıp yargılar ise; belirli kişisel özellikler ve kategorilere ait olan bir grup insan hakkındaki inançlardır ve bu inançlar iyi ya da kötü olabilir (Baumeister ve Baushman'den akt. Şahin, 2012: 261). Bir örgütün üyesi olan çoğu İNİS kaynağı da diğer örgüt üyeleri ile ortak özellik, değer ve davranışlara sahiptir. Buradan yola çıkarak İNİS kaynaklarının İNİS çalışanları hakkındaki düşüncelerinin aynı olduğunu ve bir kalıp yargıya dayandığını söylemek mümkündür. Bu göz önünde bulundurulduğunda İNİS çalışanlarının kaynaklardaki kalıp yargıları yıkmaya çalışarak kendileri hakkındaki algıları değiştirmek için çaba harcamaları bir zorunluluktur. İNİS çalışanları bu algıları değiştirmeye çalışırken gerek angaje gerekse sevk ve idare safhasında İNİS kaynağının kalıp yargılarının örgütü tarafından tekrar tekrar beslenmeye devam edileceği öngörülmektedir. Bundan dolayı İNİS kaynağı ikilem içerisinde kalarak kalıp yargılarını yıkmama konusunda direnç gösterebilecektir.

3.4.1.3. Kişisel Etki (İçsel Etmen)

Kaynağın kendi kişisel durumundan, düşüncesi veya fikrinden kaynaklanan algılama etmenleri içsel etmenler olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir deyişle içsel etmenleri, İNİS kaynağının kendisinden kaynaklanan etmenler olarak yorumlamak mümkündür. Örgüt içerisinde yaşanan herhangi bir durumun kaynağa yansıması, ailesi ile ilgili bir olayın olması ve bu olayın kendisini etkilemesi, zihinsel yorgunluğu, kaygı, korku ve öfke durumları içsel etmenler olarak kaynağın algısını etkilemektedir. Kaynaktaki içsel etmenleri anlamak çoğu zaman güçtür. Çünkü çoğu kaynak, kendini açık bir şekilde ifade etmekten kaçınmaktadır.

3.4.1.4. Çevresel Etki (Dışsal Etmen)

Dışsal etmenleri kişinin kendisinden bağımsız olarak gerçekleşen etmenler şeklinde tanımlamak mümkündür. Kaynak görüşmesi esnasında bulunulan ortama, çevreye bağlı olarak meydana gelen bir etmen dışsal etmen olarak değerlendirilmektedir. Kaynak ile görüşülen mekânın gürültüsünden kaynağın sadece gürültüye odaklanması ve İNİS çalışanının söylediklerinden ziyade ortamın gürültüsünü algılayıp söylenenlerin belirli kısımlarını anlayıp diğer kısımlarını dinliyormuş gibi yapması dışsal etmenlerin kaynağın algısını nasıl etkilediğine örnek olarak verilebilir.

3.4.2. Algısal Beklentiler

Algıların büyük birçoğu algısal beklentilerin etkisi altındadır. Diğer bir deyişle, beklenen şey algılanmaktadır. Deneyimlere dayanarak hem nesnel hem de sosyal çevre ile ilgili birçok beklenti geliştirilmekte ve bu beklentiler, daha sonraki algılamaları sürekli etkilemektedir (Cüceloğlu, 1999: 132). Bu etkileşim sayesinde, yaklaşım aşamasında ilk izlenim ve kabulün oluşmasından ilişik kesmeye kadar sağlanan kaynak olma devamlılığından söz etmek mümkündür. Netice itibarıyla beklentisi olmayan bir kaynak, İNİS'i olumlu bir şekilde algılamayacaktır. Zaten kaynak adayı, büyük bir ihtimalle yaptığı işten kişisel ya da örgütsel olarak bir menfaati olduğu için kaynak olma rolünü kabul etmektedir. Yani, kaynak adayının kaynak olmadan önce İNİS sürecinden ne beklediği ve İNİS'e dair algısı bellidir.

Kaynağın İNİS sürecinde algısal beklentilerinin yönü İNİS çalışanı tarafından şekillendirilebilmektedir. Örneğin; İNİS çalışanının yaklaşım aşamasında İNİS açısından hiçbir beklentisi olmayan kaynak adayları ile karşılaşma ihtimali bulunmaktadır. Psikolojik olarak değerlendirildiğinde, bu tip kaynak adaylarının genellikle İNİS ile ilgili daha önce hiçbir şekilde bir fikir sahibi olmadıklarından algısal beklentilerinin oluşmadığı varsayılmaktadır. İNİS çalışanlarının yaklaşım aşamasında bu kaynak adayları ile temasa geçerek İNİS süreci ile ilgi kaynakta algı oluşturmaları ve kaynağın algısal beklentilerine dokunması kabulü artıracaktır. Esasında burada İNİS çalışanından beklenen; kaynak adayında istihbarata çalışması

ve böylece İNİS sürecine katkı sağlaması konusunda kaynak adayının tutum değişimini sağlamaktır. Tutum değişimi, aşağıda yer alan tutumlar başlığının bir alt başlığında yer almaktadır.

3.5. GRUP ETKİSİNİN İNİS İSTİHBARATINA YANSIMALARI

Bu başlıkta grup etkisinin İNİS açısından nasıl sonuçlar doğurabileceği sorusuyla grup yaşantısı; roller, uyma ve uyma davranışını etkileyen bazı faktörler, temel grup süreçleri, tutumlar gibi alt başlıklarla psikolojik olarak ele alınarak çeşitli yorumlamalar yapılmaktadır.

Potansiyel İNİS kaynağının bulunduğu ya da mensubu olduğu bir örgüt veya grup varsa, bu durumda grup etkisinden söz etmek gerekmektedir. Sonuç itibarıyla İNİS kaynak adayı, kaynak olarak çalışmak için başvuruda bulunmadan önce, uzun bir süre bu grupta/örgütte yer alarak grup aidiyeti duygusu ile faaliyetlerini sürdürmüştür. Bu sebeple grup etkisi başlığının İNİS süreci açısından ele alınmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

3.5.1. Grup

Grup, iki veya daha fazla kişinin karşılıklı tutum ve davranışlarının birbirlerini etkilemesi ve bu ilişkilerin belirli bir süre içinde gelişmesi, nispeten süreklilik kazanmasıdır (Özkalp, 2012: 253). Bu tanımda süreklilik ve etkileşim üzerinde durularak grup oluşumunun iki önemli şartına değinilmiştir.

Johnson ve Johnson'a göre grup; iki ya da daha fazla sayıda bireyin yüz yüze etkileşime girdiği, her birinin kendi grup üyeliğinin farkında olduğu, her birinin gruba üye olan diğer kişilerin farkında olduğu ve her birinin ortak hedeflere ulaşmaya çalışırken kendi pozitif bağımlılıklarının farkında olduğu bir oluşumdur (akt. Hogg ve Vaughan, 2011: 305).

İnsanların bir arada bulunduğu her oluşum psikolojik anlamda grup özelliği taşımayabilmektedir (Hogg ve Vaughan, 2011: 305). Yani, her insan yığınına grup olarak adlandırmak doğru değildir. Grup içerisinde bulunan bir bireyin yalnızken sergilediği davranışlardan farklılaştığı, kendi davranışlarından saptığı, grup ile özdeşim kurduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, bir kitleyi ya da grubu meydana getiren fertler kimler olursa olsun; yaşam tarzları, işleri, karakterleri veya zekâları

ister benzer ister ayrı olsun, kalabalık duruma gelmeleri onlara bir nevi kolektif ruh aşılamaktadır (Le Bon, 2012: 18). Bu kolektif ruh sayesinde biz duygusu ve kolektif kimlik oluşmaktadır. Böylece grup, yığından ayrılmaktadır. Aşağıda, grup süreçleri ele alınmakta ve bireyde grup etkisi ile oluşan davranış farklılaşmalarına değinilmektedir.

3.5.2. Roller

Grup sürecinde, grup içerisinde bulunan her bireyden beklenen davranış örüntüleri bulunmaktadır. Başka bir deyişle, gruba ait olan kişilerin bulundukları grup konumlarından dolayı sergilemesi gereken ve genellikle önceden belirlenmiş görevleri vardır. Bu davranış örüntüleri ile görevlere rol denilmektedir. Diğer bir ifadeyle rol, statünün gerektirdiği davranışları sergilemektir (Bahar, 2011: 100). Örgüt içerisinde roller, örgüt liderleri ya da örgüt mensuplarından sorumlu olan kişiler tarafından belirlenmektedir. Roller belirlenen mensuplara; bu rollere uygun davranışları, aksi takdirde örgütten atılacakları ya da cezalandırılacakları şeklinde uyarı mesajları verilerek örgüt devamlılıklarının sağlanabildiği değerlendirilmektedir.

Kaynak olma konusunda teklif alan bir adayın, karar verme aşamasında örgütün kendisinden istediği rollerin dışına çıktığını bilmesi ve bunun stresi ile baş etmeye çalışması muhtemeldir. Bundan dolayı kaynak adayının içsel çatışmaları ve örgütün kendisinden istediği rollerin dışına çıkarsa karşılaşılabilecekleri, İNİS için istenilen görevi kabul konusunda, tereddüt yaşamasına yol açması muhtemeldir. Burada, İNİS çalışanı kaynak adayına güven aşılayarak kabul konusunda ikna etmeye çalışmaktadır.

Belirli bir rolün sorumlulukları ve beklentileri ile ilgili inançlara rol beklentileri denilmektedir (Riggio, 2014: 309). Her örgütün üyelerinden beklediği belirli roller bulunmaktadır. Üyeler, bu beklentiler doğrultusunda yaşamakta, ödüllendirilmekte ya da cezalandırılmaktadır. Kaynak olma kararı alan bir kişi, örgütün beklentilerinden açıkça sapmaktadır. İNİS çalışanının kaynağın bu durumundan dolayı ikilem yaşayabileceğini göz önünde bulundurması İNİS'in bilgi akışına yarar sağlamaktadır. Örneğin; görüşme olacağı gün bulunduğu örgüt

tarafından takip edilip edilmediği, örgütün bunu fark etmesi halinde nelerle karşılaşabileceği, yakalanma sonrası neler olabileceği ve benzeri sorular sürekli olarak kaynağın kafasında tekrarlanabilmektedir. Kaynağın yaşadığı bu ve benzeri stresler ile baş etmesi konusunda İNİS çalışanının farkındalığı önemlidir. İNİS çalışanının temkinine yardımcı olabilecek bazı hususlar aşağıda sıralanmaktadır.

- Kaynağın içinde bulunduğu gerçek risklerin farkına varması ve sorumlulukları ile yüzleşmesi konusunda kaynağa yardımcı olmak,
- Kaynağın algıladığı riskli durumları vakit kaybetmeden aktarmasını sağlamak,
- Kaynağın bilgi aktarımının örgüt içerisinde açığa çıkma ihtimali konusunda kaynağa gerekli uyarıları yapmak ve örgüt tarafından gelebilecek yaptırımların önüne geçmek için kaynağa nasıl davranması ve tepki vermesi gerektiği konusunda savunma taktiği önermek,
- Kaynağa yeni bir rol ve hatta gerekirse birden fazla rol tanımlamak.

Rol çatışması; bir rolün beklentileri başka bir rolün beklentilerini engellediğinde yaşanan çatışmadır. Kişilerden örgütlerde aynı anda birden fazla rol oynamaları istendiğinde bu çatışma yaşanmaktadır (Riggio, 2014: 312). Örneğin; psikolojik açıdan değerlendirildiğinde örgüt lideri, mensubunu İNİS kaynağı olmaya zorlayabilmekte ve aynı zamanda örgütteki aidiyetini devam ettirmesi konusunda direktifler verebilmektedir. Buradaki amaç, İNİS çalışanlarının çalışma şekilleri ve görevlerini yerine getirirken neler yaptıkları gibi konularda kaynak aracılığıyla bilgi sağlamak olabilmektedir. Ancak buradaki konu, bahsedilen eylemin amacından ziyade İNİS kaynağının yaşayabileceği rol çatışması sebebiyle İNİS çalışanı için tehlike doğurabileceğidir. Bunun için kaynağa duyulan güven, her zaman sorgulanmakta ve kaynak aracılığıyla sağlanan bilgilerin doğruluğu sorgulandıktan sonra bu bilgiler kıymetlendirilmektedir.

Rol çatışmasına İNİS açısından diğer bir yaklaşımı ise, İNİS çalışanı tarafından kaynak adayına ya da kaynağa birden fazla rol tanımlanması şeklinde ele almak mümkündür. Kaynak adayına tanımlanan bu roller sayesinde, kaynak olma konusunda şüphe yaşayan kişinin rol çatışması yaşaması ve böylece kendisinden

beklenen roller arasında bir seçim yapması gerekmektedir. Psikolojik olarak yorumlamak gerekirse, bu kişinin iki seçeneği bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi; İNİS çalışanının tanımladığı roller ile örgütünün rolleri arasında yaşadığı çatışma ile İNİS çalışanına yönelerek davranışlarını bu yönde şekillendirmesidir. Diğer ise; örgütünün tanımladığı roller ile İNİS çalışanının sunduğu roller arasında çatışma yaşayarak İNİS çalışanından uzaklaşması ve örgütünün rollerine yönelmesidir. İNİS çalışanının kaynak adayına rol tanımlaması yaparken bu iki seçeneği de göz önünde bulundurması ve rol tanımlamasının risklerini en aza indirmesi gerekmektedir. Öte yandan İNİS çalışanı, bilgi aktarımı devam eden kaynağa da birden fazla rol tanımlaması yapabileceği değerlendirilmektedir. Buradaki amaç; kaynağın rol çatışması yaşaması ve bu sayede İNİS çalışanına aktarım yaparken davranışlarının gözlemlenmesi ile durum değerlendirmesi yapılmasıdır. Çünkü çatışma yaşayan kişinin önünde engeller vardır ve bu engelleri aşmak için kişinin davranışlarını tanımlanan role göre şekillendirmesi gerekmektedir.

3.5.3. Grup Normu

Norm, bir grup içinde hangi tür davranışın uygun, hangi tür davranışın istenmediği olduğunu belirten kuralları ifade etmektedir (Özkalp, 2012: 265). Diğer bir tanıma göre norm, nasıl davranılacağına ilişkin toplumca paylaşılan görüş ve beklentiler bütünüdür (Morris, 2002: 629). Grup normu ise, bir grup tarafından belirlenen ve zorunlu tutulan davranış veya kuralları ifade etmektedir (Köksalan, 2012: 106). Bu normun etkililiğini, örgüt mensuplarının aynı tarzda giyinmesinde ya da saç ve sakal tıraşlarının benzer şekilde olmasında diğer bir deyişle tek tipleşme yaşanmasında görmek mümkündür. Bazı gruplarda, insanların normal kısıtlandırmalardan uzaklaştığı, kendi kişiliklerini yitirdiği ve grup normlarına daha sıkı bağlandıkları, daha duyarlı hale geldikleri görülmektedir. Buna kimlik belirsizliği denilmektedir (Kağıtçıbaşı, 2014: 83). Psikolojik açıdan bakıldığında, kaynak olan kişinin ait olduğu grubun içerisinde yaşananların gizliliğine riayet etmesi ve bu doğrultuda davranmasının yani grup normuna uymasının, kimlik belirsizliğine yol açabileceği öngörülmektedir. Çünkü bu kişi, normları çiğneyerek İNİS çalışanına bilgi aktarımında bulunmaya devam etmektedir. Ek olarak yakalanan kaynağın, grubun

normlarına uymaması, örgüt liderleri ve üyeleri için kışkırtıcı nitelik taşıyabilmektedir.

3.5.4. Temel Grup Süreçleri

Temel grup süreçleri, kaynağın ait olduğu örgüt, cemaat, tarikat ya da grup olarak düşünülecek ve bu anlamda yorumlanacaktır. Kaynak adayının grup içerisindeki faaliyetlerinin göz önünde bulundurulması ve grup sürecinin tanınması İNİS çalışmalarında büyük kolaylık sağlayacaktır. Nihayetinde, ait olduğu örgütün içindeki faaliyetleri, örgütün ruhu ya da grup sürecinin kendisinde ne gibi değişikliklere yol açtığı bilinmeden kaynağa yaklaşım sağlamak mümkün değildir. Bunlara ek olarak, belirtmek gerekir ki, örgüt bilgisine sadece psikolojik açıdan yaklaşmak ve buna odaklanmak doğru bulunmamaktadır. Bunun için kaynak adayının örgütü ile ilgili araştırmalar yapılarak örgüt yapısı, örgütün kadrosu, örgüt içerisindeki tutumlar ve mensupların birbirlerine karşı davranışları ile ilgili detaylı araştırmalar yapılarak yaklaşım sağlanmaktadır. Aynı örgüt içerisinde bulunan ilişik kesme safhası tamamlanmış eski kaynakların özgeçmişlerine ya da aktarmış oldukları bilgilere bakılarak yeni hedef kaynağa daha uygun yaklaşım sağlanması konusunda örgütü yakından tanınabilmektedir.

3.5.4.1. Uyma ve Sosyal Etki

Uyma, bireyle grup arasında bir çatışmayı ifade etmektedir. İnsanlar bu çatışmayı kendi tercih ve inançları yerine daha büyük grubun beklentileri ya da normlarını kabul ederek çözmektedir (Morris, 2002: 631). Diğer bir tanıma göre uyma, grup normlarına bağlanma sürecidir. Normlar bir grubun kimliği ve faaliyetleri açısından çok önemli olduğundan grup, üyelere normlara uyulması için baskı uygulamaktadır (Riggio, 2014: 315). Sosyal etki, kişilerin tutum ya da davranışlarının, bir başkasının ya da başkalarının varlığından etkilenmesi olarak tanımlanmaktadır (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014: 381). Sosyal Psikolog Bibb Latane'nin Sosyal Etki Kuramı'na göre, diğer bireylerin gerçek ya da hayali varlığı veya eylemlerinin bir sonucu olarak; bir bireyde meydana gelen fizyolojik, duygusal, motivasyonel, bilişsel, inançsal ve davranışsal değişikliklere sosyal etki denilmektedir (Latane, 1981: 343). Sosyal etki

ile oluşan uyma davranışı ise, bireyin çeşitli etkilerle yaşadığı toplumun normlarına uygun biçimde davranmasıdır (Köksalan, 2012: 107).

Normlara uyma, grubun davranışındaki düzen ve birliğin devamlılığını sağlamaktadır. Genellikle kişi, kendi amaçları grubun amaçlarından farklı olduğunda normlara uymamaktadır (Riggio, 2014: 315). Örgütteki birliğin ve bireysel olarak uyumun artması grup normlarına uyum sağlama ile açıklanmaktadır. Kaynak olarak çalışan örgüt mensubu, uyma davranışının dışına çıkmakta ve grup normlarını zedelemektedir. Psikolojik açıdan, bu durumun örgüt tarafından fark edilmemesi için İNİS çalışanı tarafından kişinin kaynak olmadan önceki davranışları ile örtüşecek şekilde örgüt yaşantısına devam etmesinin gerektiği yorumu yapılabilir.

İNİS çalışanının da görev yaptığı yer açısından uyma davranışı gösterdiğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda otorite, emir-kumanda yetkisi içinde, gücünü ortaya koyan ve grubu teşkil eden fertler arasında hiyerarşik ilişkilerin oluşturulmasına ilişkin psiko-sosyal bir farklılaşmayı meydana getiren kuvvet olarak tanımlanmaktadır (Yiğitceoğlu, 2013: 47). İtaat ise; ceza almamak, bir olumsuzlukla karşılaşmamak için yapılan uyma davranışdır (Köksalan, 2012: 108). Bu bağlamda Sosyal Psikolog Stanley Milgram tarafından elektrik şoku kullanılarak yapılan tartışmalı bir deney ile geliştirilen “otoriteye itaat” kavramı; ceza almamak ya da yapılan bir işin normal seyrinde devam etmesini sağlamak için bir kuvvete ya da güce boyun eğmeyi ve davranışları bu yönde şekillendirmeyi ifade etmektedir. İNİS çalışanının görev yaptığı teşkilatı tarafından uyması gereken davranış kalıpları bulunmaktadır. Çalıştığı teşkilatın gizlilik prensibi, İNİS kaynağına nasıl yaklaşım sergileyeceği, kaynağa karşı öfke kontrolünü sağlama zorunluluğu bu davranış kalıplarına örnek olarak gösterilebilmektedir. Burada İNİS çalışanı açısından otoriteye itaat ile uyma davranışı ortaya çıkmaktadır.

Öte yandan kaynak olarak çalışan örgüt mensubunun bilgi aktarımında ya da norm sapmasında bulunduğu grup içerisinde şüphelenen diğer örgüt mensuplarının olabilmesi muhtemeldir. Genellikle grup, bu düzen bozucuyu norma uydurmak için baskı uygulamaktadır. Bu baskılar kınama, sözlü eleştiri ya da psikolojik dışlama biçimlerinde ortaya çıkabilmektedir (Riggio, 2014: 315). Hatta yakalanan İNİS kaynağının örgütün diğer mensuplarına ders olması açısından infaz

edilmesi ya da ağır işkencelere maruz bırakılması olasıdır. Bu hususta, psikolojik olarak değerlendirildiğinde İNİS çalışanının yapması gereken, kaynağın kendisini tehdit altında hissettiğini dile getirmesi ile ortak çalışmaya devam etmekte ısrarcı olmaması ve sadece bilgi ya da istihbari odaklı düşünmeyip kaynağın kişisel yaşantısına da önem vermesi gerektiğinin bilincinde olmasıdır.

Grup davranışlarında uyma süreci, benimseme veya benimsemiş görünme şeklinde olabilmektedir. Benimsemiş görünmeden kastedilen açık açık ya da gösteriş olsun diye uyma yönünde davranış sergilemektir. Bu davranışlar genellikle yapaydır. Kaynakta bu yolla uyma davranışı söz konusuysa kaynak, örgütün normlarına örgüt içerisindeyken karşı çıkmaksızın boyun eğerken, örgütten ayrılıp tek başına kaldığında yani grubun dışında olduğunda kendi bildiklerinin daha doğru olduğunu kabul etmektedir. Aslında bu kişiler örgütün normlarına ikna olmamıştır. Bundan dolayı kaynak olma konusunda direnç göstermeyecekleri öngörülmektedir. Bu durumda kaynak, gruba uyumuş gibi görülse de fikir ve düşünce olarak gruptan ayrılabilir. Benimsemiş görünme ile kaynak, İNİS çalışanına karşı da uyma davranışı sergileyebilmektedir. Bu benimsemiş görünme davranışında; grubun çıkarlarını korumak, İNİS çalışanından maddi çıkar sağlamak, İNİS çalışanına kumpas kurmak gibi sebepler olabilmektedir.

Benimseme ya da kendine mâl etmedeki uyma davranışında kişi; bir kurala ya da görüşe onun gerçekten doğru olduğuna inandığı için uymaktadır (Kağıtçıbaşı, 2014: 95). Benimsemede davranış ve düşünceler, gruba uyum yönünde değişmektedir. Kaynağın kendi örgütüne bu şekilde uyma davranışı, örgüt içerisinde olanlara ve yapılara ikna olduğu anlamına gelmektedir. Bir diğer ifadeyle uyulanın fikri, uyan için inanılır bir fikirdir; uyma davranışının temelinde bu inanma, doğru olarak kabul etme durumu vardır (Kağıtçıbaşı, 2014: 95).

Uyma davranışını etkileyen bazı faktörler bulunmaktadır. Grubun büyüklüğü bu faktörlerden biridir. Uyum gösterme davranışının genel olarak grubun büyüklüğü ile arttığı tespit edilmiştir (Köksalan, 2012: 112). Buradan, bir örgütteki mensup sayısı arttıkça uyma potansiyelinde de artışın olacağı kanısına varılmaktadır. Diğer bir açıdan bakıldığında ise, örgüt içerisinde şüphe uyandıran bir kişiden duyulan kuşkuyu paylaşanların sayısı arttıkça o kişinin yanlış yaptığına olan inanç da

artmaktadır. İNİS buluşmalarının sıklığının, kaynaktan duyulan kuşkuyu artırıp azaltma konusunda etkili olabileceği düşünülmektedir. Öte yandan grubun büyüklüğü ile grup içerisindeki etkileşim ve dayanışmada farklılaşmalar oluşturabilmektedir (Özkalp, 2012: 263). Çünkü grup küçüldüğü ölçüde üyeler arasındaki sosyal etkileşim oranı artış göstermektedir (Özkalp, 2012: 262). Buradan yola çıkarak kaynağın ait olduğu örgütün büyüklüğü ile örgüt üyeleri arasındaki etkileşim ve uyum sorgulanabilmektedir.

Sosyal psikoloji alanında uyma ve sosyal etki konusunda yapılan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalardan bir tanesi Asch deneyi olarak da bilinen uyma deneyidir. Bu deney, kişinin karar verirken çevresinden ya da grubundan ne derece etkilendiğini incelemektedir. Bu deneyde, insanlar önceden bir bilgiye sahip olmadan kendi gözlerinin açıkça gördüğüyle, bir grubun yanlış kararda hemfikir olması durumunda çelişkide bırakılmışlardır (Kağıtçıbaşı, 2014: 63). Denekler, cevaplarının doğru olmadığını farkında olmasına rağmen diğer grup üyelerinin yani çoğunluğun verdiği cevaba katılmıştır. Kişiler; gruba ters düşmemek, alay konusu olmamak için sosyal etkiye karşı çıkmamayı tercih etmişlerdir (Köksalan, 2012: 110).

Diğer bir çalışma ise, sosyal kaytarma konusunu sosyal etki kuramı bağlamında ele alan Latane ve ark.'nın araştırmasıdır. Bu çalışmada, katılımcılardan tezahürat yaparak ya da alkış tutarak çıkarabildikleri kadar çok ses çıkarmaları istenmiştir. Katılımcılardan her biri tek başına ve ikili, dördü, altı gruplar halinde aynı görevi yapmıştır. Araştırmanın sonucunda, grubun büyümesi ile bireyin çıkardığı ses azalma olduğu ortaya çıkmıştır (Latane, Williams ve Harkins'ten akt. Abayhan, 2013: 49-50). Buradan grup büyüklüğünün bireyler üzerindeki uyma etkisini artırdığı sonucunun aksine sosyal kaytarmaya yol açtığını savunarak grup içi çatışmalara yol açabileceğini vurgulamak mümkündür. Çünkü sosyal kaytarmanın diğer grup üyeleri tarafından fark edilmesi ile kaytarmayan her bir üyenin yaptığı işi neden özveriyle yaptığını sorgulamasına yol açabilecektir. Böylece grup büyüklüğü, uyma davranışı yerine kaytaran üye gibi uymama davranışlarının artmasına yol açabilecektir. Uyma davranışını etkileyen diğer bir faktör ise kişiliğin kaybolmasıdır. Kolektif bilinç içerisinde, bireylerin akli kabiliyetleri ve kişilikleri yok olmaya başlar. Farklı özelliklere ve kişiliklere sahip olan bireyler, aynı özelliklere sahip

olanlar içerisinde kaybolur. (Le Bon, 2012: 20). Birey kendi kimliğiyle hareket ederse daha düşük, grup kimliğiyle hareket ederse daha yüksek uyma davranışı göstermektedir (Köksalan, 2012: 114). Psikolojik olarak yorumlandığında; grup kimliğiyle hareket eden kaynak adaylarının genellikle ikna karşısında daha fazla direnç sergileyebilecekleri değerlendirilmektedir. Bu kişiler örgüt bilgilerinden şaşmamakta ve bunun için kendi bildiklerini tamamen doğru olarak kabul etmektedir. İNİS çalışanı kaynak adayındaki şemaları yıkarak ikna sağlamak için örgüt hakkında olabildiğince bilgi toplamaktadır. Uyma davranışı, tüm bu sayılanların dışında, aşağıda sıralandığı gibi pek çok etkene bağlanabilmektedir.

3.5.4.1.1. Otorite Figürü

Otorite yani güç olarak algılanan kişiye ise otorite figürü denilmektedir. Bu kişi ebeveyn, öğretmen, müdür, vali olabileceği gibi İNİS kaynağı açısından örgüt lideri ya da İNİS çalışanı da olabilmektedir. Otoritenin örgütsel ve bireysel olmak üzere iki temel üründen gelen çeşitli kaynakları vardır (Yukl ve Falbe'den akt. Riggio, 2014: 378). Uzmanlık, gücün kaynaklarından ve otorite figürüne olan güveni şekillendirmektedir. Uzmanlık gücü, işle ilgili bilgi ve becerilerden gelen gücü ifade etmektedir (Riggio, 2014: 380). Bu konuya iki şekilde yaklaşmak mümkündür. Bunlardan ilki; örgüt içerisinde liderin ya da kaynak tayin etmekle görevli bir örgüt mensubunun sahip olduğu bilgidir. Örgüt lideri bu bilgi ile oluşturduğu güvenden dolayı bir kişinin örgüt içerisinde uyma davranışı sergilemesine yol açabilmektedir. İkincisi ise; İNİS çalışanın yaklaşım sağlayacağı kaynak adayının örgütü ile ilgili sahip olduğu bilgidir. Bu bilgi ile çalışanın oluşturması gereken güven bağı sayesinde kaynak adayının göstereceği uyma yani görev teklifini kabul etme davranışı artmaktadır.

Örgüt liderleri ya da örgüte kaynak toplamakla görevlendirilen mensup, kendi örgütlerine kaynak tayin etmek için bilgi gösterişinde bulunarak örgüte almak istedikleri kişilerin fikirlerini değiştirmektedir. Bu bilgiler, asparagas niteliği gösterse de örgüte katılma girişiminde bulunan kişiyi etkilemektedir. Çünkü çoğu zaman bu kişiler kendilerine verilen bilgileri içsel sıkıntıları ile örtüştürmektedir. Buna ek olarak, örgüte kaynak çekmeye çalışan kişi veya lider, güven duygusu aşılayarak

örgütü gerçekte olanlardan ya da yaptıkları faaliyetlerden daha farklı tanıtarak örgütte faaliyet göstermek isteyen kişileri kandırmaktadır. Bu kişiler kendilerine aktarılan bilgiler ve kendileriyle sağlanan güven duygusu ile uyma davranışı sergilemekte ve örgüt içerisinde bu davranışlarını devam ettirmek zorunda kalmaktadır.

Kişi, bir grup tarafından paylaşılan nitelik ve özellikleri bilirse, bir üyenin tepkilerine ilişkin daha doğru bir tahmin yapabilmektedir (Freedman, Sears ve Carlsmith, 2003: 115). İNİS çalışanlarının yaklaşım sağlamak istedikleri kaynaklar hakkında ön bilgi oluştururken özellikle örgütleri ve grupları ile ilgili her yönden bilgi sağlamalarının sebebi budur. İNİS çalışanlarının bu bilgilerle görüşme gerçekleştirmeleri, gerekirse kaynak adaylarının ait oldukları örgütlerinin ideolojilerine değinerek haklı oldukları gibi bir izlenim vermeleri kabul konusunda yardımcı olabilecektir. İNİS çalışanlarının görev teklifinde bulunacakları kaynak adaylarının örgütleri ile ilgili yeterince bilgi sahibi olmadan işe koyuldukları varsayılırsa; İNİS çalışanları, kaynak adaylarının savunmalarına, tartışmalarına, karşı çıktıkları boyutlara yabancı kalarak görev teklifini erkenden sonlandırabilmesi mümkündür.

Otorite figüründeki uzmanlık gücünün haricinde mekânsal yakınlık, benzerlik, fiziksel çekicilik gibi kaynağın İNİS sürecine uyma konusunda etkili olabilecek kişilerarası çekiciliğin belirleyicileri vardır. Mekânsal olarak yakın olmak; günlük yaşamda çok fazla insana maruz kalınmasına karşın aynı iş yerinde çalışan, aynı çevreyi paylaşan insanların birbirlerini fark ettiği ve birbirlerinin davranışlarından etkilendiği anlamına gelmektedir (Curun, 2012: 280). Mekânsal olarak yakın olduğunu hissettiren İNİS çalışanı, kaynağa daha kolay yaklaşım sergileyecek ve kaynağın İNİS sürecine dahil olmasını sağlayacaktır. Mekânsal yakınlığı kullanarak kaynak temin etmenin daha çok dış istihbarat kapsamında kullanılabileceği değerlendirilmektedir. Çünkü örgüt mensubu olan bir kaynak adayına mekânsal olarak yakın olarak çekiciliği artırma çalışmasının İNİS çalışanı için olumsuz sonuçlar doğurabileceği öngörülmektedir.

İnsanlar genellikle yaş, zekâ, eğitim, giyim, hobi, çekicilik, kişilik özellikleri ve yaşanılan yer açısından benzer kişileri seçme eğilimi gösterirler (Curun, 2012:

282). Bunun için İNİS kaynak adayının kendisine benzediğine inandığı İNİS çalışanına daha fazla uyma davranışı göstereceği değerlendirilmektedir. Bu bakımdan İNİS çalışanının, İNİS kaynağının özelliklerini tayin ederek kaynağa göre maske belirlemesi kaynağın İNİS sürecine uyum göstermesine yol açacaktır. Fiziksel çekicilik, fiziksel olarak çekici kabul edilen insanların daha yakın hissedilme eğilimidir (Curun, 2012: 282). İNİS sürecinde fiziksel çekicilik, özellikle karşı cinsten kaynak temin ederken kullanılabilecek ve uyma davranışını artırabilecek bir belirleyicidir. Bunun sebebi ise, karşı cins kaynak adaylarının İNİS çalışanlarına duygusal yönden yaklaşım sağlayabilecekleri varsayımdır.

İNİS kaynak adayının çalışanların tekliflerini kabul etmeleri için bahsedilen ikili arasında güven bağının oluşması gerektiği değerlendirilmektedir. Bu bağın oluşması, İNİS çalışanının konuşma şekline ve yaklaşım sergilerken oluşturduğu ilk izlenime bağlanabilmektedir. Tüm bunlar ise, İNİS çalışanının kaynak adayının örgütü ile ilgili bilgi seviyesi, mekânsal yakınlığı, benzerliği (benzer maske oluşturması), fiziksel çekiciliği gibi belirleyicilere dayanmaktadır. İNİS çalışanlarının; tüm bu sayılanlar ile oluşturdukları güven bağı sayesinde İNİS kaynaklarını kendilerine çekebilmesi mümkündür.

Ödüllendirme gücü, para ya da övgü gibi olumlu şeyler sunabilme yeteneğinden gelen güçtür (Riggio, 2014: 380). İNİS çalışanının kaynak temin ederken kullandığı en önemli güç ödüllendirme gücüdür şeklinde bir yorum yapmak yanıltıcı olmayacaktır. Çünkü genellikle ödül alan kişinin kaynak olma rolünü üstlendiği değerlendirilmektedir. İNİS kaynak adayının farklı teşkilatlardan alabileceği ödülleri karşılaştırarak bu teşkilatlardan birine çalışmayı alabileceği ödül ile ilgili yaptığı bu karşılaştırma sonucu karar verebileceği öngörülmektedir. Buradan, en önemli otorite figürlerinden olan ödüllendirme gücünü üst seviyede kullanabilen teşkilatların daha fazla kaynak sahibi olma olasılığının artabileceği ve istihbari bilgilere daha erken ulaşabileceği çıkarımı yapılabilmektedir.

3.5.4.1.2. Gruba Ters Düşme Korkusu

Örgüt ya da grup mensubiyeti olan bir kişi, bulunduğu ortama ters düşmemek için uyma davranışı sergileyebilmektedir. Ters düştüğü zaman grup tarafından dışlanma,

cezalandırılma korkusu kişinin uyum göstermesine yol açmaktadır. İNİS kaynak adaylarının pek çoğunun gruplarına ters düşme korkusundan dolayı görev teklifini reddetmeleri muhtemeldir. Psikolojik perspektifle bakıldığında, bu korkunun aşılabilmesi için İNİS çalışanının, kaynak adayına kendisine inanması konusunda güven aşılması ve diğer grup mensuplarının aktardığı bilgilerden hiçbir şekilde haberdar olmayacağı yönünde telkinlerde bulunması çözüm yolu olarak düşünülebilir. Bu korkunun, sevk ve idare işlemi esnasında da ortaya çıkması olasıdır.

3.5.4.1.3. Grupta Sözbirliği ve Azınlık Etkisi

Grupta söz birliği (görüş birliği) yoksa uyum düzeyinde büyük bir düşüş olabilmektedir. Grup kararlarını reddeden bir kişi bile olsa, uyum azalabilmektedir (Köksalan, 2012: 112). Diğer bir deyişle, grup içerisinde hareket eden bireyler arasında bir sözbirliği olduğu görülmektedir. Bu söz birliği, grup üyeleri arasında gizli anlaşma varmış gibi bir izlenim oluşturmaktadır. Gruptaki herkesin aynı konuyu savunarak konuşması azınlıkta olup bu konuyu savunmayanların zaruri olarak uyum sağlamasına yol açmaktadır. Çünkü azınlık olanlar kendilerini baskı altında hissetmektedir. İNİS çalışanının; gruptaki söz birliğinin etkisini uyanın nedenleri arasında olduğunu bilerek yaklaşımda bulunması İNİS sürecine fayda sağlayabilecektir. Aynı zamanda bilgi aktarımında bulunurken bu söz birliğini çiğnemediğini kaynak adayına aktarması, adayın düşüncelerini etkileyecektir.

Azınlık etkisi ile gruptaki uyma davranışlarında değişiklikler olabilmektedir. Azınlık psikolojisi olarak da ifade edilen azınlık etkisi kavramı, azınlık grup üyelerinin çoğunluk grup üyelerine karşı duruşunu içermektedir (Köksalan, 2012: 114). Azınlık grupların etkileri, çoğu zaman grupların değişimi, yeni fikirlerin gelişmesi ve bir yenilik olarak ortaya çıkabilmektedir (Kağıtçıbaşı, 2014: 84). Azınlık etkisi ile grup davranışlarını yönlendirme, İNİS çalışanı için aynı örgütten birden fazla kaynak ile çalışma anlamına gelmektedir. Çünkü azınlık etkisinden söz edebilmek için azınlık bir gruba ihtiyaç duyulmaktadır. Kaynağın gizli tutulması istihbarat çalışmaları için bir zorunluluk olduğundan azınlık bir grup oluşturarak azınlık etkisinden bahsetmek İNİS süreci için zorlayıcı olabilmektedir. Ancak,

sızdırma çalışmaları için azınlık etkisinden söz edilebilir. Bu ise örgüte grup olarak kişilerin sızdırılmasında örgütün mensupları tarafından dikkat çekici olduğundan risk içermektedir.

3.5.4.1.4. Bağlanmışlığın Etkisi

Uymayı etkileyen diğer bir etmen, bireyin başlangıçtaki yargı ya da düşüncesine bağlanma derecesidir. Bağlanma, kişi için bir konumdan vazgeçmeyi güçleştiren, onu düşünce veya konuma bağlayan güçlerin bir toplamı olarak tanımlanabilmektedir (Freedman, Sears ve Carlsmith, 2003: 450). Grup ya da örgüt içerisine dâhil olurken kendi fikirleri ile gönüllü olarak dâhil olan örgüt mensuplarının bu fikirlerinden vazgeçmeleri neredeyse imkânsızdır. Bundan dolayı örgüte bilgi aktarmak ve İNİS sürecinde aldığı ikna yöntemlerini ya da diğer İNİS süreçlerini örgüt lehine kullanmak amacıyla kendi gelen olarak kaynak rolünü üstlenmeleri mümkündür.

3.5.4.2. Hawthorne Etkisi

Hawthorne etkisi daha çok endüstri ve örgüt psikolojisinde kullanılmaktadır. Hawthorne etkisi; deneklerin, davranışlarını herhangi bir deneysel işlemde dolayı değil araştırmacıların gösterdiği dikkat ve ilgiden dolayı değiştireceğine ilişkin bir ilkedir (Morris, 2002: 643). Psikolojik açıdan değerlendirildiğinde, örgüt mensuplarının da yaşadıkları ilgisizlikten kaçarak örgütten gördükleri yoğun ilgi ile örgüte katılım sağladıkları ve bu ilginin örgüt üyesi olduktan sonra devam etmediği varsayımına dayanarak; İNİS çalışanlarının kaynak adayına gösterecekleri ilginin bilgi aktarımına yardımcı olabileceği öngörülmektedir.

Kaynağın aktardığı bilgi ile kaynağa gösterilen ilginin doğru orantılı olduğu düşünülmektedir. Bilginin devamlılığını sağlamak için ilgili davranmak, kaynağın sıkıntılarını zaman zaman da olsa dinlemek ve çözüm üretmek gibi davranışların İNİS sürecine fayda sağlayabileceği değerlendirilmektedir. Ancak kimi Hawthorne etkisi yalana da sebep olabilmektedir. Psikolojik açıdan; ilgi görmek isteyen İNİS kaynağının, yalan bilgi getirerek bu ihtiyacını giderebileceği şeklinde bir yorum yapmak mümkündür. Burada İNİS çalışanının; İNİS kaynağının getirdiği bilgilerdeki

inanırlılık düzeyine, çelişiklere ve kaynaktaki kuşku ile davranış değışikliklerine odaklanarak aktarım sorgulaması yapabileceğı değerdendirilmektedir. Öte yandan kaynağın yanlış bilgi aktarımının süreklilik barındırabileceğini göz önünde bulundurması yarar sağlayacaktır.

3.5.4.3. Grup Bağlılığı

Gruba bağlılık, bireyin gruba bağlılığını sürdürmeye yarayan tüm olumlu ve olumsuz etkenlerle ilişkilidir. Olumlu etkenlere örnek olarak grup üyelerinden hoşlanmak, grubun önemli amaçları olduğuna inanmak, grup üyelerinin birbirleriyle uyum içinde çalıştığını görmek ve grup üyesi olmakla elde edilen kazançlar gibi etkenler sayılabilmektedir (Kağıtçıbaşı, 2014: 84). Gruba o ana kadar çok yatırım yapmış olmak, gruptan ayrılmanın zor ve riskli görülmesi, gruptan ayrılınca başka grup veya gruplarca kabul edilmenin zor olacağı düşüncesi, ait olunacak başka grup seçeneklerinin az olması ise olumsuz etkenlere birer örnektir. Gruba bağlılığın nedeni her ne olursa olsun, gruba bağlılık arttıkça gruba uyum gösterme de artmaktadır (Kağıtçıbaşı'ndan akt. Köksalan, 2012: 114).

Potansiyel İNİS kaynağına yaklaşım sağlarken, kaynağın örgüt ya da grup içerisindeki konumunu isabetli bir şekilde değerdendirmek mümkün değildir. Bu sebepten, dile getirdiğı düşüncelerinden yola çıkarak grup bağlılığı konusunda neler hissettiğinin anlaşılabilmesi mümkündür. Böylece, hedefteki İNİS kaynağının bağlılık zafiyeti sıralaması yapılabilmektedir. Bu sıralama ile kaynak olarak ele alınacak kişinin grubu hakkında bilgi verip vermeyeceğı, verdiği bu bilgilerin doğruluğuna ne kadar güven duyulabileceğı, bu bilgileri aktarırken esas amacının ne olduğu gibi soruların yanıtları bulunabilmektedir. Öte yandan grup bağlılığında aşırıya kaçan kaynak adayının, teklif edilen işi yapma ya da bilgi aktarma konusunda direnç göstererek İNİS çalışanının işini zorlaştırması mümkündür. Bu bağlılıkta bağnaz olarak nitelenen İNİS kaynak adaylarının kaynak olarak çalışmayı reddetmesi kuvvetle muhtemeldir.

3.5.4.4. Grup Aidiyeti

Aidiyet kavramı, bireyin kendisi için önemli ve değerli gördüğü kişiler tarafından tanınması, sevilmesi, kabul edilmesi, değerli bulunup güvenilmesi sonucunda yaşama yansıyan, doğuştan getirilen bir gereksinimdir (Gordon'dan akt. Güneş, 2018: 52). Psikolog Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre; ihtiyaçların en temelini fizyolojik ihtiyaçlar oluştururken, sonrasında güvenlik ihtiyacı ve üçüncü olarak ise ait olma ihtiyacı yer almaktadır (Maslow, 1943: 370-396). Buradan yola çıkarak grup aidiyeti kavramını bireyin ait olma duygusunu bir gruba dahil olarak gidermesi şeklinde tanımlamak mümkündür. Hem İNİS çalışanı hem de İNİS kaynağı açısından grup aidiyeti sergilenmektedir. İNİS çalışanları grup aidiyetlerini çalıştıkları teşkilatları ile uyum içerisinde çalışarak ve İNİS sürecine teşkilatın çizgisinde davranarak göstermektedir. İNİS kaynaklarının ise kaynak olma rolünü üstlenerek grup aidiyetinden sapma gösterdiği söylenebilmektedir. Ancak kaynak olma rolünü benimsemeyen ya da üstlenmeyenler için grup aidiyetlerinin devam ettiğini söylemek mümkündür. Çünkü gruplarına uyma davranışlarında İNİS süreci açısından değişiklik olmamaktadır.

3.5.4.5. Grup Sarginlığı

Sarginlık, üyelerin bir grupta kalmasına etki eden toplam güç alanı olarak tanımlanmaktadır (Festinger, Schachter ve Back'ten akt. Wilson, 1998: 16). Grup sarginlığı ise, bir grubun amaç ve hedeflerine ulaşmak için birbirine kenetlenme eğilimini ifade etmektedir (Carron'dan akt. Wilson, 1998: 8). Grup bireylerinin, grup hedeflerini benimsemeleri ve bu hedefleri gerçekleştirmek için birlikte hareket etmeleri grup sarginlığının önemli özelliklerinden biridir (Kocaekşi, 2005: 27). Buradan, İNİS çalışanlarına ikna konusunda direnç gösterebilecek ya da örgütünün çıkarları için ikna olmuş gibi davranacak bir kaynağın, grup sarginlığı yüksek olan örgütlerin üyesi olduğu değerlendirilmesine ulaşılabilmektedir. Psikolojik olarak yorumlandığında, grup sarginlığı yüksek olan kaynağın İNİS sürecini yarıda bırakma potansiyelinde olduğu görülmektedir. Çünkü çoğu zaman İNİS çalışanından bilgi almak için gelmekte ve istediğini elde ettikten sonra süreci sonlandırmaktadır.

3.5.4.6. Kaynak Reddinde Grup Etkileri

Potansiyel İNİS kaynağının teklif edilen işi reddetmesinin altında yatan bazı grup etkileri bulunabilmektedir. Bu etkilerden ilki iç grup yanlılığıdır. İç grup yanlılığı; bireyin kendi grubunu, bir başka gruptan, herhangi bir gerçekliğe dayanmaksızın daha olumlu değerlendirmesidir (Hortaçsu'dan akt. Çoksan, 2016: 7). Bu yanlılık, kendinden olanı kayırmak olarak da ifade edilmektedir. Bu kişilere ne söylenirse söylensin, grupları ile özdeşim kurduklarından, bireyler bildiklerinden caydırılamamaktadır.

Sosyal kimlik kuramına göre kendinden olanı kayırmanın farklı pratikleri vardır. Bunlardan ilki, dış grupla karşılaştırılan iç grup üyelerini rasyonel olmayan biçimde farklı bağlamlarda daha olumlu değerlendirmektir. Diğer pratik ise bu karşılaştırmada iç grup üyesini olumlamak yerine dış grubun değerini azaltmak yani dış grup üyesini değersizleştirmektir (outgroupderogation). Sosyal kimlik kuramına göre kendinden olanı kayırmak, dış gruba yönelik düşmanlık göstermekten daha çok iç grup üyelerinin avantajına olacak şekilde davranış örüntüleri sergilemekle alakalıdır (Brewer'den akt. Çoksan, 2016: 7).

Psikolojik açıdan değerlendirildiğinde, kaynak adayının dış grup olarak gördüğü İNİS çalışanlarına düşmanlık göstermekle birlikte iktidarın kabulünde kendi iç grubunun avantajlarını düşünmesi ve buna göre kabul ya da ret gerçekleştirilmesi İNİS çalışanı tarafından göz önünde bulundurulabilmektedir. Dış grubun (İNİS çalışanlarının, istihbaratçıların ya da istihbarat teşkilatlarının) değerini en aşağıya çekmek ve bu kapsamda örgütün birliğini artırmak amacıyla İNİS çalışanını tanıma yoluna başvurabilecek İNİS kaynakları ile karşılaşmak mümkündür. İNİS çalışanını tanıma amacından kastedilen, görüşme sırasında İNİS çalışanını gözlemleyerek kendi çıkarlarına yönelik bilgi sağlamaktır. Bunun için, İNİS çalışanlarının davranışları ve konuşmalarındaki tedbiri kaynak görüşmeleri esnasında en üst düzeyde tutmaları bir zorunluluktur.

İNİS kaynak adayının teklif edilen işi reddetmesindeki diğer grup etkisi ise, grupla özdeşimdir. Grupla özdeşim kurma, bireyin ait olduğu grubu kendi benliğinin bir parçası olarak görmesi ve kendisini tanımlarken, ait hissettiği ve onun için önemli olan grubu temel almasıdır (Tajfel'den akt. Çoksan, 2016: 17). Gruplarıyla düşük özdeşim kurmuş bireylere oranla, yüksek özdeşim kurmuş bireylerin grupları,

bireylerin benliklerini ve davranış örüntülerini daha yoğun olarak etkilemektedir (Hortaçsu'dan akt. Çoksan, 2016: 17). Yüksek ya da düşük özdeşim kurma, İNİS kaynağının bilgi verme düzeyini etkileyen unsurlardandır. Grupları ile düşük özdeşim kuran İNİS kaynaklarının daha çok bilgi aktarma potansiyelleri ve aktardıkları bilgilerin güvenilirlikleri daha yüksek iken, yüksek özdeşim kuran İNİS kaynaklarının yanlış bilgi getirme olasılıkları her zaman daha fazladır.

3.5.5. Tutumlar

Tutum; olumsuzdan olumluya uzanan bir süreklilik çizgisi üzerinde bir nesne, kişi veya olayla ilgili değerlendirmeyi içermekte ve kişileri o nesne, kişi veya olay karşısında belli bir şekilde davranmaya yatkın hale getirmektedir (Plotnik, 2009: 588). Diğer bir tanıma göre ise tutum; bir şeye ya da birine, tutum nesnesine karşı inanç, duygu ve eğilimlerin görece durağan bir örgütlenmesidir (Morris, 2002: 619). İNİS çalışanlarının devlet, kurum ya da ülkelere karşı olumlu tutumları, terör örgütlerine karşı olumsuz tutumlarının olması; İNİS kaynaklarının tutumlarının ise ait oldukları örgütleri için olumlu yönde, İNİS çalışanları ve istihbarat teşkilatlarına karşı olumsuz yönde değerlendirilmesi tutumlar için birer örnek teşkil etmektedir. Özetlemek gerekirse tutumlar, kişilerin kendilerini özgün bir biçimde tanımlamalarına olanak vermektedir. Her İNİS kaynağının bir tutuma sahip olduğu ve bu tutumu benimsediği varsayımından yola çıkarak bu tutumların kaynakların çalışanlara karşı sahip oldukları bilgi ve kendilerini savunmadaki davranışlarını etkilediğini söylemek mümkündür.

3.5.5.1. Tutumların Bileşenleri

Bir tutumun üç temel bileşeni bulunmaktadır. Bunlar; nesneye ilişkin değerlendirme içeren bilişsel ögeler, nesne hakkındaki duygular ve nesneye yönelik davranışsal eğilimlerdir. Bilişsel ögeler; nesne hakkındaki görüşleri, gerçekleri ve genel bilgileri kapsamaktadır (Morris, 2002: 619). Kaynağın ait olduğu grubu ile ilgili görüşleri, gerçekleri ve genel bilgilerinin tamamı tutum bileşenlerinden olan bilişsel ögelerini oluşturmaktadır.

Tutumların ikinci bileşeni olan duygular; sevmeye, nefret etme, hoşlanma, hoşlanmama, iğrenme ve benzerlerini içermektedir (Morris, 2002: 619). İNİS kaynak adayının istihbarat teşkilatları ve güvenlik güçleri ile ilgili duyguları önemlidir. Çünkü çoğu İNİS kaynağı duyguları ile hareket etmektedir. Örneğin yaşadığı ülkesinden nefret ettiği için örgüte dâhil olan ya da ülkesini sevdiğinden dolayı görüp bildiklerini aktarmak isteyen kaynak adayları ile karşılaşmak mümkündür. Ancak İNİS çalışanları tarafından duyguların görmezden gelinmesi ve bilgi paylaşımına odaklanılması İNİS sürecinin devamlılığı açısından risklidir. Psikolojik açıdan bakıldığında; kaynağa düzenli bilgi aktarımı sağlayan bir makineymiş gibi yaklaşmak ve kaynağın duygularını süreç boyunca görmezden gelmek bilgi aktarımı seyrinin kısılmasına yol açabilecektir.

Tutumların son bileşeni davranışsal eğilimlerdir. Davranışsal eğilimler; belirli yollarla nesneye yaklaşma ya da ondan kaçınma gibi yönelmelere karşılık gelmektedir (Morris, 2002: 619). İnançlar ve duygular davranışların ne şekilde eğilim göstereceğini belirlemektedir. İNİS çalışanları, kaynak olma potansiyelinde gördükleri kişilerin davranış eğilimlerine bakarak olumlu ya da olumsuz yorumlar yapabilmektedirler. Genellikle kaynak olmaya eğilimli kişilere yaklaşım sağlanmakta ve bu kişiler ikna edilmektedir. Kişilerin davranış eğilimleri kaynak olma yönünde değilse İNİS çalışanları, adayları motive etmeye çalışmaktadırlar. Öte yandan, dışa vurulan tutumlar her zaman davranışlara yansımamakta ve her zaman ortaya konulmamaktadır (Morris, 2002: 620). Örgüt içerisinde faaliyet gösterirken yani örgüt aidiyeti yaşarken aynı zamanda kaynak olma isteği bunun en güzel örneğidir. Buradan tutumların gerçek davranışlar için yordayıcı olamayabileceği sonucunu çıkarmak mümkündür.

3.5.5.2. Tutumların İşlevi

Katz'a göre, değişik türde tutumlar vardır ve her bir tutum; bilgi, araçsallık ve egoyu savunma gibi farklı bir işlevi yerine getirmektedir (akt. Hogg ve Vaughan, 2011: 176-177). Araçsallık; tutumu hedefe ulaştıran bir araç olarak ifade edilebilmektedir. Bir İNİS kaynağındaki tutumun araçsallık işlevi; kaynağın istenilen bilgileri getirip getirmeyeceği, getirdiği bilgileri doğru aktarıp aktarmayacağı gibi konularda karar

vermesine yol açabilmektedir. Egoyu savunma ise; tutumun kişinin kendi öz saygısını koruması işlevini yerine getirdiği anlamına gelmektedir. Egoyu savunma işlevi İNİS için kaynağın kaynak rolünü kabul edip etmeyeceği ile ilişkilidir. Çünkü kaynak olarak üstleneceği rolü yerine getirirken özsaygısına aykırı davranma konusunda kendini sorgulanması da muhtemeldir.

3.5.5.3. Tutumlar ve Kendini Kurgulama

Tutumlar ile ilgili son olarak kendini kurgulama kavramından bahsetmek gerekmektedir. Bu kavram; nasıl davranılacağına ilişkin ipuçlarını elde etmek amacıyla bir ortamı gözleme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Morris, 2002: 620). Psikolojik açıdan değerlendirildiğinde kendini kurgulama düzeyi yüksek olan kaynakların; İNİS çalışanı ile problemsiz çalışmak, kendi çıkarlarını elde etmek ve kendisinden beklenenlere uygun davranmak için tutumlarını yadsıyabilmesi ve çalışana olumlu tepkiler verebilmesi muhtemeldir. Kendini kurgulaması düşük kaynaklar ise, ortamdaki ipuçlarına ya da sınırlılıklara pek aldırmadan tutumları ile tutarlı davranmakta ya da kendilerini tutarlı olarak ifade etmektedir (Morris, 2002: 621). Psikolojik perspektif ile; bu kaynakların, örgütleri için saldırgan davranmaları gerekiyorsa saldırgan, fedakâr olmaları gerekiyorsa fedakâr, kendilerinden adalet bekleniyorsa adaletli, yardım etme eğiliminde olmaları isteniyorsa yardım etme eğilimli davranışlarını devam ettirmesi ve bu davranışlarının değişimde İNİS çalışanının çabalarını yok sayabileceği öngörülmektedir.

3.5.5.4. Tutum Değişimi

Tutum değişimi, bir kişinin görüşlerini bir iletişime maruz kaldıktan sonra değiştirmesini ifade etmektedir (Coşkun, 2012: 147). İNİS çalışanlarının ikna safhasında kaynak adaylarını İNİS sürecine almak için kaynak adayı ile iletişim kurması ve adayın İNİS ile ilgili düşüncelerini olumlu yöne çekerek sürece dâhil etmesi, İNİS için tutum değişimine bir örnektir. Tutum değişimi; “Bilişsel Çelişki Kuramı”, “Heider’in Denge Kuramı” ve “Deradikalizasyon” başlıkları ile aşağıda ele alınmaktadır.

3.5.5.4.1. Bilişsel Çelişki Kuramı

Bilişsel Çelişki Kuramı, Leon Festinger tarafından bulunmuştur. Festinger, bu kuramı, bireylerin inançları ile çelişen bir duruma maruz kaldıklarında yaşadıkları zihinsel rahatsızlık ya da zihinsel stres olarak tanımlamaktadır (akt.: Akhanlı, 2019: 2). Bu bilişsel çelişki kişiye sıkıntı vermektedir. Bu sıkıntı, kişiyi içinde bulunduğu çelişkiden kurtarmak için motive eden en önemli faktörlerdendir (Göksu, 2007: 103). Kaynak adayında oluşturulabilecek bilişsel çelişkiler ile adayın sıkıntı yaşaması ve bu sıkıntısı sayesinde İNİS sürecine dahil olup olmama çelişkisini yenmesi mümkündür. Şöyle ki, kaynak adayının örgütü ve İNİS çalışanı ile ilgili sahip olduğu inançları genel olarak bellidir. İNİS çalışanlarının, kaynak adayının bu inançları ile çelişebilecek bilgiler aktarması adayda bilişsel çelişkiye yol açarak adayın strese girmesine sebep olacaktır. İNİS adayı bu stresten kurtulmak için davranış değişikliği, davranışıyla ilgili zihniyet değişikliği, çelişkili durumlardan birini desteklemek için yeni bilgiler ekleme (Kağıtçıbaşı'ndan akt. Göksu, 2007: 103) gibi yollara başvurabilecektir. Öte yandan oluşan bilişsel çelişki bireyin inancının değişimiyle azalmıyorsa bilişsel çelişki bilginin yanlış yorumlanmasına ve reddedilmesine yol açabilmektedir (Jones ve Mills'ten akt. Akhanlı, 2019: 4).

3.5.5.4.2. Heider'in Denge Kuramı

Psikolog Fritz Heider, kişilerarası algı olayını basite indirgeyerek bir kişinin diğer bir kişi ve bir tutum objesiyle ilişkisini inceleyerek bu üçü arasında iki tür ilişki bulmuştur: Sevme ya da sevmeme, ait olma (birlikte olma) ya da olmama. Bu ikisi olumlu ya da olumlu sonuçlanmaktadır (Heider'den akt. Göksu, 2007: 101). Bir örnek vermek gerekirse; kaynak adayı olan kişi örgütünü sevmektedir, aynı zamanda kaynak adayının şiddete karşı olumsuz tutumu mevcuttur. Sevdiği örgütünün içinde de örgüt liderleri itaat etmeyenlere şiddet uygulamaktadır. Burada bir dengesizlik söz konusudur. Kaynak adayı bu durumu dengelemek için tutum ya da davranış değişikliğine başvurabilecektir. Ya örgütünü sevmemeye başlayacaktır ya da şiddet uygulamanın kötü bir şey olmadığına inanarak tutumunu değiştirecektir. İNİS açısından; kaynak adayının, İNİS çalışanını sevmediğini, bununla birlikte paraya

karşı olumlu bir tutumu olduğunu varsayarak bir örnek verilebilir. İNİS sürecinde kendisine maddi karşılık sağlayarak görev teklifinde bulunan İNİS çalışanına karşı Denge Kuramı'na göre kaynak adayı şu ikisinden birini benimseyecektir: İNİS çalışanını sevmek ya da paraya karşı olan olumlu tutumunu bu teklifte değiştirmek. Psikolojik olarak değerlendirildiğinde; kaynak adaylarının genellikle para teklifini reddetmemek için İNİS çalışanından yana olabilecekleri ya da öyle görünüyor gibi davranabilecekleri öngörülmektedir.

3.5.5.4.3. Deradikalizasyon

Radikalleşme, bireyin inanç, tutum, davranış ve alışkanlıkları üzerinde köklü değişimler meydana getiren bir süreçtir (Çapcıoğlu ve Akın, 2018: 3105). Buradan yola çıkarak bu sürece dâhil olan İNİS kaynaklarının bir örgüt ya da grup yaşantısı sürdürebildiği yorumunu yapmak mümkündür. Bu bağlamda, radikalleşmenin bir sonraki aşaması olan “aşırı radikalleşme”; şiddet motivasyonlu radikal tutum ve davranışların terör eylemlerine dönüşerek kitlesel bir boyut kazanmasını ifade etmektedir (McCauley ve Moskalenko'dan akt. Çapcıoğlu ve Akın, 2018: 3105). Bu örgütlerin içerisinde devşirilmek istenen bir kaynak adayının, deradikalizasyon sürecinden geçirilerek tutum değişimi sağlanabilmektedir. Bu bağlamda deradikalizasyon; aşırı görüşlere sahip bir kişinin politik veya sosyal konularda daha ılımlı pozisyonlar almasını sağlayan eylem ve süreç anlamına gelmektedir (www.lexico.com, Oxford Dictionaries). İNİS süreci için yaklaşım sağlanan kaynak adayının ikna aşaması esasında bir deradikalizasyon eylem ve sürecini içine almaktadır. Bu aşamada kaynak adayının örgütü ile ilgili katı tutumu değiştirilmeye çalışılmakta ve kaynak olma rolünü üstlenmesi sağlanmaktadır. Bu kapsamda deradikalizasyon ile sağlanmaya çalışılan tutumun çok katı olabileceğini ve her denemede olumlu sonuçlanamayabileceğini, İNİS çalışanı için zaman ve sabır istediğini belirtmekte fayda vardır.

SONUÇ

Devletler, karşı güçler ya da düşman potansiyelindeki oluşumlar tarafından yapılan sübversif ve provokatif faaliyetler, terör atakları, casusluk faaliyetleri ve benzeri eylemlerle tehdit edilmektedir. Ön alıcı ve önleyici rolüyle bu tehditlerle mücadelede istihbarat kurumları çok önemli bir yere sahiptir. İstihbarat faaliyetlerinin başarısı ise hiç şüphesiz ki tehdidin ne olduğunu anlamak kadar faaliyetin bizatihi kendisinin ne olduğunu anlamak, nasıl yapılması gerektiğini geliştirmekle mümkündür.

İstihbarat zafiyetlerinin giderilmesi için bilhassa son yirmi yıl içerisinde ciddi kayıplara neden olan bombalı terör saldırılarının analizi konusunda insan kaynaklarından istihbarat elde edilirken nerelerde hata yapıldığı ya da bu konudaki zayıflıkların neler olabileceği konusunda gerek güvenlik çalışmaları gerekse istihbarat araştırmaları literatüründe çeşitli çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Bu kapsamda, İNİS çalışmalarının geliştirilmesi için atılan her adımın büyük önem taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Çünkü insan unsurunun gerçekleştirdiklerine veya gerçekleştirebileceklerine genel olarak mensubu olduğu grup hakkında bilgi barındıran çevre halkındaki kişi ya da kişiler, bu grupta bilgi verme potansiyelindekiler ve gruba sızdırılanlar sayesinde elde edilecekler ile ulaşılması mümkündür. Bu anlamda İNİS, istihbaratın en eski toplama yöntemi olmasının ötesinde teknik ve açık kaynaklar vasıtasıyla elde edilen bilgilere ek olarak vazgeçilmez bir yöntem olmayı da sürdürmektedir.

İstihbarat çalışmalarında ulaşmak istenen bilgilerin ve bu bilgiler sayesinde alınacak tedbirlerin, uygulanacak propaganda ile espionaj faaliyetlerinin ve hedeflenen operasyonların insan unsuru sayesinde gerçekleştirilmesine insan istihbaratı denilmektedir. Haber toplama faaliyetleri arasında öneminin en üst düzeyde olduğu değerlendirilen İNİS, istihbaratta verimliliğin artırılması ve gelen bilgilerin doğruluğunun sınanması açısından büyük önem taşımaktadır.

İstihbarat teşkilatlarının düşman konumunda gördükleri ülkelere karşı çalışmaları ile oluşan ülkeler arası istihbari farklılaşmalar aynı zamanda birbirlerini düşman potansiyelinde görüp tedbir alma çalışmalarını da artırmıştır. Ülkelerin denge seviyelerini koruyup iç ve dış tehditleri engellemek ve içeriden gelebilecek

sızmalara karşı tedbirli olmak amacı birincil öncülleri olmuştur. Ülke içerisindeki tehditlerin engellenmesi amacıyla terör örgütlerinin ve ülke için risk oluşturma potansiyeli olan grupların faaliyetlerinin önüne geçmek için iç güvenliğin sağlanması amaçlanmıştır. Ülke için suç teşkil eden organize eylemlerin, uyuşturucu ve fuhuş faaliyetlerinin önüne geçmek için suç istihbaratından fayda sağlanması hedeflenmiştir. Ülkelerin bu amaçlarını gerçekleştirmek için İNİS'e ihtiyaç duyacaklarına inanılarak İNİS'in önemi sıklıkla vurgulanmıştır.

Bulunduğumuz çağda ulusal ve uluslararası ölçüde yaşanan sosyal, ekonomik, politik ve teknolojik farklılaşmalar insan davranışlarını değiştirerek günümüz insanının oluşan yeni şartlara ayak uydurma zorunluluğunu doğurmuştur. Aynı zorunluluk İNİS çalışmaları ile uğraşanlar için de geçerliliğini korumaktadır. Bu çalışma, esasında iki insanın belirli bir amaçla iletişime geçmeleri bağlamında gerek tarafların psikolojileri gerek iletişimin taraflara psikolojik yönden etkisi bağlamında psikoloji biliminin tabii konusu olan İNİS'i merkeze almasıyla bu amaca hizmet etmektedir. Hiç şüphesiz akademik anlamda istihbarat çalışmalarının, istihbarat faaliyetinin gizlilik doğası gereği kendine özgü sınırlılıkları mevcuttur. Bu noktada en önemli eksiklik, yine kendine özgü haklı sebeplerle pratiğin akademik anlamda çalışmaya uygun şekilde araştırmacılara veri olarak sağlanamamasıdır. Hiç şüphesiz İNİS sürecinin geliştirilmesinde tecrübenin önemi büyüktür; ancak bundan bağımsız olarak akademik anlamda farklı disiplinlerin bir araya getirilerek disiplinler arası bir yaklaşımla konunun psikoloji biliminin elverdiği imkanlar nispetinde analizinin İNİS faaliyetine katkı sunabileceği düşünülmektedir.

İstihbarat araştırmaları ve psikoloji arasındaki kesişim noktalarından birisi olmasından yola çıkarak hazırlanan bu çalışmanın İNİS'te psikolojinin rolü ve önemini tartışarak iki akademik alana da önemli katkılar sunacağına inanılmaktadır. İNİS çalışmalarının temelinde insan unsurunun olması İNİS ve psikolojinin kesişim noktasını oluşturmaktadır. Çünkü insan unsuru psikoloji biliminden bağımsız olarak düşünülememektedir. İNİS alanında yapılan çalışmaların psikoloji açısından iki boyutu bulunmaktadır. Bunlar; İNİS çalışanları ve İNİS kaynaklarıdır. Bu çalışmada, bu iki boyut ayrı ayrı düşünülerek ilgili başlıklara göre değerlendirmeler yapılmıştır. İNİS kaynaklarının duyguları, düşünceleri, kişilik özellikleri, motivasyon şekilleri, grup tutumları yansıtılarak İNİS alanına psikolojik açıdan katkı sağlanmıştır. İNİS

alışanlarının ise İNİS kaynaklarına karşı davranışlarını şekillendirmeleri ve alandaki çalışmalarını psikolojiden faydalanarak yönlendirmeleri doğrultusunda istihbarat çalışmalarına katkı sağlanması hedeflenmiştir. İki yönü itibarıyla bu alışma, İNİS alışanı ile kaynak arasındaki iletişimi psikoloji perspektifinden ele alarak İNİS sürecinde karşılaşılabilecek muhtemel fırsat ve riskleri analiz etmiştir.

İNİS'te bilgi aktarımı sağlayacak bir kişinin; kaynak olarak elde edilmesi, kaynak olarak çalıştırılması ve kaynak olma görevinin sonlandırılması gibi evrelerden oluşan süreçleri bulunmaktadır. İstihbarat literatüründe bu süreçler; yaklaşma, ikna, angaje, sevk ve idare, ilişik kesme şeklinde isimlendirilmektedir. Bu çalışmada; bahsedilen süreçler psikolojik açıdan ele alınmış olup psikoloji ile yakından bağlantılı olmasından dolayı yaklaşma, ikna ve ilişik kesme konuları ayrıntılı olarak yorumlanmıştır.

İNİS'in yaklaşma safhası psikoloji açısından kişiyi tanıma, kişinin çevresinden beklentilerini tespit etme ve kişilik çıkarımları yapma gibi anlamları ifade etmektedir. İNİS'in yaklaşma safhasında iletişimin kurulması aşamasında en uygun koşulların oluşturulması ve kaynak temininde kolaylık sağlanması hedeflenmektedir. Bu safhada esasında İNİS çalışanının gözlem gücünden yola çıkararak değerlendirmelerde bulunulmuş bir kaynak adayı vardır. Bu durum psikoloji bilimi açısından değerlendirildiğinde İNİS çalışanının üstesinden gelmesi gereken konular; kaynak adayına uygun yaklaşma yöntemini kararlaştırmak ve hedeflenen kaynak ile ilgili potansiyel riskleri listelemek için kaynak adayının algıları, beklentileri ve değerlerini yerinde belirlemek olarak sıralanabilir.

Safhalar kısmında ikinci alt başlık olarak ele alınan ikna; sosyal ihtiyaçlara dokunma, sınır belirleme (limitleme oluşturma) ve kaynak adayının motivasyonunun sağlanması şeklindeki uygun ikna yöntemleri gibi konular ile psikolojik olarak değerlendirilmektedir. Bu safha, iknaya meyilli ya da ikna edilme konusunda direnç gösterebilecek kaynak adayı ile ilgili olup İNİS çalışanının, kaynak adayının iknaya direnç göstermesi ihtimalinde uygun tepki vermesinin psikolojik temelleri ve yöntemleri üzerinde durulmuştur. Ayrıca bu bölümde, yine iletişim psikolojisi açısından İNİS çalışanının olası davranışları değerlendirilmiştir. İNİS kaynaklarının her birinde ret ve kabul açısından bireysel olarak farklı tepkilerle karşılaşılsa da

kaynak adayını gözlemleyerek bu tepkilerle ilgili tahminlerde bulunmak ve yönlendirmeler yapmak mümkündür. Bunun için bu çalışmada motivasyon, ikna gibi konular ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler ile İNİS çalışmalarının psikoloji ile bir bütün halinde yürütülebileceği sonucuna varılmıştır.

Angaje safhası; kaynağın denendiği, İNİS çalışanına dürüst davranıp davranmadığının ölçüldüğü, yalan söylüyorsa yalan söyleyerek ne elde etmek istediğinin değerlendirildiği bir safha olması nedeniyle psikoloji açısından anlam ifade etmektedir. Bu aşamada İNİS çalışanının, kaynağın getirdiği bilgilerin doğruluğunu değerlendirdiği, onu güven konusunda sınadığı, sevk ve idare işlemlerine başlanıp başlanmayacağı konusunda karar verdiği literatürde belirtilmektedir. Psikolojik bir perspektif ile değerlendirildiğinde sevk ve idare aşaması için bir ön değerlendirme aşaması olan angaje aşaması; İNİS çalışanı için İNİS kaynağının her davranışının altında yatan olası art niyetli sebepleri araması, kendi içinde kaynak ile ilgili notlar alması ve görüşme sonrası bu notları değerlendirmesi anlamıyla zorlu bir süreci ifade etmektedir.

Sevk ve idare aşamasında, İNİS çalışanlarının İNİS kaynağı olabileceği kanaatine vardıkları kişiler tarafından sağlanan bilgilerin doğruluğu sorgulanmakta ve bu noktada yanlış bilgi aktarımı söz konusu ise kasıtlılık araştırması yapılmaktadır. Kasıtlılığın araştırılmasında İNİS kaynağının kişiliği, algısal beklentileri, stres süreci, davranışları psikolojiden faydalanılarak incelenmiştir. Bu safhada İNİS çalışanı; yanlış bilgi getirebilme, yalan söyleyebilme potansiyeli olan ve kaynak olmanın dışında farklı amaçlar güdebilen bir kişi ile karşı karşıya olabileceğinin bilinciyle kuşku içerisinde. Kişide oluşan bu kuşku; stres yönetimi, örke kontrolü ve karar verme süreci diğer bir deyişle kişinin davranışları üzerinde etkili olabilmektedir. İkili ilişkilerde kuşkulu kişi, kuşku kaynağının ne şekilde yok edilebileceği düşüncesi ile stres yaşamaktadır. Bu kişilerin kuşku ile baş etme stratejileri geliştirmeleri önerisinde bulunmaktadır. Sevk ve idare aşaması, İNİS çalışanı için önemli psikolojik yönetim aşamasıdır. Çünkü İNİS çalışanı, kaynağın her davranışını gözlemleyerek kaynaktaki yanlış yapma potansiyelini sorgulamaktadır. Aynı zamanda kaynağı İNİS sürecine uygun yönde yönlendirmeye çalışmaktadır. Sevk ve idare aşaması gerek İNİS çalışanı gerekse İNİS kaynağı

açısından karşılıklı kabul, sorgulama, güven duyma ilişkilerini barındırması yönüyle psikolojik olarak yorumlanmıştır.

İlişik kesme safhası, sevk ve idaresi tamamlanan kaynağın post travma stres bozukluğunda olduğu gibi post İNİS yaşayabileceği varsayımıyla İNİS sonrasındaki ruhsal ya da çevresel değişimlerine odaklanması açısından psikolojik anlam ifade etmektedir. Bu safhadaki bazı kişilerde; kendisini kullanılmış gibi görmesi, güçsüz ve çaresizlik hissi yaşaması, yardımdan uzak olduğuna inanması, yalnızlık duygusuna kapılması, tehdit algısından dolayı tedirginlik yaşaması gibi belirtilerin görülmesi beklenebilir. İNİS çalışanının, eski kaynağın sadece bilgi aldığı dönemde değil, bu dönemin sona ermesi ile başlayan ilişik kesme safhasında da yanında olduğunu göstermesinin bahse konu olumsuz davranış ve hislerin önüne geçilmesinde etkili olabileceği öngörülebilir. Ek olarak bu safhada, kaynakta psikolojik sorunlar oluşabileceği çıkarımı olasıdır. Bundan dolayı, psikolojik açıdan değerlendirme yapıldığında sevk ve idareden sonra başlayan dönemin risklerinin çok iyi değerlendirilmesi ve mümkünse görüşmelerin sık olmasa da devam ettirilmesi önerilerinde bulunulmuştur.

Psikolojide ikna ile ilgili yapılan çalışmalarda motivasyon konusu geniş yer tutmaktadır. Bu geniş literatür İNİS alanına tatbik edildiğinde kaynak olabileceği saptanan kişilerin motivasyon unsurlarının; İNİS'in farklı aşamalarında değişiklik gösterebileceği öngörülebilir. Bu ise motivasyonun kişisel olduğu ve kişinin içinde bulunduğu duygusal, sosyal, psikolojik durumlara göre değişiklik gösterebileceği yorumlarına dayanmaktadır. Psikoloji biliminin perspektifi ile motivasyon unsurları, İNİS çalışanları tarafından İNİS kaynaklarını yönlendirmek amacıyla kullanılan pekiştireç unsurları olarak değerlendirilmiştir. Kaynak için motivasyonun önemine vurgu yapılarak motivasyon konusu üzerinde yoğun olarak durulmuştur. Motivasyon konusuna MICE ve RASCLS motivasyon sınıflandırmaları sayesinde farklı bakış açıları sunulmuştur. Bilgiyi getiren kaynak için istihbarat teşkilatları tarafından sağlanan motivasyon türleri ne kadar doyurucu olursa, kaynağın bilgi getirme devamlılığı ya da istihbarata çalışma isteğinin o kadar süreklilik barındıracağı şeklinde bir çıkarım yapılmıştır.

İNİS safhalarında ayrı ayrı yapılan değerlendirmelerde, gerek çalışanın kaynağa yaklaşımındaki zorunluluklar ve gerekse kaynak açısından olası problemler göz önünde bulundurularak bu iki unsurun psikolojiden bağımsız düşünölemeyeceği sonucuna varılmıştır. Bu çerçevede İNİS'in safhalarındaki süreçlere psikolojinin temel kavram ve kuramları bağlamında kişilik, stres, algı, grup etkisi gibi konulara odaklanarak da değerlendirmelerde bulunulmuştur. Çalışmanın kişilik konusunu içeren bölümünde kişiliğın tanımı, edimsel koşullama açısından kaynak, sosyal öğrenme kuramı ele alınarak, kişilik türleri A, B ve C şeklinde kümelere ayrılarak İNİS açısından uygun görölen kişilik bozukluklarının yorumlamaları yapılmıştır. Stres ile ilgili olan bölümde; travma sonrası stres bozukluğu ve akut stres bozukluğu İNİS ile bağdaştırılmıştır.

Çalışmadaki algı konusunda, İNİS açısından sosyal algı etmenleri ve algısal etkiler üzerinde durulmuştur. Çalışmanın grup etkisi kısmında grup etkisinin kaynak için olası sonuçlarından yola çıkılarak grup yaşantısı; roller, grup normu, temel grup süreçleri, tutumlar ve çeşitli yorumlamalar ile ele alınmıştır. Genel olarak çevresel etkenlere ve kaynağın grup içindeki tutumunun içsel olarak kendisine olası yansımalarının nasıl olabileceğine değinilerek grup etkisi ile ilgili tartışmalar yapılmıştır. Tüm bunlardan yola çıkarak İNİS çalışanlarının kendi davranışlarını şekillendirmeleri, İNİS kaynaklarının davranışlarını gözlemleyerek psikolojik çıkarım yapabilmeleri, İNİS sürecinden çekilen İNİS kaynağının çekilme nedenlerini daha iyi sorgulayabilmeleri, kısaca İNİS aşamalarının her birinde psikolojiden fayda sağlayabilmeleri açısından psikolojik formasyona tabi tutulmaları ya da psikoloji alanında uzman kişiler ile iş birliğı yapmaları gerektiğı çıkarımında bulunulmuştur.

Bu çalışmada; psikoloji biliminin perspektifiyle İNİS ile ilgili yapılan değerlendirmelerin öngöröler ile sınırlı olması istihbarat çalışmalarının -özellikle de İNİS alanında yapılan çalışmaların- gizli tutulmasından kaynaklanmaktadır. İstihbarat alanındaki bu gizlilik, İNİS çalışmalarının yerinde incelenmesi ve gözlemlenmesine engel teşkil etmiştir. Tüm bu sınırlılıklardan dolayı bu çalışma istihbarat alanına dışarıdan bakış açısıyla yazılmış olup İNİS alanı ile ilgili yorumlamalara psikolojik varsayımlar, öngöröler ve yorumlamalar ile ulaşılmıştır. Sonuç itibarıyla bu çalışmada kullanılan esas literatür psikoloji biliminin ürünlerinden oluşmaktadır.

Bu çalışmada; bir konu üzerine istihbari araştırma yapılırken pek çok disiplin ve kaynaktan fayda sağlanabileceği gibi bu taze bilgilerin doğruluğunu teyit etme yönünden en kritik rolün İNİS'te toplanması ve İNİS'in her alanında psikoloji bilimine ihtiyaç duyulması çıkarımları ile “İnsan İstihbaratında Psikolojinin Rolü ve Önemi” konusu araştırılmıştır. Çalışmanın genelinde istihbarat haber toplama metodlarından İNİS sürecinin ve bunun öneminin psikolojik bakış açısıyla yansıtılması amaçlanmıştır. Çalışmada, İNİS kaynaklarının duyguları, düşünceleri, kişilik özellikleri, motivasyon şekilleri, grup tutumları yansıtılarak İNİS alanına psikolojik açıdan katkı sağlanmıştır. İNİS çalışanlarının ise İNİS kaynaklarına karşı davranışlarını şekillendirmeleri ve alandaki çalışmalarını psikolojiden faydalanarak yönlendirmeleri doğrultusunda istihbarat çalışmalarına katkı sağlanması hedeflenmiştir.

KAYNAKÇA

- Acar, Ünal, (2011), *İstihbarat*, Ankara: Akçağ Yayınları.
- Abayhan, Yasemin, (2013), Sosyal Etki Kuramı Bağlamında Psikolojik Dışlanma, Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akhanlı, E. Sercan, (2019), Bilişsel Çelişki Kuramı Kapsamında Replikasyon Çalışması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alıcı, Tevfik, (2011), *Öğrenmenin Bilimsel Temelleri*, Ankara: Palme Yayıncılık.
- Amerikan Psikiyatri Derneği, (2014), *DSM-V Tanı Ölçütleri Başvuru Elkitabı*, (Çev. Ertuğrul Köroğlu), Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
- Aslantürk, Gökhan; Darıcı, Dila ve Torun, Hilal, (2010), “İknaya Karşı Direnç Oluşturmada Aşılama Teorisinin Aktif Savunması ile Destekleyici Savunmanın Karşılaştırılması”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, N. 28, Yıl: 2010/1.
- Ateş, Hasan, (2016), *İstihbarat Konferansları Türk İstihbaratında Eğitim Süreci*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Avcı İnal, Aslı, (2019), Stres Yönetiminin İş Performansı Üzerine Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ağrı: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, Ayhan, (2005), *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*, Ankara: Tekağaç Eylül Yayıncılık.
- Aydın, Nurullah, (2014), *Ajan-Casus Muhbir ve Muhabir*, İstanbul: Parola Yayınları.
- Bahar, H. İbrahim, (2011), *Sosyoloji*, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Balcı, Çağatay, (2018), *İstihbarat Kültürü Temelleri ve Unsurları*, Ankara: Hitabevi Yayınları.
- Baltacı, Selami, (2017), Sosyal Medya Üzerinden Elde Edilen İstihbaratın Güvenlik Maksatlı Kullanılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı.
- Berkkan, Kursad, (2017), *İstihbarat Savaşları*, İstanbul: Eftalya Kitap.
- Beşikci, Ezgi, (2008), The Predictors of Relationship Commitment: Perceived Parenting Styles, Parental Approval, and Psychological Reactance,

Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Biçer, Savaş, (2017), “Ulusal Güvenlik ve İstihbarat Sisteminde Geleneksel Anlayıştan Modern ve Değişen İhtiyaçlar Dönemine Geçiş”, *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/419595>, (E.T: 20.04.2019).

Burger, Jerry M., (2006), *Kişilik Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri*, (Çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu), İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Burkett, Randy, (2013), “An Alternative Framework for Agent Recruitment: From MICE to RASCLS”, *Studies in Intelligence*, C. 57, S. 1, <https://www.cia.gov/library/center-for-the-study-of-intelligence/csi-publications/csi-studies/studies/vol.-57-no.-1-a/vol.-57-no.-1-a-pdfs/Burkett-MICE%20to%20RASCALS.pdf>, (E.T: 22.12.2019)

Büyükkantarcıoğlu, Nalan ve Yazar, Emine, (2006), *Dil ve İkna: Türk Politika Söyleminde İkna Edici Önerme Yapıları*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

Canadian Security Intelligence Service (CSIS) Public Report, (2018), <https://www.canada.ca/content/dam/csis-scrs/documents/publications/2018-PUBLIC REPORT ENGLISH Digital.pdf>, (E.T: 06.11.2019).

CIA, (2008), “Testing the Intelligence Cycle Through Systems Modeling and Simulation”, https://www.cia.gov/library/center-for-the-study-of-intelligence/csi-publications/books-and-monographs/analytic-culture-in-the-u-s-intelligence-community/chapter_4_systems_model.htm, (E.T: 06.11.2019).

Cialdini, B. Robert, (2015), *İknanın Psikolojisi*, İstanbul: Express Basımevi.

Coşkun, Hamit, (2012), *Sosyal Psikoloji*, İstanbul: Melisa Matbaacılık.

Criminal Intelligence Manuel for Analysts, (UNODC), United Nations, April 2011.

Curun, Ferzan, (2012), “Kişiler Arası Çekicilik ve Yakın İlişkiler”, Hamit Coşkun, (ed.), *Sosyal Psikoloji*, İstanbul: Melisa Matbaacılık.

Cüceloğlu, Doğan, (1999), *İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları*, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Davison, G. C. ve Neale, J. M., (2011), *Anormal Psikolojisi*, (Çev. Ed. İhsan Dağ), İstanbul: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Çapcıoğlu, İhsan ve Akın, Mehmet, (2018), “Radikalleşmenin ve Şiddet Yönelimli Davranışların Önlenmesinde Evrensel Değerlerin Rolü”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, C. 7, S. 4, <http://www.dergipark.org.tr/tr/download/article-file/614910>, (E.T: 15.08.2020).

- Çetin, Fatih ve Basım, Nejat, (2011), “Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 13, S. 3, ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2011.184.x, [file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/459%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/459%20(1).pdf), (E.T: 12.08.2020).
- Çevik, Yasin, (2013), İstihbaratta Muhabir Kullanılmasının Hukuki Açıdan İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Harp Akademileri Stratejik Araştırmalar Enstitüsü.
- Çoksan, Sami, (2016), Sosyal Kimlik Özdeşimi ve İç Grup Normunun İç Grup Yanlılığı ile İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davies, Philip, (2009), “Ideas of Intelligence”, Christopher Andrew, Richard J. Aldrich ve Wesley K. Wark (ed.), *Secret Intelligence A Reader*, Published by Routledge.
- Dedeoğlu, Beril, (2014), *Uluslararası Güvenlik ve Strateji*, İstanbul: YeniYüzyıl Yayınları, 3. Baskı.
- Demirel, Halil, (2015), The Role of HUMINT in the Fight Against Terrorism, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İngiltere: University of Salford School of Arts and Media.
- Demirtaş, H. Andaç, (2004), *Temel İkna Teknikleri: Tutum Oluşturma ve Tutum Değiştirme Süreçlerindeki Etkilerinin Altında Yatan Nedenler Üzerine Bir Derleme*, Ankara: Başkent Üniversitesi.
- Doğan, Yakup, (2018), Ulusal Refahın Sağlanması ve Korunmasında Ekonomik İstihbaratın Rolü ve Önemi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Egan, Gerard, (2011), *Psikolojik Danışma Becerileri*, (Çev. Özlem Yüksel), İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Ergi, Ahmet, (2019), James Bond Filmlerinin İnsan İstihbaratı Açısından Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi.
- FBI, “Intelligence Cycle Graphic”, <https://www.fbi.gov/image-repository/intelligence-cycle-graphic.jpg/view>, (E.T: 06.11.2019).
- FM 2-22.3 (FM 34-52) Human Intelligence Collector Operations, Washington, DC, Headquarters, Department of the Army, September 2006. <https://fas.org/irp/doddir/army/fm2-22-3.pdf>, (E. T: 15.02.2019)
- Freedman, Jonathan I. ve Fraser, Scott C., (1966), “Compliance without Pressure: The Foot-in-the-Door Technique”, *Journal of Personality and Social*

Psychology, C. 4, S. 2,
http://www.bulidomics.com/w/images/6/6c/Freedman_fraser_footinthedoor_j_psp1966.pdf, (E.T: 24.12.2019)

- Freedman, J. L.; Sears D. O. ve Carlsmith J. M., (2003), *Sosyal Psikoloji*, (Çev. Ali Dönmez), Ankara: İmge Yayınevi.
- Gill, Peter ve Phythian, Mark (2012), *Intelligence in An Insecure World*, Cambridge: Polity Press.
- Goldstein, E. Bruce, (2013), *Bilişsel Psikoloji*, (Çev. Okhan Gündüz), İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Göksu, Turgut, (2007), *Sosyal Psikoloji*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gündoğdu, Rezzan, (2012), “Sosyalleşme ve Sosyalleşme Süreci”, Hamit Coşkun, (ed.), *Sosyal Psikoloji*, İstanbul: Melisa Matbaacılık.
- Güner, Y. Görkem, (2017), *İnsani ve Teknik İstihbarat Kapsamında Modern İstihbarata Karşı Koyma*, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı.
- Güneş, Ferit, (2018), *Genç Yetişkinlerde Güvengenlik ve Utangaçlık: Aile Aidiyet Duygusunun ve Duygu-Düzenlemede Öz-Yeterlik Algısının Belirleyici Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Herman, Michael, (1999), *Intelligence Power in Peace and War*, United Kingdom: Cambridge University Press.
- Hogg, Michael A. ve Vaughan, Graham M., (2011), *Sosyal Psikoloji*, (Çev. İbrahim Yıldız ve Aydın Gelmez), Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Hökelekli, Hayati, (2013), *Psikolojiye Giriş*, Bursa: Emin Yayınları.
- Ivshyna, Olga, (2018), “Amerikan ve Rus Özel Güvenlik Şirketleri Suriye ve Irak’ta Nasıl Çalışıyor?”, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-43372724>, (E.T: 24.12.2019).
- Jones, Ishmael, (2008), *The Human Factor Inside the CIA’s Dysfunctional Intelligence Culture*, New York and London: Encounter Books.
- Kağıtçıbaşı, Çiğdem ve Cemalcılar, Zeynep, (2014), *Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş*, İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Karaağaç, Yunus, (2018), *Geçmişten Geleceğe İstihbarat Gizli Servisler, Örtülü Operasyonlar ve Savaş Stratejileri*, İstanbul: İskenderiye Kitap.
- Karataş, Kenan, (2017), *İstihbarat Örgütleri*, İstanbul: En Kitap.

- Keleştemur, Saim Atalay, (2018), *Siber İstihbaratın Kamu Güvenliği için Rolü ve Önemi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Gedik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kent, Sherman, (2003), *Stratejik İstihbarat*, Yasemin B. Özbek ve Nazlım Şüküroğlu Arıca (Çev.), Ankara: ASAM Yayınları.
- Kim, Min Y., Bigman, Yochanan ve Tamir, Maya, (2015), “Emotional Regulation”, *International Encyclopedia of Social and Behavioral Sciences*, 2. Baskı, C. 7, [file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/EMOTION%20REGULATION-ARTICLE%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/EMOTION%20REGULATION-ARTICLE%20(1).pdf), (E.T: 12.08.2020).
- Kocaekşi, Serdar, (2005), *Başarılı ve Başarısız Hentbol Takımlarında Grup Sarginliği ve Etki Eden Değişkenler ile Başarı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Köksalan, Bahadır, (2012), “Sosyal Etki”, Hamit Coşkun, (ed.), *Sosyal Psikoloji*, İstanbul: Melisa Matbaacılık.
- Kuzucu, Yaşar, (2008), “Duygusal Farkındalık Düzeyi Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, C. 3, S. 29, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/200039>, (E.T: 12.08.2020).
- Latane, Bibb, (1981), *The Psychology of Social Impact*, American Psychologist, 36, <https://psychologyrocksblog.files.wordpress.com/2016/12/lalane1981.pdf>, (E.T: 04.08.2020).
- Le Bon, Gustave, (2012), *Kitleler Psikolojisi*, Hasan İlhan (Çev.), Ankara: Alter Yayıncılık.
- Leblebicioğlu, Müge, (2018), *Algılanan Stres, Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejileri ve Yeme Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Lowenthal, Mark M., (2009), *Intelligence From Secrets to Policy*, Washington: CQ Press. Maslow, Abraham, (1943), *A Theory of Human Motivation*, <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>, (E.T: 09.08.2020).
- Medal, Andrew, (2016), “How You Can Use the Counterintuitive Genius of the Benjamin Franklin Effect to Your Advantage”, <https://www.entrepreneur.com/article/284499>, (E.T: 15.08.2020).
- MİT, <http://www.mit.gov.tr/t-cark.html>, (E.T: 06.11.2019).
- Morris, Charles G., (2002), *Psikolojiyi Anlamak (Psikolojiye Giriş)*, (Çev. Ed. H. Belgin Ayvaşık ve Melike Sayıl), İstanbul: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

- National Security Act of 1947, [Public Law 235 of July 26, 1947; 61 STAT. 496], <https://www.dni.gov/index.php/ic-legal-reference-book/national-security-act-of-1947>, (E.T: 07.11.2019).
- Orhan, Gülçin, (2020), Cinsel İstismar Mağduru Çocukların Adli Görüşmesini Yürüten Profesyonellerin İkincil Travmatik Stres, Tükenmişlik ve Mesleki Doyum Düzeyleri ile İlişkili Değişkenler: Türkiye Örneği, Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Oxford Dictionaries, “deradicalization”, definition of deradicalization in English, <https://www.lexico.com/definition/deradicalization>, (E.T: 15.08.2020).
- Ödemiş, Ragıp Gürsel, (2014), Terörle Mücadelede İnsan İstihbaratı ve Teknik İstihbarat İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Harp Akademileri Stratejik Araştırmalar Enstitüsü.
- Öğreten, Yalçın, (2014), Terör(izm)le Mücadelede İnsana Dayalı İstihbaratın Rolü ve Önemi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü.
- Özdağ, Ümit, (2009), *İstihbarat Teorisi*, Ankara: Kripto Kitaplar.
- Özdemir, Mehmet, (2015), Uluslararası İlişkilerde İstihbarat Örgütlerinin Rolü Açısından Türkiye, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkalp, Enver, (2012), *Sosyolojiye Giriş*, Bursa: Ekin Kitap.
- Özkaptan, E. Erol, (2019), Çocuk Destek Merkezlerinde Görev Yapan Meslek Elemanlarının Çalışma Koşulları ve Aileye Dönük Sosyal Algıları Üzerine Bir İnceleme: Karma Yöntem Çalışması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Özkul, Merve, (2019), Psikososyal Destek Elemanlarının Algılanan Sosyal Destek ile Yaşadıkları İkincil Travmatik Stres Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Plotnik, Rod, (2009), *Psikoloji’ye Giriş*, (Çev. Tamer Geniş), İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Riggio, Ronald E., (2014), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş*, (Çev. Ed. Belkıs Özkara), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Seren, Merve (2017), *Stratejik İstihbarat ve Ulusal Güvenlik*, Ankara: Orion Kitabevi.
- Serim, Nazmi, (1940), *İstihbarat I Milli İstihbarat*, İstanbul-Ankara: Alaeddin Kırıl Basımevi.

- Siyez, D. Müge ve Tan Tuna, Dilek, (2014), “Lise Öğrencilerinin Öfke Kontrolü ve İletişim Becerilerinde Çözüm Odaklı Psiko-Eğitim Programının Etkisi”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, C. 5, S. 41, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/200252>, (E.T: 11.08.2020).
- Şahin, Rukiye, (2012), “Önyargı ve Ayrımcılık”, Hamit Coşkun, (ed.), *Sosyal Psikoloji*, İstanbul: Melisa Matbaacılık.
- Şahin, M. Yenal, (2013), Karşı İstihbaratta İnsan Boyutunun İrdelenmesi: Gafil Muhabirlik Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Harp Akademileri Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı.
- Şenel, Muazzez ve Şenel, A. Turhan, (1969), *Ana Hatları ile İstihbarat Casusluk-Propaganda Sabotaj-Yıkıcı Faaliyetler Bunlara Karşı Koyma ve Polis*, Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Önemli İşler Müdürlüğü Yayınları.
- Tılısbık, Niyazi ve Akbal, Özdemir, (2006), *Intelligence İstihbarat ve Türkiye*, İstanbul: Nüve Kültür Merkezi Yayınları.
- Türk Dil Kurumu, Genel Türkçe Sözlük, “Yordamak”, <https://sozluk.gov.tr/?kelime=>, (E.T: 11.07.2020)
- Warner, Micheal (2007), “Wanted: A Definition of Intelligence”, *Studies in Intelligence*, C. 4, S. 3, <https://www.cia.gov/library/center-for-the-study-of-intelligence/csi-publications/csi-studies/studies/vol46no3/article02.html#top>, (E.T: 20.04.2019).
- Wilson, A. Jane, (1998), Team Cohesion, Performance Outcome and Player Satisfaction in State League Netball, Australia: Edith Cowan University. https://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1746&context=theses_hons, (E.T: 09.08.2020).
- Wintermans, Frederik, (2015), “Human Intelligence: A Study about Agent Behaviour”, Faculty of Military Sciences of the Netherlands Defence Academy, September 2015, <http://www.stichtingargus.nl/bvd/publicaties/wintermans.pdf>, (E.T: 24.12.2019).
- Yasak, İrfan, (2013), Siyasi Karar Alıcıların Ulusal Güvenlik Politikası Üretme Süreçlerinde Sosyal İstihbaratın Önemi: “Arap Baharı” Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Harp Akademileri Stratejik Araştırmalar Enstitüsü.
- Yılmaz, Sait, (2006), *21. Yüzyılda Güvenlik ve İstihbarat*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Yılmaz, Sait, (ed.) (2015), *İstihbarat Dünyası*, Ankara: Kripto Yayınevi.
- Yılmaz, Sait, (2018), *Temel İstihbarat Toplama-Analiz ve Operasyonlar*, Ankara: Kripto Yayınevi.

Yiğitceoğlu, Elif, (2013), Türk Örgüt Kültüründe Otorite ve Otorite İlişkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Sümeyra YENER
Doğum Yeri : Şahinbey
Mesleği : Emniyet Mensubu

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Abant İzzet Baysal Üniversitesi Fen Edebiyat
Fakültesi Psikoloji Bölümü
Yüksek Lisans Öğrenimi :
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce
Yabancı Dil Puan ve Türü : 82,50/YÖKDİL
Bilimsel Faaliyetler :

İş Deneyimi

Stajlar : APPDA-Lisboa
Projeler :
Çalıştığı Kurumlar : Emniyet Genel Müdürlüğü

İletişim

E-Posta : ynrsuneyra@gmail.com
Tel. : 542-390-93-92
Tarih :