



MALATYA
TURGUT ÖZAL
ÜNİVERSİTESİ

İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi



**Journal of Business and
Management Sciences**



| Yayın Aralığı: Yılda 2 Sayı | Başlangıç: 2020 | Yayıncı: Malatya Turgut Özal Üniversitesi |
| Period: Biannually | Founded: 2020 | Publisher: Malatya Turgut Ozal University |



MTU - JBMS

Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi
Malatya Turgut Özal University Journal of Business and Management Sciences

ISSN: 2717-7890

Cilt/Volume:5, Sayı/Issue:1, Yıl/Year:2024, ISSN: 2717-7890

MALATYA TURGUT ÖZAL ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME VE YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ
Cilt: 5 - Sayı: 1 - Yıl: 2024

MALATYA TURGUT ÖZAL UNIVERSITY
JOURNAL OF BUSINESS AND MANAGEMENT SCIENCES

Volume: 5 - Issue: 1 - Year: 2024

Nisan 2024 - MALATYA

İmtiyaz Sahibi / Owner

Malatya Turgut Özal Üniversitesi Adına
Malatya Turgut Özal Üniversitesi Rektörü
Prof. Dr. Recep BENTLİ

Editör/ Editor

Prof. Dr. Süleyman Serdar KARACA

Editör Yardımcıları / Assistant Editors

Doç. Dr. Metehan KÜÇÜKER
Dr. Öğr. Üyesi Nazlı KARAOĞLU

Mizanpaj Editörü/ Layout Editor

Arş. Gör. Yavuz Selim ABAT

İletişim / Contact

Malatya Turgut Özal Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi

İkizce, 44900 Yeşilyurt/Malatya

isletme.akademik@ozal.edu.tr

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/mtuiyb>



MALATYA TURGUT ÖZAL ÜNİVERSİTESİ İŞLETME VE YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi yılda iki kez yayımlanan, bilimsel ve uluslararası hakemli bir dergidir. Açık erişim politikasıyla yayın yapan derginin temel amacı bilgiyi paylaşmak ve literatüre katkıda bulunmaktır. Dergide "Türkçe" ve "İngilizce" dilinde yazılan makaleler çift kör hakem değerlendirme sürecinden kabul aldıktan sonra yayımlanmaktadır. Yayımlanan makalelerde ifade edilen görüşler yazar(lar)a ait olup derginin görüşlerini yansıtmaz. Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi'nde yayımlanan makalelerin tüm yayın hakları saklıdır. Dergi adı belirtilmeden bu yayınların hiçbir kısmına atıf yapılamaz.

MALATYA TURGUT OZAL UNIVERSITY JOURNAL OF BUSINESS AND MANAGEMENT SCIENCES

The Malatya Turgut Ozal University Journal of Business and Management Sciences is an international scientific journal published twice a year with an open-access policy. The journal aims to share knowledge and contribute to the literature. The journal accepts articles in Turkish and English after they are reviewed by two blind reviewers. The views stated in the articles are those of the authors and not the journal. All publishing rights of the articles published in Malatya Turgut Ozal University Journal of Business and Management Sciences are reserved. The journal's name must be cited when referencing any article published in it.

**Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi
aşağıdaki indekslerde taranmaktadır:**

**Malatya Turgut Ozal University Journal of Business and Management
Sciences is indexing by the following indexes:**

ASOS
indeks

ASCI
Asian Science Citation Index

DRJI

**Academic
Resource
Index**
ResearchBib

ACARINDEX
academic researches index

IAD
INDEX OF ACADEMIC DOCUMENTS

ROAD

Bilim Danışma Kurulu / Advisory Board

- | | |
|--|--|
| <i>Prof. Dr. Agim MAMUTİ</i> | <i>Mother Teresa University, KUZEY MAKEDONYA</i> |
| <i>Prof. Dr. Ahmet Vecdi CAN</i> | <i>Sakarya Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. Ali ŞEN</i> | <i>İnönü Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ</i> | <i>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. Eşref Savaş BAŞCI</i> | <i>Hitit Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. F. Serkan ÖZDEMİR</i> | <i>Ankara Üniversitesi / TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. Feyyaz ZEREN</i> | <i>Yalova Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. Farzand Ali JAN</i> | <i>Comsats Üniversitesi, PAKİSTAN</i> |
| <i>Prof. Dr. Ganite KURT</i> | <i>Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. İbrahim Halil EKŞİ</i> | <i>Gaziantep Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. Jim HASLAM</i> | <i>Sheffield University, İNGİLTERE</i> |
| <i>Prof. Dr. Köksal ŞAHİN</i> | <i>Sakarya Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. Kubilay ÖZYER</i> | <i>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. Haluk BENGÜ</i> | <i>Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. M. Başaran ÖZTÜRK</i> | <i>Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ</i> | <i>University of Essex, İNGİLTERE</i> |
| <i>Prof. Dr. Mehmet GÜNGÖR</i> | <i>İnönü Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. Mehpare TİMOR</i> | <i>İstanbul Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. Norman GRAHAM</i> | <i>Michigan State University, ABD</i> |
| <i>Prof. Dr. Oğuzhan GÖKTOLGA</i> | <i>İnönü Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. Pedro José Arrifano TADEU</i> | <i>Instituto Politécnico da Guarda, PORTEKİZ</i> |
| <i>Prof. Dr. Ruziye COP</i> | <i>Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. Selahattin KARABINAR</i> | <i>İstanbul Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. Şakir SAKARYA</i> | <i>Balıkesir Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. Selim KAYHAN</i> | <i>Necmettin Erbakan Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Prof. Dr. Serkan Yılmaz KANDIR</i> | <i>Çukurova Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Doç. Dr. Ceyda AKTAN</i> | <i>Türk Hava Kurumu Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Doç. Dr. Gizem VERGİLİ</i> | <i>Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Doç. Dr. İlkut Elif KANDİL GÖKER</i> | <i>Kırıkkale Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Doç. Dr. Şuayyip Doğu DEMİRCİ</i> | <i>İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Doç. Dr. Uğur ADIGÜZEL</i> | <i>Necmettin Erbakan Üniversitesi, TÜRKİYE</i> |
| <i>Dr. Austin DEJAN</i> | <i>University of Houston, ABD</i> |

Bu Sayının Hakemleri / Reviewers of The Issue

<i>Prof. Dr. Oğuzhan GÖKTOLGA</i>	<i>İnönü Üniversitesi</i>
<i>Doç. Dr. Emrah DÖNMEZ</i>	<i>Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi</i>
<i>Doç. Dr. Fuat KORKMAZER</i>	<i>Muş Alparslan Üniversitesi</i>
<i>Doç. Dr. Hakan ALIUSTA</i>	<i>Sinop Üniversitesi</i>
<i>Doç. Dr. Hilmi Tunahan AKKUŞ</i>	<i>Balıkesir Üniversitesi</i>
<i>Doç. Dr. Mehmet Metin ÖZGÜVEN</i>	<i>Ankara Üniversitesi</i>
<i>Doç. Dr. Nazan GÜNGÖR KARYAĞDI</i>	<i>Bitlis Eren Üniversitesi</i>
<i>Doç. Dr. Osman UYSAL</i>	<i>Malatya Turgut Özal Üniversitesi</i>
<i>Doç. Dr. Sami ZARİÇ</i>	<i>Mersin Üniversitesi</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Edip DOĞAN</i>	<i>Adıyaman Üniversitesi</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Fırat KARGIOĞLU</i>	<i>Malatya Turgut Özal Üniversitesi</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Harun KARAKAVUZ</i>	<i>Selçuk Üniversitesi</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Hasan KAZAK</i>	<i>Necmettin Erbakan Üniversitesi</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Mesut ÖZTIRAK</i>	<i>İstanbul Esenyurt Üniversitesi</i>
<i>Dr. Öğr. Üyesi Özgür Erkut ŞAHİN</i>	<i>Bahçeşehir Üniversitesi</i>
<i>Dr. Kadir AKTAŞ</i>	<i>T.C. Milli Savunma Bakanlığı</i>
<i>Dr. Yüksel SAVAŞ</i>	<i>T.C. Tarım ve Orman Bakanlığı</i>

İÇİNDEKİLER

Tayfun VARNALI	<i>Tarım Sektöründe Robot Teknolojileri: Gelecek ve Politika Önerileri</i>	1-22
Mahsun ASYA	<i>Söylem ve Sloganlar Bağlamında Demokrat Partinin Seçim Politikası (1946-1950)</i>	23-38
Hakan KAYA	<i>Makine Öğrenmesi Kullanarak Riskli Dolandırıcılık Tespiti: Sigorta Talepleri</i>	39-56
Berat ÇİÇEK İnan KAYNAK	<i>İşyerinde Mutluluğun Anahtarı: Etik İklim ve İşyeri Maneviyatı</i>	57-75
Yağmur DÖNMEZ	<i>“Despote Éclairé” Den Cahil Hocaya: Aydın ve Entelektüel Üzerine Düşünceler</i>	76-92
Erman KILINÇ	<i>Ayrımcılık Ve Onun Bazı Liderlik Türleriyle İlişkisi</i>	93-103
Serkan AKÇAY	<i>Türkiye’de Yeniden Yüksek Enflasyon Nedeniyle Enflasyon Muhasebesi Süreci ve Bir Uygulama</i>	104-123

CONTENTS

Tayfun VARNALI	<i>Robot Technologies in Agriculture Sector: Future and Policy Suggestions</i>	1-22
Mahsun ASYA	<i>The Electoral Policy of the Democratic Party in the Context of Discourse and Slogans (1946-1950)</i>	23-38
Hakan KAYA	<i>Riskified Fraud Detection Using Machine Learning: Insurance Claims</i>	39-56
Berat ÇİÇEK İnan KAYNAK	<i>The Key to Happiness in the Workplace: Ethical Climate and Workplace Spirituality</i>	57-75
Yağmur DÖNMEZ	<i>From “Despote Éclairé” to the Ignorant Schoolmaster: Thoughts on the Luminary and the Intellectual</i>	76-92
Erman KILINÇ	<i>Discrimination and Its Relationship With Some Types of Leadership</i>	93-103
Serkan AKÇAY	<i>Due to Again High Inflation Inflation Accounting Process in Turkey and an Application</i>	104-123

TARIM SEKTÖRÜNDE ROBOT TEKNOLOJİLERİ: GELECEK VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

Robot Technologies in Agriculture Sector: Future and Policy Suggestions

Tayfun VARNALI*

* tayfun_kkk@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-3895-8620

Derleme / Review Article

Geliş Tarihi:

15.01.2024

Kabul Tarihi:

17.04.2024

Anahtar Kelimeler:

Tarım Ekonomisi, Robot Ekonomisi, Tarımsal Teknoloji, Tarım Robotları

JEL Kodları:

E01, S12, Y90

Benzerlik Oranı:

Ithenticate: %4

ÖZ

Bu araştırma, günümüzde hızla yükselen robotik teknolojilerin tarım sektörü üzerindeki küresel etkilerini anlamayı ve bu teknolojilerin farklı coğrafi bölgelerdeki benimsenme durumlarını derinlemesine incelemeyi hedeflemektedir. Robotik teknolojiler, endüstrileri dönüştürerek otomasyon, verimlilik ve sürdürülebilirlik gibi kritik konularda önemli bir potansiyele sahiptir. Bu çalışma, tarımda robotların işlevselliği, yaygınlığı ve benimsenme süreçlerine odaklanarak, bu teknolojilerin tarım sektöründe ekonomik ve endüstriyel etkilerini daha detaylı bir şekilde analiz etmeyi amaçlamaktadır.

Araştırmanın metodolojisi, kapsamlı bir literatür taraması, mevcut verilerin derlenmesi ve ilgili analizlerin yapılmasına dayanmaktadır. Güvenilir akademik kaynaklardan elde edilen veriler, robotik teknolojilerin dünya çapındaki kullanımını, benimsenme süreçlerini ve gelecekteki eğilimleri açıklamak için kullanılmıştır. Bu kapsamlı veri analizi, farklı coğrafi bölgelerdeki tarım endüstrisindeki değişimleri anlamamıza ve gelecekteki stratejik kararları şekillendirmemize yardımcı olmaktadır.

Araştırmanın ayrıntılı değerlendirmesi, tarım sektörünün robotik teknolojilere nasıl tepki verdiğini, bu teknolojilerin sektörde nasıl entegre edildiğini ve gelecekteki gelişim potansiyelini daha iyi anlamamıza olanak tanımaktadır. Bu analiz, tarım endüstrisinin gelecekteki dönüşümü ve inovasyonu konusunda kritik öneme sahip olan faktörleri belirlememize yardımcı olacaktır.

ABSTRACT

This research aims to understand the global impact of today's rapidly emerging robotic technologies on the agricultural sector and to examine in depth the adoption of these technologies in different geographical regions. Robotic technologies have significant potential to transform industries and address critical issues such as automation, efficiency and sustainability. This study aims to analyze in more detail the economic and industrial impacts of these technologies in the agricultural sector, focusing on the functionality, prevalence and adoption processes of robots in agriculture.

The methodology of the research is based on a comprehensive literature review, compilation of available data and conducting relevant analyses. Data from credible academic sources were used to explain the worldwide use of robotic technologies, their adoption processes and future trends. This comprehensive data analysis helps us understand the changes in the agricultural industry in different geographical regions and shape future strategic decisions.

The detailed assessment of the research allows us to better understand how the agricultural sector is responding to robotic technologies, how these technologies are being integrated in the sector and the potential for future development. This analysis will help us identify the factors that are critical for the future transformation and innovation of the agricultural industry.

Atf / Citation: Varnalı, T. (2024). Tarım Sektöründe Robot Teknolojileri: Gelecek ve Politika Önerileri. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-22.

1. GİRİŞ

Günümüzde tarım endüstrisinde yaşanan hızlı değişim, tarım robotlarının giderek artan önemini vurgulamaktadır. Tarım robotlarının kullanımı, sadece tarım süreçlerini değil, aynı zamanda toplumun genel yaşam biçimlerini de etkilemektedir (Uzundumlu, 2012:34-44). Bu teknolojik devrim, yapay zekaya sahip tarım robotları aracılığıyla daha fazla otomasyon, verimlilik ve sürdürülebilirlik sağlama potansiyeline sahiptir (Çirkin ve Özdağoğlu, 2021:1534-1553). Bu robotlar, elektronik, mekanik ve çeşitli teknolojik bileşenlerin bir araya gelmesiyle karmaşık bir yapıya sahiptir. Günümüz tarım robotları, sadece birer teknolojik cihaz olmanın ötesine geçmiş, iş ortakları ve hatta insan işçilerinin yerini alabilen çalışma arkadaşları haline gelmiştir (Schwab, 2016:35-39).

Bu teknolojik devrimin, küresel tarım ekonomileri ve endüstrileri üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Tarım robotları, dünya genelinde tarım iş yerlerinde büyük görevler üstlenmekte ve sayıları her geçen gün artmaktadır. İnsan gücüne dayalı tarım işleri, artık tarım robotları tarafından gerçekleştirilebilir hale gelmiştir (Pilevari ve Yavari, 2020: 47; Elangovan, 2021; Güdek, 2023:1131-1136). Örneğin, 2020 yılında dünya genelinde 394.000'den fazla yeni tarım robotunun satılması, tarım robot teknolojisinin ekonomilere ve endüstrilere sağladığı büyük katkının bir göstergesidir (Reportlinker, 2024).

Bu çalışmanın temel yöntemi, literatür taraması ve derlemeye dayanmaktadır. İlgili kaynaklardan toplanan veriler, tarım robot teknolojilerinin dünya genelindeki yaygınlığı, kullanım alanları ve farklı coğrafi bölgelerdeki benimsenme hızı hakkında bilgi sağlamak için kullanılmıştır. Bu veriler, mevcut trendleri ve gelecekteki olası gelişmeleri anlamamıza yardımcı olmaktadır.

Ayrıca, bu çalışma bilgileri güncel ve güvenilir kaynaklardan elde etmek amacıyla güvenilir akademik dergiler, tezler ve makalelerden derlenmiştir. Kaynakların güvenilirliği ve geçerliliği üzerinde titizlikle durulmuş, yalnızca güvenilir kaynaklardan elde edilen bilgiler bu makaleye dahil edilmiştir.

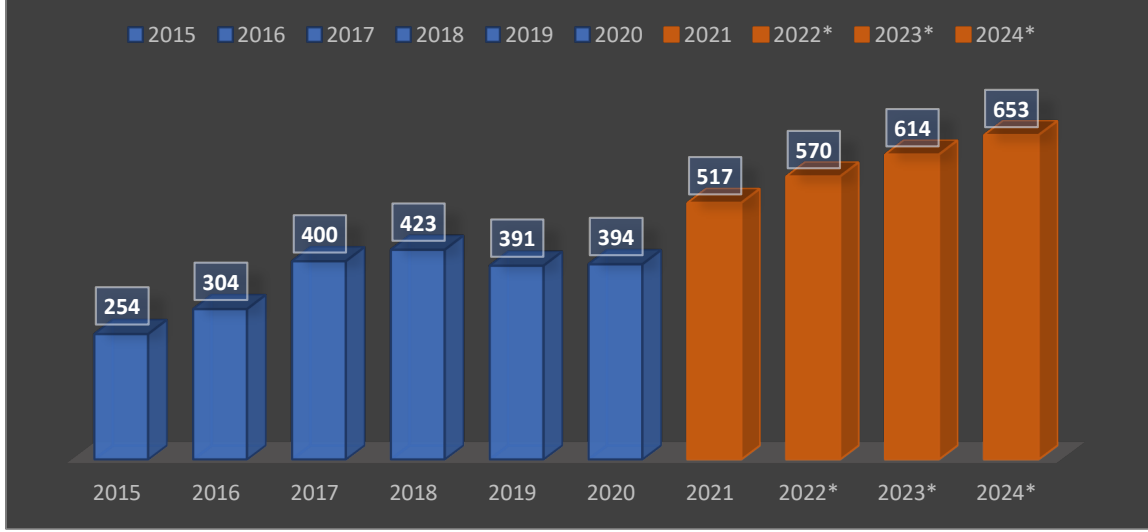
Bu araştırmanın yöntemi, mevcut literatürü kapsamlı bir şekilde inceleyerek tarım robot teknolojilerinin küresel yaygınlığı ve özellikle tarımda kullanım alanları hakkında genel bir bakış sunmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmanın sonuçları, tarım robot teknolojilerinin dünya genelindeki etkilerini ve gelecekteki potansiyellerini anlamamıza yardımcı olmaktadır.

2. ROBOTİK TEKNOLOJİLERİN KÜRESEL YAYGINLIĞI VE LİDER ÜLKELERİN ROLÜ

Günümüzün teknoloji çağında, robotik teknolojiler, insanoğlunun hayatının her alanına dokunarak iş dünyasından günlük yaşantımıza kadar yayılmış durumdadır. Bu teknolojik harikalar, manuel yöntemlerin yerini otonom bir şekilde kontrol edilebilen, çevrelerini algılayabilen, kararlar verebilen, çeşitli mekanik veya elektronik parçalardan oluşan yapay sistemler olarak tanımlanmaktadır (Çamoğlu, 2015). Artık robotlar sadece birer teknolojik cihaz değil, aynı zamanda iş arkadaşları ve hatta insanların yerine geçebilen çalışma arkadaşları haline gelmiştir. Bir robotun nasıl çalıştığını anlamak için genellikle elektronik, mekanik ve bir dizi karmaşık bileşenin nasıl bir araya geldiğini incelemek gerekmektedir (Kyriakopoulos ve Loizou, 2006:93-107).

Robotik teknolojilerinin bu kadar hızla yayılması, dünya ekonomileri üzerinde büyük bir etki yaratmaktadır. Endüstriyel robotlar, bugün dünya genelinde iş yerlerinde önemli görevler üstlenmekte ve sayıları her geçen gün artmaktadır. İnsan gücüne dayalı işler artık robotlar tarafından yapılabilir hale gelmiştir Dahası, 2019 yılında başlayan Covid-19 salgınına rağmen, 2020 yılında dünya çapında 394.000'den fazla yeni robotun satıldığı görülmektedir. Bu, robotik

teknolojisinin ekonomilere ve endüstrilere ne kadar büyük bir katkı sağladığının bir göstergesidir (IFRS, 2022a) (Şekil 1).



Şekil 1: Küresel Boyutta Robot Satış Adedi (Bin Adet)

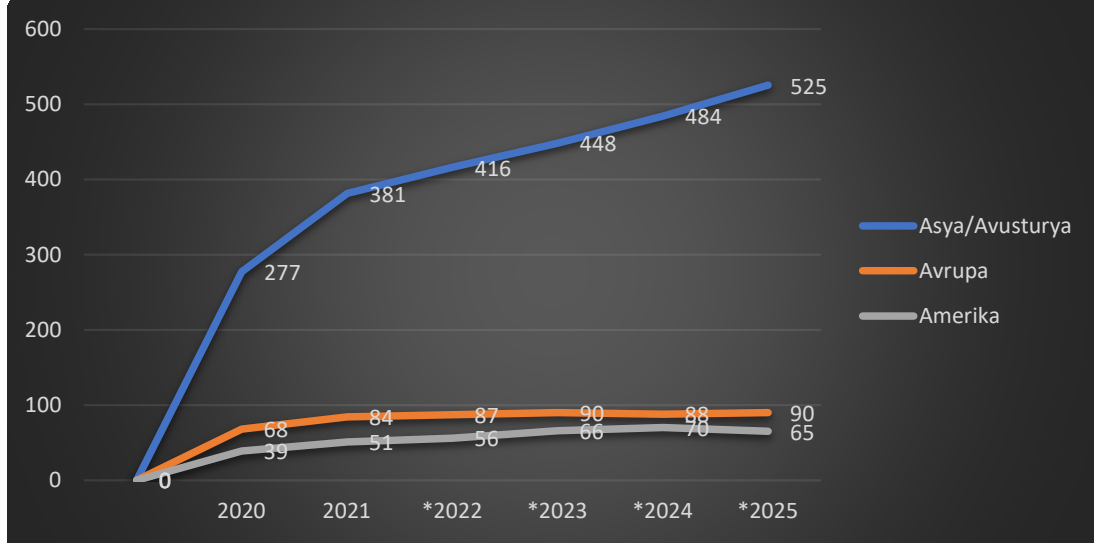
Kaynak: IFRS,2022a

Gelişen teknolojiyle birlikte robotlar, modern yaşamın vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir (Ersöz ve Özmen, 2020: 170:179). Robotlar endüstriyel tesislerden tarım alanlarına, sağlık hizmetlerinden uzaya kadar birçok sektörde kullanılmaktadırlar. Ancak dünya genelinde robot teknolojilerinin benimsenme hızı ve kullanım alanları kıtalar arasında farklılık göstermektedir (IFRS,2022b).

Asya kıtası, robot teknolojilerinde büyük bir ivme yakalamıştır (Kılıç ve Alkan, 2018;19-49). Özellikle Çin, bu alanda büyük adımlar atmış ve robot üretiminde önde gelen bir ülke haline gelmiştir. Asya'nın bu hızlı büyümesinin arkasında geniş nüfusu ve yüksek üretim ihtiyacı gibi faktörler bulunmaktadır. Asya, endüstriyel otomasyon ve robot kullanımı konusunda öncü bir konumdadır (IFRS,2022b).

Avrupa'da endüstriyel robotlar yaygın olarak kullanılsa da büyüme oranları daha ılımlı bir seyirde ilerlemektedir (Kılıç ve Alkan, 2018;19-49). Amerika kıtasında ise robot teknolojileri, savunma, sağlık ve hizmet sektörlerinde etkin bir şekilde kullanılmakta; ancak Asya'daki üretim odaklı büyüme Amerika'da benzer bir ivme göstermemektedir (IFRS,2022b).

Kıtalar arasındaki bu farklılıklar, robot teknolojilerinin coğrafi bölgelere göre adaptasyonunu ve kullanımını etkilemektedir. Ancak küresel ölçekte, robotik pazarın büyümesi ve yaygınlaşması devam etmektedir. Robotlar, gelecekte daha da fazla sektörde etkin olacak ve teknoloji dünyasında heyecan verici bir dönüşümün habercisi olmaya devam edeceklerdir (Şekil 2).



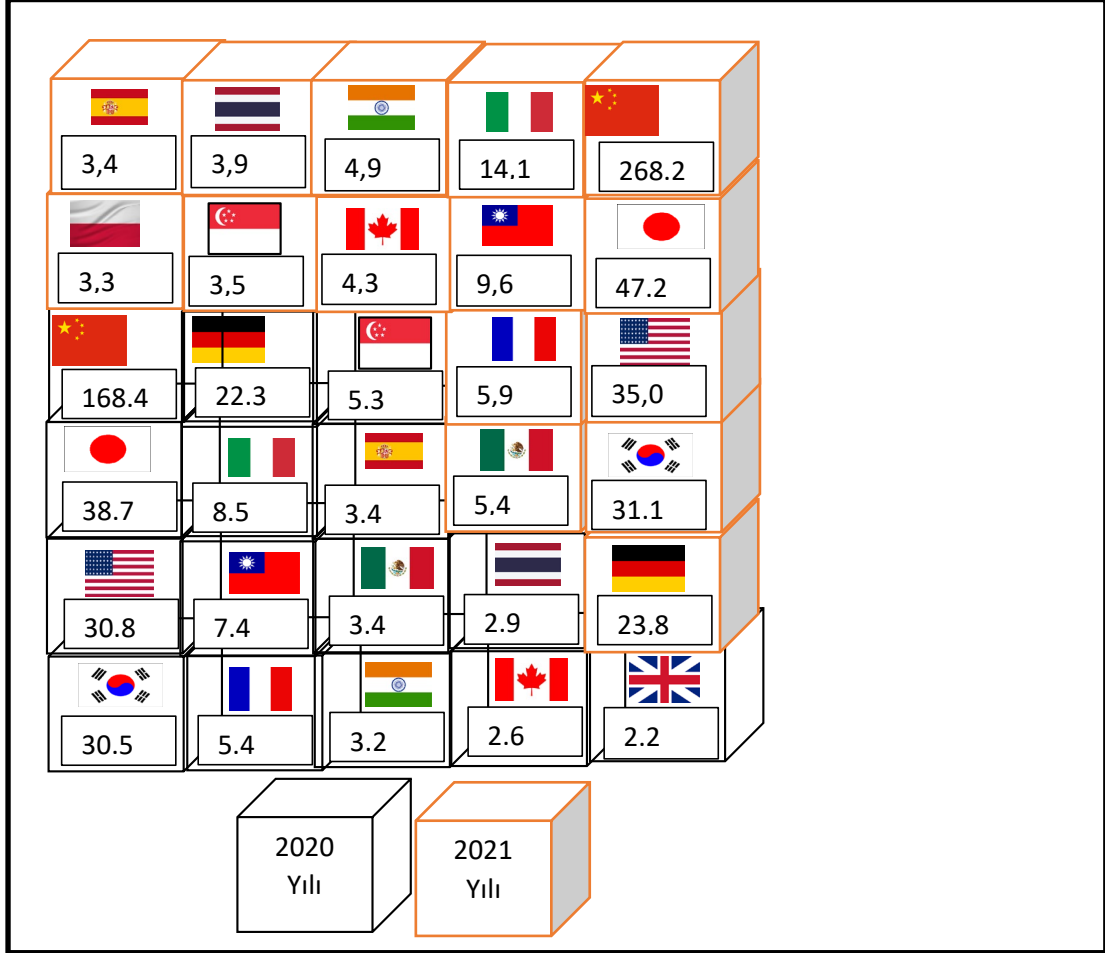
Şekil 2: Kıtalar Boyutunda Robot Satış Adedi (Bin Adet)

Kaynak: IFRS, 2022b Robot pazarının coğrafi dağılımı Şekil 3'te incelendiğinde, 2020 yılında Çin'in lider konumda olduğu görülmektedir. Çin, geniş bir endüstriyel altyapıya sahip olması ve büyük üretim kapasitesiyle robot üretiminde önemli bir oyuncu haline gelmiştir. Bu liderliği, Japonya, Amerika Birleşik Devletleri, Güney Kore, Almanya ve İngiltere gibi diğer büyük ekonomiler takip etmektedir (IFRS, 2022c) (Şekil 3).

Japonya, uzun yıllardır robot teknolojisi konusunda öncü bir ülke olarak bilinmekte ve yüksek kaliteli robotlar ve endüstriyel otomasyon ekipmanları üretimiyle tanınmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri, teknoloji şirketlerinin yanı sıra otomasyon ve robotik alanında önemli bir pazar oluşturmaktadır. Güney Kore, özellikle elektronik ve otomotiv sektörlerinde robot teknolojilerini yaygın olarak kullanmaktadır. Almanya ve İngiltere ise Avrupa'da robot üretimi ve kullanımında önde gelen ülkeler arasındadır (Şekil 3).

2021 yılına gelindiğinde, bu sıralama benzer bir şekilde devam etmektedir. Çin, hızla büyümeye devam etmekte ve robot üretimindeki liderliğini sürdürmektedir. Japonya, teknolojik bilgi birikimiyle ikinci sıradadır. Amerika Birleşik Devletleri, Güney Kore, Almanya ve İngiltere ise sıralamada yerlerini korumaktadırlar (Şekil 3).

Bu ülkeler arasındaki rekabet, robot teknolojilerinin sürekli olarak geliştirilmesine ve iyileştirilmesine yol açmaktadır. Robot pazarı, bu lider ülkelerin inovasyon ve yatırımlarıyla şekillenmeye devam etmektedir. Gelecekte, daha fazla ülkenin robot teknolojilerine odaklanmasıyla bu pazarın daha da büyümesi beklenmektedir. Robotlar, endüstrilerin otomasyonu, sağlık hizmetleri, tarım ve daha birçok alanda önemli bir rol oynamaya devam edecek gibi görünmektedir (IFRS, 2022c) (Şekil 3).



Şekil 3: Küresel Çapta Endüstriyel Kurulumlarında İlk 15'e Giren Ülkeler Listesi (Bin Adet)

Kaynak: IFRS, 2022c,

3. TARIM SEKTÖRÜNDE ROBOTLAR VE YAPAY ZEKÂ: GELECEĞİN TARIMI

Ülkeler için tarım, hayvansal ve bitkisel ürünlerin üretimi, ürün kalitesinin artırılması, verimliliğin maksimum düzeye çıkarılması, ürünlerin uygun koşullarda depolanması, işlenmesi ve pazarlanması gibi geniş bir yelpazede incelenen kritik bir bilim dalıdır (Anonim, 2018). Tarım sektörü, bir ülkenin ekonomisi için hayati bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, ülkeler, gıda ürünlerinin üretimini ve işlenmesini destekleyerek halkın gıda ihtiyaçlarını karşılama konusunda önemli bir rol üstlenirler. Bu durum, toplumun sağlığına ve kalkınmasına olumlu katkıda bulunmaktadır (Erdoğan ve Aydınbaş, 2021:213- 232). Bu bağlamda, tarım sektörünün ekonomik katkısı, bir dizi faktörü içermektedir:

- **İmalat, sanayi ve hizmet sektörlerine iş gücü sağlama:** Tarım, çiftçilerin ve tarım işçilerinin istihdam edildiği bir sektördür. Bu nedenle işsizliği azaltabilir (Kılavuz ve Erdem, 2019:135).
- **Gıda talebinin karşılanması:** Tarım sektörü, bir ülkenin gıda talebini ve nüfusun beslenme ihtiyaçlarını karşılamaktadır (Kılavuz ve Erdem, 2019:135).

- **Hammadde temini:** Tarım, gıda sanayi ve diğer sektörler için hammaddeler sağlar. Böylece üretimi desteklenmektedir (Kılavuz ve Erdem, 2019:135).
- **Döviz girişi:** Tarım ürünlerinin ihracatı, bir ülkenin döviz kazanmasına yardımcı olmaktadır (Kılavuz ve Erdem, 2019:135).
- **Kırsal kalkınma:** Tarım, kırsal bölgelerin gelişimine katkıda bulunarak ekonomik eşitsizlikleri azaltabilmektedir (Kılavuz ve Erdem, 2019:135).

Bu faktörler, tarım sektörünün ulusal ekonomilere ve toplumların refahına olan önemini vurgulanmaktadır. Ancak, tarım sektörünün pozitif ekonomik katkılar sağlaması için sürekli olarak yenilenmesi ve geliştirilmesi gereklidir (Kirmikil ve Ertaş, 2020).

2000'li yıllardan itibaren dünya genelinde robotik ve yapay zekâ çalışmaları hızla gelişmiş ve bu gelişmeler tarım sektörünü de etkilemeye başlamıştır. Bu yeni teknolojilerin tarım sektörüne uyarlanması, Tarım 4.0 olarak adlandırılan bir dönemi başlatmıştır. Tarım 4.0; sensörler, mikro işlemciler, yazılımlar, algılayıcılar gibi bir dizi teknolojiyi içermekte ve bu teknolojilerin tarım sektöründe kullanılması amaçlanmaktadır (Aldağ ve diğ., 2018). Tarım 4.0'ın sunduğu olanaklar şunlardır:

- **İnsansız hava araçları (İHA) kullanımı:** Tarım sektörü, İHA'lar aracılığıyla tarım alanlarını izlemek, veri toplamak ve hatta ilaçlama gibi görevleri gerçekleştirmek için bu teknolojiden yararlanabilmektedir (Türker, 2019).
- **Hava tahminleri ve hava istasyonları:** Tarım 4.0, çiftçilere daha doğru hava tahminleri ve iklim verileri sunarak tarım faaliyetlerini optimize etmelerine yardımcı olabilmektedir (Türker, 2019).
- **Bitki sensörleri ve kablosuz bağlantılar:** Bu teknolojiler, bitkilerin büyüme koşullarını izlemek ve veri analizi yapmak için kullanılabilir (Türker, 2019).

Bu teknolojik olanaklar, tarım sektörünün sürdürülebilirliğini artırabilmekte ve ürün verimliliğini optimize edebilmektedir. Ancak, Tarım 4.0, yapay zekâ ve robotikleşme sayesinde ürün seviyelerini artırarak elde edilen ekonomik kaynakların ülke ekonomilerine olumlu katkı sağlamayı hedeflemektedir (Kuo, 2015:15-25).

Tarım sektöründe, insan gücü yerine robot teknolojisinin kullanılması için yapılan AR-GE çalışmaları hem kamu hem de özel sektör tarafından prototipler halinde sürdürülmektedir (Pakdemirli ve diğ., 2021:78-87). Günümüzde tarım robotları üzerindeki çalışmalar hızla devam etmektedir ve bu robotlar, farklı görevler için kullanılmak üzere tasarlanmaktadır. Bu gelişmeler, tarım sektörünün gelecekte nasıl dönüşeceğini göstermektedir (Özgüven ve diğ., 2016:108).

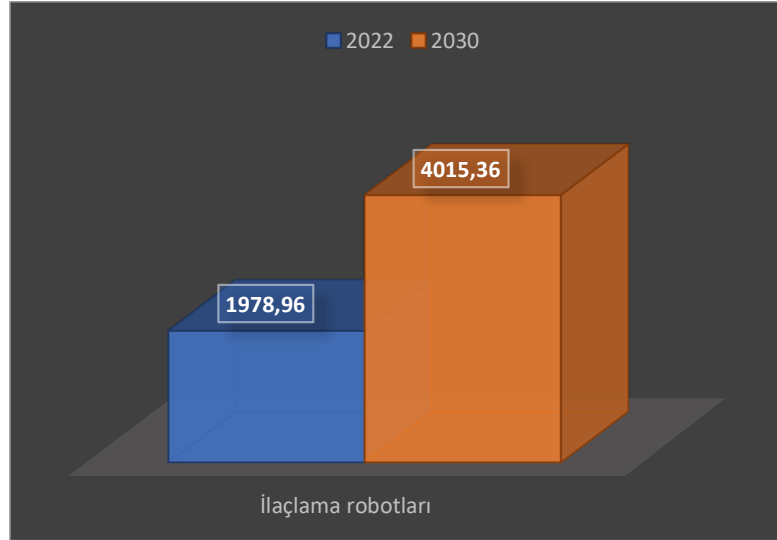
Tarım sektöründe, insan gücü yerine robot teknolojisinin kullanılması için kamu ve özel sektörler tarafından prototip çalışmaları ülkelerde devam etmektedir. Günümüzde tarım robotiği üzerine yapılan AR-GE (Araştırma ve Geliştirme) çalışmaları hızla ilerlemektedir (Pakdemirli ve diğ., 2021:78-87).

Üretilen tarım robotları, kullanım alanlarına göre iki ana kategoriye ayrılmaktadır. Bu kategoriler, tarım işlemlerinin gerçekleştirildiği ortama bağlı olarak belirlenmektedir. Açık alan robotları, tarım arazilerinde kullanılmak üzere tasarlanmışlardır. Bu kategoriye mera yönetimi, ilaçlama, ekim/dikim, silaj yapımı, budama ve GPS destekli kontrol sistemleri gibi robotlar dahildir. Açık alan robotları, büyük tarım arazilerinde verimliliği artırmak ve işçilik maliyetlerini azaltmak için kullanılmaktadır (Pakdemirli ve diğ., 2021:78-87).

Kapalı alan robotları ise daha kontrollü çevrelerde kullanılmak üzere geliştirilmişlerdir. Bu kategoriye, süt sağımı, hasat işlemleri ve ahır içi robotlar gibi örnekler dahildir. Kapalı alan robotları, hayvan bakımı ve süt üretimi gibi işlemlerde insan müdahalesini en aza indirmeyi amaçlamaktadır (Tekin ve Değirmencioğlu, 2010;358-359).

Tarım robotları, çeşitli sensörler, kameralar ve ileri teknoloji kullanarak çalışırlar. Genellikle belirlenmiş bir görevi yerine getirmek üzere tasarlanmış olan bu robotlar, belirli bir algoritma veya programlama doğrultusunda hareket etmektedirler. Örneğin, mera robotları, bitki sıralarını algılayabilen ve robotun sıralar boyunca hareket etmesini sağlayabilen görüntüleme sistemleriyle donatılmış otonom robotlardır. Bu robotlar, yabancı otları temizlemek için kullanılan bir yabancı ot aracını kontrol etmektedir (Pérez-Ortiz ve ark., 2016: 85- 94; Kounalakis ve ark., 2019; Çolak ve Işık,2021: 166-176).

İlaçlama robotları ise daha az pestisit kullanımıyla öne çıkarlar ve bitkilerin gereksinim duyduğu ilacı doğrudan hedef bölgelere uygulayabilirler. Bu yaklaşım, gereksiz ilaç kullanımını önlerken, istenmeyen bitki hastalıkları ve zararlılarla mücadelede etkili bir yöntem sunmaktadır (Astrand ve Baerveldt 2002). İlaçlama robotları ise hassas algılama ve hedefe yönelik ilaçlama teknolojileri kullanarak bitkilerin gereksinim duyduğu ilacı doğrudan hedef bölgelere uygulamaktadır (Özgüven, 2023:174-193). Bu robotlar, genellikle belirli bir alanda belirlenmiş rotalarda ilerlemekte ve toprağa veya bitkilere zarar vermeden ilaçlama işlemini gerçekleştirmektedir. Bu yaklaşım, gereksiz ilaç kullanımını önlerken, istenmeyen bitki hastalıkları ve zararlılarla mücadelede etkili bir yol sunmaktadır (Sabancı ve Aydın, 2014:407-409).



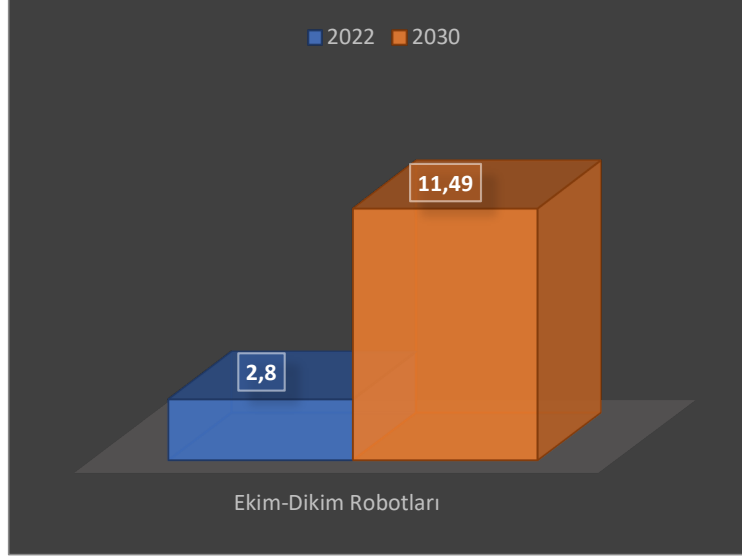
Şekil 4: Küresel Çapta İlaçlama Robotları (Milyar Dolar Cinsinden)

Kaynak: Zionmarketresearch,2022

Küresel ilaçlama robotu pazarının büyüklüğü, 2022'de yaklaşık 1.978,96 milyar ABD Doları seviyesindedir. 2030'a kadar yaklaşık 4.015,36 milyar ABD Doları'na ulaşması beklenmektedir. Bu durum ilaçlama robotlarının pazarının genişliğini ve önemini belirtmektedir. 2030 yılına kadar tahmin edilen bu büyüme, ilaçlama robotlarının tarım sektöründe artan bir talep ve kullanım alanı bulmasıyla ilişkilendirilebilmektedir. Bu pazarın büyümesi, daha verimli ve etkili ilaçlama işlemlerine olan ihtiyacın artmasıyla doğrudan ilişkilidir (Karadöl veAybek, 2017:130-131). Dolayısıyla, ilaçlama robotları pazarının gelecekteki büyümesinin, teknolojik ilerlemelerin ve

endüstriyel taleplerin gereksinimlerine göre şekilleneceği görülmektedir (Zionmarketresearch, 2022) (Şekil4).

Ekim ve dikim robotları ise GPS ve benzeri ileri teknolojiler kullanarak, her bir tohum için en uygun aralık ve derinliği belirleyerek tohumları toprağa hassas bir şekilde yerleştirmektedir. Bu robotlar, genellikle amaç odaklı mobil robotlar veya otonom traktörler kullanılarak büyük ölçekli tarım sistemlerinde yaygın olarak kullanılmaktadır (Tekin,2013:273-278).



Şekil 5: Küresel Ekim-Dikim Robotları (Milyar Dolar Cinsinden)

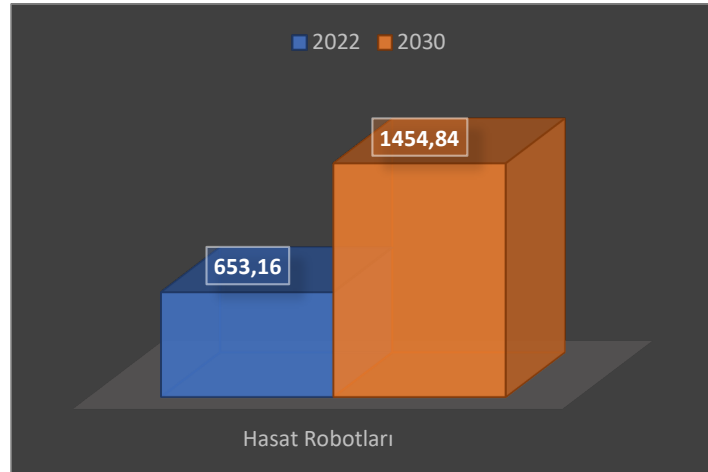
Kaynak: Virtuemarketresearch, 2023

Küresel ekim ve dikim robotları pazarı, gelecek on yılda önemli bir büyüme potansiyeline sahip olacağı tahmin edilmektedir. 2022'deki 2,8 milyar ABD Dolar'lık dünya genelindeki kazanç elde edilen ekim ve dikim robotlarından, 2030'a kadar 11,49 milyar ABD Dolar gelir elde edilmesi beklenmektedir. Bu büyüme, artan gıda talebinin yanı sıra, çiftçilerin daha verimli ve hassas üretim yöntemlerine olan ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Ekim ve dikim robotları, çiftçilere önemli avantajlar sunmaktadır. Daha hassas ekim yaparak ve ekim süreçlerini daha verimli hale getirerek, çiftçilerin verimliliğini artırmaktadır. Ayrıca, bu robotlar sayesinde her bir tohumun doğru derinlik ve aralıkta yerleştirilmesi sağlanarak, mahsullerin daha sağlıklı ve homojen bir şekilde büyümesi mümkün olabilmektedir. Bu durum, sürdürülebilir tarım uygulamalarını desteklemekte ve kaynakların daha etkin kullanılmasına yardımcı olabilmektedir (Virtuemarketresearch, 2023) (Şekil 5). Ancak, ekim ve dikim robot teknolojisinin yaygınlaşmasını engelleyen önemli bir engel bulunmaktadır. Bu engel robot üretiminde yüksek maliyettir. Gelişmiş teknoloji ve özel parçalar gerektiren bu robotlar, üretim maliyetlerini artırmakta ve küçük çiftliklerde veya az kaynağa sahip bölgelerdeki çiftçiler için erişilemez hale gelmektedir. Dolayısıyla, bu robotları üreten şirketlerin, maliyetleri düşürmek ve teknolojiyi daha geniş bir çiftçi kitlesine ulaştırmak için çözümler bulmaları gerekmektedir. Bu, sadece çiftçilerin daha sürdürülebilir ve verimli tarım uygulamalarına geçmesine yardımcı olmakla kalmayacak, aynı zamanda küresel gıda güvenliğine de katkıda bulunacaktır (Virtuemarketresearch, 2023) (Şekil 5).

Budama robotları da belirlenmiş bir görevi yerine getirmek üzere tasarlanmışlardır. LIDAR uzaktan algılama sistemleri ve son derece uzmanlaşmış GPS teknolojileri kullanarak

çalışmaktadır. Örneğin, bir budama robotu, lazerle hedeflediği bir nesnenin geri yansıması için gereken süreyi ölçerek mesafeleri belirlemektedir. Ardından, yerleşik bir 3D kamera kullanarak, hangi dalların kesilmesi gerektiğini belirlemekte ve pençe benzeri bir cihaz kullanarak budama işlemini gerçekleştirmektedir (Yıldırım ve Bettemir, 2018:292-308).

Hasat robotları, meyve ve sebzeler gibi tarımsal ürünlerin toplanması için geliştirilmiş özel robot sistemleridir. Bu robotlar, mahsullerin hasat için uygun olup olmadığını tespit etmek için sensörler ve kameralardan yararlanmakta ve daha sonra mahsulleri zarar vermeden dikkatlice hasat etmek için robot kolları veya diğer araçlar kullanmaktadır (Kahya ve Arın,2019:43-50, Cheng et al., 2020; Shepherd et al., 2011). Genellikle, hasat işleminden altı eksenli robotlar sorumlu olup ve sabit bir yapıya sahip olduklarından genellikle mobil birimlerle eşleştirilmektedir. Bu mobil birim, bir mobil robot veya bir robotik taşıma ünitesi (RTU) olabilmektedir (Günen,2022:253-260). Verimli bir hasat süreci için doğru uç etkileşimi seçimi büyük önem taşımaktadır. Ürüne uygun griplerin kullanılması gerekmektedir. Örneğin, daha hassas meyve ve sebzeler için yumuşak gripler veya vantuzlar tercih edilebilmektedir. Uygulama için en uygun griplerin seçimi genellikle robot üreticileri tarafından önerilmektedir (Türk ve Lüy,2021:263). Verimli hasat süreci, sadece üretkenliği artırmakla kalmaz, aynı zamanda toplanan mahsulün kalitesini de etkilemektedir. Gelişmiş algılama ve kavrama teknolojileri kullanılarak, hasat robotları tarımsal operasyonların optimize edilmesine katkı sağlamakta ve mahsullere zarar verme riskini minimize etmektedir (Günen,2022:253-260). Bu robotların çiftçilere sağladığı avantajlar, mahsullerin verimliliğini ve kalitesini artırmasıyla ilgilidir (Akbaş ve Bağcı,2021:104-121). Ancak, bu teknolojinin yaygınlaşmasını engelleyen en büyük faktörlerden biri yüksek maliyettir. Özellikle küçük çiftlikler için, otomasyon maliyetlerinin yüksek olması ve tamamen otonom robotların karmaşıklığı, pazarın büyümesini kısıtlayıcı etkenler arasında yer almaktadır.



Şekil 6: Küresel Hasat Robotları (Milyon Dolar Cinsinden)

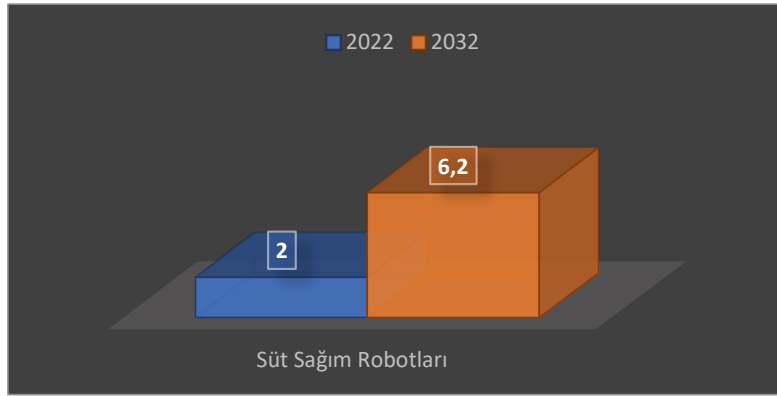
Kaynak: Databridgemarketresearch, 2022

Hasat robotlarının pazar değerinin 2022'de 653,16 milyon ABD Doları olduğu ve 2030'a kadar 1451,84 milyon ABD Doları'na ulaşması beklenmektedir. Bu önemli büyüme öngörüsü, tarım endüstrisindeki otomasyonun giderek artan kabulünün bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Hasat robotlarının kullanımı, mahsullerin toplanması sürecini daha verimli ve etkili hale getirerek çiftçilere önemli avantajlar sağlayabilmektedir. Bu büyüme trendi, tarım sektöründeki teknolojik

ilerlemelerin ve otomasyonun artan talebiyle uyumlu bir şekilde ilerlediği izlenimi vermektedir (Databridgemarketresearch , 2022). (Şekil6).

Sağım robotları, otomatik makineler kullanılarak sütün elde edildiği makinelerdir. Bu robotlar, ineklerin gün boyunca belirli aralıklarla sağılmasını sağlamakta ve bu da günlük ortalama sağım sayısının artmasına ve üretimin verimli yapılmasını sağlamaktadır. Bu teknoloji, Avrupa'da süt çiftliklerinde işgücü sorunlarını çözmek için geliştirilmiş ve daha sonra Amerika Birleşik Devletleri'nde de kullanılmaya başlanmıştır.

Süt sağım robotları, geleneksel sağım yöntemlerinden farklı olarak ineklerin bireysel olarak yönetilmesini sağlamaktadır. Bu sistemler, sütün kalitesi, miktarı ve inek sağlığı hakkında veri toplayarak çiftçilerin sürülerini daha iyi yönetmelerine olanak tanımaktadır. Otomatik sağımdaki teknolojik ilerlemeler ve farklı teknolojilerin entegrasyonu, pazar gelişimini teşvik eden önemli faktörlerden biridir.



Şekil 7: Küresel Süt Sağım Robotları (Milyar Dolar Cinsinden)

Kaynak: Thebrainyinsig, 2023

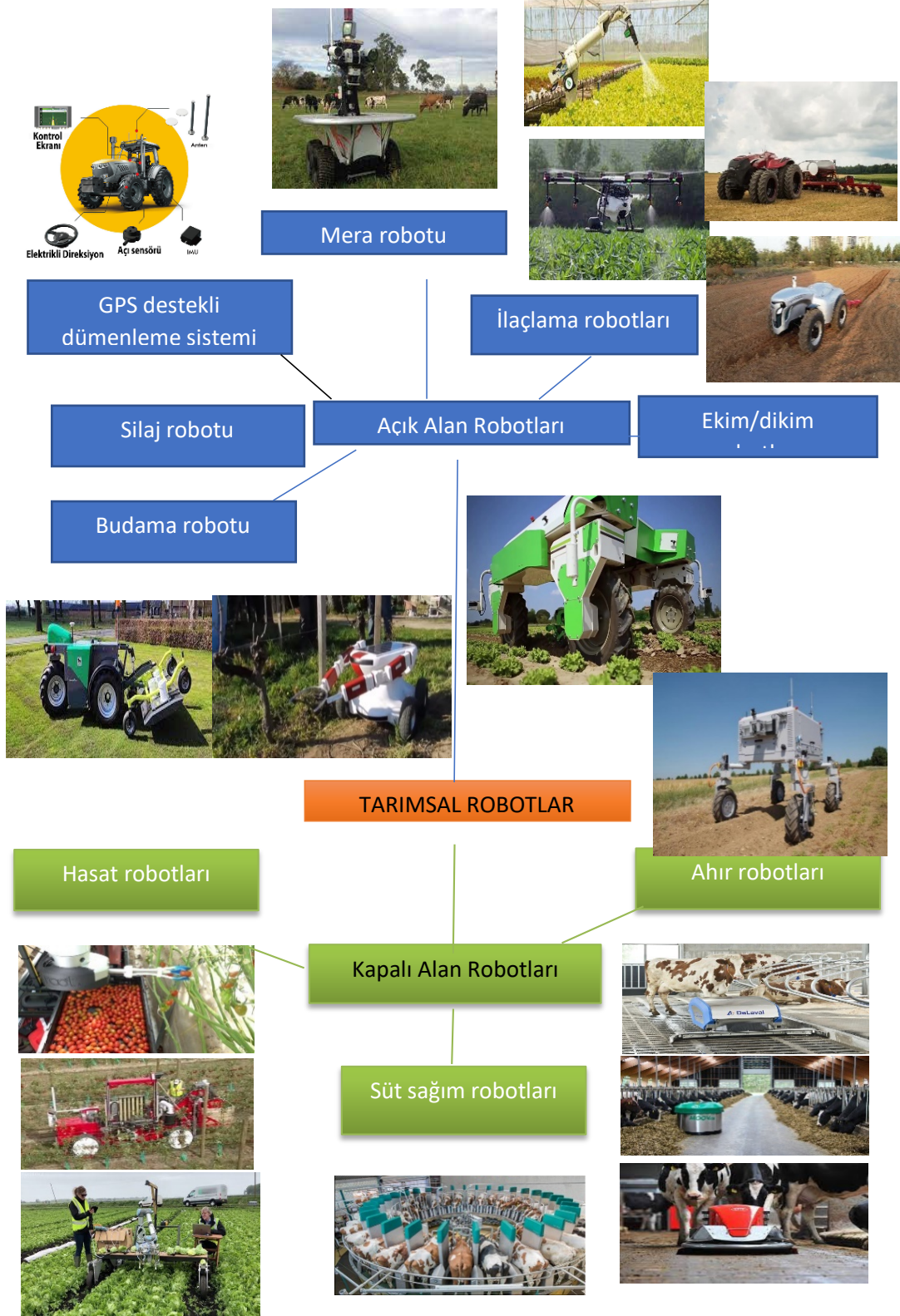
Küresel süt sağım robotları pazarı, 2022 yılında 2,0 milyar ABD doları değerindeyken, 2032'ye kadar 6,2 milyar ABD dolarına ulaşması tahmin edilmektedir. Bu artışın ana sebebi, süt endüstrisindeki büyüme ve otomatik sağıma olan yüksek taleptir. Otomatik sağıma yönelik artan talep, süt üretimini daha düşük işgücü maliyetleriyle geliştirmek için sistem çözümlerine olan ihtiyacı artırmakta ve süt ürünlerine olan artan talep, pazarın büyümesini önemli ölçüde etkilemektedir (Thebrainyinsig, 2023)(Şeki7).

Küresel hayvan besleme robotları pazarı, 2021'den 2026'ya kadar %7,5'lik bir büyüme ile ivme kazanması ve 2023-2031 arasında %8,1'lik bir büyüme öngörülmektedir. Bu robotlar, çiftliklerde hayvanların yemlenmesi için tasarlanmış otomatik makinelerdir. Hayvan besleme robotları, çeşitli hayvan türlerine yem dağıtımını kolaylaştırarak çiftlik maliyetlerini azaltmakta ve işgücü verimliliğini artırmaktadır (Kaya ve Örs, 2015; Gezici ve diğ., 2023:29-30). Pazarın büyümesi, artan et ve süt talebiyle, hayvanların beslenme ihtiyacını karşılamak için otomatik çözümlere olan talebin artmasıyla doğrudan ilişkilidir. Ayrıca, insansız yem karma ve hazırlama sistemlerine artan talep ile yapay zeka destekli besleme sistemlerine olan artan ilgi de pazarın büyümesini destekleyen faktörler arasındadır (Globalmarketestimates, 2024).

Sonuç olarak, tarım sektöründe çalışan robotlar, tarımın daha verimli ve sürdürülebilir hale getirilmesine katkı sağlamaktadır. Tarım robotları alanlarına göre kullanım amaçlarına ve çalışma ortamlarına göre çeşitli faydalar sağlamaktadır (Şekil 8).

Şekil 8: Tarım Sektöründe Çalışan Robotların Kullanım Amaçlarına ve Çalışma Ortamlarına Göre Sınıflandırılması

Kaynak: Yazar Tarafından Oluşturulmuştur.



Küresel çapta robotik ve yapay zekâ odaklı firmaların tarım sektöründe geliştirdikleri ürünler, tarımın geleceğini şekillendirmede kritik bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, bazı öncü firmaların ürünlerine yakından bakıldığında dikkat çekici gelişmeler görülmektedir. Bu ürünler, tarım sektöründe önemli dönüşümlere yol açabilir ve bu nedenle gelecekte tarımın daha verimli, sürdürülebilir ve teknoloji odaklı bir sektör haline gelmesine katkı sağlayabilmektedir.

Ecorobotix'in güneş enerjisiyle çalışan robotu, fenoloji izleme ve keşif amaçlı çeşitli sensörlerin entegre edilebildiği bir robot modelidir. Güneş enerjisiyle şarj edilebilen pillerle donatılmıştır ve tamamen otomatik bir şekilde işlev görmektedir; insan müdahalesi olmadan kesintisiz 12 saat boyunca çalışabilmektedir. Görevlerin yüklenmesi ve robotun kontrolü için bir akıllı telefon uygulaması mevcuttur. Çalışma esnasında, tablet, bilgisayar veya akıllı telefon uygulamaları aracılığıyla robot izlenebilmektedir. Ayrıca, GPS konumlandırma sistemini ve görüntü tabanlı navigasyonu eş zamanlı olarak kullanılmakta ve belirlenen koordinatlar boyunca hareket edebilmektedir. Farklı üretici firmaların sensörleriyle uyumlu arabirimler oluşturabilmekte ve hafif yapısı sayesinde toprak yapısını bozmadan ve toprağı sıkıştırmadan çalışabilmektedir. Robotun toplam ağırlığı 130 kg olup saniyede 0.4 m hızla hareket edebilmektedir (Şekil 9) (Tarlaser, 2018).



Şekil 9: Ecorobotix'in Güneş Enerji İle Çalışan Tarımsal Robotu

Kaynak: Çabuker, 2022

Naio Technologies'in ürettiği robot, yetiştirme süreçlerinde kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Bu robot, tarım işlemlerini otomatikleştirerek işgücü maliyetlerini azaltırken, ürünlerin daha etkili bir şekilde yetiştirilmesine yardımcı olmaktadır. Dino ismi verilen bu robot, sebze yataklarını ve sıralarını otonom olarak işlemek üzere geliştirilmiş bir robot sistemidir. Ölçüleri, uzunluğu 250 cm, yüksekliği 130 cm ve tekerlek eksenleri arasında 140 ila 180 cm arasında değiştirilebilir mesafeyi içermektedir. Böylece maksimum uzunluk 250 cm olarak ayarlanabilmektedir. Ağırlığı (aletsiz) 800 kg olup, bu değer pil ve ekipman konfigürasyonuna bağlı olarak değişebilmektedir. Güç kaynağı olarak lityum piller kullanılmaktadır. Çalışma süresi en fazla 8 saat olarak belirlenmiştir. Çekiş gücü dört tekerlekten sağlanmaktadır. Navigasyon sistemi GPS-RTK ve kamera ile donatılmış olup, santimetrik hassasiyete sahiptir. Çalışma verimi günde 5 hektara kadar ulaşabilir. Çalışma genişliği 120 ila 160 cm arasında değişmektedir ve 15 ila 50 cm arası satırlar arasında hareket edebilmektedir. Maksimum hızı 4 km/saat'tir. Ayrıca, hırsızlık olaylarına karşı izleme cihazıyla donatılmış olup kısa mesaj iletişimi özelliği bulunmaktadır (Şekil 10) (Linak, 2020).



Şekil 10: Naio Technologies'in Ecorobotix'in Dino İsminde Tarımsal Robotu

Kaynak: Çabuker, 2022

Energid firmasının narenciye toplama robotu, meyveleri elle toplamak yerine kollarını kullanarak bu işlemi gerçekleştirmekte ve böylece meyve hasadını hızlandırarak işgücü tasarrufu sağlamaktadır (Şekil 11) (Trakyaotoblog, 2021).



Şekil 11: Energid Firmasının Narenciye Toplama Robotu

Kaynak: Çabuker, 2022

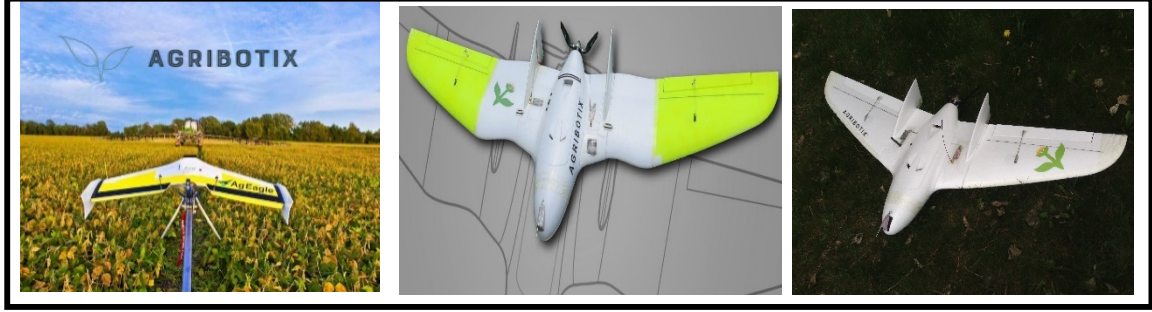
Agrobot'un E serisi robotu ise yapay zekâ teknolojisi ile donatılmıştır. Bu robot, ekili ürünler arasında dolaşarak bitkilerin olgunluk seviyelerini izlemekte ve bu verilerle tarım süreçlerini daha verimli hale getirmektedir (Şekil12)(Mechanicalspider,2020).



Şekil 12: Agrobot'un E Serisi Robotu

Kaynak: Çabuker, 2022

Agribotix'in tasarladığı robot ise düşük maliyetli bir yaklaşım benimsemektedir. Bir drone gibi tasarlanmış olan bu robot, tarlalara uçarak yüksek çözünürlüklü kameralar ve sensörler aracılığıyla veri toplamaktadır. Elde edilen veriler, çiftçilere tarla hakkında önemli bilgiler sunmaktadır. Böylece tarım süreçleri daha iyi yönetilebilmektedir (Şekil 13) (Trakyaotoblog, 2021).

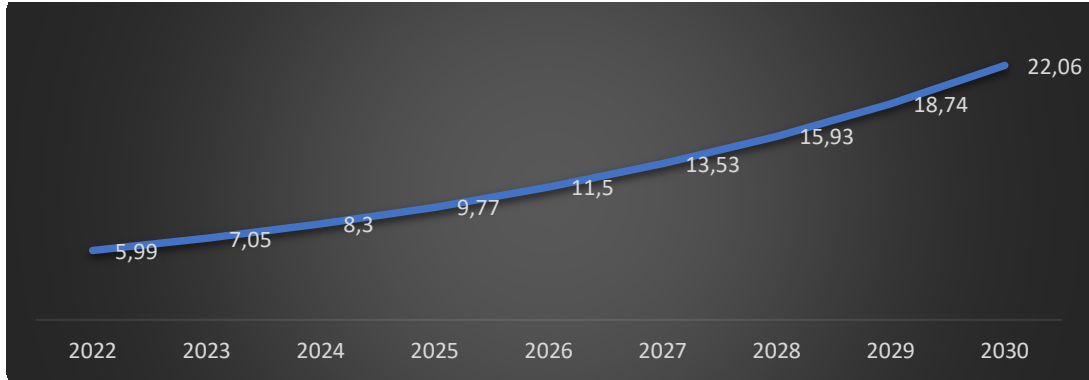


Şekil 13: Agribotix Tarımsal Robotu

Kaynak: Çabuker, 2022

Sonuç olarak tarım sektörüne yönelik robotik teknolojisi her geçen gün yeni AR-GE çalışmaları ve üretilen robotlarla daha fazla büyümektedir. Ancak, küresel olarak tarım robotları pazarının 2022 yılında 5,99 milyar Amerikan doları olduğu ve 2028'de 15,93 milyar Amerikan dolarına, 2029'da 18,74 milyar Amerikan dolarına ve 2030'da 22,06 milyar Amerikan dolarına ulaşması tahmin edilmektedir. Bu gelişmeler, tarım sektörüne yönelik robot teknolojisi üreten ülkelerin pazardaki paylarının giderek arttığını göstermektedir (Statista, 2020) (Şekil 14).

Tüm bu gelişmeler, tarım sektöründe teknoloji ve otomasyonun giderek artan bir şekilde benimsendiğini ve uygulandığını göstermektedir. Bu robotlar, tarımsal faaliyetlerin daha etkin bir şekilde gerçekleştirilmesine olanak tanırken, aynı zamanda işgücü maliyetlerini azaltarak verimliliği artırmaktadır. Gelecekte, bu tür robotlar sayesinde tarımın daha verimli, sürdürülebilir ve veri odaklı bir sektör haline gelmesi beklenmektedir. Küresel olarak tarım robotları pazarının büyümeye devam etmesi, bu alana yatırım yapan ülkelerin tarım verimliliği ve ekonomik başarılarını artırma potansiyelini işaret etmektedir. Tarımın bu teknolojilerle daha da optimize edilmesi, dünya genelinde gıda üretimi ve güvenliği açısından büyük bir önem taşımaktadır (Şekil 14).



Şekil 14: Tarımsal Robot Satışlarında Küresel Pazarlarda Elde Edilen Kazanç 2022-2030 (Milyar ABD Doları Cinsinden)

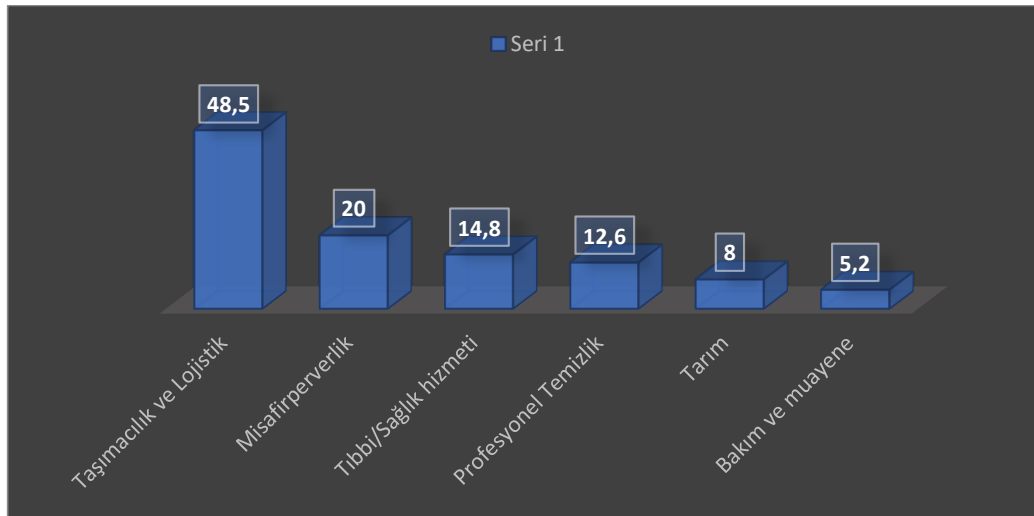
Kaynak: Statista, 2020

Uluslararası Robotik Federasyonu (IFR), endüstriye özgü robotik uygulamaların küresel çapta sınıflandırılmasını Şekil 15'te detaylandırmaktadır. IFR'nin araştırmasına göre, tarım endüstrisinde yaklaşık 8,000 ünite robotun kullanıldığı belirlenmiştir. Bu robotların 5,800 ünitenden fazlası, genellikle sağım ve ahır temizliği gibi işlemlerde kullanılmaktadır. Geri kalan robotlar ise tarımda sıkça karşılaşılan diğer uygulamalara odaklanmaktadır; bunlar arasında meyve toplama, çim biçme, ekim ve dikim gibi işlemler bulunmaktadır. Bu çeşitli uygulamalar, tarım endüstrisinde verimliliği artırmak ve işgücü maliyetlerini azaltmak için kritik bir rol oynamaktadır.

Tarım sektöründeki 8,000 robotun önemi, tarımsal üretimin modernizasyonu ve daha sürdürülebilir hale getirilmesi açısından büyük bir önem arz etmektedir. Bu robotlar, tarımsal üretimde gerçekleşen teknolojik dönüşümün bir parçası olarak kabul edilmektedir. Bu durum, gelecekte tarımsal faaliyetlerin otomatikleştirilmesi ve geliştirilmesi için robotların önemli bir potansiyele sahip olduğunu göstermektedir (IFR, 2022c).

Sonuç olarak, tarımın robotik teknolojiden daha fazla yararlanabileceğini ve bu alanda büyük bir potansiyel olduğunu göstermektedir. Tarımın robotlarla daha fazla dönüşüm sağlaması, sadece verimliliği artırmakla kalmayacak, aynı zamanda gıda üretiminin daha sürdürülebilir hale gelmesine de katkı sağlayacaktır. Bu nedenle, tarım sektöründe robot teknolojilerinin kullanımı, hem verimliliği artırarak hem de sürdürülebilir bir gıda üretimine katkı sağlayarak sektöre önemli faydalar sağlayacağı beklenmektedir (IFRS, 2022c).

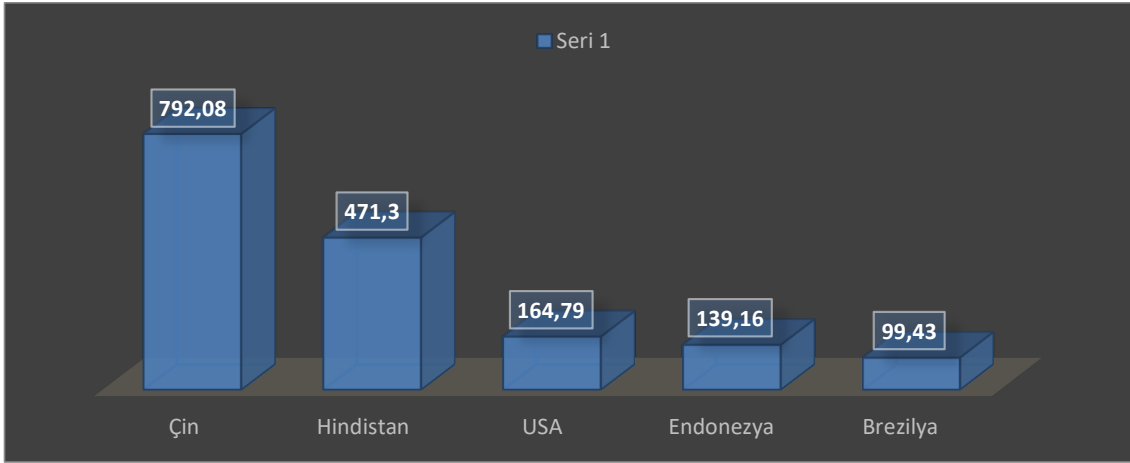
Şekil 15'te sunulan veriler, tarım sektörüne yönelik robotik teknolojinin hızla geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Tarımda kullanılan robotlar, hasat, otomasyon ve sürdürülebilirlik gibi kritik alanlarda büyük bir etki potansiyeline sahiptir. Tarımın modernizasyonu, ulusal ekonomilere büyük katkılar sağlarken aynı zamanda gıda üretimini daha verimli ve çevre dostu hale getirebilmektedir. Bu nedenle, ülkelerin tarım sektörüne yönelik robotik teknolojiye daha fazla yatırım yapması ve bu alandaki potansiyeli maksimum düzeyde kullanması gerekmektedir (IFRS, 2022c) (Şekil 15).



Şekil 15: Robotların Uygulama Alanları Sıralaması (6 Uygulama Alanı)

Kaynak: IFRS, 2022c

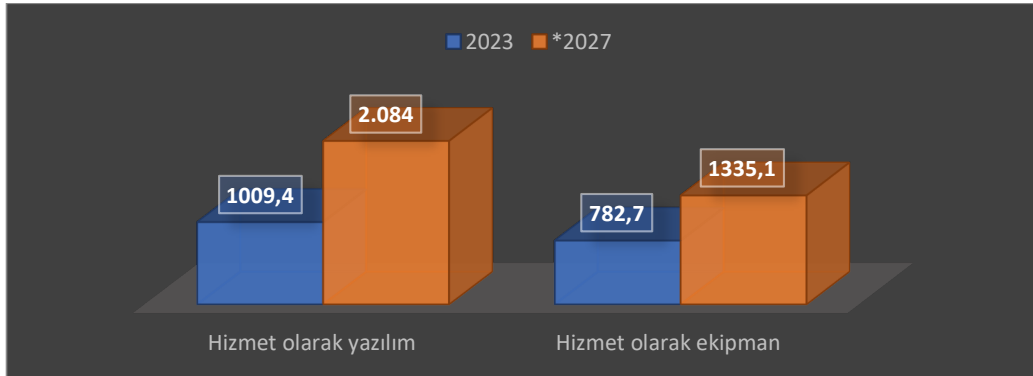
Ayrıca, tarım sektöründeki bu gelişmelerin küresel ölçekteki dağılımına da dikkat çekmek önemlidir. Çin, 792,08 milyon dolarlık pazar büyüklüğüyle bu alandaki liderliğini sürdürmektedir. Ancak, Amerika Birleşik Devletleri ve Endonezya gibi diğer büyük oyuncular da 471,3 milyon dolar ve 164,79 milyon dolarlık pazar paylarıyla önemli bir rol oynamaktadır. Bu veriler, tarım sektöründeki robotik teknolojinin küresel ölçekte giderek daha fazla kabul gördüğünü ve yaygınlaştığını göstermektedir (Mordorintelligence,2023) (Şekil 12).



Şekil 12: Ülkeler Bazında Tarımsal Robot ve Mekatronik Pazar Büyüklüğü (2021 Yılı Milyon İş Gücü)

Kaynak: Mordorintelligence,2023

Bu küresel tabloya paralel olarak, tarım sektörü için üretilen robotların, yazılım ve mekanik hizmetlerinin 2023'te ekonomiye sağladığı 1,1 milyar dolarlık katkı belirgin bir şekilde gözlemlenmiştir. Bu, tarım sektörünün modernizasyonunda robot teknolojisinin kritik bir rol oynadığını açıkça ortaya koymaktadır. Bu hizmetlerin gelecekte de devam etmesi beklenmekte olup, 2027 yılında bu katkının daha da artması öngörülmektedir. Bu da tarımın dijital dönüşümünün ekonomiye önemli bir katkı yapmaya devam edeceğini göstermektedir (Statista,2023) (Şekil 13).



Şekil 13:2020 Yılı Küresel Bazda Tarımsal Robotlara Verilen Hizmet Miktarı

Kaynak: Statista,2023

4. SONUÇ

Tarım sektöründe robot teknolojilerinin kullanımının artması, sektöre önemli avantajlar sağlamaktadır. Ancak, bu teknolojilere erişimdeki eşitsizlikler ve çiftçilerin yaşadığı zorluklar, sektördeki adaletsizlikleri gün yüzüne çıkarmaktadır. Finansal kısıtlamalar, eğitim eksikliği ve altyapı zorlukları gibi nedenlerle, çiftçiler genellikle tarımsal robotlara erişim sağlamakta zorlanmaktadır. Bu durum, tarımda teknolojik dönüşümün tüm kesimlere eşit şekilde yansıtılmadığını göstermektedir.

Özellikle küçük çiftçiler, sınırlı kaynaklara sahip oldukları için yüksek maliyetli robot teknolojilerini edinmekte zorlanmaktadır. Ayrıca, robot teknolojilerinin karmaşık yapısı ve kullanımı, çiftçilerin bu teknolojilere uygun şekilde adapte olmalarını engellemektedir. Bu durum, tarımsal robotlardan elde edilebilecek verimlilik ve sürdürülebilirlik avantajlarından yararlanamayan küçük çiftçilerin rekabet güçlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır.

Bu bağlamda, hükümetlerin tarımda teknolojik dönüşüm sürecinde, tarım işletmelerinin tarımsal robotlara erişimindeki eşitsizlikleri azaltması ve küçük çiftçilerin de robotik teknolojilere erişimini sağlaması için destekleyici politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

Tarım sektörü, dünya ekonomileri için kritik bir öneme sahip olmakla birlikte gıda üretimi, istihdam yaratma, döviz girişi sağlama gibi birçok rol üstlenmektedir. Ancak, bu sektörün daha verimli, sürdürülebilir ve teknoloji odaklı bir şekilde dönüştürülmesi gerekmektedir. Robotik teknolojiler, tarım sektöründe önemli bir dönüşümün anahtarı olabilmektedir. Bu çalışmada, tarım sektöründeki robotik teknolojilerin rolüne odaklanarak aşağıda özetlediğimiz çeşitli politika önerileri geliştirilebilir:

1. Tarım Robotlarının Erişilebilirliğini Artırmak için Ekonomik Teşvikler: Tarım robotlarının yaygınlaştırılması için hükümetler, çiftçilere robot teknolojilerine erişimlerini kolaylaştırmak için ekonomik teşvikler sağlayabilirler. Bu teşvikler arasında, robotların alımını desteklemek amacıyla doğrudan mali destekler, vergi indirimleri veya vergi muafiyetleri, düşük faizli krediler veya ödeme kolaylıkları gibi ekonomik destek mekanizmaları bulunmaktadır.

2. Eğitim ve Bilinçlendirme Programları: Tarım robotlarının etkin kullanımı için çiftçilerin eğitilmesi önemlidir. Hükümetler, tarım okulları, meslek liseleri ve tarım kooperatifleri aracılığıyla çiftçilere yönelik eğitim programları düzenleyerek robot teknolojilerini kullanma konusunda bilinçlendirme çalışmaları yapmalıdır. Bu programlar, robotların montajı, bakımı, programlanması ve verimli kullanımı konularında pratik eğitimler içermelidir.

3. Veri Toplama ve Analizi Altyapısının Geliştirilmesi: Tarım robotları, büyük miktarda veri toplamaktadır ve bu verilerin etkili bir şekilde kullanılabilmesi için uygun altyapı oluşturulmalıdır. Hükümetler, tarım robotlarının topladığı verilerin depolanması, güvenliği ve analizi için gerekli altyapıyı sağlamalıdır. Bu altyapı, veri depolama merkezleri, güvenlik önlemleri ve analiz araçlarını içermelidir.

4. Ar-Ge ve İnovasyonu Desteklemek: Tarım sektöründeki robot teknolojilerinin sürekli olarak geliştirilmesi için Ar-Ge ve inovasyon çalışmalarına yatırım yapılmalıdır. Hükümetler, üniversiteler, araştırma enstitüleri ve özel sektör arasında iş birliğini teşvik ederek Ar-Ge projelerine destek sağlamalıdır. Ayrıca, yeni robotik çözümlerin ticarileştirilmesini teşvik etmek için patent ve fikri mülkiyet politikaları oluşturulmalıdır.

5. Çevre Dostu Tarımı Teşvik Etmek: Hükümetler, çevre dostu tarım uygulamalarının benimsenmesini teşvik etmek için çiftçilere finansal teşvikler sunabilirler. Organik tarımın desteklenmesi, kimyasal gübre kullanımının azaltılması ve su kaynaklarının korunması için teşvik

mekanizmaları oluşturulabilir. Bu politikalar, tarım sektörünün çevresel etkilerini azaltmaya ve sürdürülebilirliğini artırmaya yardımcı olabilir.

6. Uluslararası Pazarlara Erişimi Kolaylaştırmak: Hükümetler, robot üreticilerinin uluslararası pazarlara girişini desteklemek için ticaret anlaşmaları ve serbest ticaret bölgeleri oluşturabilirler. İhracat teşvikleri, pazar araştırma fonları ve uluslararası pazarlama destekleri gibi önlemlerle robot üreticilerinin uluslararası rekabet gücünü artırabilirler. Bu politikalar, tarım robotlarının küresel pazarlarda daha geniş bir kitleye ulaşmasını sağlayarak sektörün büyümesine katkıda bulunabilirler.

Robotik teknolojilerin küresel yaygınlığı ve tarım sektöründeki kullanımı, çağımızın teknolojik dönüşümünün önemli bir örneğini sunmaktadır. Bu çalışmada, robotların tarım alanındaki rolü incelenmiş ve gelecekteki potansiyeli vurgulanmıştır. Özellikle, robotların tarım verimliliğini artırmada, işgücü maliyetlerini azaltmada ve sürdürülebilir tarım uygulamalarını teşvik etmede önemli bir rol oynadığı görülmüştür.

Küresel ölçekte, robotik teknolojilerin kullanımı ve benimsenmesi coğrafi bölgelere göre farklılık gösterse de bu alandaki büyüme devam etmektedir. Asya, özellikle Çin'in liderliğinde, robot üretimi ve kullanımında büyük adımlar atmaktadır. Avrupa ve Amerika ise farklı pazarlama stratejileri ve kullanım alanlarıyla kendilerine özgü bir yol izlemektedir.

Sonuç olarak, robotik teknolojilerin tarım sektöründeki kullanımı, tarımın daha verimli, sürdürülebilir ve teknoloji odaklı bir sektör haline gelmesine katkı sağlamaktadır. Bu teknolojilerin daha da geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması, dünya genelinde gıda üretimini artırma, işgücü maliyetlerini azaltma ve çevresel etkileri minimize etme potansiyeli taşımaktadır. Gelecekte, daha fazla ülkenin bu alana yatırım yapması ve tarım sektörünü dijitalleştirme çabalarına odaklanması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbaş, G., G. ve Bağcı, A. (2021). Economic Growth And Smart Farming. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(2), 104–121. <https://doi.org/10.30855/GJEB.2021.7.2.002>
- Aldağ, C. M., Eker, B. ve Akdoğan Eker, A. (2018). Tarım makinaları imalatında yapay zekâ uygulamaları. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/329442922_Artificial_Intelligence_Applications_in_Agricultural_Machinery_Manufacturing_Tarim_Makinalari_Imlatinda_Yapay_Zekâ_Uygulamaları (Erişim tarihi: 22/11/2023).
- Anonim (2018). *Sürdürülebilir Tarım İlkeleri İyi Uygulamalar Rehberi*. Ömür Matbaacılık: SKD Türkiye.
- Astrand, B., Baerveldt, A-J. (2002). An Agricultural Mobile Robot With Vision-Based Perception For Mechanical Weed Control, Autonomous Robots. *Kluwer Academic Publishers*. Manufactured in The Netherlands.13, 21–35.
- Çabuker, A. C. (2022). Tarımı bütünüyle değiştirecek olan 9 robot. Erişim adresi: https://www.endustri40.com/tarimi-butunuyyle-degistirecek-olan-9-robot/?fbclid=IwAR0ouakVYRrVUBA849EdvboJZIJ9vGS37EA_lr_FaQV3COTHKO_UK_BK0UE (Erişim tarihi: 15/10/2023).
- Çamoğlu, D. (2015). *Bilgisayar Kontrollü Robotik*. İstanbul: Dikey Eksen Yayınları.

- Cheng, Y. C., Lu, H. C., Lee, X., Zeng, H. ve Priimagi, A. (2020). Kirigami-Based Light-Induced Shape Morphing and Locomotion. *Advanced Materials*, 32(7). <https://doi.org/10.1002/adma.201906233>
- Çirkin, E. ve Özdağoğlu, A. (2021). Endüstri 4.0 Bünyesindeki Otonom Robotların Sürdürülebilirlik Perspektifleri Açısından Değerlendirilmesi. *Erciyes Akademi*, 35(4), 1534-1553. <https://doi.org/10.48070/erciyesakademi.997049>.
- Çolak, E., Ş. ve Işık, D. (2021). Yabancı Otlar ile Mücadelede Güncel Yöntem: Robotikler. *Türk Ot Bilimi Dergisi*, 24(2), 166-176
- Databridgemarketresearch (2022). Küresel hasat robot pazarı- sektör trendleri ve 2030'a kadar tahmin. Erişim adresi: <https://www.databridgemarketresearch.com/reports/global-harvesting-robots-market> (Erişim tarihi: 20/03/2024).
- Elangovan, U. (2021). *Industry 5.0: The Future of the Industrial Economy*. USA: CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781003190677>
- Erdinç, Z. ve Aydınbaş, G. (2021). Tarımsal Katma Değer Belirleyicilerinin Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 213-232. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ausbd>
- Ersöz, B. ve Özmen, M. (2020). Dijitalleşme ve Bilişim Teknolojilerinin Çalışanları Üzerindeki Etkileri. *AJIT-E: Akademik Bilgi Teknolojileri Dergisi*, 11(42), 170-179. <https://doi.org/10.5824/ajite.2020.03.007.x>
- Gezici, M., Ünay, E., Üstün, K. ve Coşkun, M., İ. (2023). Hayvancılık İşletmelerinde Teknoloji Kullanımı ve Ekonomik Verimlilik. *Ziraat Mühendisliği* (377), 26-32. <https://doi.org/10.33724/zm.1281613>.
- Globalmarketestimates (2024). Hayvan besleme robotları pazar bilgileri. Erişim adresi: <https://www.globalmarketestimates.com/market-report/livestock-feeding-robots-market-3461> (Erişim tarihi: 20/03/2024).
- Güdek, B. (2023). Endüstriyel dönüşüm ve endüstri 5.0. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1129-1142.
- Günen M., A. (2022). Nokta Bulutu Verisi Kullanılarak Elma Bahçesinden Meyve Tespiti. *ECJSE*, 9, (1), 253–265. doi: 10.31202/ecjse.962269.
- IFRS (2022a). Annual installations of industrial robots 15 largest markets 2021. Erişim adresi: https://ifr.org/downloads/press2018/2022_WR_extended_version.pdf (Erişim tarihi: 22/11/2023).
- IFRS (2022b). Annual installations of industrial robots 2016-2021 and 2022*-2025*: Erişim adresi: https://ifr.org/downloads/press2018/2022_WR_extended_version.pdf (Erişim tarihi: 15/11/2023).
- IFRS (2022c). Top 6 application for service robots. Erişim adresi: https://ifr.org/downloads/press2018/2022_WR_extended_version.pdf (Erişim tarihi: 15/11/2023).
- Kahya, E. ve Arın, S. (2019). Elma Meyvesinin Fizikomekanik Makinenin Robotik Hasada Etkisi. *Akademik Ziraat Dergisi*, 8(1), 43-50. <https://doi.org/10.29278/azd.593607>.

- Karadöl, H. ve Aybek, A. (2017). Yabancı Otların Değişken Düzeyli İlaçlanmasına Yönelik Matlab ve PLC Arası OPC Haberleşme Kullanılarak Geliştirilen Bir Kontrol Sistemi. *Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi*, 14(2).
- Kaya, E. ve Örs, A. (2015). Süt Çiftliklerinde Hassas tarım teknolojileri,.2. *Uluslararası Tarım, Gıda ve Gastronomi Kongresi (2-5 Eylül 2015)*, Diyarbakır, Türkiye.
- Kılavuz, E. ve Erdem, İ. (2019). Dünyada Tarım 4.0 Uygulamaları ve Türk Tarımının Dönüşümü. *Social Sciences*, 14(4), 133-157.
- Kılıç, S. ve Alkan, R. M. (2018). Dördüncü Sanayi Devrimi Endüstri 4.0: Dünya ve Türkiye Değerlendirmeleri. *Girişimcilik İnovasyon Ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 29-49. <https://doi.org/10.31006/gipad.417536>.
- Kılıç, S. ve Alkan, R., M. (2018). Dördüncü Sanayi Devrimi Endüstri 4.0: Dünya ve Türkiye Değerlendirmeleri. *Girişimcilik İnovasyon Ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 29-49. <https://doi.org/10.31006/gipad.417536>.
- Kirmikil, M. ve Ertaş, B. (2020). Tarım 4.0 ile Sürdürülebilir Bir Gelecek. *International Icontech Symposium on Innovative Surveys in Positive Sciences*.
- Kounalakis T., Triantafyllidis, G., A. ve Nalpantidis, L. (2019). Deep Learning-based Visual Recognition of Rumex For Robotic Precision Farming. *Computers and Electronics in Agriculture*, 165, 104973.
- Kuo, Y. H. (2015). Keynote Speech 1 Production 4.0 From the Perspective of Intelligent Computing. *Conference on Technologies and Applications of Artificial Intelligence (TAAI)*, 25-25, doi:10.1109/TAAI.2015.7407046.
- Kyriakopoulos, K., J. ve Loizou, SG.(2006). Section 2.4 robotics: Fundamentals and Prospects, pp. 93-107, of Chapter 2 Hardware, in *CIGR Handbook of Agricultural Engineering Volume VI Information Technology*. Edited by CIGR-The International Commission of Agricultural Engineering; Volume Editor, Axel Munack. St. Joseph, Michigan, USA: ASABE.
- Linak (2020). Elektrikli bir robot ile optimum ot yolma performansı. Erişim adresi: <https://www.linak.com.tr/segmentler/techline/ueruen-deneyimleri/optimal-weeding-with-an-electrically-powered-robot/> (Erişim tarihi: 17/11/2023).
- Mechanicalspider (2020). Bu örümcek robotlar sayesinde çiftçilik kolaylaştı. Erişim adresi:<http://www.mechanicalspider.com/farming-made-easier-thanks-to-these-spider-robots/> (Erişim tarihi: 18/11/2023).
- Mordorintelligence (2021). Farming robots and mechatronics market size and share analysis - growth trends and forecasts (2024 - 2029). Erişim adresi: <https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/agricultural-robots-and-mechatronics-market> (Erişim tarihi: 22/10/2023).
- Özgüven, M. M., Tan, M., Közkurt, C. Ve Yardım, M. H., (2016). Çok Amaçlı Tarım Robotunun Geliştirilmesi. *Journal of Agricultural Faculty of Gaziosmanpaşa University (JAFAG)*, 33(Ek Sayı), 108-116.

- Özguven, M. M., TAN, M., Közkurt, C., Yardım, M. H., vd. (2016). Çok Amaçlı Tarım Robotunun Geliştirilmesi. *Journal of Agricultural Faculty of Gaziosmanpaşa University (JAFAG)*, 33(Ek Sayı), 108-116.
- Özguven, M., M. (2023). Bahçe Bitkileri Yetiştiriciliğinde Kullanılan Dijital Tarım Teknolojileri. *Tarım Makinaları Bilimi Dergisi*, 19(3), 174-193.
- Pakdemirli, B., Birişik, N., Aslan, İ., Sönmez, B., et al. (2021). Türk Tarımında Dijital Teknolojilerin Kullanımı ve Tarım-Gıda Zincirinde Tarım 4.0. *Toprak Su Dergisi*, 10(1), 78-87. <https://doi.org/10.21657/topraksu.898774>.
- Pérez-Ortiz M., Peña, J. M., Gutiérrez, P. A., Torres-Sánchez, J., Hervás-Martínez, C. Ve López-Granados, F. (2016). Selecting patterns and features for between-and within-crop-row weed mapping using UAV-imagery. *Expert Systems with Applications*, 47, 85-94.
- Pilevari, N. ve F. Yavari, (2020). Industry Revolutions Development from Industry 1.0 to Industry 5.0 in Manufacturing. *Journal of Industrial Strategic Management*, 5(2), 44-63.
- Reportlinker (2024). Dünya çapında robot pazarı. Erişim adresi: https://www.reportlinker.com/market-report/Robotics/492848/Robotics?term=robotics%20industry&matchtype=b&loc_interest=&loc_physical=1012799&utm_group=standard&utm_term=robotics%20industry&utm_campaign=ppc&utm_source=google_ads&utm_medium=paid_ads&utm_content=transactionnel-1&gad_source=1&gclid=CjwKCAiAzJotBhALEiwAtwj8ttCBuJcGAXP3dkgjuGkZ7xgqK07OxmIB0f58PJZf4fVkJUxjOf2OxoCN8QQAvD_BwE (Erişim tarihi: 10/01/2024).
- Sabancı, K. ve Aydın, C. (2014). Görüntü İşleme Tabanlı Hassas İlaçlama Robotu. *Journal of Agricultural Sciences*, 20(4), 406-414. <https://doi.org/10.15832/tbd.33629>.
- Schwab, K. (2016), The Fourth Industrial Revolution, World Economic Forum
- Shepherd, R. F., Ilievski, F., Choi, W., Morin, S. a, Stokes, A. a, Mazzeo, A. D., Chen, X., Wang, M.ve Whitesides, G. ,M. (2011). Multigait Soft Robot Supporting Information. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 108(51).
- Statista (2020). 2022'den 2030'a kadar tarımsal robotlar için küresel pazar. [Erişim adresi: https://www.statista.com/statistics/744965/agricultural-robot-global-market/](https://www.statista.com/statistics/744965/agricultural-robot-global-market/) (Erişim tarihi: 20/10/2023).
- Statista (2023). Hizmet türüne göre 2020 ve 2025'te hizmet olarak tarım teknolojisi pazarının büyüklüğü. Erişim adresi: <https://www.statista.com/statistics/1092149/agriculture-technology-as-a-service-market-by-service-type/> (Erişim tarihi: 22/10/2023).
- Tarlasera (2018). Ecorobotix'in güneş enerjisiyle çalışan robotu. Erişim adresi: <https://www.tarlasera.com/haber-11517-bu-robot-yabanci-otlari-avliyor!> (Erişim tarihi: 16/11/2023).
- Tekin, A. B. ve Değirmencioğlu, A. (2010). Akademik Bilişim'10 - XII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri. Muğla Üniversitesi, Tarımsal Bilişim: İleri Tarım Teknolojileri, 10-12 Şubat 2010 (s. 358-359). İzmir, Ege Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Makinaları Bölümü.

- Tekin, A. B., T. (2013). Tarım Robotlar. *Tarım Makinaları Bilimi Dergisi*, 9(4), 273-278.
- Thebrainyinsig (2023). Sağım robotları sunuşlara göre Pazar büyüklüğü. Erişim adresi: <https://www.thebrainyinsights.com/report/milking-robots-market-13463>(Erişim tarihi: 20/03/2024).
- Trakyaotoblog (2021). Tarımda teknolojik 8 yeni araç. Erişim adresi: <https://trakyaotoblog.com/tarimda-teknoloji-kullanimi/> (Erişim tarihi: 18/11/2023).
- Türk, F. ve Lüy, M. (2021). Embedded Systems and Application Areas in Engineering. *International Journal of Engineering Research and Development*, 13(3), 256-265. <https://doi.org/10.29137/umagd.1053602>
- Türker, U. (2019). Tarımda dijitalleşme. *Program Değerlendirme Toplantıları*, Antalya. Erişim adresi: <https://docplayer.biz.tr/216822925-Tarimda-dijitallesme-ufuk-turker-ankara-universitesi-tarim-makinalari-ve-teknolojileri-muhendisligi-bolumu.html>. (Erişim tarihi: 28/11/2023).
- Uzundumlu, A., S. (2012). Tarım Sektörünün Ülke Ekonomisindeki Yeri ve Önemi. *Alinteri Zirai Bilimler Dergisi*, 22(1), 34-44, ISSN:1307-3311
- Virtuemarketresearch (2023). Tohum ekim ve dikim robot Pazar büyüklüğü (2023-2030). Erişim adresi:<https://virtuemarketresearch.com/report/seeding-and-planting-robots-market> (Erişim tarihi: 20/03/2024).
- Yıldırım, A. ve Bettemir, Ö., H. (2018). Otonom Dozer için Küreme Algoritmasının Geliştirilmesi. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 6(1), 292-308. <https://doi.org/10.29130/dubited.349423>
- Zionmarketresearch (2022). Uygulamaya göre püskürtme (ilaçlama) robotları. Erişim adresi: <https://www.zionmarketresearch.com/report/automatic-spraying-robot-market> (Erişim tarihi: 20/03/2024).

SÖYLEM VE SLOGANLAR BAĞLAMINDA DEMOKRAT PARTİNİN SEÇİM POLİTİKASI (1946-1950)

The Electoral Policy of the Democratic Party in the Context of Discourse and Slogans (1946-1950)

Mahsun ASYA*

*Doktorant, mahsun_asya@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7928-6798

Araştırma Makalesi / Research Article

ÖZ

Geliş Tarihi:

18.01.2024

Kabul Tarihi:

22.03.2024

Anahtar Kelimeler:

Demokrat Parti, Seçim Politikası, 1950 Seçimleri, Söylem, Slogan

JEL Kodları:

D70, D72

Benzerlik Oranı:

Ithenticate: %11

Birçok yönüyle günümüzde de sıklıkla gündeme gelen Demokrat Parti, kurulduktan sonra tek parti iktidarının bütün baskı ve engellemelerine rağmen kararlı şekilde muhalefet etmeyi sürdürmüş ve kısa sürede tek parti iktidarına karşı cephe alan tüm kesimlerin sığındığı bir liman olmuştur. Demokrat Parti, seçim politikasında yüz yüze ilişkilere büyük önem vermiş toplumla kurduğu samimi ve içten ilişkiler sayesinde seçmenlerin kalbine dokunmaya çalışmıştır. Demokrat Parti, halk için yıllarca kutsal ve ulaşılmaz güç olan siyaseti, altın kafesten çıkarıp seçmenin ayağına götürmüştür. Halka ulaşmak ve onları doğru anlamak için her fırsatta mitingler ve toplantılar düzenlemiş, sade, kısa ve anlaşılır slogan ve söylemlere başvurmuştur. 1950 seçimlerinde yürüttüğü bu etkili seçim faaliyetlerinin ödülünü iktidara gelerek almıştır. Türk siyasal hayatı açısından bir dönüm noktası olarak değerlendirilen 1950 seçimleri, tek partinin baskıcı rejiminden dolayı can çekişen demokrasiye nefes aldırıştır. Çalışmanın amacı Demokrat Parti'nin 1946 - 1950 yılları arasında yürüttüğü halkla ilişkiler ve seçim politikasını irdeleyerek halkın davranışlarını etkilemek için kullandığı söylem, slogan ve politikalarını bütüncül bir bakış açısı ve tarihsel bağlam içinde analiz etmektir. Nitel araştırma yaklaşımlarından durum çalışmasının kullanıldığı araştırmada, söylem ve slogan kavramları, Demokrat Parti'nin kuruluş süreci, muhalefet dönemi ve iktidar yolunda yürüttüğü seçim politikalarına değinilmiştir.

ABSTRACT

Received Date:

18.01.2024

Acceptance Date:

22.03.2024

Keywords

Democratic Party, Electoral Politics, 1950 Elections, Discourse, Slogan

JEL Codes:

D70, D72

Similarity Rate:

Ithenticate: %11

The Democratic Party, which is also frequently on the agenda today in many aspects, continued to oppose decisively after its establishment despite all the pressures and obstacles of the one-party government and soon became a haven of refuge for all sections opposed to the one-party government. The Democratic Party has attached great importance to face-to-face relations in electoral politics and has tried to touch the hearts of voters thanks to the intimate and sincere relations it has established with society. The Democratic Party has taken politics, which has been sacred and difficult to reach for the people for many years, out of the golden cage and brought it to the feet of the voter. In order to reach the people and understand them correctly, he organized rallies and meetings at every opportunity, resorted to simple, short and understandable slogans and discourses. He received the reward of these effective electoral activities he carried out in the 1950 elections by coming to power. In this regard, the 1950 elections, which are considered a turning point in Turkish political life, breathed life into democracy, which was dying due to the repressive regime of a single party. The aim of the study is to analyze the rhetoric, slogans and policies used by the Democratic Party to influence the behavior of the people from a holistic point of view and in a historical context by examining the public relations and electoral policy carried out by the Democratic Party between Dec. 1946 and 1950. In the research, which uses case study from qualitative research approaches, discourse and slogan concepts, the establishment process of the Democratic party, the opposition period and the electoral policies carried out on the way to power were mentioned.

Atf / Citation: Asya, M. (2024). Söylem ve Sloganlar Bağlamında Demokrat Partinin Seçim Politikası (1946-1950). *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 23-38.

1. GİRİŞ

Türkiye'nin çok partili hayata geçmesinde II. Dünya savaşından sonra değişen dünya konjonktürü etkili olmuştur. Türkiye, savaşa katılmamış ancak savaşın yarattığı problem ve tehditlerden payını almıştır. Her an savaşa girme ihtimaline karşılık özellikle yoksulları ve köylüleri derinden etkileyen geniş tedbirler almıştır. Savaş tedbirleri kapsamında çıkarılan Milli Korunma Yasası, Varlık Vergisi gibi uygulamalar halkın sırtında ağır yük olmaya başlamış ve tek parti (CHP) iktidarına karşı yoğun bir tepkinin oluşmasına yol açmıştır. Bunların yanı sıra savaş döneminde yaşanan ekonomik sıkıntılar, fiyatların aşırı yükselmesi, karaborsacıların elde ettiği haksız kazanç, halkın CHP'ye karşı tavır almasına neden olmuştur (Albayrak, 2004: 24).

CHP'ye yönelik tepki toplayan diğer gelişme ise Çiftçiyi Topraklandırma Kanunu olmuştur. Gerçekte bu yasanın temel amacı büyük toprak sahipleri ve zenginlerin gücünü kırmaktı. Kanun, Meclis gündemine gelir gelmez tartışılmaya başlanmıştır. Adnan Menderes, Refik Koraltan, Fuad Köprülü ve Emin Sazak gibi isimler Meclis oylamasına katılmayarak bu yasaya tepki göstermiştir. Yasa, itiraz ve eleştirilerin gölgesinde kabul edilmiş ancak CHP içinde muhalif bir grubun doğmasına kaynaklık etmiştir. Demokrat Parti'nin kurulma sürecinde Toprak Kanunu'nun yanı sıra İsmet İnönü'nün tutumu da etkili olmuştur. İnönü'nün, parti içinde beliren muhalif grubun hizipleşme yerine yeni bir parti ve program etrafında hareket etmeleri gerektiği yönündeki görüşleri, Bayar ve arkadaşlarını yeni bir parti kurma konusunda cesaretlendirmiştir. Yeni partinin kurulma sürecini hızlandıran ikinci kıvılcım ise Bayar, Menderes, Koraltan ve Köprülü'nün CHP yönetimine Dörtlü Taktik olarak tarihe geçen bir önerge sunmaları olmuştur. Önergede bazı tüzüklerin düzeltilmesi ve rejimin daha demokratikleşmesi gerektiğine ilişkin talepler yer almış ancak kabul edilmemiştir. Bunun üzerine önerge sahibi grup, CHP'ye ilişkin eleştirilerini sertleştirerek arttırmıştır. Bu gelişmeler doğrultusunda CHP yönetimi Menderes, Koraltan ve Köprülü'yü ihraç etmiş, Bayar ise istifa etmiştir. Bayar'ın istifasıyla yeni partinin kurulması kaçınılmaz olmuştur. Nitekim Bayar, istifasının hemen ardından basına verdiği bir demeçte yeni parti kuracaklarının sinyallerini vermiştir. DP, Bayar önderliğinde İnönü'den onay aldıktan sonra 7 Ocak 1946 tarihinde kurulmuştur. DP kurulur kurulmaz tek parti yönetiminden hoşnut olmayan her kesimin sığındığı bir liman haline gelmiştir. Başta köylüler olmak üzere işçiler, çiftçiler, tüccarlar, aydınlar, burjuva sınıfı kısacası toplumun hemen her tabakasına hitap etmiştir. Halkın DP'ye yöneldiğini ve DP'nin gittikçe güçlendiğini gören tek parti rejimi 1947 yılında yapılması gereken seçimi 1946 yılına alarak baskın bir seçimi DP'ye dayatmıştır. DP, henüz teşkilatlanmasını tamamlamadan seçimlere girmek zorunda bırakılmıştır (Kırış, 2021: 402-403).

DP, kazanamayacağını bilerek girdiği 1946 seçimlerinde dikkate değer oranda oy almıştır. Henüz altı aylık bir parti olmasına rağmen elde ettiği bu başarı 1950 seçimleri için umut olmuştur. Halkın desteğini arkasında hissetmek için 1950 seçimlerine kadar birçok politika ve strateji geliştiren DP, halkla ilişkilerde dile getirdiği söylemler, savunduğu tezler ve CHP'ye yönelttiği her eleştiri vatandaşlar nezdinde karşılık görmüştür. DP, birçok vatandaşın özellikle de köylülerin o güne kadar pek duymadığı "Demokrasi ve Hürriyet" söylemleri üzerine yoğunlaşmıştır. Halkla yüz yüze ilişkiler kurmakta zorlanmamış, halkın içinden çıkmış ve halka yönelmiştir. Halkın tek parti rejiminin emrinde olmadığını aksine tek parti iktidarının halkın hizmetinde olması gerektiğini savunmuştur. Halkla iç içe olmayı, onlarla dinamik iletişim kurmayı başarmıştır. "Senin oyun önemlidir, senin oyunla demokrasi büyür" gibi etkili mesajları topluma aktaran DP, toplum üzerinde egemen olan düşüncelerden hareket ederek, amaçlarını gerçekleştirmiştir (Gülsünler ve Ertürk, 2012: 40). Sıklıkla kalabalık mitingler, toplantılar ve gösteriler düzenleyerek halkla bir araya gelmiştir. Bunların yanı sıra seçim dönemi boyunca afişler ve sloganlar yoluyla halkı

etkilemeyi başarmıştır. DP'nin "Beyaz Devrim" olarak nitelediği 1950 seçimlerinde iktidara yürümesi seçim politikaları bağlamında halkla ne kadar başarılı ilişkiler kurduğunun bir göstergesi olmuştur.

Literatürde Demokrat Parti'nin seçim çalışmalarına ilişkin; 1950 seçimlerinde basının rolünü merkeze alan (Güven ve Özkan, 2023), halkla ilişkileri ön plana çıkaran (Gülsünler ve Öztürk, 2012), söylem ve tartışmalar bağlamında değerlendiren (Kırış, 2021), çok partili hayata geçiş dönemindeki seçim sistemlerini ele alan (Balci, 2018), Demokrat Parti'nin slogan ve propagandalarının Türk siyasal hayatına ve siyasal kültürüne ne gibi kazanımlar sağladığına ilişkin (İskender, 2018; İlban, 2017), çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmayı farklı ve özgün kılan yönü; Demokrat Parti'nin iktidara gelmesinde birden fazla unsurun bulunduğunu vurgulaması ve bu unsurlar arasındaki uyumu, dönemin ruhuna uygun şekilde ele almasıdır. Çalışmanın amacı iktidar değişikliğiyle sonuçlanan 1950 seçimleri öncesi ve seçim dönemi süresince DP'nin kullandığı söylem ve sloganları, seçim politikalarını, ikna edici söylem ve vaatlerini, yürüttüğü faaliyetleri bütüncül bir perspektifle tarihsel bağlam içinde derinlemesine analiz etmektir. Çalışmanın muhtevasına ve amacına uygun olarak nitel araştırma yaklaşımlarından vaka çalışması deseni kullanılmıştır. Vaka çalışması, mevcut bir modelin, durumun, olgunun, kurumun ve/veya sosyal gerçekliğin; derinlemesine, yoğun, bütüncül bir perspektifle tanımlanması ve analiz edilmesidir (Merriam, 1988). Çalışmada DP'nin 1946-1950 yılları arasında yürüttüğü seçim politikası kapsamında yoğun şekilde sloganlardan faydalandığı, kalabalık mitingler düzenleyip halkla samimi ilişkiler geliştirdiği, toplumun nabzını iyi ölçtüğü, tek parti yönetimiyle tartışmaktan kaçmadığı, cesur bir tutum sergilediği ve iktidarı elde etme yolunda etkili bir seçim politikası yürüttüğü sonucuna varılmıştır.

2. SÖYLEM VE SLOGAN

"İnsan belleğinde, bireysel veya kolektif bir olay veya duruma ilişkin yapılan açıklama" şeklinde bir anlam çağrıştıran söylem kavramı, siyasi bir araç, bir yönetme olgusu, düşüncenin dilde gizlenmiş hali olarak değerlendirilmektedir (Foucault, 2005:245). Etimolojik olarak Latince'de "discursus" kelimesinden türetilen ve "yoğun tartışma", "karşılıklı iletişim" ve "görüşme" anlamlarında kullanılan söylem kavramı (Sözen, 2014: 17) kültürel, ideolojik, sosyal, ekonomik ve politik disiplinlerin tümüyle ilişkili bir terimdir. Söylem, dil ve argüman kullanımı, konuşma tarzı, ideoloji aktarımı gibi birden çok işlevi yerine getirmektedir. Söylem, dil vasıtasıyla gücü elde etmektir. Söylem, onu kullanan ve üreten öznenin bakış açısına ve dünya görüşüne göre şekillenir ve yeni bir gerçeklik inşa eder. Bu inşa süreci dil vasıtasıyla gerçekleşir. Bu yönüyle söylem, siyasetin etkin gücü, dil ve düşüncenin birlikteliğidir. Söylem, gündelik hayatın pratikleri içerisinde doğal koşullarda oluşan sözlü ve yazılı iletişim kanallarının tümünü kapsayan, bütün iletişim türlerini kuşatan özne ile nesne arasında iletişim ve etkileşimi sağlayan dil ve dil pratikleridir (Günay, 2013: 26).

Siyasetçilerin, seçmen kitlelerinin dikkatini çekmek, hissiyatlarına tercüman olmak, onları etkilemek için başvurdukları siyasi iletişim araçlarından biri de sloganlardır. Savaş çılgılığı anlamına gelen *slogorne* kelimesinden türetilen (Kohli vd, 2007: 415) slogan terimi, yönlendirilmek istenen kitleyle etkili bağlar kuran, geliştiren ve bilinçaltına hitap eden örtük formüllerdir (Batu vd, 20221: 262). Slogan, özellikle bir fikrin veya ürünün tanıtım ve reklamını yapmak için kullanılan, kolayca hatırlanabilen kısa ifadelerdir (Cambridge Dictionary, 2024). Sloganlar bir fikrin veya ürünün imajını güçlendiren, tanınmasına ve hatırlanmasına yardımcı olan önemli argümanlardır (Kohli ve diğerleri, 2007: 415). Sloganların en önemli özelliği yalın,

kısa, kafiyeli, ritimli, söylenişi kolay ve keyifli, akılda kalıcı ve hatırlanabilir olmasıdır. Bu tür sloganların en başarılı seçim sloganları olduğu kabul edilmektedir. Sloganlar, yazılı ve görsel medya araçları, siyasi reklamlar, açık alan toplantı ve mitingleri vb. çeşitli platformlarda seçmene sunulmakta ve hedef kitlenin algı ve dikkatlerinin istenilen doğrultuda yönlendirilmesinde önemli rol oynamaktadır. Siyasi partiler yaratıcı sloganlar vasıtasıyla mesajlarını daha etkili hale getirerek rakiplerinden farklılaşmakta ve seçmeni yoğun şekilde etkilemektedir. Böylelikle hem partiye gönül vermiş seçmenlerin tutumları pekiştirmekte hem de kararsız ve karşıt tutum sergileyen seçmenlerin ikna edilmesini sağlamaktadır (Batu ve diğerleri, 2021: 257-262).

3. DEMOKRAT PARTİ'NİN SÖYLEMLERİ SLOGANLARI VE SEÇİM POLİTİKASI

3.1. Demokrat Parti'nin Kuruluşu

Demokrat Parti'nin kuruluş süreci iç ve dış dinamiklerin etkisiyle sancılı ve kademeli gelişmiştir. 1945'te sona eren II. Dünya Savaşı'nda mağlup olan Almanya, İtalya ve Japonya gibi totaliter rejimler yıkılmış, ABD önderliğindeki demokrasi bloğu galip gelmiştir. Yaşanan bu gelişmeler Türkiye'nin 1945'ten sonraki iç politikasının şekillenmesinde etkili olmuş ve Türkiye yönünü demokrasi bloğuna çevirmiştir. Bu bloğa yaklaşmak, siyasi rejimini benimsemek, onlarla beraber hareket etmek anlamına geliyordu. Türkiye artık Batı demokrasisinin ilkelerine göre kendini uyarlamalıydı. Nitekim savaş sonunda Birleşmiş Milletler Şartı'nı kabul ederek demokrasinin temel prensiplerini göz önünde bulunduracağını, daha özgürlükçü ve demokratik bir rejime geçeceğinin de teminatını vermiştir (Börklüoğlu, 2020: 50; Gülsünler ve Ertürk, 2012: 91).

Demokratik gelişme ve çok partili düzene geçiş sürecinin esas seyri 1945 yılında hızlanmıştır. Resmi düzeyde ilk adım Cumhurbaşkanı İsmet İnönü tarafından verilmiştir. İnönü, demokratik bir yönetimin benimseneceği konusunda yeşil ışık yakmış, bu yönde gösterilen çalışmaları olumlu değerlendirmiştir. Çok partili hayata geçiş için atılan adımlar II. Dünya Savaşı'nın bitmesiyle mümkün olmuşsa da savaşın iç siyasette sebep olduğu tahribat büyük olmuştur. Türkiye, II. Dünya Savaşı'nda tarafsız kalmayı başarmış, ancak her an savaşa girme ihtimaline karşılık büyük bir ordu kurmuştur. İç siyasette ise baskıcı bir rejim anlayışı benimsemiştir. Köylüler, jandarma baskısından bunalmış, halk ezilmiş, karaborsadan faydalanan yeni bir burjuva sınıfı ortaya çıkmıştır. Ezilen ve yoksullukla mücadele eden halk, iktidara düşman olmuştur. Tek parti rejimi bir yandan köylüleri baskı altında tutarken öte yandan da orta sınıfları tedirgin edecek tasarruflarda bulunmaktan da çekinmemiştir. Bunun en belirgin örneği ise 1945 yılındaki Toprak Reformu Tasarısı olmuştur (Ahmad, 2015: 27).

Toprak Reformu, devletin elindeki toprakların, toprağı hiç olmayan veya az toprağı olan köylülere dağıtılmasını öngörüyordu. Ancak tartışma ve eleştirilere yol açan esas konu, özel kişilere ait toprakların kamulaştırılmasına onay veren hükümlerdi (Atılğan ve diğerleri, 2019: 359). Bu reformu başta Adnan Menderes olmak üzere Refik Koraltan ve Emin Sazak gibi birçok büyük toprak sahibi isimler uzun süre ve sert şekilde eleştirmiştir. Çünkü bu reform, büyük toprak sahiplerinin iktisadi ve siyasi gücünü zayıflatacak, buna mukabil tek partiyi güçlendirecekti. Bütün bu tartışmaların gölgesinde ve muhalif seslere rağmen kanun tasarısı kabul edilmiştir (Ahmad, 2015: 29). Toprak Reformu gündemdeki yerini korurken 7 Haziran 1945'te eski Başbakan Celal Bayar, Prof. Dr. Fuat Köprülü, büyük toprak sahibi Adnan Menderes ile emekli bir vali olan Refik Koraltan'dan oluşan dört CHP'li milletvekili tarafından parlamentoya bir takrir sunulmuştur (Şahin ve Tunç, 2015: 39). Takrirden, tek parti rejiminden, Meclisin denetlenmesi ile temel hak ve özgürlüklerin kullanılmasına ilişkin talepler yer almıştır. Diğer bir anlatımla demokrasi tarihinde bir eleştiri metni olarak kabul edilen bu takrirden CHP'den daha demokratik ve siyasi liberalizm talebinde bulunulmuştur (Kahraman, 2012: 197). Ancak bu talepler CHP

yönetimi tarafından kabul görülmemiştir. Önergeleri kabul edilmeyen Dörtlü Takrir, çeşitli gazete ve dergilerde CHP'ye ilişkin eleştirilerinin dozunu artırarak devam ettirmiştir. Bunun üzerine CHP yönetimi Menderes ve Köprülü'yü ihraç etmiştir. İhraçların parti tüzüğüne aykırı olduğunu savunan Refik Koraltan da ihraç edilmiştir. Bu ihraçlardan birkaç ay sonra Celal Bayar istifa etmiştir. Bayar'ın istifasıyla Dörtlü Takrir'in yeni bir parti kuracağı söylentileri iyice gün yüzüne çıkmıştır. Nitekim Bayar, basına verdiği bir demeçte yeni bir parti kuracaklarına dair açıklamalarda bulunmuştur. Bu açıklama üzerine Cumhurbaşkanı İnönü, Celal Bayar'ı yemeğe davet ederek kurulacak olan yeni partinin din, laiklik, köy enstitüleri ve dış politikaya ilişkin amaç ve programları hakkında tatmin edici cevaplar aldıktan sonra yeni partinin kurulmasına onay vermiştir (Kahraman, 2012: 200). Bu gelişmelerin ardından Demokrat Parti, Celal Bayar önderliğinde 7 Haziran 1946'da kurulmuştur. DP, kurulur kurulmaz halk nezdinde büyük bir ilgi uyandırmış, tek parti iktidarından hoşnut olmayan herkesin toplanma alanı haline gelmiştir (Kırkpınar, 2002: 90).

3.2. 1946 Seçimleri ve Demokrat Parti'nin Muhalefet Dönemi

Demokrat Parti, CHP'ye karşı muhalefet etmenin zor olduğunu biliyordu. Çünkü CHP bu dönemde hükümetin, devletin ve bürokrasinin efendisi, hatta kendisiydi. Bu dönemde demokrasi kültürü muhalefet için henüz olgunlaşmamıştı. Bir muhalif grubu düşman görmek ile rakip görmek arasındaki ince çizgiyi tutturabilmek oldukça zordu (Demirel, 2021: 64). Bayar, bunun farkındaydı ve DP'nin içindeki sertlik yanlılarını frenleyerek CHP'ye koz vermemek için gayret ediyor, CHP'yi ürkütecek tutumlardan kaçınıyordu. Çünkü CHP ile devlet özdeşti. Diğer bir ifadeyle CHP karşıtı muhalefetin, partiye değil, rejime-devlete tehdit oluşturduğu iddiası kolayca ortaya atılabirdi. Bu da DP'nin kapatılmasına yol açabilirdi (Demirel, 2021: 53). Bayar, bir yandan parti içi disiplini ve sükûneti sağlarken öte yandan da tek parti yönetimine karşı toplumsal muhalefetin yükseldiğini biliyor, (Çavdar, 2019: 15) eleştiri ve söylemlerini harekete geçmeye hazır halde bulunan bu kitleleri yönlendirme üzerine seçiyordu. Bayar önderliğindeki DP, her fırsatta halkçılığı ve halkın egemenliğini ön plana çıkararak siyasal iktidarın yetkiyi halktan alması gerektiğine vurgu yapmıştır. Bu eleştiriler vasıtasıyla kendini iyiden iyiye halka kabul ettirmiş, halkın düşüncesinde demokrasiyi geliştirebilecek, milli iradeyi hâkim kılabilen bir konuma gelmiştir. Halk, DP'nin tek parti rejimine son verebilecek kudrete sahip olduğunu düşünüyordu. Bu yüzden DP, tek parti yönetiminden memnun olmayan ve ona son vermek isteyen herkesin partisi haline gelmişti. DP'nin iktidara alternatif olabilecek gerçek bir muhalefet partisi olduğu ve etkin bir muhalefet çalışması yürüteceğine inanan kitleler, partiye olan ilgilerini ortaya koydukça, CHP endişeleniyordu (Kırkpınar, 2002: 91). Halkın kitleler halinde DP'ye teveccüh ettiğini gören CHP, buna bir reaksiyon göstermeye karar vermiş ve DP'nin seçimleri kazanma ihtimaline karşılık 1947'de yapılması gereken genel seçimlerin 1946'da yapılmasına karar vermiştir. CHP'nin asıl amacı DP'lilerin tam örgütlenmelerine fırsat vermemek, seçime hazırlık yapma süresi tanımamaktı. Menderes'e göre CHP'nin aldığı bu karar partisinin güç kazanmasını durdurmaktan başka bir amaç taşımıyordu (Cumhuriyet, 30 Nisan 1946). DP'liler 1946 seçimleri öncesinde dürüst ve hilesiz bir seçim ortamının sağlanması gerektiğini sık sık tekrar etmiş, bu şartların sağlanmaması halinde ise seçime girmeyeceklerini ifade etmişlerdi. Ancak seçime katılmamak DP'nin kapatılabileceği anlamı taşıyordu. Seçime girip girmeme konusunda kısa bir tereddüt yaşadıkdan sonra kazanma şanslarının olmadığını bilerek seçimlere girme kararı almışlardı. Bu kararın ardından yoğun bir seçim kampanyası yürütmeye başlayan DP, halkın tek parti yönetimine duyduğu nefreti ustalıkla kullanmıştır. DP, tek partinin baskıcı ve keyfi uygulamaları üzerine odaklanarak halkın istek ve taleplerini dikkate almadığını vurgulayarak iktidara gelmeleri halinde ise halk üzerindeki bu baskıları kaldırarak hürriyetleri sağlayacaklarını ifade etmiştir. İsmet Paşa'nın ülkenin başında olduğu sürece hiçbir şeyin değişmeyeceğini savunmuşlardır. DP, bu eleştirilerinde oldukça başarılı olmuştur. İnönü, kısa süre sonra halk

nezdinde nefret uyandıran tek partinin simgesi haline gelmişti (Ahmad, 2020: 132-133). DP, halkın nabzını iyi ölçmüş, beklenti ve taleplerini iyi okumuştur. İktidara geldikleri takdirde ezanın yeniden Arapça okunmasına izin vereceklerini ifade ederek halkın manevi duygularına da hitap etmeyi ihmal etmemişlerdi (Kahraman, 2012: 228). Böylece dindar kitlelerin de desteğini almaya çalışmıştır (Atılgan vd, 2019: 369). DP'liler 1946 seçimlerinde geniş mitingler düzenleyerek, halkı siyasal ortama alıştıran, halkta siyasal bilincin oluşması için yoğun şekilde çaba sarf etmiştir. Eski seçimlerin durgun ve sessiz ortamına alışık olan vatandaşlar, bir anda devasa meydan mitingleriyle karşılaşmış, evlerine kadar gelerek oylarına talip olduklarını söyleyen siyasetçilerle ve propagandalarıyla tanışmıştır. Halk, DP'nin kendilerine gösterdiği bu ilgi ve ilişkiden oldukça memnun kalmıştır (Şahin ve Tunç, 2015: 46).

DP, halkın desteğini almak ve onları etkilemek için her türlü yola başvurmayı ihmal etmiyordu. Halk tarafından bilinen ve sevilen üst düzey isimlerle de güçlü iletişim kurmayı başarmıştı. Nitekim dönemin önemli isimlerinden biri olan Mareşal Fevzi Çakmak ile anlaşarak partilerine kazandırmışlardı. DP'den milletvekili adayı gösterilen Çakmak, Atatürk'ün yakın silah arkadaşı ve İstiklal Savaşı'nın önemli figürlerindendi. Mareşal olması ve eski bir ordu mensubu olmasının yanı sıra dindarlığıyla da bilinen bir şahsiyetti. Bu nedenle halk arasında önemli bir ağırlığı ve büyük bir saygınlığı vardı. Mareşal Fevzi Paşa'nın katılmasıyla beraber iyice güçlenen DP, bu havayla seçimlere girmişti. Seçim 21 Temmuz 1946'da yapılmıştı. Sonuçlar açıklandığında ise meclisteki 465 üyeliğin 395'ini CHP, 66'sını DP, 4'ünü de bağımsızlar kazanmıştı. Bu seçim hazırlanış itibarıyla baskın bir seçim olmasına rağmen DP, seçmen kitlelerin ilgisini uyandırmayı başarmıştı (Özkan, 2019: 34-35). Seçimlerin ardından birçok il ve ilçede baskı ve usulsüzlüklerin yapıldığına dair şikâyetler yapılmış ancak sonuç değişmemiştir. İsmet İnönü Cumhurbaşkanı, Recep Peker Başbakan, Kazım Karabekir de Meclis Başkanı seçilmiştir (Eroğul, 2019: 22-24). Oyların değerlendirilmesi, açık oy, gizli sayım esasına göre yapılmış ve sonuçlar yıllarca tartışılmıştır. Bu seçimleri yıllar sonra eleştiren Gazeteci Burhan Felek 1946 seçimleriyle ilgili ilginç bir değerlendirme yapmıştır. Felek, "*Seçimleri demokratlar, mazbataları halkçılar kazandı*" diyerek dönemin atmosferini ve seçim usullerini eleştirmiştir (Milliyet: 15 Ocak 1975). CHP'nin 1946 seçimlerinde yaptığı kanun dışı uygulamalar ve baskılar, kitleleri DP'ye doğru harekete geçirmiş, DP'ye yeni bir ivme ve artı bir motivasyon kazandırmıştı. 1946 seçimleri DP'ye başta 1950 seçimleri olmak üzere diğer tüm seçimler için bol miktarda siyasi malzeme vermişti. DP iktidara gelene kadar bu seçimlerde hile ve baskıların olduğunu her fırsatta dile getirmişti. Bu seçim, DP'lilerin "Mağdur Olma ve Haksızlığa Uğrama" temaları üzerinden söylem ve eleştiri üretmeyi kolaylaştırmış, partinin güçlenmesini sağlamış, kök salma ve kimlik yaratma sürecinde etkili olmuştur (Demirel, 2021: 63)

DP, siyasî hayatının ilk yılını böyle gergin ve engellemelerle karşı karşıya kalarak tamamlamıştı. Buna rağmen birçok kazanım elde etmişti. Çok partili siyasal bir rejim artık Türkiye'de, zor şartlar altında da olsa yaşayabileceğini göstermişti. Halk, DP'nin tek partinin baskıcı ve bunaltıcı rejimine karşı verdiği kararlı mücadeleyi görmüş ve DP'ye sahip çıkmıştı. Bu durum doğal olarak DP'nin güçlenmesine ve halk nezdinde saygınlık kazanmasına ve siyasî değerinin artmasında önemli rol oynamıştı (Şahin ve Tunç, 2015: 55).

Seçimin yankıları sürerken DP, birinci kongresini gerçekleştirmiştir. DP'nin bu ilk kongresi, tüm fikirlerin kolaylıkla ifade edildiği, özgürlük ve hürriyet nidalarının atıldığı demokratik bir kongre olmuştur. Halk, ilk kez bu kadar özgürce konuşabiliyordu. Kongrede kürsüye çıkan bir hatip: "*bizi buraya hürriyet hasreti topladı. Şahıs iradesine, zümre hâkimiyetine son vermek kararı topladı*" diyerek kongreyi özetlemiştir. Kongrede konuşma yapan DP Genel Başkanı Celal Bayar, hükümetin muhalefete karşı tarafsız davranmadığına ilişkin eleştirilerde bulunmuştur.

Bayar, kongrede düzeltilmesi gereken konuları ve taleplerini şöyle sıralamıştı: “*Kişi hak ve özgürlüklerini kısıtlayan ve anayasaya aykırı tüm yasaların değiştirilmesi, oy güvenliğini temin edecek yeni bir seçim yasaının getirilmesi ve cumhurbaşkanlığı ile parti başkanlığının ayrılması gerektiği*”. Bunların kabul edilmemesi halinde ise Meclisi terk edip iktidar mücadelesini halkın içinde, halkla beraber halkla iç içe başlatacağını ifade etmişti (Karpat, 2019: 156). Bu tutum şimdiye kadar siyasal hayatta alışık olunmayan bir tutumdur. Çünkü siyaset, o güne kadar halkın üzerinde veya halka rağmen yapılıyordu. Bu cesur çıkışın ardından halk hem şaşırılmış hem de DP’yi daha fazla sahiplenmişti. Bayar, bu kararlı duruşuyla halkın gönlüne dokunmayı başarmıştı. Halk, kendi gücünün farkına varmış, DP’ye daha kuvvetli bağlarla sarılıp, kalabalık gruplar halinde teveccüh etmişti. Daha sonraki süreçte Sine-i Millet olarak da sıkça dillendirilen bu söylem, asıl gücün millette olduğuna dikkat çekmiştir. Bu söylemle beraber halkla DP arasındaki mesafe neredeyse sıfıra inmişti. DP, coşkulu geçen kongrenin ardından her fırsatta halkın içine karışarak onlara dokunarak, ilişki kurmuştur. Halkla kurulan yüz yüze ilişkilerde oldukça başarılıydılar. Ülkenin hemen her yerinde kalabalık mitingler düzenleyip, propagandalar yaparak iktidarı eleştiriyorlardı (Eroğul, 2019: 33-38). DP’nin halkla ilişkilerde gösterdiği başarı tek parti iktidarının Başbakanı Recep Peker’i oldukça rahatsız etmişti. Peker, bunun üzerine DP’ye yönelik otoriter tutumlar sergilemiş, İstiklal Mahkemeleri’ne atıfta bulunarak DP’yi kapatmakla tehdit eder hale gelmişti. İktidar ve muhalefet arasındaki ipler gittikçe gerilmişti. Peker’in sınır tanımaz antidemokratik söylem ve tutumlarını sıkça eleştiren Celal Bayar, Recep Peker hükümetiyle demokrasi yapılmayacağını ifade etmişti (Vatan, 8 Temmuz 1948). İpler artık kopma noktasına gelmişti. Öyle ki hükümetle muhalefet arasındaki gerilimi sonlandırmak üzere devreye Cumhurbaşkanı İnönü girmişti. İnönü, tarihte 12 Temmuz Beyannamesi olarak bilinen bildiriye yayınlayarak iktidar ve muhalefet partilerine karşı eşit bir tutum içerisinde olacağını ifade etmiş, iki taraf arasında arabuluculuk rolünü üstlenerek, karşılıklı güveni tesis etmeye çalışmıştı. İnönü, bu beyannameyle muhalefet partileriyle tek parti arasında eşitlik sağlanacağına ilişkin teminat vermiştir. Ancak 12 Temmuz Beyannamesi kalıcı bir uzlaşma getirmemiş, kısa süre sonra DP ve CHP arasındaki gerginlik yeniden tırmanmıştı. DP yöneticileri iktidarı yeniden eleştirmeye başlamıştı. İnönü, siyasi ortamı yumuşatmak ve gerilimi sonlandırmak için istifa eden Peker yerine daha ılımlı olan Hasan Saka’ya kabineyi kurma görevi vermişti. Hasan Saka kendine tevdi edilen bu görevi yerine getirerek yeni kabineyi kurmuştur. Ancak kısa sürede eleştirilerin hedefi olmuş ve yıpranmıştır. Bu dönemde CHP’de tam bir güvensizlik ortamı oluşmuştu. Nitekim 22 Haziran 1948’de Kütahya’da yaptığı bir konuşmada Menderes, “*halk partisi yıpranmış ve heyecanını kaybetmiş kadrosuyla eskimiş, görüş ve fikirleriyle tam bir aciz içinde kıvranmaya başladı*” diye eleştirmişti (Eroğul, 2019: 40-57).

DP, 12 Temmuz Beyannamesi’ne rağmen seçim kanununun tek partiden yana olduğunu gerekçe göstererek ara seçimlere katılmamıştı. Bu seçimde seçmenlerin önemli bir kısmı seçimlere katılmayarak mevcut durumuna tepki göstermişti. Bu tepki beraberinde seçime olan ilginin beklenenden çok daha az olması sonucunu getirmişti. Bu durum, CHP’nin halk nezdindeki saygınlığını yansıtması açısından önemliydi. Katılımın oldukça düşük seviyelerde kalması DP’ye duyulan hayranlığın arttığına bir işaretiydi (Şahin ve Tunç, 2015: 64). DP, seçime ilginin çok düşük olmasından cesaret alarak kendinden emin bir şekilde artık yürürlükteki kanunlarla bile iktidara gelebileceğini düşünüyordu. Ülkenin hemen her yerinde büyük kitlelerin katıldığı mitinglerde “Derhal Seçim” sloganları atmaya başlamışlardı. DP, halkın desteğini yanında hissettikçe güçleniyor ve cesaretleniyordu. Buna karşın Hasan Saka Hükümeti eleştirilere cevap veremeyecek kadar yıpranmış ve çaresiz kalmıştı. Bu durumu iyi okuyan Bayar, Edirne’deki mitinginde: “*iktidarın artık tedbir alma ve hareket kabiliyetini kaybettiğini*” ifade etmişti. Bu sözler gerçeğin kendisiydi. Saka Hükümeti bir ay sonra istifa etmişti. İktidar, artık CHP için taşınması zor bir yük, gücünü aşan bir durum haline gelmişti. Saka’nın istifası sonrası kendilerine

kabineyi kurma görevi verilen dört CHP milletvekili bunu kabul etmemişti. Nihayet Şemsettin Günaltay bu ağır sorumluluğu üstlenerek hükümeti kurmuştu. Günaltay, hükümeti kurduktan hemen sonra DP genel merkezini ziyaret ederek iyi ilişkiler geliştirmeye çalışmıştı. Bu ziyaretin ardından DP'nin özellikle çok şikâyet ettiği seçim kanununun değiştirilmesi için bir komisyon kurulmuştu. Ancak kurulan komisyon çok ağır hareket ettiği için eleştirilmiş, hatta DP'liler kanunun, olduğundan daha fazla uzamasını bir oyalama taktiği olarak değerlendirmişlerdi. DP'lilerin sabırsızlıkla beklediği, yeni seçim kanunu Şubat 1950'de Meclis'te görüşülmeye başlanmıştır. Kanun, temel ilkeleri bakımından demokratikti. Gizli oy, açık sayım ve yargı denetimini içeriyordu. Demokratların yıllardır istediği seçim güvencesi bu kanunla sağlanmıştı. Meclise geldikten sonra DP ve CHP'lilerin müşterek oylarıyla kabul edilmişti. Seçim kanununun kabul edilmesiyle birlikte Türk siyasal hayatında demokrasi kültürünün filizlenmesi, gelişmesi ve kök salması bakımından önemli bir adım atılmıştı (Eroğul, 2019: 58-69)

3.3. 1950 Seçimlerine Doğru

DP'liler Türk siyasal ve demokrasi hayatında dönüm noktası olarak kabul edilen 1950 seçimleri öncesi mitingler düzenleyerek afiş ve sloganlar hazırlayarak, basını kullanarak halkla dinamik iletişim kurmayı başarmıştır. DP, seçim öncesi süreçte halkla ilişkilerde birçok yola başvurmuştur (Kırış, 2021: 407). Söylem ve eleştirilerini tek parti iktidarının yürüttüğü politikalar üzerinden inşa etmiş, demokrasi, hürriyet, özgürlük gibi halkın yıllarca özlem duyduğu kavramları ön plana çıkarmıştır. Halkla doğrudan yüz yüze ilişkiler kurmuş, devletin halkın hizmetkârı olduğunu göstermeye çalışmıştır. Toplumun eleştiremediği ancak içten içe nefret ettiği tek parti rejimini sert şekilde eleştirerek, halkın hislerine tercümanlık yapmıştır. Halkla iletişim kurmak için bağış toplama faaliyetlerinden mitinglere, sloganlardan afişlere hemen her yöntemi denemiş ve başarılı olmuştur.

Halkla İlişkilerde Demokrasi Söylemi: DP, demokrasi söylemine büyük önem atfetmiş, demokrasiyi partinin kuruluş gayesi olarak ilan etmişti. DP, her fırsatta demokrasinin esaslarına en uygun devlet şeklinin Cumhuriyet olduğunu vurguluyordu (Kahraman, 2012: 204). DP'nin milli menfaatlere ve insanlık haysiyetine en uygun prensip olarak kabul ettiği demokrasi, aynı zamanda yurttaşlar arasında eşitlikçi, milli iradeyi hâkim kılan, kişisel hak ve özgürlüklere sahip çıkan bir anlayıştı. DP için önem arz eden diğer husus ise halkın DP'nin demokrat olduğuna inanmasıydı. Bu nedenle sıklıkla demokrat oldukları yönünde söylemler geliştirmişlerdi. Bu kapsamda "biz kimiz? Demokrat kimdir? Demokrat neyi savunur, neyin karşısında durur?" gibi sorulara cevap vererek, hem demokrat olduklarını ispat etmeye çabılıyor hem de bir demokrat kimliği inşa etmeye çalışıyorlardı. İnşa ettikleri bu kimliği tek parti rejimine yönelik yürüttüğü politikalarla uyumlu hale getirmeyi başarmış ve halk nezdinde kabul görmüştü (İlban, 2017: 78). DP'lere göre partinin benimsediği tüm ilke ve değerler demokrasinin vazgeçilmez değerleriydi. Bayar'ın demokrasiye yönelimi "Demokrasiyi anladım, kabul ettim, savunuyorum, savunacağım" şeklindeydi. DP, artık demokrasi bayraktarlığını bir dava haline getirmişti. DP yöneticileri ilerleyen zamanlarda çıktıkları yol için "demokrasi davası" tabirini sıkça kullanıyordu. Nitekim Zonguldak'ta kongrede konuşan Samet Ağaoğlu isimli bir partili, "Atıldığımız demokrasi ve hürriyet davası bize insanca yaşamayı temin edecektir" (Vatan, 26 Mart 1950) demişti. Demokrasiye ilişkin fikirlerini, Bolu'da düzenlenen bir mitingde dile getiren Celâl Bayar "Demokrasi davasının muzaffer olacağına inanıyorum, reylerinizi vicdanlarınızı kullanarak veriniz" ifadelerini kullanmıştı (Cumhuriyet, 2 Mayıs 1950).

DP'liler demokrasiye atfen, artık "Atama" döneminin kapandığını, "Seçim" döneminin geldiğini her fırsatta vurguluyorlardı. Demokrasi söylemi başta partililer olmak üzere toplumun önemli kesiminde gündelik hayatın bir parçası haline gelmişti. Demokrasi söylemi bağlamında bir

demokrat kimlik inşa etme çabası başarılı olmuştu. Artık her DP üyesi bir demokrasi görevlisiydi. Köy kıraathanelerinde, sinemalarda, sokaklarda, pazarlarda, meydanlarda, kısaca halkla temas kurabildikleri her alanda demokrasiyi anlatmaya çalışıyorlardı. Varlıkları demokrasinin tam ve eksizsiz anlatılmasına bağlıymışçasına heyecanlı bir şekilde demokrasi havariliği yapıyorlardı. Örneğin DP Beyoğlu İlçe Teşkilâtı tarafından düzenlenen bir toplantıda, "*Demokrat demek vatandaşlarla karşı karşıya konuşmak, yani doğrudan doğruya size hitap etmek demektir*" (İlban, 2017: 80-81) demişti. Bu ifade, DP'nin seçim politikası ve halkla ilişkiler politikasını özetler nitelikteydi. DP, demokrasi kapsamında, halkı etkilemek için birçok farklı strateji geliştirmişti. Toplantı veya kongrelerde parti liderleri, milletvekili adayları, il ve ilçe başkanları gibi isimlerin yanı sıra siyaset konusunda deneyimi olmayan herhangi bir köylü veya işçi de bu tür siyasi faaliyetlerde kürsüye çıkıp kendini ifade edebiliyordu. Demokrasi kavramı kapsamında, 1950'de yapılan bir kongrede konuşan İdris Çamlıbel isimli bir partili, "*Ben çok az tahsil görmüş eski pehlivanlardan bir köylüyüm, sizin gibi bir topluluk karşısında konuşma fırsatını ilk defa Demokrat Parti'de buldum*" (Vatan, 2 Nisan 1950) demişti. Bu gibi siyasi etkinliklerde toplumun her kesiminden seçmenlere kendilerini ifade etme fırsatı verilmesi ve halkın kürsüde kendini ifade etmesi, kendi sesini duyurması DP ile toplum arasındaki bağı gün geçtikçe daha kuvvetli hale getiriyordu. DP, 23 yıllık CHP iktidarının toplum üzerinde yarattığı yorgunluğu ve bıkkınlığı var gücüyle kullanmış, CHP'ye kırgın ve küskünler sınıfını demokrasi kavramı odağında kendi yanına çekmeyi başarmıştı (İlban, 2017: 82).

Mitingler ve Halkla Doğrudan Buluşmalar: DP'liler halkla iç içe olmaya, mitingler ve toplantılar düzenlemeye, mitinglerinin kalabalık olmasına büyük önem veriyorlardı. Mitingler partinin vitriniydi. Partililerin, milletvekili adaylarının, halkın karşısına çıktığı ve tanıtıldığı bir platform haline gelmişti. İktidara yürüme yolunda parti-seçmen arasındaki ilişkinin en önemli adım olduğunun farkındaydı. DP, bu hassas ve güçlendirici iyi okumuş, partiye artı değer kazandırmayı başarmıştı. Mitinglerin kalabalık olması en yaşlısından en gencine kadar herkesin gönüllü katılması ve desteklerini göstermesi DP'nin doğru yolda olduğunun kanıtıydı. Mitinglerde sık sık "*Yeter söz milletindir*", "*ısmarlama milletvekili istemiyoruz, yalan vaatlere inanmıyoruz*" sloganları atılıyordu. Bu slogan ve söylemlerin yarattığı heyecan ve coşku DP'ye daha kararlı ve net bir duruş kazandırmıştı. DP, "*Bugünkü halinizden memnun iseniz oylarınızı iktidara, değilseniz bize veriniz*" söylemiyle seçmene net ve etkili mesaj veriyordu (İşler, 2007: 6; Cumhuriyet, 7 Mayıs 1950).

DP, köy ve kasabalara giderek yerli halkla sohbet ederek, hatta zaman zaman onların evlerinde konaklayıp onlardan biriymiş imajı veriyordu. DP'nin bu yöntemleri o güne kadarki siyasal mücadele usullerini ters yüz etmişti. Eskiden ancak uzaktan ve hayranlıkla bakılan siyasetçiler, devlet adamları, bürokratlar artık oy toplayabilmek için çamurlu köy yollarını aşındırılmıştı. Halkla kurulan bu yakın temas halkın seçmen olarak önemsendiğine kuvvetli bir vurgu yapmıştı (İşler, 2007: 6-7).

Eleştiri Söylemleri: DP'liler seçim propagandası yapabildikleri her alanda her mitingde halka seslerini duyurabildikleri her platformda CHP ile ters düşmekten çekinmeden her fırsatta CHP'yi eleştiriyorlardı. Bu eleştirilerin başında da CHP'nin aristokrat bir parti olduğu eleştirisiydi. DP'li bir milletvekili "*CHP'nin aristokrat bir parti olduğunu, halkın içinden çıkmadığını ve halkı yakından tanımadığını, ancak Demokrat Parti'nin aristokrasi duvarları yıkan, halkın bağrından kopmuş bir parti olduğunu*" ifade etmişti. DP, çatışma ve gerilimlerden olabildiğince faydalanmaya çalışıyordu. Gerilim ve çatışmayı ustalıklarla kullanıyorlardı. Bu gerilimi halka yansıtma konusunda da başarılı politikalar izlemişlerdi. Örneğin CHP'li üyeler veya milletvekili adayları seçmenlere, "*neden DP'den yana oluyorsunuz?*" diye sorduklarında, "*Sizi ayağımıza*

getirdi" şeklinde cevap alıyorlardı. Seçmenlerin verdiği bu cevap DP'nin halkla kurduğu ilişkinin ne kadar kuvvetli olduğunun bir göstergesiydi. CHP ve DP'nin halk nezdindeki değerini yansıtmaları bakımından önemliydi. DP ayrıca CHP'nin hükümet aygıtlarını kullanarak Demokrat Partili yönetici ve vatandaşlara yönelik çeşitli baskılar uyguladığını dile getirerek mağduriyet söylemlerini kullanmayı da ihmal etmiyordu (Kırkpınar, 2002: 90-99). Bunların yanı sıra DP'nin temel eleştirileri CHP'nin yapmadıkları değil, yaptıklarıydı. Diğer bir ifadeyle, seçim mitinglerinin propaganda malzemesi CHP'nin yaptıklarıydı. Bu konuda DP İstanbul İl Başkanı Kenan Öner "*Bizim seçim propagandamız, Halk Partisi'nin bugüne kadar yaptıklarıdır.*" sözleriyle bu gerçeği açık bir şekilde ifade ediyordu (Çakırbaş, 2022: 25). DP, hürriyet ve istiklal söylemlerine vurgu yaparak CHP'nin baskıcı ve otoriter bir yönetim sergilediğini bu saatten sonra ülkeye bir kazanımları olamayacağını tam aksine gittikçe zarar verdiklerini ifade ederek ancak Demokrat Parti'nin ülkeye, demokrasi ve hürriyet getirebileceğini savunuyorlardı. Bu konuda Bayar'ın Adana mitinginde, "*Her şeyde ve her şeyde söz her zaman milletin olacaktır*" sözleri bu konuyu vurgulaması açısından önemliydi (Vatan, 30 Haziran 1946).

Radyonun Etkin Kullanımı: 1950 seçimlerinde iktidara gelmek isteyen Demokrat Parti, seçmenlere ulaşmak, onları ikna etmek için başvurduğu diğer bir araç da yayınlarıydı. Ancak tek parti iktidarı DP'nin radyodan faydalanmasından yana değildi. DP'liler radyoda yayın yapma talebinde bulunmuş ancak kendilerine radyonun devletin radyosu olduğu bahanesi sunulmuştu. DP, sıklıkla muhalefetin de radyodan faydalanması gerektiğini vurguluyordu. Bayar, Sivas'taki konuşmasında bu konuya değinerek, tüm partilerin radyodan eşit şekilde faydalanması gerektiğini belirtmiş, radyonun halkın parası ile kurulduğunu ve kullanımının sadece CHP'de olmaması gerektiğini ifade etmişti (Vatan, 27 Haziran 1947). Benzer açıklamaları Menderes de dile getirmişti. Menderes de tıpkı Bayar gibi radyonun tüm halkın parasıyla kurulduğunun altını çizmiş devletin radyosunun yalnızca CHP'nin siyasi propagandası için faaliyette bulunmaması gerektiğini vurgulayarak, kendilerinin de radyodan en az CHP kadar faydalanmaları gerektiğini ifade ediyordu. Menderes'e göre CHP'nin böyle baskıcı bir tutum içerisinde olmasının temel nedeni iktidarı kaybetme korkusuydu. DP'liler muhalefetin de radyodan faydalanmasını sağlayacak düzenlemeler gelene kadar bu tarz açıklamaları sıklıkla yapmıştı. Muhalefetin girişimleri sonuç vermiş ve 1949'da tüm siyasî partilere seçimlerden önce belli bir program çerçevesinde radyodan faydalanma hakkı verilmişti. Bu bağlamda seçime girecek tüm partiler, 4 Mayıs tarihinden sonra bir hafta süreyle 1950 tarihinden itibaren 7 gün boyunca 15'er dakikalık konuşmalarla halka hitap etme imkânı elde etmiştir (Özkan, 2019: 49).

Slogan ve Afiş: Yüz yüze iletişimde oldukça başarılı grafik çizen DP, Türkiye'nin siyasi tarihi açısından da hafızalardan silinmeyecek gelişmelere imza atmıştı. Bu seçimlerde seçim kampanyalarının Türkiye'deki ilk örnekleri ortaya çıkmıştı. DP'nin "*Yeter, Söz Milletindir!*" sloganının yer aldığı ve dur işareti yapan afişi yıllarca unutulmayacak kadar başarılı bir seçim sloganı olarak tarihe geçmişti (Aktaş, 2004: 58). Sade ve anlaşılır bir şekilde hazırlanan bu slogan, Türk siyasal hayatı ve siyasal iletişim geçmişinin ilk ve en etkili sloganlarından biri olmuştur (Özkan, 2019: 41). Söz konusu slogan yıllarca hafızalarda yer edinmiş, DP döneminden günümüze kadarki süreçte birçok siyasî parti bu slogandan ilham almış, hatta sloganı kendilerine göre güncelleyerek "*Yeter! Söz Emekçilerindir!*" ve "*Yeter! Söz Hakkındır!*" şeklinde değiştirmişlerdi. Bu seçimlerde DP'nin kullandığı bir diğer etkili sloganı ise Adnan Menderes'in ön cepheden resminin bulunduğu "*Büyük Türkiye İçin Desteğinizi İstiyorum!*" sloganıdır (Aktaş, 2004: 58). DP'nin seçim politikası bağlamında seçmenleri ikna etmek için kullandığı bir başka söylem de "*Hâkimiyet bilâ kaydüşart Milletindir*" sloganı olmuştur (İlban, 2017: 108). Tüm bu slogan ve afişler seçmenler üzerinde etkili olmuş, halkın beklentilerine yanıt vermiş, hislerine hitap etmişti.

Lider İmajları: DP'de 1946-1950 tarihleri arasında iki lider ön plana çıkmıştı: Menderes ve Bayar. Celal Bayar, tecrübeli bir bürokrat ve siyasetçiydi. II. Dünya Savaşı esnasında Yunanlılara karşı verdiği mücadelenin yanı sıra mebusluk, iktisat ve dışişleri bakanlığı yapmıştı. Milli Şef İsmet İnönü hayatta olmasına rağmen 1937 ile 1939 yılları arasında Başbakanlık görevini yürütmüş. Önemli, tecrübeli ve birikimli siyasal ve sosyal bir geçmişi olan Bayar, bu nitelikleri sayesinde halk nezdinde olumlu bir imaj bırakmıştı. Geçmişi ve tecrübesiyle güven duyulan bir isimdi. Bıraktığı izlenim olumlu yöndeydi. Özellikle 1937 yılında İsmet İnönü'ye alternatif olarak düşünüülüp Başbakanlığa getirilmesi siyasi hayatı açısından bir köşe taşı olmuştu. Başbakanlık görevine getirilmesi demek Atatürk'e en yakın isim olması demektir. Siyasi ve bürokratik tecrübesi, Atatürk ile yakın ilişki içerisinde olması parti imajına katkı sağlamıştı.

DP'de öne çıkan ikinci isim Adnan Menderes olmuştu. Menderes, geniş topraklara sahip bir toprak ağasıydı. 1930 yılında Serbest Fırkanın Aydın il başkanlığı yapmıştı. Bayar kadar olmasa siyaset konusunda tecrübe elde etmişti. Atatürk'ün tavsiyesi ve isteği doğrultusunda 1931 yılında CHP Aydın milletvekili olarak Meclis'e girmişti. Menderes, Özellikle Mustafa Kemal'in, kendisi için "*Şayanı dikkat bir genç*" ifadesini kullandığını dile getirerek halk nezdinde imajını yükseltmişti. Atatürk'ün kendisi için sarf ettiği bu söylemden güç ve cesaret alarak seçim çalışmaları boyunca, miting alanlarında kürsülerde, toplantılarda, basında kısacası propaganda yapabildiği her alanda sık sık "*Beni Atatürk keşfetti*" söylemini kullanarak seçmenler üzerinde etkili olmaya çalışıyordu (Ertürk ve Gülsünler 2012: 93-96). Menderes, halk kitleleriyle dinamik ilişkiler kurabilen, hitap ve ikna kabiliyeti yüksek, halka karşı içten gülümseyen, halktan farkı olmayan, resmîyetten uzak, dini ve geleneksel kültüre daha sempatik yaklaşan bir liderdi. Bayar ise resmi duruşu ve ciddiyetiyle tam bir bürokrat, cumhuriyetçi ve laik bir kişilikti. Bayar oldukça sağduyulu ve sakin bir kişiliğe sahipti. Bu yönüyle Bayar DP'nin devlete yönelen yüzünü Menderes ise kitlelere yönelen yüzünü temsil ediyordu (Demirel, 2021: 105-106).

Seçim Vaatleri: DP'nin sistematik olarak vaatlerde bulunduğu ve söylem ürettiği kesimin başında işçiler, köylüler ve çiftçiler geliyordu. 1950 seçimleri öncesi, işçi konusundaki tartışmaların merkezinde, işçilere grev hakkının tanınması geliyordu. DP'nin bu konudaki tutumunu açıklayan Bayar, İstanbul'da yaptığı bir konuşmada demokrasinin ve hürriyetlerin tüm gerekliliklerini sağlayarak işçilere grev hakkı tanıyacaklarını ifade ederek işçilerin desteğini almaya çalışıyordu (Zafer, 4 Nisan 1950). Seçim tarihinin yaklaşmasıyla DP, işçilere grev hakkının tanınması hakkındaki söylemlerini yoğunlaştırmıştı. Bayar Samsun'da yaptığı konuşmada, işçilerin CHP'nin güdümünde ve vesayeti altında olduğunu, işçilerin bu vesayetten kurtulması için de DP'nin işçiye grev hakkı tanıdığını belirtirken (Vatan, 2 Mayıs 1950), DP'li bir milletvekili, CHP'nin işçiye refah sağlamak için değil; işçiyi parçalamak ve kendilerine hizmet ettirmek istediğini ifade etmişti (Vatan, 23 Nisan 1950).

DP'nin vaatlerde bulunduğu bir diğer kesim ise çiftçilerdi, o tarihlerde Türkiye nüfusunun büyük çoğunluğu kırsalda yaşıyor ve çiftçilikle uğraşıyordu. Dolayısıyla DP'nin, bu kesime özgü politikalar ve söylemler üretmesi kaçınılmazdı. DP'nin köylü ve çiftçiler için iktidara gelmeleri halinde donanım, teknik bilgi ve kredi imkânının sağlanacağını, kooperatifleşmenin yaygınlaştırılacağını, kuraklığın azaltılması için mücadele edileceğini, sulama olanaklarının geliştirileceğini, tarım ve hayvancılık alanlarında verimliliğin artırılması, kaliteli tohum ve ilaç verileceğini vadedmişti. Ayrıca köylünün kereste, odun ve kömür ihtiyacını zamanında, yeterli miktarda ve düşük fiyatla temin edilmesini sağlamak için çeşitli politikalar sunacağını beyan etmişti. Bu bağlamda İçel'de köylülere hitap eden Refik Koraltan "*Dağ sizin, orman sizin, el ne karışır?*" diyerek DP iktidara gelmesi halinde orman köylüsünün ormandan istediği gibi

faйдalanabileceğine dair vaatlerde bulunuyordu (İlban, 2017: 98). DP, toplumun beklenti ve hassasiyetlerini iyi okumuş ve bu noktalara odaklanmış ve başarılı olmuştur.

Liderler ve Tanınmış İsimlerden Yararlanma: DP'liler gelecek seçimlerden zaferle ayrılacakları konusunda oldukça umutluydu. Ancak yine de işi şansa bırakmak istemiyorlardı. Bunun için de birçok önemli ismi partiye kazandırmaya çalışıyorlardı. DP'ye eski vekillerin yanı sıra bürokratlar, emekli komutanlar da katılmıştı. Nitekim Korgeneral Fahri Belen silahlı kuvvetlerdeki görevinden ayrılarak DP saflarına katılmıştı. Belen gibi tanınmış ve saygın bir askerin DP'ye katılması halk nezdinde DP'nin itibarını arttırırken, CHP'yi zayıflatmıştı (Atayakul 2007: 173). Belen'in yanı sıra Ali Fuat Cebesoy ve Yargıtay eski Başkanı Halil Özyörük gibi saygın isimler de DP'ye katılanlar arasındaydı. Bunlardan bazıları CHP'den ayrılarak DP'ye katılmıştı. Kamuoyunda tanınmış ve saygı duyulan isimlerin CHP'den ayrılıp, DP'ye katılması DP için ayrıca bir artı değer oluşturmuştu. DP saflarına katılan isimler CHP'ye eleştiriler yöneltmeyi de ihmal etmiyordu. Yargıtay Başkanı Halil Özyörük görevinden ayrılırken "*Bugün yurttta bir adalet buhranı değil, bir adalet huzursuzluğu vardır*" diye eleştirmişti. Ayrıca Halide Edip Adıvar, Hamdullah Suphi Tanrıöver gibi isimlerin de DP'ye katılmasıyla DP'yi hem yelpazesi genişlemiş hem de 1950 seçimleri için oldukça iddialı bir konuma getirmişti (Albayrak, 2004: 162).

Bağış Toplama Faaliyetleri: Demokrat Parti ilk kurulduğunda finansal açıdan büyük bir sıkıntı yaşıyordu. Seçim çalışmalarını yürütmek için yeteri kadar mali güce sahip olmayan Demokrat Parti, varlığını ikame ettirebilmek ve seçim faaliyetlerini sürdürmek için çeşitli etkinlikler düzenleyerek finansal kaynak elde etmeye çalışıyordu. Seçim harcamaları ve parti giderlerini karşılamak için halka başvurmıştı. Bu bağlamda bir eşya piyangosu etkinliği düzenlemişti. Bu etkinliği anlatmak, DP'nin ekonomik sıkıntısını gidermek için Cumhuriyet gazetesi ile görüşen Bayar "*Bu esash bir meseledir. Şöyle düşünüyorum 18 milyon içerisinde bize taraftar olacak 100 veya 200 kişi bulabiliriz. Bunlardan beşer yüz lira alsak, 100 bin lira eder ki, bununla iki sene idare ederiz.*" ifadeleriyle düzenlenen piyangodan beklentisini açıklamıştı. Bayar'ın çağrısı üzerine DP'ye 100 veya 200 değil binlerce kişi bağışta bulunmuştu. Bayar beklediğinden çok daha fazlasıyla karşılaşmış, DP'ye kısa sürede yüzbinlerce kişi hem maddi destek vermiş hem de saflarına katılmıştı. Bağış toplama etkinliği beklenenden daha fazla başarılı olmuştu. Öyle ki bu etkinlik yalnızca bağış toplama faaliyeti ile sınırlı kalmamış, DP için bir siyasi propaganda aracı haline gelmiştir. DP, bu etkinlikle hem finansal krizini çözmüş hem de CHP'den farklı olduklarını, maddi ve manevi halkın desteğine her anlamda muhtaç olduklarını anlatması açısından son derece önemliydi. Bu bağış kampanyası ile DP ve seçmenler arasındaki ilişki sarsılmaz bir nitelik kazanmıştı. Halka bu bağışlarla DP'yi bağrına basmış, sahip çıkmıştı. DP'nin destek arayan bir parti hüviyetinde olması halk tarafından takdirle karşılanmıştı. (Eroğul, 2019: 12). DP'nin hem ekonomik olarak rahatlamak hem de halka daha sağlıklı iletişim kurmak için seçtiği yöntemlerden bir diğeri ise kurban derilerinin bağışlanması kampanyasıydı. Bu bağlamda "*derilerinizi sizi kurtarmaya çalışan DP'ye veriniz*" söylemiyle partiye hem gelir elde etmeyi hem de toplumun her kesimiyle iletişim kurmayı başarmıştır (İşler, 2007: 7)

4. 1950 SEÇİMLERİ VE SONUÇLARI

14 Mayıs 1950 tarihinde yapılan seçim büyük ilgi görmüştür. Katılım oranı %89,3 olmuştur. Seçimde oyların %52,7 sini alan DP 408 sandalye kazanmıştır. Oyların %39,4 ünü alan CHP ise 69 sandalye elde etmiştir. Millet Partisi %3,1 alarak 1 milletvekili kazanırken, Bağımsızlar %4,8 alarak 9 vekil kazanmıştır (Çavdar, 2019: 20). Seçimleri Bayar önderliğindeki demokratlar kazanmış, İnönü önderliğindeki cumhuriyetçiler kaybetmişti. CHP, girdiği ilk ciddi seçimi kaybetmişti. DP'liler kazanmıştı ancak İsmet İnönü'nün görevi devretme konusunda kuşkuları

vardı (Kırış, 2021: 418). DP, seçimlerin sarhoşluğunu, CHP ise şokunu atlattıktan sonra sıra iktidar değişikliğine gelmişti. Hem CHP başkanı İsmet İnönü hem de Bayar'ın gösterdiği olgunluk ve sağduyu sayesinde iktidar el değiştirmişti. Seçim sonuçları DP için sürpriz olmuş, hazırlıksız yakalanmışlardı. Nitekim Bayar bir konuşmasında ' *iktidara geldiğimiz zamana neler yapacağımızı hangi hizmetleri öncelikle değerlendireceğimizi biliyordum ama cumhurbaşkanı kim olur kabineyi kim kurar kimler girer bunları düşünmemiştim* ' demişti (Demirel, 2012: 103).

Birçok yönüyle ilklerin yaşandığı 1950 seçimleri yıllarca tek partinin baskıcı rejiminden dolayı can çekişen demokrasiye nefes aldırılmıştı. Halka rağmen halk için felsefesinin yıkıldığı, halk iradesinin siyasi iktidara hükmettiği bir halk hareketi olmuştu. DP, siyaseti cesurca halka götürmüş, halkın oyunu almak üzere ayağına kadar gitmişti. Böylelikle siyaseti erişilmez ve ulaşılmaz bir konumdan indirip köylere, kasabalara indirmişti (Kahraman, 2010: 174-204). DP, toplumsal olanla siyasal olanı bir biriyle etkileşim haline getirmeyi başarmıştı. Bir yandan geçmiş ayıklayarak muhafaza ederken öte yandan yeniyi kabul ederken de seçici davranmış ve istediğini almıştı.

DP'nin Türk siyasal hayatına getirdiği en önemli yenilik çevreyi siyasete taşıması olmuştu. Bu gelenek sonraki süreçte de devam etmiş, çevre, siyasetin bel kemiğini oluşturmuştu. DP, kendini dinsel ve geleneksel olanla ortaya koyarak dinle toplum arasındaki hassas ilişkiyi ihya etmiş, toplumun bağlı olduğu geleneklere vurgu yapmıştı. Dinsel ve diğer muhafazakâr değerlerin koruyuculuğunu ve taşıyıcılığını üstlenerek taşranın - çevrenin temsilcisi olmuştu. DP'nin getirdiği asıl katkı muhalefetin doğmasına kaynaklık etmesi olmuştu. DP, siyasal hayatta muhalefet ve eleştiri kültürünü demokrasinin bir parçası haline getirmiş, hem halk hem de siyasi partiler muhalefet etme geleneğini DP sayesinde içselleştirmişti (Kahraman, 2012: 251-255). DP, parlamenter görümlü yarı otoriter tek partinin baskıcı rejiminin yarattığı gerginliği lehine çevirmeyi başarmış, tek partinin ulaşmadığı ya da boş bıraktığı tüm alanları doldurarak seçmenler nezdinde güven iklimi oluşturmayı başarmıştı. Cumhuriyetin kuruluşundan 1950 yılına kadar siyasi iktidar ağırlıklı olarak ordunun yönetimi ve denetimindeydi. Ordu disiplini üstlerin verdiği emirler astlarca itiraz edilmeksizin yerine getirilirdi. Üst-ast arasındaki bu mekanik ilişki, eski ordu mensupları iktidara geldikten sonra da devam etmişti. Siyasi iktidarı kontrol eden eski ordu mensupları yönetimin halkla ilişkiler yönünü ihmal etmişti. Kendilerini üst rütbeli birer komutan, halkı da emirlerini yerine getirmek için kendilerine tahsis edilmiş birer ast olarak görme kültüründen kurtulamamışlardı. Ordu üyesi olup sonradan iktidara geçen isimler ordunun katı hiyerarşik ilişkiler içinde oluşan yönetim geleneğinden geldikleri için ve halkla iletişim ve diyalog kurmakta başarısız olmuş, halkın nabzını ölçmekte zayıf kalmışlardı. Demokrat Parti bu eksikliği çok iyi sezmiş, asker kökenli siyasetçilerin gözden kaçırdığı ya da ihmal ettiği halkla ilişkiler üzerine yoğunlaşmıştı. Toplumun beklenti ve ihtiyaçlarını iyi okumuştur. DP'de ön plana çıkan Menderes ve Bayar'ın asker kökenli olmamasının halkla dinamik ve sağlıklı iletişim kurulmasında en önemli etken olduğu söylenebilir.

5. SONUÇ

Türkiye'de demokrasinin gelişim sürecinde, çok partili hayata geçiş önemli bir evreyi simgelemektedir. CHP'den kopan bir grup milletvekili tarafından temelleri atılan Demokrat Parti henüz kuruluşunu tamamlamadan 1946 seçimlerine girmiş ve %13,1 oranında oy alarak 61 milletvekili kazanmıştır. DP, demokrasinin gelişimi ve iktidara yürüyüş yolunda başlattığı bu süreci etkin bir seçim stratejisi ve halkla ilişkiler politikaları geliştirerek devam ettirmiştir. Mitingler düzenlemiş, halkla doğrudan temas kurmuş, halkın ve ülkenin sorunlarını tespit ederek bu yönde eleştiri ve söylemlerini belirlemiştir. Toplumun nabzını iyi ölçen DP, halkın ihtiyaçlarına uygun vaatlerde bulunarak, halkı cezbetmeyi başarabilmiştir. Halkla geliştirdikleri

samimi ilişkiler halkın o güne kadar alışık olmadığı türdendi. Daha önce uzaktan ve hayranlıkla bakılan devlet adamları, parti yöneticileri, milletvekilleri ve toplumun önde gelen isimleri köy ve kasabalara giderek buradaki vatandaşların talep ve sorunlarını dinlemiştir. DP, siyaseti, vitrinin en yüksek rafından indirerek halkın ayağına götürmüştür. Tek parti rejimine karşı tartışma ve gerilim yaratmaktan çekinmeden, kararlı şekilde eleştirilerini sürdüren DP, bu duruşu sayesinde halkın güven duyduğu ve yoğun bir şekilde teveccüh ettiği parti olmuştur. DP'nin yürüttüğü seçim politikaları siyasal kültürün ve bilincin oluşmasında önemli bir rol oynamıştır. DP, halkı sandığa gitmeleri konusunda teşvik ederek siyasal katılımı arttırmış, gerçek bir demokrasinin hayat bulmasını sağlamıştır. Demokrasi vurgusu yaparak demokrat bir kimlik inşa etmiş, halkın siyasete olan ilgisini arttırmıştır. Türkiye'de merkez sağ siyasal kültürün oluşmasında etkin bir rol oynayan DP, halkın duyarlı olduğu konular üzerinden söylemlerini inşa etmiş, dine ait olanla geleneğe ait olanı bir potada eritmiş, halkın ortak noktalarına hitap etme konusunda başarılı olmuştur.

Demokrat Parti liderlerinin sahip olduğu özellikler de partinin imajına artı değer katmıştır. Menderes'in güler yüzlü, samimi ve mütevazı kişiliği DP'nin halka bakan yüzü olurken, Bayar'ın resmi duruşu, soğukkanlı ve sağduyulu oluşu ise devlete bakan yüzünü simgelemiştir. Bu iki farklı karakter bir biriyle uyumlu çalışarak partilerini iktidara taşımaya başarmıştır. DP, radyonun kullanılmasından gazete ve dergilere kadar birçok araçtan faydalanmıştır. Bunların yanı sıra yoğun şekilde afişler kullanarak halkı görsel anlamda da etkilemeye çalışmıştır. Bu sloganlardan en önemlisi "Yeter söz millerindir" sloganıdır. Bu slogan, yıllarca hafızalarda yer edinmiş, hatta seçim kazandıran slogan olarak nitelendirilmiştir. Bunların yanı sıra işçilere, çiftçilere, köylülere de yoğun şekilde odaklanmış, söylem ve sloganlarını bu kitleleri etkilemeye yönelik hazırlamıştır. 1950 seçimlerine yaklaşırken halkla iletişimde kullanabileceği tüm yollara başvurmuş ve başarılı olmuştur. Halkın oyunu almadan önce onların kalbini almayı başarmıştır. 1950 seçimlerinde oyların %52,7 sini alarak 408 milletvekili kazanmıştır. Bu sonuçla yıllarca verdiği mücadele ve emeğinin karşılığını almıştır.

KAYNAKÇA

- Ahmad, F. (2020). *Modern Türkiye'nin Oluşumu*. 17. Baskı, İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Ahmad, F. (2015). *Demokrasi Sürecinde Türkiye 1945-1980*. 5. Baskı, İstanbul: Hil Yayınları.
- Aktaş, H. (2004). Partilerin Seçim Kampanyaları Örneğinde Siyasal İletişim. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Albayrak, M. (2004). *Türk Siyasal Tarihinde Demokrat Parti (1946-1960)*. Ankara: Phoenix Yayınları,
- Atayakul, F. A. (2007). *Türkiye'de Demokrat Parti Döneminde Genel Seçimler (1950-1954-1957)*. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atılğan, G., Aytekin, E.A, Ozan, E., D. Saraçoğlu, C. Şener, M. Uslu, A ve Yeşilbağ, M. (2019). *Osmanlıdan Günümüze Türkiye'de Siyasal Hayat*. 3. Baskı İstanbul: Yordam Yayıncılık.
- Balcı, M. (2018). Demokrat Parti'yi İktidara Taşıyan Seçim Sistemi. *Journal of Social Sciences*, 17(2), 691-700.
- Batu, M., Yanık, A ve Tos, O. (2021). İdeolojik Bir Söylem Olarak Slogan Üzerine Düşünmek: Türkiye'de Mart 2019 Yerel Seçimlerinde Kullanılan Parti Sloganları Üzerine Kıyaslayıcı Bir Analiz. *Erciyes İletişim Dergisi*, 8(1), 257-275.

- Börklüoğlu, L. (2020). *Tanzimattan Günümüze Türk Siyasal Hayatı*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Cambridge Dictionary, 2023. Erişim Adresi: <https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/temel-ingiliz-ingilizcesi/slogan>. (Erişim Tarihi: 01.01.2024)
- Cumhuriyet (1950, 2 Mayıs). *Yargıtay Başkanının Adaylığı...*
- Cumhuriyet (1950, 7 Mayıs). *Celal Bayar Elâzığ'da Dün Bir Konuşma Yaptı*.
- Cumhuriyet, (1946, 30 Nisan). s. 1-2.
- Çavdar, T. (2019). *Türkiye'nin Demokrasi Tarihi*. 6. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Çakırbaş, A. (2022). Demokrat Partinin Milletvekili Seçimlerinde Kullandığı Propaganda Çalışmaları ve Propaganda Araçları. *XVIII. Türk Tarih Kongresi*, (C. IX, S. 21-45), Ankara: TTK Yayınları.
- Demirel, T. (2021). *Türkiye'nin En Uzun On Yılı Demokrat Parti İktidarı ve 27 Mayıs Darbesi*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Eroğul, C.(2019). *Demokrat Partinin Kuruluşu ve İdeolojisi*. İstanbul: Yordam Yayıncılık.
- Foucault, M. (2005). *The Order of Things an Archaeology of The Human Sciences*. New York: London and New York Press.
- Gülsünler, M. E ve Ertürk, H. A. (2012). Demokrat Parti'nin 1946 - 1950 Yılları Arasındaki Halkla İlişkiler Stratejileri. *Selçuk İletişim*, (7)3, 90-99.
- Günay, D. (2013). *Söylem Çözümlemesi*. İstanbul: Papatya Yayıncılık Eğitim A.Ş.
- Güven, S. ve Özkan, S.H. (2023). Demokrat Partinin İktidara Gelişinde Basının Rolü (1950 Seçimleri Basın Faaliyetleri). *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 115-141.
- İlban, S. (2017). Demokrat Parti'nin 1950 Seçim Propagandası. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İskender, T. (2018). Demokrat Parti'nin Seçim Sloganları ve Propagandalarının Türk Siyasal Kültürüne Etkileri (1946-1957). *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- İşler, E. K.(2007). Demokrat Parti'nin Halkla İlişkileri Üzerine Bir İnceleme. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 24, Kış-Bahar, 111- 128.
- Kahraman, H. B. (2010). *Türk Siyasetinin Yapısal Analizi I*. 1. Baskı, İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Kahraman, H. B. (2012). *Türk Siyasetinin Yapısal Analizi II*. 1. Baskı, İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Karpat, K. (2019). *Osmanlı'dan Günümüze Asker ve Siyaset*. 2. Baskı İstanbul: Timaş Yayınları.
- Kırış, Ö. Y. (2021). Türk Siyasi Tarihinde 1950 Seçimleri Sürecinde Söylem ve Tartışmalar. *Belgi Dergisi*, (22) yaz, 399-424.
- Kırkpınar, L. (2002). Demokrat Parti ve Muhalefet Stratejisi. *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, (1), 85-98.
- Kohli, C., Leuthesser, L ve Suri, R. (2007). Got Slogan? Guidelines For Creating Effective Slogans. *Business Horizons*, 50(5), 415-422.

- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education (second edition)*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers
- Milliyet, (1975, 15 Ocak). ss. 1-2.
- Özkan, N. (2019). *Türkiye ve Dünyadan Örneklerle Seçim Kazandıran Kampanyalar*. İstanbul: Mediacat Yayınları.
- Sözen, E. (2014). *Söylem - Belirsizlik, Mücadele, Bilgi/Güç ve Refleksivite*. Ankara: Birleşik Yayınları.
- Şahin, E ve Tunç, B. (2015). Demokrat Parti'nin Kuruluş Süreci ve DP – CHP Siyasî Mücadelesi (1945-1947). *Sosyal Ve Kültürel Araştırmalar Dergisi*, (2), 31-69.
- Vatan (1947, 27 Haziran), *DP Dün Sivas'ta Kalabalık Miting Yaptı*.
- Vatan (1948, 8 Temmuz).ss.1.
- Vatan (1950, 2 Nisan), *DP Kongresi Dün Toplandı*.
- Vatan (1950, 23 Nisan). ss.1.
- Vatan (1950, 26 Mart). ss.1.
- Vatan (1946, 30 Haziran). ss. 3.
- Zafer (1947, 4 Nisan). *Bayar, İşçileri Unutmadık Dedi...*

RISKIFIED FRAUD DETECTION USING MACHINE LEARNING: INSURANCE CLAIMS

Makine Öğrenmesi Kullanarak Riskli Dolandırıcılık Tespiti: Sigorta Talepleri

Hakan KAYA*

*Doktorant, hkkaya5@std.okan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0812-4839

Research Article / Araştırma Makalesi

Received Date:
09.02.2024
Acceptance Date:
02.04.2024

Keywords:
Fraud Detection,
Insurance, Machine
Learning Algorithms

JEL Codes:
C53, C80, G22

Similarity Rate:
Ithenticate: %8

ABSTRACT

In the insurance industry, fraud presents a significant and widely recognized challenge. With fraudulent claims posing a substantial financial burden on insurers, it's crucial to distinguish between legitimate and false claims. Given the impracticality of manually scrutinizing every claim due to the associated time and cost, employing advanced technology becomes imperative. This article delves into utilizing predictive models powered by machine learning algorithms to analyze claim data. For the study, a dataset was prepared from the damage records of a private insurance company. Eleven predictive models (Ada Boost, Cat Boost, Decision Tree, Extremely Randomized Tree, Gradient Boosting, KNN, LightGBM, Random Forest, Stochastic Gradient Boosting (SGB), Support Vector Classification (SVC), and Voting Classifiers) are applied for developing a fraud detection mechanism. Algorithms will be compared in terms of score the algorithm that gives the best values will be determined. GridSearchCV, Confusion Matrix and Classification Report methods (Accuracy, Precision, Recall, and F1-Score) of the used to calculate and display all metrics. As a result of this study, the Random Forest and Decision Tree Classifiers outperformed the other models with have the highest classification accuracy of 75.6%. The findings of this study are beneficial for fraud detection and the underlying framework holds a functionality for real-time problem-solving in the insurance sector.

ÖZ

Geliş Tarihi:
09.02.2024
Kabul Tarihi:
02.04.2024

Anahtar Kelimeler:
Dolandırıcılık Tespiti,
Sigorta, Makine Öğrenimi
Algoritmaları

JEL Kodları:
C53, C80, G22

Benzerlik Oranı:
Ithenticate: %8

Sigorta sektöründe dolandırıcılık önemli ve yaygın olarak kabul edilen bir sorundur. Sahte iddiaların sigortacılara önemli bir mali yük getirdiği göz önüne alındığında, meşru ve sahte iddialar arasında ayırım yapmak çok önemlidir. İlgili zaman ve maliyet nedeniyle her iddiayı manuel olarak incelemenin pratik olmadığı göz önüne alındığında, gelişmiş teknolojinin kullanılması zorunlu hale gelmektedir. Bu çalışmanın amacını, sigorta endüstrisinde dolandırıcılığı tespit etmek için makine öğrenimi algoritmalarıyla tahmin modellerinin kullanıldığı bir çerçeveye oluşturmaktır. Çalışma için özel bir sigorta şirketinin hasar kayıtlarından bir veriseti hazırlanmıştır. Dolandırıcılık tespiti mekanizması geliştirmek için on bir tahmin modeli (Ada Boost, Cat Boost, Decision Tree, Extremely Randomized Tree, Gradient Boosting, KNN, LightGBM, Random Forest, Stochastic Gradient Boosting (SGB), Support Vector Classification (SVC) ve Voting Classifiers) uygulanmaktadır. Algoritmalar doğruluk değeri açısından karşılaştırılacak, en iyi değerleri veren algoritma belirlenecektir. Tüm metrikleri hesaplamak ve görüntülemek için GridSearchCV, Karmaşıklık Matrisi ve Sınıflandırma Raporu yöntemleri (Doğruluk, Kesinlik, Geri Çağırma ve F1-Puanı) kullanılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda, Random Forest ve Decision Tree algoritmaları %75,6 ile en yüksek sınıflandırma doğruluğuna sahip olarak diğer modellerden daha iyi performans göstermiştir. Bu çalışmanın bulguları, sigorta sektöründe dolandırıcılık tespiti için faydalı ve temel çerçeveye, sigorta sektöründe gerçek zamanlı problem çözme için bir işlevselliğe sahiptir.

Citation / Atf: Kaya, H. (2024). Riskified Fraud Detection Using Machine Learning: Insurance Claims. *Malatya Turgut Ozal University Journal of Business and Management Sciences*, 5(1), 39-56.

1. INTRODUCTION

The successful implementation of data science algorithms hinges on the specific problem or task at hand and the characteristics of the available data. These algorithms demonstrate versatile applications across various domains and industries, presenting solutions for a wide range of challenges.

Vehicle insurance fraud involves collaborating to submit misleading or exaggerated claims regarding property damage or personal injuries following an accident. This can encompass staged accidents, fictitious passengers, and overstated injury claims.

Based on the provided information, it's clear that insurance companies have faced numerous challenges concerning fraud and abuse methods within the auto branch. The notification data from January 2023 to 2024 sheds light on the prevalence of these issues. Reasons for SISBIS notification: Additional research requirement (14.46%), waivers obtained from insured persons (37.92%), determination of false statements (25.67%), fraud cases resolved by courts (1.04%), driver information cases (0.28%), and others (20.62%). For abuses methods: Issuance of policies after damages (16.65%), driver change due to insufficient license (26.99%), damage applications with false documents (21.35%), malinger attempts by insured person (15.88%), determination of fictitious damage (9.91%), and suspect-based damage applications (9.22)(<https://siseb.sbm.org.tr>).

Insurance companies encounter a considerable obstacle with claim leakage, leading to significant financial setbacks. Fraudulent claims pose a costly problem, with the potential to incur billions of dollars in annual costs for the industry. In response, cutting-edge machine learning methods are being suggested to accurately identify fraudulent activities within the insurance sector. This proposed approach is assessed using Python and dataset samples obtained from insurance agencies.

The study's objective is to research in the application of machine learning algorithms demonstrates an innovative approach to tackling fraud detection, addressing a critical issue of fraudulent claims detection. In this pioneering research paper, the answers to these there questions which are, How do machine learning algorithms help in distinguishing between legitimate and false insurance claims? What are the key findings of the study regarding the performance of different predictive models in fraud detection? How can the insights from this study be applied to improve fraud detection mechanisms in insurance companies? Given the limited of research, particularly pertaining to damages within the insurance sector for experts and academic researchers in this field, indicating the potential impact of the research on future studies and industry practices.

This article includes an Exploratory Data Analysis and Predictive Machine Learning Models for detecting fraud. The paper is structured as follows: Section 2 covers the literature related to the work. In Section 3, the research design, methods, data collection and analysis procedures, as well as the utilization of machine learning models are described. The outcomes of the research, along with the evaluation criteria for assessing model performance, are discussed in Section 4, and Section 5 presents the paper's conclusion.

2. LITERATURE REVIEW

Upon reviewing the literature, it seems to revolve around the common theme of utilizing machine learning and data analysis techniques for fraud detection in the auto insurance industry.

Hybrid Approaches: Studies like Subudhi and Panigrahi (2020) and Sathya and Balakumar (2022) employ hybrid approaches combining different techniques like Genetic Algorithms, Fuzzy C-Means clustering, and blockchain technology. Strengths lie in their potential to capture complex patterns and improve accuracy by leveraging the strengths of multiple methods. However, weaknesses may include increased complexity, computational overhead, and potential challenges in integrating disparate techniques seamlessly.

Evaluation and Comparison Studies: Hanafy and Ming (2021, 2022), Geren (2020), and Nordin et al. (2024) focus on evaluating and comparing various machine learning algorithms for fraud detection. Strengths include providing insights into the relative performance of different methods, aiding practitioners in selecting appropriate algorithms. Weaknesses may involve variability in datasets, making direct comparisons challenging, and potential bias in algorithm selection or evaluation metrics.

Application of Reinforcement Learning: Choi et al. (2021) explore the application of reinforcement learning techniques like DQN and DDQN. Strengths include the ability to learn optimal strategies through interactions with the environment. However, weaknesses may include the need for extensive computational resources, complex model tuning, and potential challenges in defining the reward function accurately.

Literature Reviews: Ali et al. (2022) conduct a systematic literature review, summarizing existing research on ML-based fraud detection. Strengths include providing a comprehensive overview of the field, identifying trends, and highlighting gaps for future research. Weaknesses may include potential bias in study selection or synthesis and the reliance on existing literature, which may not capture the latest developments.

Application of Machine Learning in Insurance Sector: Jones and Sah (2023) study the broader application of machine learning in the insurance sector. Strengths include exploring various aspects beyond fraud detection, such as risk assessment and customer segmentation, offering holistic insights. However, weaknesses may include less focus specifically on fraud detection and potential challenges in generalizing findings to specific fraud detection contexts.

Automation of Evaluation Process: Kalra, Singh, and Kumar (2022) propose an automated system for evaluating insurance claims using machine learning techniques. Strengths include improving efficiency and consistency in claim processing. Weaknesses may include potential biases in algorithmic decision-making, lack of interpretability in automated decisions, and challenges in handling complex or novel fraud scenarios.

Enhancing Classification Performance: Itri et al. (2020) introduce a novel oversampling technique, TH-SMOTE, to improve classifier performance. Strengths include addressing imbalanced datasets common in fraud detection, potentially leading to better model performance. Weaknesses may include sensitivity to parameter tuning and limited generalizability across different datasets or fraud scenarios.

3. METHODOLOGY

The application developed in the study is written in the Python programming language. Real damage data obtained from a private insurance company is utilized. Visual Studio Code was used during the development of the application. The compared algorithms are Ada Boost, Cat Boost, Decision Tree, Extremely Randomized Tree, Gradient Boosting, KNN, LightGBM, Random Forest, Stochastic Gradient Boosting (SGB), Support Vector Classification (SVC) and Voting Classifiers. In the application, accuracy rates will be measured based on the detection of

fraudulent damage data. A prediction will be made for each algorithm regarding fraudulent records, and the results will be compared.

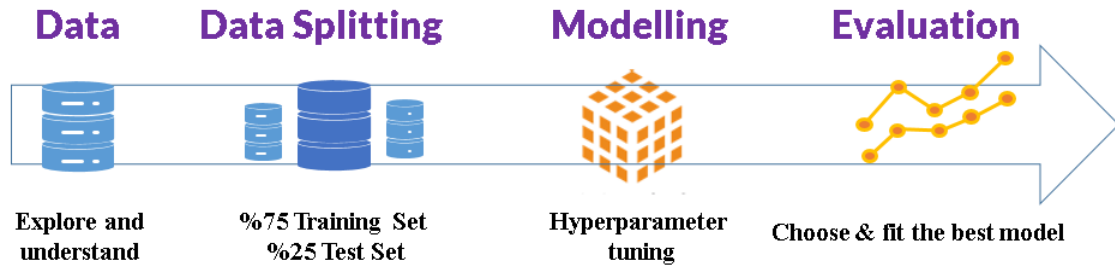


Figure 1. ML Based Fraud Detection Framework

In the model training process, a grid of parameter values is created for both the Decision Tree classification model and the AdaBoost classification model. For the Decision Tree model, the grid of parameter values includes: `min_samples_split` and `min_samples_leaf` with values ranging from 2 to 10. `max_depth` with values of 3, 5, 7, or 10. `'criterion'` which searches through 'gini' or 'entropy' to find the ideal criterion. The Decision Tree model is used to predict the value of a target variable by learning simple decision rules inferred from the data features. For the AdaBoost model, the grid of parameter values includes: `n_estimators` with values of 50, 70, 90, 120, 180, or 200. `'learning_rate'` with values of 0.001, 0.01, 0.1, 1, 10. `'algorithm'` which searches through 'SAMME' to find the ideal algorithm. The AdaBoost algorithm involves a trade-off between learning rate and the number of estimators. The process commences with the fitting of a regressor on the original dataset. Subsequently, additional replicas of the regressor are fitted on the same dataset, with adjustments made to the instance weights based on the error of the current prediction.

This approach allows for the creation of models that predict the target variable using decision rules and iterative adjustments to sample weights and model weights, ultimately optimizing the performance of the models.

In Figure 2 shows, 753 frauds for "No" and 247 frauds as "Yes" were reported.

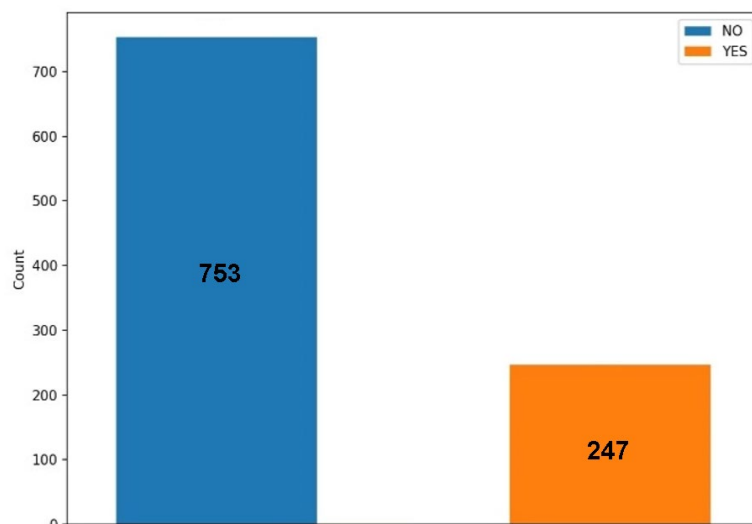


Figure 2. Number of Frauds Reported

3.1. DATA SET AND MODELS

By using 75% of the data for training and 25% for testing, out of 1000 records randomly selected the training set contains 750 and the test set contains 250.

When conducting model training and testing, a normal train/validation/test split involves the model training on a specific randomly selected portion of the data, validating on a separate set of data, and finally testing on a holdout dataset.

In contrast, cross-validation works by splitting the dataset into random groups, holding one group out as the test set, and training the model on the remaining groups. This process is repeated for each group being held as the test group, and then the average of the models is used for the resulting model.

Implementing grid search allows running the model over a grid of hyperparameters to identify the optimal result. It involves keeping the holdout test data consistent between models but using cross-validation and grid search for parameter tuning on the training data to evaluate the resulting outputs. This approach offers a more comprehensive assessment of the model's performance and allows for better parameter tuning.

GridSearchCV is a technique involves searching for the optimal hyperparameters for a given model. It allows you to define a grid of parameters that will be searched using cross-validation. This helps in fine-tuning the model for better performance. Confusion Matrix is a quality measurement of predictions. With data from the confusion matrix interprets the results by looking at the classification report (Liashchynskyi and Liashchynskyi, 2019:3). The classification report returns the metrics relevant to evaluating classification model:

Accuracy represents the rate of correct predictions. It is calculated by dividing the number of test observations with correctly predicted labels by the total number of test observations. The accuracy score ranges between 0 and 1, and scores approaching 1 are considered indicative of a successful model (Naseer, 2022:12961).

$$\text{Accuracy} = (\text{TP} + \text{TN}) / (\text{TP} + \text{TN} + \text{FN} + \text{FP}) \quad (1)$$

Precision is calculated as the ratio of True Positive predictions to the total predicted positives (Sokolova, Japkowicz, and Szpakowicz, 2006:1016).

$$\text{Precision} = \text{TP} / [\text{TP} + \text{FP}] \quad (2)$$

Recall is the ratio of correctly predicted observations within a class to all the observations that are actually correct within that class (Muneer and Fati, 2020: 196761).

$$\text{Recall (Sensitivity)} = \text{TP} / [\text{TP} + \text{FN}] \quad (3)$$

F1-Score is the harmonic mean of the Precision and Recall values, making it a good indicator of overall performance (Sokolova, Japkowicz, and Szpakowicz, 2006:1016).

$$\text{F1-Score} = 2 / \{[1 / \text{Precision}] + [1 / \text{Recall}]\} \quad (4)$$

The F1-Score reaches 1 only when both precision and recall are 1, indicating perfect precision and recall. A high F1-Score is achieved when both precision and recall are high, making it a robust metric for evaluating model performance.

Moreover, the F1-Score's use of the harmonic mean of precision and recall positions it as a superior measure compared to accuracy, particularly in the presence of class imbalance. This feature enables the F1-Score to offer a more equitable evaluation of a model's ability to capture both Positive and Negative instances.

If the accuracy is high but the recall or precision is low, it's important to consider the possibility of an imbalance.

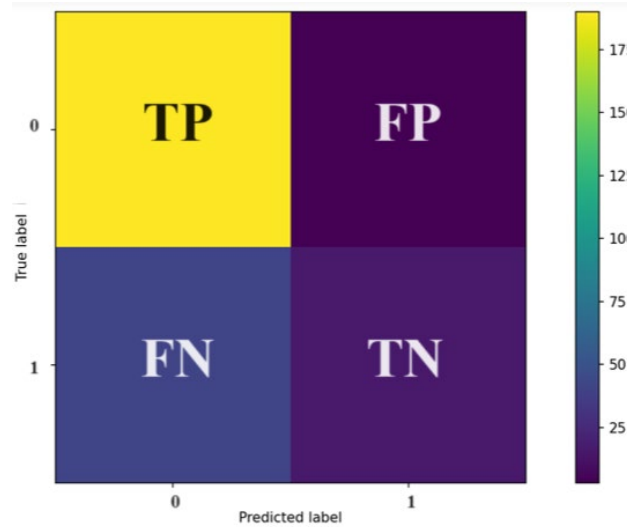


Figure 3. Confusion Matrix

True Positive (TP) refers to the instances in a binary classification task where the model correctly predicts the positive class. In other words, TP represents the number of positive cases that were correctly identified as positive by the model. You guessed positively and it is correct.

False Positive (FP) refers to the instances in a binary classification task where the model incorrectly predicts the positive class. In other words, FP represents the number of negative cases that were falsely identified as positive by the model. You guessed positive and it is wrong.

True Negative (TN) denotes the instances in a binary classification task where the model correctly predicts the negative class. In essence, TN represents the number of negative cases that were accurately identified as negative by the model. You guessed the negative and it's true.

False Negative (FN) refers to the instances in a binary classification task where the model incorrectly predicts the negative class. In other words, FN represents the number of positive cases that were falsely identified as negative by the model. You guessed negative and it is wrong.

In the evaluation of the confusion matrix, the TN and TP values provide the numbers of our correct predictions.

3.1.1. Ada Boost

The AdaBoostClassifier is an influential ensemble learning technique that aggregates the predictions of multiple weak classifiers to create a robust classifier. It operates by assigning greater weights to misclassified data points in each iteration, enabling subsequent weak learners to prioritize these previously misclassified samples. This iterative approach culminates in the creation of a strong classifier through the amalgamation of the weighted sum of individual weak classifiers (Freund and Schapire, 1996:150).

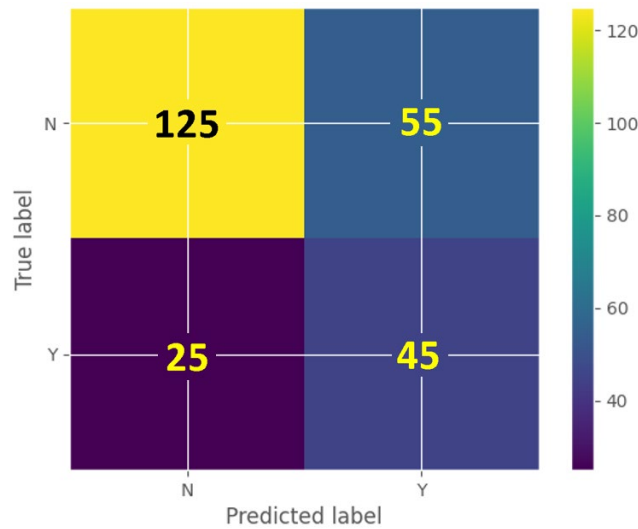


Figure 4. Confusion Matrix of Ada Boost

3.1.2. Cat Boost

The CatBoostClassifier is a machine learning algorithm that excels in effectively handling categorical features within the framework of gradient boosting. It combines the principles of gradient boosting and randomization to enhance prediction accuracy. CatBoost distinguishes itself by effectively managing categorical variables, including those with a large number of levels, through techniques such as ordered boosting. Additionally, its innovative algorithm for processing categorical features notably accelerates both training and inference processes (Prokhorenkova et al., 2018:31).

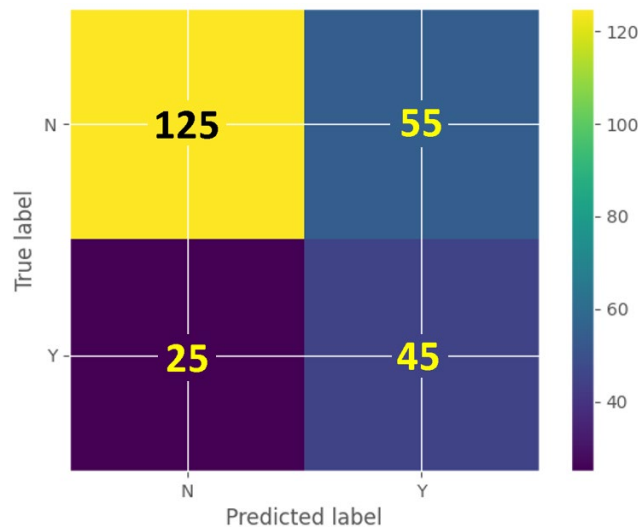


Figure 5. Confusion Matrix of Cat Boost

3.1.3. Decision Tree

Decision trees are built using an algorithmic approach that splits the dataset based on various conditions. This recursive process divides the data into subsets, with each node representing tests

on input features and each leaf node representing predicted class labels (Charbuty & Abdulazeez, 2021:21).

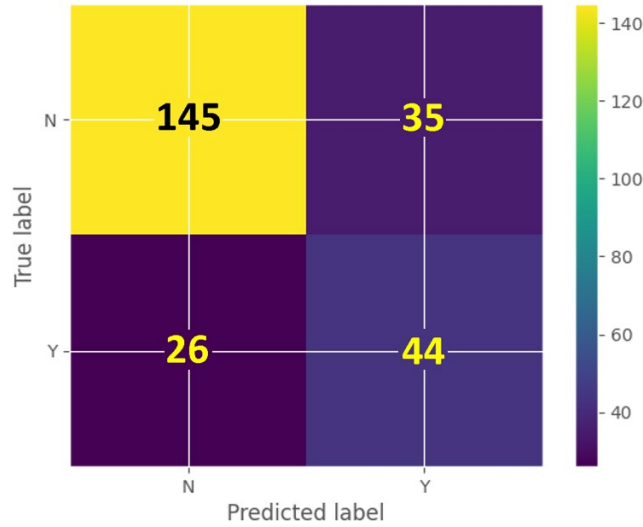


Figure 6. Confusion Matrix of Decision Tree

3.1.4. Extremely Randomized Tree

The ExtraTreesClassifier, an extension of the Random Forest algorithm, employs additional randomness in the tree building process to create a diverse set of decision trees, ultimately reducing variance and enhancing generalization performance. This is achieved by randomly selecting subsets of training data and features at each node split, as well as using random thresholds for feature-based data splits. These randomization techniques effectively mitigate overfitting, enhance diversity among trees, and bolster the classifier's robustness against noise and outliers in the dataset (Goetz et al., 2014:8).

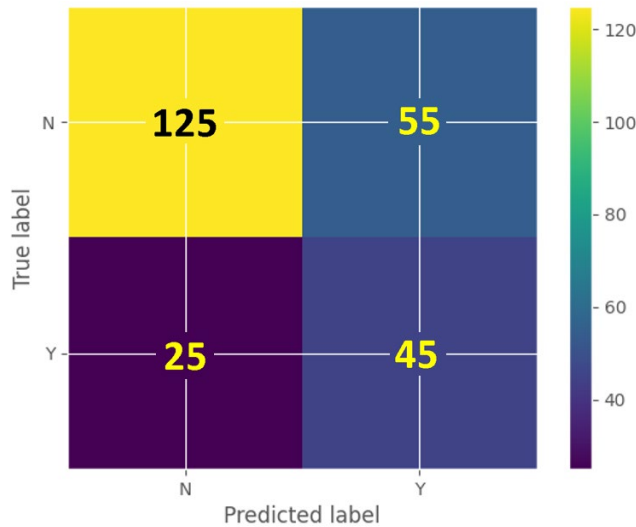


Figure 7. Confusion Matrix of Extremely Randomized Tree

3.1.5. Gradient Boosting

The GradientBoostingClassifier is an influential ensemble learning method that sequentially builds decision trees, with each tree focusing on rectifying the errors of its predecessors. This iterative approach minimizes prediction errors by optimizing a differentiable loss function, resulting in the development of a highly accurate predictive model (Chakrabarty et al., 2019:657).

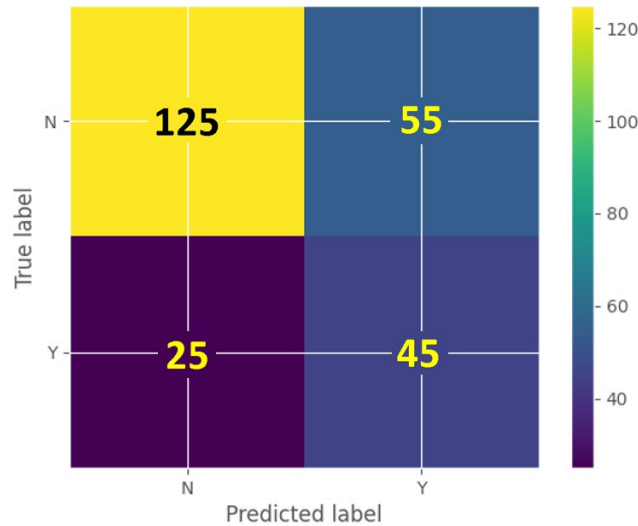


Figure 8. Confusion Matrix of Gradient Boosting

3.1.6. KNN

The K-Nearest Neighbors (KNN) algorithm is a foundational non-parametric method employed for classification and regression tasks. It functions by identifying the 'K' closest data points (neighbors) to a query instance using a selected distance metric, and subsequently making predictions based on the majority class (for classification) or the average (for regression) of these neighboring points (Kramer, 2013:14).

To find the ideal value for 'K' in KNN classification, the analysis of algorithm errors is pivotal. By plotting the graph of 'K' values and the corresponding metric for the test set, we can determine the 'K' that minimizes loss. In Figure 7 shows the F1-Score is highest when 'K' equals 12. Subsequently, plotting the F1-Score values against 'K' values and retraining the classifier using 12 neighbors is recommended to maximize the F1-Score. Figure 8 is retrains our classifier with 12 neighbors.

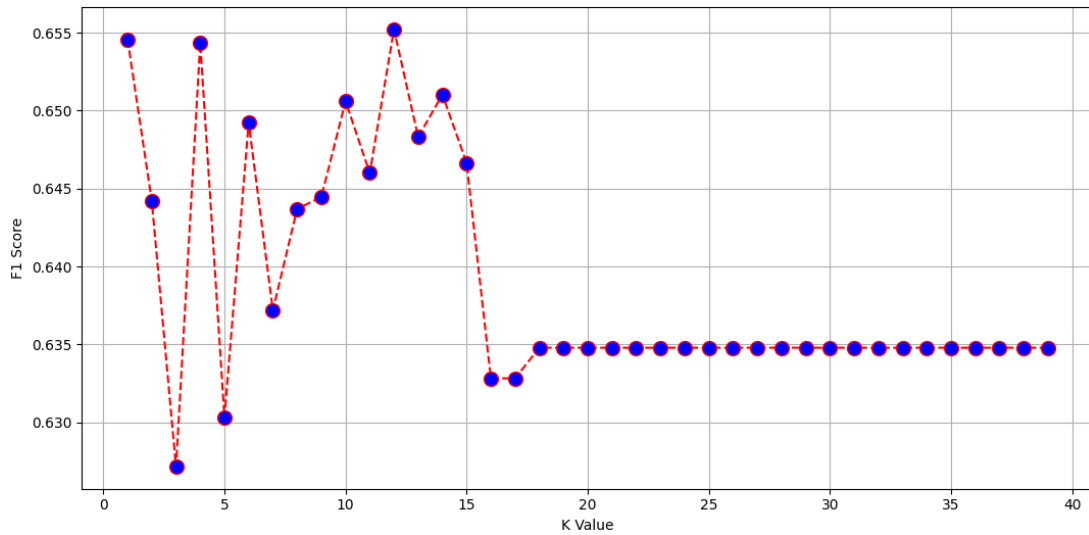


Figure 9. Discovering the Optimal ‘K’ for KNN Classification

It's important to note that the weighted F1-Score for a class decreases when it becomes more unreliable.

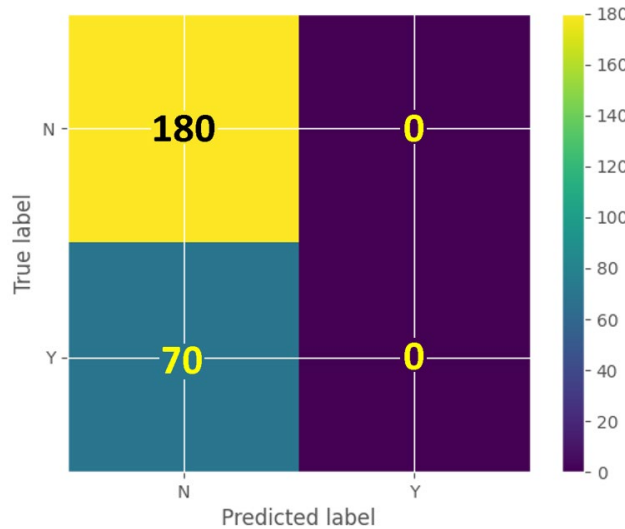


Figure 10. Confusion Matrix of KNN

3.1.7. LightGBM

LightGBM is a widely used gradient boosting framework utilizing tree-based learning algorithms, valued for its efficiency and speed in machine learning and data analysis. It leverages the gradient-based one-side sampling technique and the exclusive feature Bundling (EFB) algorithm to handle large datasets more efficiently than traditional gradient boosting engines. LightGBM is specifically designed to optimize accuracy, speed, and resource usage, rendering it well-suited for large-scale and distributed machine learning tasks (Ke et al., 2017:3148).

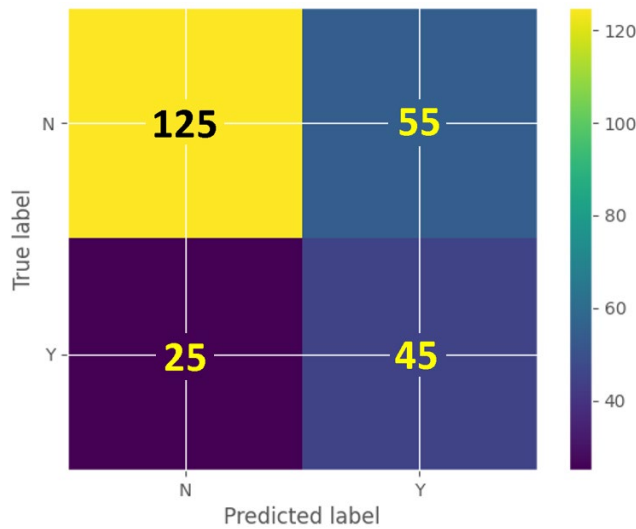


Figure 11. Confusion Matrix of LightGBM

3.1.8. Random Forest

Random Forest is a powerful ensemble learning method used for classification, regression, and various machine learning tasks. It constructs multiple decision trees during training and then determines the mode of the classes (for classification) or mean prediction (for regression) from these individual trees. The algorithm introduces randomness in two key ways: firstly, by randomly selecting a subset of features when splitting nodes, and secondly, by building multiple trees with bootstrapped samples of the data. This deliberate randomness helps decorrelate the trees, leading to the creation of a more resilient and precise model (Au, 2018:1743).

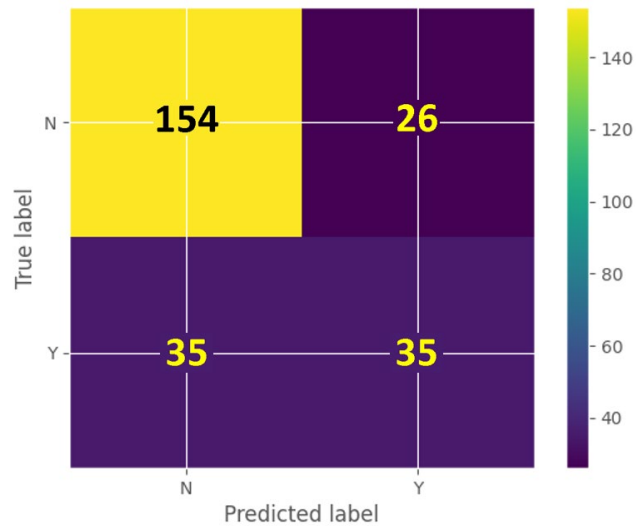


Figure 12. Confusion Matrix of Random Forest

3.1.9. Stochastic Gradient Boosting (SGB)

Stochastic Gradient Boosting (SGB) is an effective machine learning framework that extends the gradient boosting method by introducing stochasticity. This is achieved through subsampling of training data and features, enhancing generalization and reducing overfitting. By sequentially

building trees to correct errors, SGB improves the robustness and performance of the gradient boosting algorithm. It is known for its ability to handle diverse loss functions and has demonstrated provable generalization guarantees (Ustimenko and Prokhorenkova, 2021:10491).

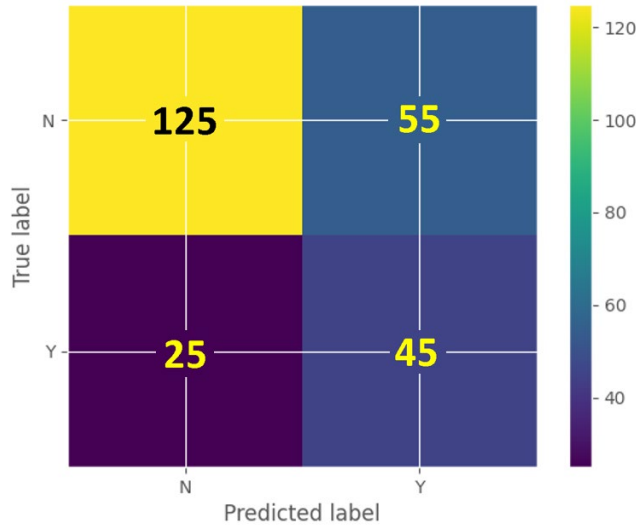


Figure 13. Confusion Matrix of SGB

3.1.10. Support Vector Classification (SVC)

Support Vector Classification (SVC) is a robust supervised learning algorithm tailored for classification tasks. It excels in identifying the optimal hyperplane within high-dimensional spaces to distinctly separate classes in input data. Key features of SVC encompass its adeptness at addressing linear and non-linear classification challenges, its resilience against overfitting via the margin maximization principle, and its proficiency in managing high-dimensional datasets (Liu, 2022:48).

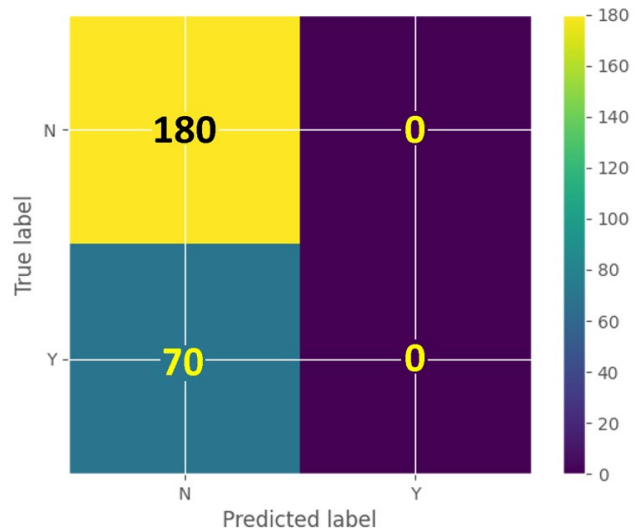


Figure 14. Confusion Matrix of SVC

3.1.11. Voting Classifier

The Voting Classifier is an adaptable ensemble learning method that integrates predictions from diverse individual models, which may encompass different algorithms like Support Vector Machines (SVM), Decision Trees, and Random Forests. It functions by consolidating predictions from each base model and determining the class label through majority voting for classification tasks or averaging for regression tasks (Bandi et al., 2023:522).

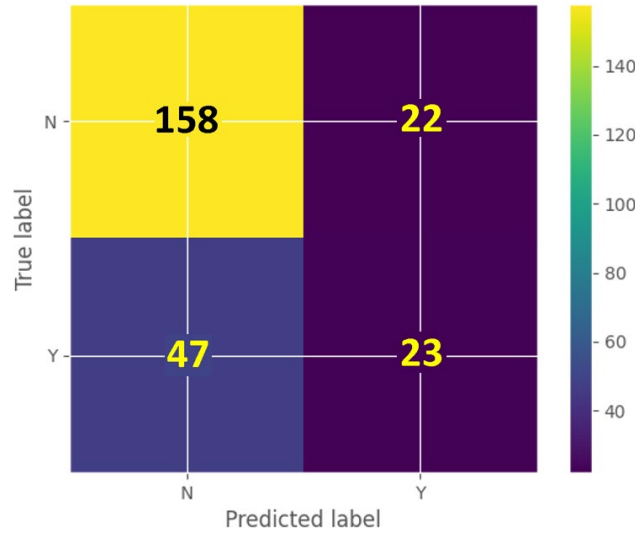


Figure 15. Confusion Matrix of Voting Classifier

3.1.12. GridSearchCV

GridSearchCV is a robust technique for hyperparameter tuning in machine learning. It aims to find the hyperparameters of a given algorithm that yield the best performance on a validation set.

By exhaustively searching through a specified parameter grid and systematically testing different configurations, GridSearchCV helps fine-tune model parameters, ultimately enhancing predictive accuracy (Sarang, 2023:103). Decision Tree and Ada Boost Classifiers were used in the article.

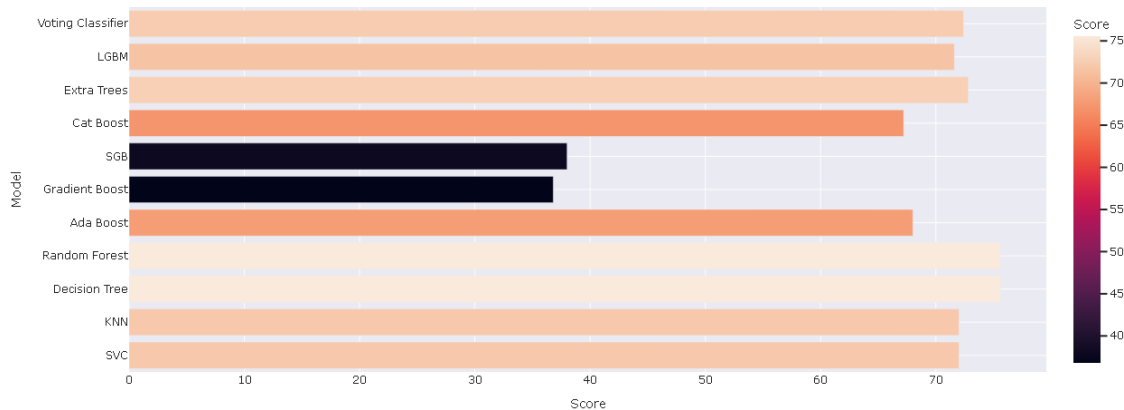
4. ANALYSIS AND EMPIRICAL FINDINGS

In our research on utilizing machine learning algorithms to detect fraudulent insurance claims in the insurance sector, we utilized a dataset comprising one thousand records. We compared the test and processing accuracies of the algorithms and conducted an assessment of their performance. The accuracy rates of all algorithms are detailed in Table 1.

Table 1. Algorithms Test Results

Model	Accuracy (%)	Precision (%)	Recall (%)	F1-Score (%)	Training Accuracy (%)	Testing Accuracy (%)
Decision Tree	75.6	77.0	76.0	76.0	83.46	75.6
Random Forest	75.6	75.0	76.0	75.05	97.33	75.6
Extra Trees	72.8	71.0	73.0	69.36	100	72.8
Voting Classifier	72.4	70.0	72.0	70.2	93.86	72.4
SVC	72.0	52.0	72.0	60.27	85.6	72.0
KNN	72.0	52.0	72.0	60.27	77.20	72.0
LGBM	71.6	68.0	72.0	69.36	100	71.6
Ada Boost	68.0	73.0	68.0	69.36	83.46	68.0
Cat Boost	67.2	69.0	67.0	69.36	90.93	67.2
SGB	38.0	60.0	38.0	69.36	95.06	38.0
Gradient Boost	36.8	60.0	37.0	69.36	94.26	36.80

Conclusion from models, they are evident that the highest accuracy rate was achieved with the Random Forest and Decision Tree Classifiers.

**Figure 16. Models Comparison of Accuracy**

Decision Tree Classifier with GridSearchCV the accuracy score of 75.6%. Here our model predicts 145 TP cases out of 180 positive cases and 44 TN cases out of 70 cases. It predicts 35 FP cases out of 180 positive cases and 26 FN cases out of 70 cases. It gives the F1-Score of 76.0%.

Random Forest Classifier with the accuracy score of 75.6%. Here our model predicts 154 TP cases out of 180 positive cases and 35 TN cases out of 70 cases. It predicts 26 FP cases out of 180 positive cases and 35 FN cases out of 70 cases. It gives the F1-Score of 75.05%.

The Decision Tree model involved fitting 5 folds for each of 512 candidates, totaling 2560 fits, and the resulting parameters were {'criterion': 'gini', 'max_depth': 3, 'min_samples_leaf': 8, 'min_samples_split': 2}. Moving on to the Random Forest, after creating the grid, the GridSearchCV model ran with RandomForestClassifier() as the estimator parameter, performing 5 folds for each of 60 candidates, totaling 300 fits. Finally, the AdaBoost model utilized

{'algorithm': 'SAMME', 'learning_rate': 0.001, 'n_estimators': 90}. These efforts are contributing to the development of robust models for predictive analysis.

5. CONCLUSION AND RECOMMENDATION

The article discussed the development of a model for detecting auto insurance fraud using machine learning techniques. The model aims to reduce losses for insurance companies by accurately identifying fraudulent claims. The challenge of fraud detection in machine learning is addressed, emphasizing the rarity of fraudulent cases compared to legitimate claims.

The project utilized eleven different classifiers, including Random Forest and Decision Tree, with thorough analysis and default parameter values. The results indicated that these models performed best with the dataset, demonstrating their suitability for the task. The study concludes that with appropriate machine learning algorithms and thorough analysis, it is feasible to predict fraudulent claims to a significant degree using the available data.

The use of cross-validation and grid search offers significant benefits in model development, enhancing the robustness of the resulting models. However, it's important to consider that each iteration of the model, up to 'K' times, requires running the full model, which can become computationally expensive as the dataset grows larger and as the value of 'K' increases.

By leveraging cross-validation and grid search, meaningful results were achieved compared to the original train/test split, with minimal tuning. Cross-validation plays a vital role in creating better fitting models by training and testing on all parts of the training dataset.

In specific reference to the Decision Tree model, the selected hyperparameters led to a notable improvement, resulting in an accuracy score of 75.6% on the validation set. This performance indicates that the chosen hyperparameters have effectively enhanced the model's predictive capability, making it well-suited for deployment in real-world scenarios.

Insurance fraud is described as encompassing various improper activities aimed at obtaining favorable outcomes from insurance companies, highlighting the importance of accurately detecting fraudulent cases. Machine learning techniques are emphasized for enhancing predictive accuracy while maintaining low FP rates.

The model's high accuracy in distinguishing between fraudulent and legitimate claims is highlighted, emphasizing the role of machine learning in swiftly detecting fraud to minimize costs. However, the study acknowledges limitations such as a small sample size and the need for more comprehensive state data to capture incident claims effectively.

Addressing fraud and abuse in insurance companies requires a multi-faceted approach that involves preventive measures, detection strategies, and collaborative efforts. Here are some key recommendations and solutions: Utilize advanced data analytics and AI to detect patterns and anomalies indicating fraudulent activities, enabling early identification and prevention of fraudulent claims. Invest in fraud detection software and platforms that use machine learning algorithms and predictive modeling to identify unusual patterns and potential fraud indicators, enhancing the ability to detect fraudulent activities. Strengthen verification processes for policy issuance, claims, and policyholder information changes through background checks, documentation validation, and identity verification to decrease the likelihood of fraudulent activities. Empower insurance professionals by providing comprehensive education and training on identifying, reporting, and preventing fraud and abuse, fostering vigilance and proactive measures. Foster collaboration with law enforcement agencies, regulatory bodies, and industry

associations to share intelligence, best practices, and coordinate efforts in combating insurance fraud. Launch customer awareness programs to educate policyholders about the consequences of insurance fraud and the importance of reporting suspicious activities, aiming to deter potential fraudsters and promote honest behavior. Ensure strict adherence to regulatory compliance and standards, including regular audits and checks to maintain integrity within the insurance industry. Foster an ethical company culture that promotes transparency, integrity, and a zero-tolerance policy towards fraudulent activities. Encourage employees to report any suspicions or irregularities.

REFERENCES

- Ali, A., Abd Razak, S., Othman, S. H., Eisa, T. A. E., Al-Dhaqm, A., Nasser, M., & Saif, A. (2022). Financial fraud detection based on machine learning: a systematic literature review. *Applied Sciences*, 12(19), 9637.
- Au, T. C. (2018). Random forests, decision trees, and categorical predictors: the " absent levels" problem. *The Journal of Machine Learning Research*, 19(1), pp. 1737-1766.
- Bandi, R., Likhit, M. S. S., Reddy, S. R., Bodla, S. R., & Venkat, V. S. (2023). Voting Classifier-Based Crop Recommendation. *SN Computer Science*, 4(5), 516. <https://doi.org/10.1007/s42979-023-01995-8>
- Chakrabarty, N., Kundu, T., Dandapat, S., Sarkar, A., & Kole, D. K. (2019). Flight arrival delay prediction using gradient boosting classifier. In *Emerging Technologies in Data Mining and Information Security: Proceedings of IEMIS 2018, Volume 2*, pp. 651-659. https://doi.org/10.1007/978-981-13-1498-8_57
- Charbuty, B., & Abdulazeez, A. (2021). Classification based on decision tree algorithm for machine learning. *Journal of Applied Science and Technology Trends*, 2(01), pp. 20-28. <https://doi.org/10.38094/jastt20165>
- Choi, J. M., Kim, J. H., & Kim, S. J. (2021). Application of Reinforcement Learning in Detecting Fraudulent Insurance Claims. *International Journal of Computer Science & Network Security*, 21(9), pp. 125-131.
- Freund, Y., & Schapire, R. E. (1996). Experiments with a new boosting algorithm. In *icml*, Vol. 96, pp. 148-156.
- Geren, Y. (2020). Makine Öğrenmesi ile Sigorta Hasarlarında Sahtecilik Tespiti. *Turkish Studies-Information Technologies and Applied Sciences*, 15(2), pp. 195-209.
- Goetz, M., Weber, C., Bloecher, J., Stieltjes, B., Meinzer, H. P., & Maier-Hein, K. (2014). Extremely randomized trees based brain tumor segmentation. *Proceeding of BRATS challenge-MICCAI*, 14, pp. 6-11.
- Hanafy, M. O. H. A. M. E. D., & Ming, R. (2021). Using machine learning models to compare various resampling methods in predicting insurance fraud. *J. Theor. Appl. Inf. Technol*, 99(12), pp. 2819-2833.
- Hanafy, M., & Ming, R. (2022). Classification of the Insureds Using Integrated Machine Learning Algorithms: A Comparative Study. *Applied Artificial Intelligence*, 36(1), 2020489.
- Insurance Fraud Information System (SISBIS) Statistics, (2024) <https://siseb.sbm.org.tr/tr/istatistikler>

- Itri, B., Mohamed, Y., Omar, B., & Mohamed, Q. (2020). Empirical oversampling threshold strategy for machine learning performance optimisation in insurance fraud detection. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 11(10).
- Jones, K. I., & Sah, S. (2023). The Implementation of Machine Learning In The Insurance Industry With Big Data Analytics. *International Journal of Data Informatics and Intelligent Computing*, 2(2), pp. 21-38. <https://doi.org/10.59461/ijdiic.v2i2.47>
- Kalra, H., Singh, R., & Kumar, T. S. (2022). Fraud Claims Detection in Insurance Using Machine Learning. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, pp. 327-331.
- Ke, G., Meng, Q., Finley, T., Wang, T., Chen, W., Ma, W., & Liu, T. Y. (2017). Lightgbm: A highly efficient gradient boosting decision tree. *Advances in neural information processing systems*, 30 (NIPS 2017), pp. 3146-3154.
- Kramer, O. (2013). K-nearest neighbors. *Dimensionality reduction with unsupervised nearest neighbors*, pp. 13-23. https://doi.org/10.1007/978-3-642-38652-7_2
- Liashchynskiy, P., & Liashchynskiy, P. (2019). Grid search, random search, genetic algorithm: a big comparison for NAS. *arXiv preprint arXiv:1912.06059*.
- Liu, T., Jin, L., Zhong, C., & Xue, F. (2022). Study of thermal sensation prediction model based on support vector classification (SVC) algorithm with data preprocessing. *Journal of Building Engineering*, 48, 103919. <https://doi.org/10.1016/j.job.2021.103919>.
- Muneer, A., & Fati, S. M. (2020). Efficient and automated herbs classification approach based on shape and texture features using deep learning. *IEEE Access*, 8, pp. 196747-196764.
- Naseer, S., Fati, S. M., Muneer, A., & Ali, R. F. (2022). iAceS-Deep: Sequence-based identification of acetyl serine sites in proteins using PseAAC and deep neural representations. *IEEE Access*, 10, pp. 12953-12965.
- Nordin, S. Z. S., Wah, Y. B., Haur, N. K., Hashim, A., Rambeli, N., & Jalil, N. A. (2024). Predicting automobile insurance fraud using classical and machine learning models. *International Journal of Electrical and Computer Engineering (IJECE)*, 14(1), pp. 911-921.
- Pranavi, P. S., Sheethal, H. D., Kumar, S. S., Kariappa, S., & Swathi, B. H. (2020). Analysis of Vehicle Insurance Data to Detect Fraud using Machine Learning. *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology (IJRASET)*, 8(7), pp. 2033-2038.
- Prokhorenkova, L., Gusev, G., Vorobev, A., Dorogush, A. V., & Gulin, A. (2018). CatBoost: unbiased boosting with categorical features. *Advances in neural information processing systems*, 31.
- Sarang, P. (2023). Ensemble: Bagging and Boosting: Improving Decision Tree Performance by Ensemble Methods. In *Thinking Data Science: A Data Science Practitioner's Guide*, pp. 97-129. https://doi.org/10.1007/978-3-031-02363-7_5
- Sathya, M., & Balakumar, B. (2022). Insurance Fraud Detection Using Novel Machine Learning Technique. *International Journal of Intelligent Systems and Applications in Engineering*, 10(3), pp. 374-381.
- Sokolova, M., Japkowicz, N., & Szpakowicz, S. (2006, December). Beyond accuracy, F-score and ROC: a family of discriminant measures for performance evaluation. In *Australasian*

joint conference on artificial intelligence, pp. 1015-1021. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Subudhi, S., & Panigrahi, S. (2020). Use of optimized Fuzzy C-Means clustering and supervised classifiers for automobile insurance fraud detection. *Journal of King Saud University-Computer and Information Sciences*, 32(5), pp. 568-575.

Ustimenko, A., & Prokhorenkova, L. (2021). SGLB: Stochastic gradient langevin boosting. In *International Conference on Machine Learning*, pp. 10487-10496.

İŞYERİNDE MUTLULUĞUN ANAHTARI: ETİK İKLİM VE İŞYERİ MANEVİYATI The Key to Happiness in the Workplace: Ethical Climate and Workplace Spirituality

Berat ÇİÇEK*

İnan KAYNAK**

*Doç. Dr., Malatya Turgut Özal Üniversitesi, berat.cicek@ozal.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4584-5862

**Dr. Öğr. Üyesi, Muş Alparslan Üniversitesi, i.kaynak@alparslan.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9944-1540

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi:

23.03.2024

Kabul Tarihi:

17.04.2024

Anahtar Kelimeler:

Maneviyat, İş Yeri
Maneviyatı, Etik, Etik
İklim, Mutluluk, İş Yeri
Mutluluğu

JEL Kodları:

M10, M54, C31

Benzerlik Oranı:

Ithenticate: %14

ÖZ

Bu çalışmanın amacı son dönemlerde alan yazında yer almaya başlayan iş yeri maneviyatı ve iş yeri mutluluğu kavramları ile yine çalışanların manevi yönüne vurgu yapan etik iklim kavramlarını araştırmaktır. Bu kapsamda iş yeri maneviyatının iş yeri mutluluğuna etkisinde etik iklimin rolü incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde iş yeri maneviyatının iş yeri mutluluğunu ve etik iklimi olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca etik iklimin iş yeri mutluluğunu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak iş yeri maneviyatının iş yeri mutluluğuna etkisinde etik iklimin kısmi aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.

Received Date:

23.03.2024

Acceptance Date:

17.04.2024

Keywords

Spirituality, Workplace
Spirituality, Ethics, Ethical
Climate, Happiness,
Workplace Happiness

JEL Codes:

M10, M54, C31

Similarity Rate:

Ithenticate: %14

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the concepts of workplace spirituality and workplace happiness, which have started to appear in the literature recently. this study also aims also aims to investigate the concept of ethical climate, which emphasizes the spiritual aspect of employees. In this context, the role of ethical climate in the effect of workplace spirituality on workplace happiness has been examined. As a result of the analyses, it has been concluded that workplace spirituality positively affects workplace happiness and ethical climate. It has been also concluded that ethical climate positively affects workplace happiness. Finally, it has been determined that ethical climate has a partial mediator role in the effect of workplace spirituality on workplace happiness.

Atıf / Citation: Çiçek, B. & Kaynak, İ. (2024). İşyerinde Mutluluğun Anahtarı: Etik İklim ve İşyeri Maneviyatı. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 57-75.

1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında kişiler, çevresel veya örgütsel birçok zorluğa maruz kalmakta ve bu zorlukların üstesinden gelmeye çalışmaktadır. Karşılaşılan sorunların bazılarıyla başa çıkmak için bireyler iç dünyalarına yönelmektedir. İnsan olmanın bir sonucu olan bu yönelme, kişinin manevi alemi ile ilgili bazı arayışlara girmesidir (Richmond, 2000). Bireyin içsel deneyim, değer ve hislerinin bir bütünü olan manevi alemi, yaşamında önemli bir yer tutmaktadır (Tunç ve Totan, 2021). Örgütler de bireylerin karşılaştıkları sorunlara benzer sorunlar yaşayabilmektedirler. Canlı bir organizma gibi değerlendirilen örgütlerin sağlıklı bir biçimde mevcudiyetini devam ettirebilmesi maddi faktörler kadar manevi faktörlerin de bilincinde olunması ile mümkün olabilmektedir. Örgütlerin manevi yönü örgütsel maneviyat ya da iş yeri maneviyatı olarak adlandırılmaktadır (Sobacı, 2022). Çalışanın içsel tatmini, hayatının anlamı ve amacının farkında olması olarak nitelendirilen iş yeri maneviyatı (Ellison, 1983), günümüzün hızlı değişimlerine ve gelişmelerine paralel olarak önemi artmakta olan bir kavramdır (Pelenk ve Acaray, 2020). Örgütlerde çalışanların fiziki ve psikolojik durumlarıyla ilgili yoğun çalışmalar yapılmasına rağmen iş yeri maneviyat kavramı göz ardı edilmiştir (Balcı Arvas, 2023). Nispeten yeni ve az çalışılan bir konu olan iş yeri maneviyatıyla ilgili artan bir şekilde yönelim olduğu görülmekte, maneviyat ile birlikte etik kavramı da çalışmalara konu olmaktadır (Seyyar, 2009).

Toplumsal yaşam beraberinde davranış kalıplarının oluşmasını sağlamış, bu kalıplar da etik kavramının ne olduğu ile ilgili tartışmaları başlatmıştır (Yasan, Doğan ve Mengi, 2019). Eski çağlardan beri tartışılmasına rağmen hemen herkesin görüş birliğine vardığı bir tanım olmamasına rağmen (Düşükcan ve Yüksel, 2019), en genel şekilde kişilerin ve grupların çeşitli durumlar karşısında toplumsal normlar ve kurallara göre nasıl davrandıklarını tespit etmek maksadıyla sistemli bir biçimde yapılan sorgulamalar (Seaburn, McDaniel, Kim ve Bassen, 2004) olarak tanımlanabilir. Etik iklim, örgüt ikliminin alt boyutlarından olan (Lemmergaard ve Lauridsen, 2008) bireyleri etik davranışa yönelten normatif sistemlerden (Yaman, 2021) ve örgütün varlığını sürdürmesine katkı sağlayan ve adeta örgütlerin aynası olarak görülen bir kavramdır (Altınbay, 2022). Etik iklim, örgüt içinde etik temalar ya da örgütün genel işleyişine dair algılar veya etiksel açıdan sorunlarla ne şekilde başa çıkılabileceği ve doğru ya da yanlış davranışın ne olduğu ile ilgili ortak algılamalar (Victor ve Cullen, 1988) olarak tanımlanmaktadır. Geçmişten günümüze kadar birçok araştırmaya konu olan etik iklim son dönemlerde örgütlerin başarısını sağlama bildiği gibi başarısızlığına da neden olduğundan artan bir şekilde araştırmalara konu olmuştur (Cullen, Victor ve Stephens, 1989; Çetin vd., 2015). Etik kavramı gibi son dönemde çalışmalara konu olan bir diğer kavram ise iş yeri mutluluğudur (Şeker, 2011).

Çalışma hayatı bireylerin yaşamlarının çoğunu geçirdiği yerler olduğu için bu süre zarfında kişiler etik olan ya da olmayan çok farklı davranışlar sergileyebilmekte veya birçok davranışla karşı karşıya kalabilmektedir. İş yaşamı bireylerin iletişim kurdukları ve bu sayede sosyal çevrelerinin genişlediği, sosyalleşme ile birlikte örgütsel ya da bireysel başarıdan dolayı da kendilerini mutlu hissettikleri yerdir (Balcı Arvas, 2023). Çalışanlar iş yerlerinde oluşan durumlardan etkilendiklerinden işlerinden duydukları mutluluk düzeyleri de değişebilmektedir (Baş ve Alagöz, 2022). Kavram olarak mutluluk, bireyin hayatını anlamlı ve huzurlu hissetmesi olarak ifade edilirken (Şeker, 2011), iş yeri mutluluğu çalışanın işyerleriyle ilgili olumlu tutum ve deneyimler ya da olumlu duygusal deneyimlerinin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Abraham, 2015).

İş yeri maneviyatı, etik iklim ve iş yeri mutluluğu kavramlarının ne olduğunu açıklamak, iş yeri maneviyatının iş yeri mutluluğuna etkisinde etik iklimin rolünü araştırmak bu çalışmanın

amacını oluşturmaktadır. Her üç kavram da son dönemlerde alan yazında araştırmalara sıkça konu olmaya başlamıştır. Fakat üç kavramı bir arada ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Hem çalışma kapsamında ele alınan kavramları bir arada ele alan araştırmaya denk gelinememesi hem de manevi unsurların örgütsel çıktılarının öneminden dolayı çalışmanın alan yazına katkı sunması beklenmektedir.

2. İŞ YERİ MANEVİYATI

İnsan varlığının devamı temel ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlıdır. İhtiyaçların sınıflandırılmasında farklı yaklaşımlar olmakla birlikte temelde ihtiyaçlar maddi ve manevi olarak ikiye ayrılmakta ve maddi ihtiyaçların karşılanması kadar manevi ihtiyaçların da karşılanması gerekmektedir (Fry, 2003). Modern çağda çalışanlar rekabetçi olmaya zorlanırken çalışma ortamlarının insanileştirilmesi insani ve manevi değerlerin egemen kılınmasıyla mümkün olabilecektir (Seyyar, 2009). Dilimizde maneviyat olarak karşılık bulan kelime Latince spiritus kökünden türemiş; nefes, canlılık, buhar, soluk, rüzgar ya da hava anlamına gelmekte ve soyut bir kavram olan ruha çağrışım yapmaktadır (Dinçer, Aydın ve Büyükbayram, 2021; Hill vd., 2013). Maneviyat kavramı birçok yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımlara göre maneviyat; bireyin kendinden daha yüce bir varlığa amaç, anlam ve bağlanma çabası (Shelton, Hein ve Phipps, 2020), kutsal olanı arama (Zinnbauer, Pargament ve Scott, 1999), metafizik deneyime bağlı idrak, benliği aşan ve üzerinde olan gerçek (Walach, 2005), kişisel değerler ile uyumlu yaşamayı sağlayan içgörü, kişisel inanç sistemi ve yolu (Purnell-Webb, Glendon ve Creed, 2002), hayatın ve ölümün anlamını bulmamızı sağlayan kutsal ve evrensel olgudur (Como, 2007). Kavramla ilgili son dönemde yapılan çalışmalar maneviyat kavramının yalnızca kavramsal çerçevede kalmadığını gösterir niteliktedir (Aksakal ve Kahveci, 2021). Zira çalışanlar iş yaşamlarında da hayatın ve iş yerinin anlamı ve değerini sorgulamaktadır (Sprung, Sliter ve Jex, 2012). Bu sebeple iş yerlerinde maneviyatın etkilerini araştıran çalışmalarda artış gözlemlenmektedir (Weinberg ve Locander, 2014). Bunun temel nedeni ise çalışanların son dönemde maddi ödüllere ilaveten manevi dünyalarına da değer verilmesini bekledikleri iş yeri maneviyatıyla ilgilidir (Dinçer vd., 2021).

1980 yıllardan itibaren nispeten artan bir biçimde araştırmalara konu olan iş yeri maneviyatı (Lowder, 2005) ilk olarak 1920'lerin başında ortaya çıkmaya başlamış, çalışanların örgütlerinde manevi değerlerini ve inançlarını yaşamak istemeleriyle ilgilidir (Merdan, 2022). Bireyler yaşamlarının belirli bir evresinden sonra bir arayış içine girmekte ve yapmış oldukları işlerini manevi alemlerinde anlamlandırmaya çalışmaktadırlar. Bu arayış kişilerin gizil güçleriyle birlikte asıl amaçlarının kendilerinden üstün gördükleri üstün varlıkla olan münasebetlerini araştırdıkları dinamik bir süreç olarak nitelendirilmekte (Kriger ve Seng, 2005), iş yerinde ruhsallık (Khanifar, Jandaghi ve Shojaie, 2010), iş yeri tinselliği (Avcı, 2019), örgütsel maneviyat (Mitroff ve Denton, 1999) ya da iş yeri maneviyatı (Kinjerski ve Skrypnek, 2004) gibi farklı isimlerle adlandırılmakta ve farklı yazarlar tarafından farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. İş yeri maneviyatı; iş görenin amaçlarını gerçekleştirmek için sahip olduğu değerler ile çalıştığı örgütün değerleri arasında (Pelenk ve Acaray, 2020) uyumlu ve güçlü bağlantılar kurma çabası (Mitroff ve Denton, 1999) ve çalışan tarafından iş yaşamında benimsenen değerlerin bütünü (Seyyar, 2009) olarak ifade edilebilir. İş yeri maneviyatı çalışanların birbiriyle ilişki kurabilmelerini, saygılı ve samimi olmalarını, güvenilir ve güçlü ilişkiler geliştirmelerini ve bu ilişkileri sürdürebilmelerini temin edecek bir çalışma ortamı oluşturmayı gerektirmektedir (Neal ve Biberman, 2003). Bu sebeple iş yeri maneviyatı çalışan ve örgütü kapsayacak biçimde etkileşimsel bir bakışla ele alınmalıdır. Kavram çalışan açısından incelendiğinde bireyin kendi manevi değerlerinin çalışma ortamına uygulanmasını içerirken, örgütsel açıdan bakıldığında çalışanların manevi yönelimleri olmasa bile örgütün bu türden beklentileri karşılayabilen bir yapıya sahip olması gerekmektedir (Kolodinsky, Giacalone ve

Jurkiewicz, 2008). Çünkü işyeri maneviyatının temel amacı çalışanın bütün potansiyelini açığa çıkarmasını, dış çevresi ile olumlu ilişkiler geliştirmesini (Neck ve Milliman, 1994), toplum tarafından kabul gören işler yapmasını ve bu işleri yapmasına imkan sunacak bir iç yaşantıya sahip olmasını sağlamaktır (Ashmos ve Duchon, 2000). Ayrıca iş yeri maneviyatı; çalışanların kişisel gelişimlerini sağlama, güvenilir, cömert, sorumluluk sahibi, merhametli, öğrenmeye açık, doğruyu arama ve yüksek amaçlara erişme gibi olumlu birçok anlamlarda içermektedir (Freshman, 1999). İş yeri maneviyatının geliştirilmesi verimlilik, yüksek ciro, müşteri memnuniyeti gibi örgütsel performansı etkileyen somut çıktılarla birlikte ve manevi değerlerde artış (Lowder, 2005) gibi çıktıları da olabilmektedir.

3. İŞ YERİ MUTLULUĞU

Mutluluk kavramı eski çağlardan beri insanların ilgisini çekmiş ve mutluluk nihai bir amaç olarak görülmektedir (Veenhoven ve Dumludağ, 2015). Son dönemlerde ise kavramla ilgili artan bir ilgi vardır (McMahon, 2006). Hemen herkesin ulaşmak istediği bir amaç (Gilman, Huebner ve Laughlin, 2000) ve temel bir insani hak olarak görülen mutluluk (Diener ve Diener, 1996), olumsuz duyguların oldukça az hissedildiği olumlu duygu ve tecrübelerin ise yüksek olduğu ruh hali olarak tanımlanmaktadır (Boehm ve Lyubomirsky, 2008). İnsanların mutlu olmayı istedikleriyle ilgili genel bir görüş vardır (Uchida ve Oishi, 2016) ve bu alanda yapılan çalışmalar bireylerin en çok istedikleri şeyin mutluluk olduğunu ortaya koymuştur (Diener, 2000). Mutluluk izafi bir kavramdır. Yani kişiden kişiye değişir. Bazı insanlar heyecanlı oldukları dönemlerde daha mutlu iken diğer bazıları ise sakinliği mutluluk olarak görmektedir (Uchida ve Oishi, 2016). Bireylerin yaşamları boyunca karşılaştıkları ailevi durumları, akademik başarıları ve arzu edilen bir durumla ilgili olumlu gelişmeler kişilerin mutlu olmalarını sağlayabilmektedir (Arslan ve Gül, 2023). Pozitif psikoloji alanında sıklıkla araştırmalara konu olan mutluluk kavramı işletmeler içinde önemli olarak görülmüş (Fisher, 2010) ve örgütsel alanda çalışan mutluluğu, iş mutluluğu, çalışma mutluluğu, işte mutluluk, örgütsel mutluluk ya da iş yeri mutluluğu olarak kavramsallaştırılmıştır (Erer, 2021).

İş yeri mutluluğu, çalışanların; işlerini zevk alarak yapması, gurur duyacak işler başarmaları, gelişimlerinin durmaksızın devam etmesi, harika iş arkadaşlıklarının kazanması, başarılarının ödüllendirilmesi, işte enerjik hissedilmesi ve işinde kendilerini iyi görmeleri olarak tarif edilebilir (Kjerulf, 2015). Kısacası iş yeri mutluluğu, çalışanın iş ve iş yeri ile ilgili genel iyilik durumu, işinde kendini zinde ve yeterli hissetmesidir (Keyes, 2005). İş yeri mutluluğunda iki taraflı bir beklenti söz konusudur. İş görenler takdir edilmek, saygı duyulmak, değer verilmek ve fark edilmek isterken, işverenler ise işini kendi işleri gibi benimsemiş ve örgütün rekabetçi yapısını sürdürebilecek yeterliliğe sahip çalışanların varlığını arzu etmektedirler (Oliveira, Gomide Júnior ve Poli, 2020). Bu sebeple iş yeri mutluluğunun bireysel ve örgütsel bazı çıktılarının olması beklenmektedir (Aydın Küçük, 2021). İş yerinde mutlu olan çalışanlar hayatlarıyla ilgili bir amaca sahip, tutkulu, umutlu, empati yapabilen, çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı ilişkiler kurabilen, paylaşmayı seven, yardımseverlik duygusu yüksek, üretken ve verimli bireylerdir (Anderson, Ones, Sinangil ve Viswesvaran, 2009). Mutlu çalışanlar, işlerini seven, motivasyonları, bağlılıkları ve işle özdeşleşmeleri yüksek (Pryce-Jones, 2010), tükenmişlik yaşama ihtimali az ve performanslarını maksimize etmeye çalışan kişilerdir (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli, 2012). İşinde mutlu olanlar kararlı, yaratıcı (Sharma ve Jain, 2018), kariyer ve örgüt başarısı için daha fazla çalışan, işten ayrılma niyeti daha az olan takım arkadaşlarıdır. Tüm bu olumlu sonuçlar örgütün başarı şansını arttırabilmektedir (Abraham, 2015). Bu sebeple iş yeri mutluluğunun sağlanabilmesi için işyerindeki öncellerin neler olabileceği önemli bir konudur (Aydın Küçük, 2021). Son zamanlarda iş yeri maneviyatı kavramının örgüte katkılarıyla ilgili kavramsal ve ampirik araştırmaların sayısında önemli artışlar gözlemlenmektedir (Houghton, Neck ve Krishnakumar,

2016). İş yeri maneviyatını iş tatminini (Doğan ve Bekiş, 2022; Pelenk ve Acaray, 2020), örgütsel güveni (Akgemci vd., 2018), örgüte olan bağlılığı (Aksakal ve Kahveci, 2021; Çakır ve Bilgivar, 2023), iş doyumunu (Balci Arvas, 2023), çalışan performansını (Avcı, 2019) ve çalışanlarda hayatın anlamını (Aydın ve Kaya, 2021) olumlu yönde etkilediği ve işe yabancılaşmayı azalttığı tespit edilmiştir (Kaynak ve Çiçek, 2021). Hayatını anlamlı bulan diğer bir ifadeyle yaşamlarından memnun olan bireylerin iş yerinde de mutlu olmaları beklenir (Wesarat, Yazam Sharif ve Halim Abdul Majid, 2014). Çünkü iş yeri mutluluğu iş yeri politika ve uygulamalarının bir sonucu olarak görülmektedir (Rao, Vijayalakshmi ve Goswami, 2018). Zira çalışanların örgütlerine ve kendilerine faydalı olması mutlu olmalarına bağlıdır (Alacalar Çakır ve Aydın, 2023). Bu bilgilerden hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir;

H₁: İş yeri maneviyatı iş yeri mutluluğunu olumlu yönde etkiler.

4. ETİK İKLİM

Etik kavramı tarihin her döneminde insanların dikkatini çekmiş ve bu nedenle de üzerinde birçok araştırma yapılmıştır. Çalışanlar günümüzün yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmek adına hem örgütlerinde hem de örgüt dışı yaşamlarında birçok davranışlar sergilemektedirler. Sergilenen bu davranışlar toplumsal norm ve kurallar çerçevesinde değerlendirilerek etik olarak kabul edilmekte ya da etik dışı olarak nitelendirilmektedir. Günümüz modern örgütlerinin amaç, yapı, süreç ve iklim olmak üzere dört boyuttan oluştuğu ifade edilmektedir. Örgüt iklimi diğer boyutlarla ilişkili bir şekilde örgütsel amaçların gerçekleşmesi ve örgüt üyelerinin ihtiyaçlarının karşılanması noktasında gruplar ile kişiler arasındaki ilişkilerin ürünü olarak nitelendirilmektedir (Bursalıoğlu, 2022). Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen “etik iklim” kavramı (Say & Bedük, 2013), örgütsel iklimin bir alt boyutu olarak kabul edilmektedir (Yağmur, 2013). Örgüt çalışanların etik problemleri tanımlamalarını sağlayan ve bu problemlerle nasıl başa çıkacakları konusunda yol gösteren (Weber ve Seger, 2002), çözüm süreçlerinde hangi ölçütlerin esas alınması ve yönetimin karar almada nasıl davranması gerektiği ile ilgili bir yapı meydana getiren (Çiçek ve Deniz, 2017; Doğan, 2014; Suar ve Khuntia, 2004; Weber ve Seger, 2002), örgüt sisteminin ahlaki atmosferi şeklinde tanımlanmaktadır (Ulrich vd., 2010). Kısaca etik iklim, çalışma ortamında karşılaşılan durumların ele alınma şekli, değerlendirilmesi ve oluşan sorunlara nasıl çözümler üretilebileceğinin belirlenmesidir (Martin ve Cullen, 2006; Mulki, Jaramillo ve Locander, 2008).

Etik iklim örgütten örgüte farklılık gösterebilir. Etik iklimde önemli olan husus örgütteki davranışlara ne denli etki ettiği. Etkili bir etik iklim ise bireylerin etik tercihlerinin kalitesine ve devamlılığına katkıda bulunabilir. Etkinliği olmayan ya da az olan etik iklim ise bireylerin kararlarını etik çerçevede almalarında ve davranışlarını bu çerçevede sergilemelerinde sapsmalarına neden olabilecektir (Cullen, Victor ve Stephens, 1989). Etik iklim genelde araçsallık, bağımsızlık, önemseme, yardımseverlik, kurallar, kanunlar ve kodları içeren “deneysel etik” ve bilginin ortaya konmasının açıklandığı “teorik etik” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. (Yasan vd., 2019). Etik iklim kavramını geliştiren Victor ve Cullen (1988), etik iklimi öngörmek ve açıklamak için iki teorik boyutu olan bir model geliştirmişlerdir. Modelin ilk boyutu karar vermede kullanılan etik ölçütleri ifade ederken, ikinci boyut ise bu kararlara referans olacak analiz ölçütlerini ifade etmektedir (Arnaud, 2010; Doğan, 2014; Schminke vd., 2005; Suar ve Khuntia, 2004; Victor ve Cullen, 1988; Wyld ve Jones, 1997). Örgütlerde birçok iklim olsa da çalışanların davranışlarını etkilemesinde dolayı etik iklim önemli bir yer tutmaktadır (DeConinck, 2010). Çünkü örgütlerin etik değerleri etik iklimin etkisiyle belirlenmektedir (Yasan vd., 2019). Manevi iklime benzer özellik gösteren etik iklim, çalışana önem vermeyi içermektedir (Pandey vd., 2009). İş yeri maneviyatı ile örgüt iklimini inceleyen çalışma da iş

yeri maneviyatının örgüt iklimini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Amırlı ve Fethahloğlu, 2022). İş yeri maneviyatını benimseyen örgütlerle ilgili yapılan araştırmalar ise bu örgütlerde daha etik davranışlar sergilediğini ortaya koymaktadır (Ashmos ve Duchon, 2000; Benefiel, 2003; Milliman, Czaplewski ve Ferguson, 2003). Bu bilgilerden hareketle oluşturulan birinci hipotez şu şekildedir;

H₂: İş yeri maneviyatı etik iklimi olumlu etkiler.

İş yeri mutluluğu çalışanın genel olarak iş yaşamını nasıl değerlendirdiği anlamına gelir (Kun ve Gadancz, 2022) ve çalışanların davranışlarının şekillenmesinde önemli bir yere sahiptir (De Neve ve Ward, 2017). İş yerleri ise çalışanların olumlu duygularının ve tecrübelerinin diğer çalışanlarca elde edilebilmesi adına paha biçilemez ortamlar sunmaktadır (Stairs ve Galpin, 2009). Bu tecrübe ve pozitif duygular iş yeri mutluluğu üzerinde etkili olmaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalarda çalışan motivasyonu ve kişi örgüt uyumunun (Baş ve Alagöz, 2022), iş yerinde sergilenen sosyal cesaretin (Arslan ve Gül, 2023), empati duygusunun (Özmen ve Hanımoglu, 2023), örgütsel desteğin (Aydın Küçük, 2021), personel güçlendirmenin (Kandemir ve Özdaşlı, 2019), lider üye etkileşiminin (Yalvaç ve Bülbül, 2023), otantik liderliğin (Kılınç ve Akdemir, 2019) ve psikolojik sözleşme algısının (Yalvaç ve Bülbül, 2023) iş yeri mutluluğunu pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

İş yeri mutluluğu örgütsel davranış alanyazınında sıkça kullanılan bir kavram değildir. Bunun temel nedeni araştırmacıların iş yeri mutluluğu kavramı yerine işe tutkunluk, iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık, pozitif psikoloji ya da iş tatmini gibi kavramları tercih etmeleridir (Fisher, 2010). İş tatmini çalışanın işiyle ilgili olumlu duygular geliştirmesidir (McKee, 2018). İş yeri mutluluğu ise iş tatminini (Achor, 2010), işe tutkunluk, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılığı da içine alabilen daha geniş kapsamlı bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır (Russell, 2015). İş yeri mutluluğu yerine kullanılabilen kavramlarla ilgili yapılan araştırma sonuçları iş yeri mutluluğu ile etik iklim arasında bir etkileşimin olduğunu ortaya koymaktadır. İş tatmininin (iş yeri mutluluğu) etik iklim üzerinde pozitif bir etkisi olduğu (Gözüm, 2019) gibi etik iklimin iş tatminin pozitif yönde etkilediği sonucuna da (Yeşil, Mavi ve Ceylan, 2017) ulaşılmıştır. Yine etik iklim ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Düşükcan ve Yüksel, 2019). Yani iş yeri mutluluğu etik iklimle olan ilişkisinde hem öncül hem de ardıl olabilmektedir. Tüm bu bilgilerden hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir;

H₃: Etik iklim iş yeri mutluluğunu olumlu etkiler

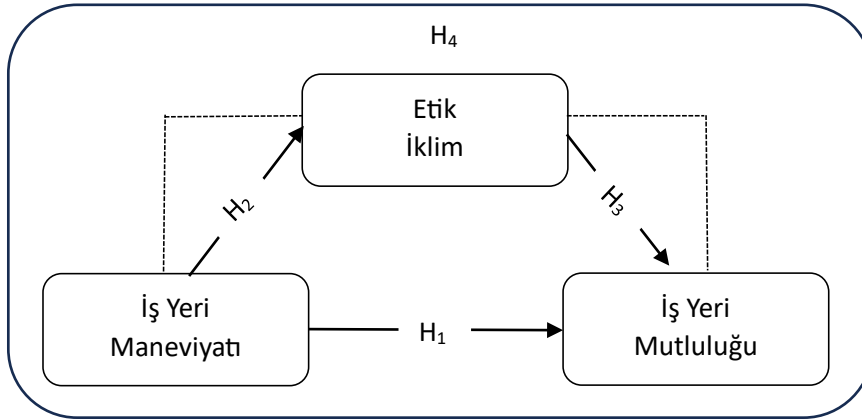
İş yeri maneviyatının genel anlamda anlamlı iş, topluluk duygusu ve örgütsel değerlerle uyum olmak üzere üç boyutunun olduğu kabul edilir (Milliman vd., 2003). İşin çalışan tarafından anlamlı bulunması çalışanın işin hedefi ve amacı konusuna olumlu değerlendirmeler yapmasıdır. İkinci boyut olan topluluk bilinci çalışanların aralarında bir sinerji yakalayıp dayanışma içinde olması anlamına gelmektedir. Son boyut olan örgütsel değerlere uyum ise çalışanın çevresiyle ortak değerler oluşturması ve çevresine katkı sunması anlamına gelmektedir (Khanifar vd., 2010). İşini anlamlı bulan, çalışma arkadaşlarıyla sinerji yakalayıp dayanışma içerisinde olan ve çevresiyle ortak değerlere sahip çalışanların hayatlarında algıladıkları mutluluk düzeylerinin yüksek olması beklenir. Kişilerin soyut ve öznel bir biçimde hayatlarının bir değerlendirmesi anlamına gelen mutluluk, neticeleri itibarıyla bakıldığında hemen her insan için faydalı ve gerekli bir durumdur. İş yeri mutluluğu hiç şüphesiz çalışanların psikolojik açıdan iyi olmalarını sağlayacak mutluluğun tüm çeşitleri ile ilgili bir durumdur (Gavin ve Mason, 2004). Mutluluk kavramı hedonik ve ödonomik olmak üzere iki ana bakış açısıyla açıklanmaya çalışılmaktadır. Hedonik yaklaşım öznel bir yaklaşım olup kısaca hoş giden duygular olarak ifade edilmektedir. Ödonomik yaklaşıma göre mutluluk ise tatminkar bir hayata sahip olabilmek adına doğru olan şeyleri yapmak ve tutarlı hedefler takip etmek olarak açıklanmaktadır (Salas-Vallina ve Alegre,

2021). Hedonik düşünce acıların yokluğu ve olumlu düşünceler üzerine kurulu hazcı bir yaklaşımı ifade ederken (Ryff, 1989), ödomonik yaklaşım daha bütüncül bir bakış açısıyla hayatın kapsamı ve yaşam süreçlerine odaklanmaktadır (Waterman, 1993). Etik dışı davranışlar etik iklimi tam anlamıyla oluşmamış örgütlerde daha fazla görülebilmektedir (DeConinck, 2010). İş yeri maneviyatın olmadığı ya da az olduğu örgütlerde etik dışı davranışların sergilenmesi beklenen bir sonuçtur. Fakat Mitroff ve Denton, (1999), yaptıkları çalışmalarında iş yeri maneviyatı olan örgütlerde çalışanların daha üretken ve etik değerlere daha bağlı oldukları sonucuna varmıştır. Buradan hareketle oluşturulan hipotez şu şekildedir;

H₄: Etik iklim, işyeri maneviyatı ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiye aracılık eder

5. YÖNTEM

Bu çalışmada işyeri maneviyatının, örgütsel mutluluk üzerindeki etkisinde etik iklimin aracı rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya veri toplamak için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Elde edilen veriler yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yöntemiyle test edilmiştir. Bu yöntemin tercih edilmesinin sebebi sosyal bilimler alanında, birkaç değişkenin ilişkisini bir modelde birlikte analizini sağlamasıdır (Çiçek ve Almalı, 2020). Araştırma modeli Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

5.1. Katılımcılar

Araştırmanın anakütlesini Malatya’da imalat sektörü çalışanları oluşturmuştur. Veri toplanırken örnekleme yapılmıştır. Örnekleme yöntemi olarak ise olasılıksız örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Bu yöntemin tercih sebebi, araştırmacılara maliyet, hız ve erişebilirlik açısından avantajlar sağlamasıdır (Bryman, 2016). Katılımcılara ait bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

		Sayı	Yüzde %			Sayı	Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	296	75,89	Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	1 yıldan az	81	20,8
	Erkek	94	24,11		2-5 yıl	83	21,3
Yaş	18-24	15	3,8	6-10 yıl	66	16,9	
	25-34	99	25,4	11-15 yıl	63	16,2	
	35-44	191	49,0	16-20 yıl	64	16,4	
	45-54	73	18,7	20 yıl ve üzeri	33	8,5	
	55 ve üzeri	12	3,1	Medeni Durum	Evli	309	79,2
				Bekar	81	20,8	

Malatya'da TÜİK (2024) verilerine göre imalat sanayi içerisinde öne çıkan sektörler tekstil, tarıma dayalı üretim, gıda, zirai alet, plastik, makine üretimidir. Bu araştırma için Malatya Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyette bulunan çeşitli sektör çalışanlarına ulaşılmıştır. Bırak-topla tekniğiyle anketler dağıtılıp çalışanlara çalışmanın niteliğini ve verilen cevapların gizli kalacağını belirten açıklamalar yapılmıştır. Toplamda 1560 anket dağıtılmış ve 443 adet geri dönüş olmuştur. Katılımcıların anketlere katılım oranı %28,39'dur. 443 anket incelenmiş ve anketlerin 53 adedi büyük oranda boş bırakıldığı veya hep aynı seçenek işaretlendiği için değerlendirmeye alınmamıştır. Böylece 390 anket geçerli sayılıp analizlere tabi tutulmuştur. İŞKUR (2021) verilerine göre Malatya'da imalat sektöründe 16586'ı erkek olmak üzere toplamda 22967 kişi çalışmaktadır. Bu anakütle büyüklüğü için 390 geri dönüşün yeterli olduğu görülmüştür (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2014).

5.2. Ölçüm araçları

İşyeri Maneviyatı Ölçeği: İş yeri maneviyatını ölçmek için Milliman vd. (2003) ile Rego ve Pina E Cunha'nın (2008) çalışmalarından yararlanılarak Adıgüzel, Sönmez ve Atalay (2021) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek yazarlar tarafından tek boyut, 9 madde ve 5'li likert olarak tasarlanmıştır. Ölçek maddelerinin Türkçeleştirilmesi tarafımızca yapılmıştır. Orijinal ölçekte AVE 0,59 ve CR değeri 0,95 olarak tespit edilmiş, bu çalışmada ise AVE 0,57 ve CR 0,92 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca Cronbach Alfa değeri ise 0,93 olmuştur.

Etik İklim Ölçeği: Schwepker (2001) tarafından geliştirilen etik iklim ölçeği tek boyut, 7 maddeden oluşmakta ve 5'li likert ölçeğine göre tasarlanmıştır. Ölçek maddelerinin Türkçeleştirilmesi tarafımızca yapılmıştır. Orijinal ölçekte elde edilen güvenilirlik katsayıları gerekli koşulları sağlamıştır. Bu çalışmada ise AVE 0,48 ve CR 0,86 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca Cronbach Alfa değeri ise 0,84 olmuştur.

İşyeri Mutluluğu Ölçeği: Durmuş (2022) tarafından geliştirilen iş yeri mutluluğu ölçeği tek boyut ve 6 maddeden oluşmaktadır ve 5'li likert ölçeğine göre tasarlanmıştır. Ölçek maddelerinin Türkçeleştirilmesi tarafımızca yapılmıştır. Orijinal ölçekte Cronbach Alfa değeri ise 0,81'dir. Bu çalışmada ise AVE 0,56 ve CR 0,88 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca Cronbach Alfa değeri ise 0,88 olmuştur.

5.3. Ölçüm Modeli

Araştırmada hipotezler test edilmeden önce ölçeklerin yapı geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla AMOS v26 programı ile maximum likelihood modunda bir ölçüm modeli kurulmuştur. Bu model kurulmadan önce veriler SPSS v25 programı ile taranmıştır. Eksik olan cevaplar için ortalama değerler atanmıştır. Verilerin dağılımını kontrol etmek içinse çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Kontroller neticesinde tüm ölçek maddelerinin literatürde kabul gören -1,5 ile 1,5 değerleri arasında çarpıklık ve basıklık dağılımı gösterdiği tespit edilmiştir. Buradan hareketle verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Tabachnick vd., 2019).

Fornell ve Larcker (1981) bir ölçüm modelinin doğrulanması gereken kriterleri şöyle sıralamıştır: (1) modelindeki ifadelerin faktör yüklerinin 0,50 sınırını aşması, (2) uyum geçerliliği kriteri için varyans tahmin değerlerinin (AVE) 0,50 değerinden yüksek olması, (3) güvenilirlik için değişkenlerden elde edilen kompozit güvenilirlik (CR) değerinin 0,60'tan ve Cronbach's α değerlerinin 0,70'ten yüksek olması (4) ayrışım geçerliliği için AVE değerinin karekökünün değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarından büyük olması gerekmektedir. Bu kriterleri test etmek için kurulan ölçüm modelinin uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: CMIN = 661,384; df = 445; χ^2/df = 1,486; RMSEA = 0,055; NFI = 0,950; TLI = 0,947; CFI =

0,954; SRMR = 0,068. Bu değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu belirlenmiştir (Hu ve Bentler, 1999). Modelden elde edilen diğer sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçüm Modeli Analizi

Ölçekler	Maddeler	Faktör Yüğü	AVE	CR	Cronbach Alpha
İşyeri Maneviyatı	İM1. İşyerim çalışanlarına değer verir	0,785	0,573	0,922	0,938
	İM2. İşyerimin kültüründe maneviyat oldukça önemlidir	0,689			
	İM3. İşyerimin hedeflerine bağlı olduğumu hissediyorum	0,777			
	İM4. İşyerimdeki çalışanlar ortak bir amaç doğrultusunda hareket ederler	0,932			
	İM5. İşyerimdeki çalışanlar birbirlerine değer verir	0,732			
	İM6. İşyerimde kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum	0,844			
	İM7. İşyerimde çalışma ortamı çalışanların kendilerini rahat hissedebilecekleri şekilde tasarlanmıştır	0,585			
	İM8. İşyerimde çalışanların huzurlu bir ortamda olmaları için çaba harcanır	0,601			
	İM9. İşyerimde çalışanların neşeli ve enerjik olmasına önem verilir	0,803			
Etik İklim	İşyerimde; Eİ1: resmi, yazılı etik kuralları vardır	0,505	0,481	0,862	0,844
	Eİ2: etik kurallar katı bir biçimde uygulanır	0,586			
	Eİ3: etik davranışa ilişkin politikalar vardır	0,685			
	Eİ4: etik davranışa yönelik politikalar katı bir biçimde uygulanır	0,832			
	Eİ5: etik olmayan davranışlara tolerans gösterilmez	0,501			
	Eİ6: kişisel kazanca yol açan davranışlar nedeniyle çalışanlar ayıplanır	0,855			
	Eİ7: kurumsal kazanca yol açan davranışlar nedeniyle çalışanlar ayıplanır	0,791			
İşyeri Mutluluğı	İM1 İşyerinde genellikle kendimi mutlu hissediyorum	0,888	0,567	0,885	0,887
	İM2 İşimle ilgili faaliyetlerim beni mutlu ediyor.	0,832			
	İM3 İşyerimin finansal beklentilerimi karşılamasından mutluyum	0,632			
	İM4 İşyerimin manevi beklentilerimi karşılması beni mutlu ediyor.	0,781			
	İM5 İşim gereğı işyerimin gelişimime katkı sağlamasından mutluyum	0,644			
	İM6 Gelecekte bu işteki faaliyetlerime devam etmekten mutluluk duyuyorum	0,703			

Tablo 2’deki verilere göre tüm faktör yükleri 0,5 eşliğini aşmaktadır. İşyeri maneviyatı ve işyeri mutluluğu ölçeklerinin AVE değerleri 0,5 eşliğini CR değerleri 0,7 eşliğini aşmaktadır. Etik iklim ölçeğinde ise CR değeri 0,7 eşliğini aşarken AVE değeri 0,5 eşliğinin altında kalmıştır. Bu durumda Hair vd. (2017) CR değeri 0,7 eşliğinin üzerinde olan yapılarda AVE değeri 0,5 değerinin bir miktar altında kalsa dahi madde silinmesine gerek olmadığını belirtmiştir. Bu referanstan hareketle madde silinmeden ölçeklerin uyum geçerliliği ve güvenilirlik kriterlerini sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeklere ilişkin korelasyon katsayıları, ortalama, standart sapma değerleri ve AVE değerinin karekökü Tablo 3’te paylaşılmıştır.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
1. İşyeri Maneviyatı	2,139	1,181	(0,757)		
2. Etik İklim	2,986	0,996	0,489***	(0,694)	
3. İşyeri Mutluluğu	2,832	1,136	0,396***	0,288***	(0,753)

***p<0,001; Parantez İçi Değerler = \sqrt{AVE}

Tablo 3’ten de anlaşılacağı üzere değişkenlerin AVE değerlerinin karekökü, ölçeklerin kendi aralarındaki korelasyon değerlerini aşmaktadır. Bu durumda değişkenler arası ayrışım geçerliliği kriterleri de karşılanmaktadır (Fornell ve Larcker 1981). Böylece değişkenlerin geçerlilik ve güvenilirlik açısından herhangi bir sorun teşkil etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda hipotez testlerine geçilmiştir.

5.4. Hipotez Testleri

AMOS 26 programı ile araştırma modeline (Şekil 1) uygun bir yapısal model kurulmuştur. Kurulan modelin öncelikle uyum iyiliği indeksleri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre kurulan yapısal modelin kabul edilebilir uyum değerlerine (Hu ve Bentler, 1999) sahip olduğu tespit edilmiştir: CMIN = 684,643; df = 289; $\chi^2/df = 2,369$; RMSEA = 0,075; NFI = 0,918; TLI = 0,928; CFI = 0,924; SRMR = 0,074. Modelde çıkan doğrudan etki sonuçları Tablo 4’te paylaşılmıştır.

Tablo 4. Doğrudan Etki Analizi Sonuçları

Hipotez	β	Standart Hata	Kritik Oran	Anlamlılık
İşyeri Maneviyatı → İşyeri Mutluluğu	0,492	0,058	3,586	,000
İşyeri Maneviyatı → Etik İklim	0,281	0,096	2,985	,000
Etik İklim → İşyeri Mutluluğu	0,361	0,066	3,221	,000

Analiz sonuçlarına göre işyeri maneviyatının işyeri mutluluğu ($\beta = 0,492$; $p < 0,001$) ile etik iklim ($\beta = 0,281$; $p < 0,001$) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca etik iklimin işyeri mutluluğu ($\beta = 0,361$; $p < 0,001$) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgulara göre” H1: İşyeri maneviyatı işyeri mutluluğunu olumlu etkiler, H2: İşyeri maneviyatı etik iklimi olumlu etkiler, H3: Etik İklim işyeri mutluluğunu olumlu etkiler” hipotezleri **desteklenmiştir**.

Araştırmanın aracı değişkenlerinin rolünü tespit etmek için Baron ve Kenny'nin (1986)) önerdiği adımlar izlenmiştir. Ayrıca dolaylı etki gücünü tespit etmek için Mallinckrodt vd. (2006) tarafından önerilen bootstrapping yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem kitle parametresine

ilişkin güven aralığı oluşturularak dolaylı etki hesaplaması yapılabilmektedir. Analizlerde bootstrap kitle parametresi örneklem büyüklüğü 2000 olarak, güven aralığı ise % 95 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Aracı Etki Analizi Sonuçları

Hipotez	Toplam Etki	p Değeri	Doğrudan Etki	p Değeri	Dolaylı Etki	p Değeri	Aracılık Durumu
H4: İşyeri Maneviyatı → Etik İklim → İşyeri Mutluluğu	0,593	0,000	0,492	0,000	0,101	0,004	Kısmi Aracılık

Yapılan dolaylı etki analizi sonucuna göre işyeri maneviyatı ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide modele etik iklim eklendiğinde bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin etki gücü azalmaktadır. Bu durumda etik iklimin işyeri maneviyatı ve işyeri mutluluğu ilişkisine kısmi aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçla araştırmanın “H4: Etik iklim, işyeri maneviyatı ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiye aracılık eder” hipotezi **desteklenmiştir**.

6. SONUÇ

Çalışanların işlerini anlamlı bulması, iş yeri ortamının aile ortamında olduğu gibi bireylerin bir birlerini desteklemesi, önemsemesi, toplumun bir parçası olarak görmesi ve işyeri ile çalışan arasında güçlü bir uyumun oluşması iş yeri maneviyatının oluşması ve güçlenmesi için gerekli unsurlar olarak sıralanmaktadır (Pelenk ve Acaray, 2020). İş yeri maneviyatının hangi sonuçlarının olabileceğini belirlemek için yapılan bu çalışma kapsamında, iş yeri maneviyatının iş yeri mutluluğuna etkisinde etik iklimin rolünü araştırılmıştır. Bu kapsamda dört hipotez geliştirilmiştir. Çalışmada ilk olarak iş yeri maneviyatının iş yeri mutluluğuna etkisi incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde H₁ hipotezini destekleyecek şekilde iş yeri maneviyatının iş yeri mutluluğunu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. En önemli amacı çalışanların potansiyellerini açığa çıkarmak ve çevresiyle olumlu ilişkiler geliştirmesini sağlamak olan iş yeri maneviyatı (Neck ve Milliman, 1994) ile ilgili Giacalone ve Jurkiewicz’in (2010) çalışmalarına göre manevi unsurlar çalışanların memnuniyetini arttırmaktadır. Bu çalışmada elde edilen sonuç da bu yargıyı destekler niteliktedir. Yani maneviyat dostu örgütler çalışanların mutlu olmalarını sağlamaktadır.

Örgütlerin performansı ve verimliliği çalışanlara bağlıdır. Çalışanların performans ve verimliliği de çalışma ortamının fiziki unsurlarının yanında manevi faktörlere de bağlı olabilmektedir. Çünkü maneviyat dostu işletme, çalışanların sosyal bağlar kurmasını, çalışanların birbirlerine güvenmelerini, dayanışma içinde olmalarını sağlayarak arzu edilen bir çalışma ortamının oluşmasını temin edebilmektedir (Marques, 2005). Çalışma ortamından kasıt örgüt iklimidir. Etik iklim ise örgüt ikliminin bir parçası olarak değerlendirilmekte ve çalışanların öğrenilen, paylaşılan kurallar ve davranışların bütünü olarak ifade edilmektedir (Verbeke, Volgering ve Hessels, 1998). Bu kapsamda etik iklimin iş yeri maneviyatından etkilenip etkilenmediğini ölçmek amacıyla geliştiren H₂ hipotezimiz yani; İş yeri maneviyatı etik iklimi etkiler hipotezi yapılan analizler neticesinde desteklenmiştir. Elde edilen bu sonuç Amırlı ve Fettahioğlu'nun (2022) işyeri maneviyatı örgüt iklim algısını etkilediği sonucuyla örtüşmektedir. Diğer bir ifadeyle iş yeri maneviyatı örgüt içinde arzu edilen davranışların oluşmasını sağlayabilecek ve örgütsel amaçlara ulaşmada, örgütün misyon ve vizyonunun farkına vararak bu değerleri öncelemelerine katkı sunmaktadır (Giacalone ve Jurkiewicz, 2010).

Çalışma kapsamında cevap aranan diğer bir soru ise etik iklimin iş yeri mutluluğu üzerinde bir etkisinin olup olmadığıdır. Bu kapsamda oluşturulan H₃ hipotezimiz de desteklenmiştir. Yani yapılan analiz etik iklimin iş yeri mutluluğunu etkilediğini ortaya koymuştur. Etik iklimin sonuçlarıyla ilgili yapılan çalışmalarda etik iklimin çalışanların tutum ve davranışlarında olumu değişimler sağladığı (Yaman, 2021), iyiliğini isteme (Taner ve Elgün, 2015), örgütsel bağlanma (Bilgen ve Elçi, 2019), yenilikçi davranma (Akkoç, 2012) ve performans (Korkmazer vd., 2020) gibi arzu edilen sonuçlar sağladığı tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar hiç şüphesiz örgütlerin arzu ettiği sonuçlardır. İş yerinde mutlu olan çalışanlarında örgütlerin arzu ettiği olumlu davranışlar sergilemesi muhtemeldir. Bu kapsamda elde edilen bu sonuç alan yazınında benzer bir sonuç olmadığı için değerli görülmektedir. Zira etik iklim birçok olumlu netice doğururken birde iş yeri mutluluğunu sağlayabilmektedir. Çalışma kapsamında cevap aranan son soru ise etik iklimin iş yeri maneviyatı ile iş yeri mutluluğu arasındaki etkileşimde bir rolünün olup olmadığıdır. Bu kapsamda yapılan analizler neticesinde etik iklimin kısmı aracı olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifadeyle iş yeri maneviyatı etik iklim ile birlikte iş yeri mutluluğunun oluşmasını sağlamaktadır.

Toplumsal hayatla birlikte çalışma yaşamında iş yeri maneviyatına değer verilmesi, saygı gösterilmesi ve yaşanılmasına olanak sağlanması bir insan hakkı olmakla birlikte demokrasi ve inanç özgürlüğünün tezahürüdür. Maneviyat dostu olmak örgüt içi barışın tesis edilmesi açısından da önemlidir (Dinçer vd., 2021). Bu kapsamda maneviyat dostu bir işletme olabilmek için; vefat eden personel için merasim ve anma, yakını vefat eden personelin cenazesine katılma, psikolojik destek sunma, dini günlerde esnek çalışma imkanı veya izin kullandırma ve ibadet etmek isteyenler için gerekli ortamları oluşturma gibi konuları önemseyen bir insan kaynakları yönetimi uygulamaları yapılmalıdır (Seyyar, 2009). Nitekim kutsalını her şeyden üstün tutan bireyler toplumun her kesiminde olduğu gibi çalışma hayatının içinde de vardır. Örgütsel amaçlara ulaşmak adına bu anlamda yapılacak uygulamalar değerli görülmektedir.

Hemen her bilimsel çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır. En önemli kısıt katılımcıların farklı saiklerle objektif cevap vermekten kaçınmış olabilmeleridir. Elbette ki bu durum çalışmanın seyrini ve sonucunu değiştirebilecek bir kısıttır. Fakat yapılan çalışmada özellikle katılımcılarla ilişkilendirilmesini engellemek maksatlı isim ya da ismi çağrıştıracak şeylerden uzak kalınmıştır. Tüm bu hassasiyete rağmen katılımcıların subjektif cevap vermiş ola ihtimali bir kısıt olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir kısıt ise çalışmanın bir ilde ve belli bir sektörde yapılmış olmasıdır. Farklı sektörlerde kamu sektörünü de içine alarak birçok bölgede çalışmaların yenilenmesi tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, S. (2015). Factors influencing workplace happiness among employees in software companies in Bangalore. *International Journal of Research in Applied Management Science & Technology*, 11(11), 1-8.
- Achor, S. (2010). *The happiness advantage: The seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work* (1st ed). Broadway Books.
- Adıgüzel, Z., Sönmez Çakır, F., & Atalay, A. (2021). The mediation role of perceived organizational support in the effect of workplace spirituality on job control and organizational citizenship. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(1), 125-149. <https://doi.org/10.16951/atauniibd.746341>
- Akgemci, D. T., Kaplan, M., & Turay Kaplan, B. (2018). Örgütsel maneviyatın iş stresi üzerine etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü: Konya organize sanayi bölgesi'nde bir araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 4(19), 311-319.

- Akkoç, İ. (2012). Gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçiliğe etkisinde dağıtım adaletinin rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 45-60.
- Aksakal, H. İ., & Kahveci, G. (2021). Öğretmen algılarına göre örgütsel sinisizm ve örgütsel maneviyatın örgütsel bağlılık üzerindeki rolü. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2), 802-819. <https://doi.org/10.24315/tred.718336>
- Alacalar Çakır, A., & Aydın, A. (2023). Akademisyenlerde iş yerinde mutluluğun anlamı, öncülleri ve sonuçlarının belirlenmesine yönelik nitel bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(44), 213-237.
- Altınbay, A. (2022). Muhasebe meslek mensuplarının etik iklim algısının işgören performansı ve iş doyumunu ile ilişkisi. *Ekev Akademi Dergisi*, 26(90), 1-18.
- Amırlı, H., & Fettahloğlu, Ö. O. (2022). İşyeri maneviyatının (tinselliğin), örgüt iklimi üzerine etkisi. *Journal of World of Turks / Zeitschrift für die Welt der Türken*, 14(3), 387-404.
- Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (Ed.). (2009). *Endüstri, iş ve örgüt psikolojisi: El kitabı* (B. Öz, Çev.). Literatür Yayınları.
- Arnaud, A. (2010). Conceptualizing and measuring ethical work climate: Development and validation of the ethical climate index. *Business & Society*, 49(2), 345-358.
- Arslan, A., & Gül, H. (2023). İşyerinde sosyal cesaret davranışlarının işyeri mutluluğuna etkisi üzerine bir araştırma. *İzmir İktisat Dergisi*, 38(4), 1152-1175.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Avcı, N. (2019). İş yeri maneviyatı ile çalışan performansı arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *Electronic Journal of New Media*, 3(3), 213-225.
- Aydın, C., & Kaya, M. (2021). Maneviyat ve öznel iyi oluş değişkenlerinin hayatın anlamını yordaması. *Amasya İlahiyat Dergisi*, 17, 41-77. <https://doi.org/10.18498/amailad.961401>
- Aydın Küçük, B. (2021). Covid-19 küresel salgın döneminde örgütsel destek algısının iş yerinde mutluluk üzerindeki etkisi: Psikolojik güçlendirmenin aracı rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1348-1372.
- Balcı Arvas, F. (2023). Dindarlık ve iş doyumunu ilişkisinde iş yeri maneviyatının aracı rolü: Katılım bankası çalışanları örneği. *Kocatepe İslami İlimler Dergisi*, 6(Özel Sayı), 238-264. <https://doi.org/10.52637/kiid.1327925>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Baş, M., & Alagöz, G. (2022). Çalışan motivasyonu ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracı rolü. *Verimlilik Dergisi*, 4, 693-706.
- Benefiel, M. (2003). Mapping the terrain of spirituality in organizations research. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 367-377.
- Bilgen, A., & Elçi, M. (2019). Etik liderlik ve etik iklim algılamalarının örgütsel bağlılığa etkisi: Kamu ve özel sektör karşılaştırmalı bir uygulama. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 238-253.

- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116.
- Bryman, A. (2016). *Social research methods* (Fifth Edition). Oxford University Press.
- Bursalıoğlu, Z. (2022). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (22. Baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Como, J. M. (2007). Spiritual practice: A literature review related to spiritual health and health outcomes. *Holistic Nursing Practice*, 21(5), 224-236.
- Cullen, J. B., Victor, B., & Stephens, C. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Organizational Dynamics*, 18(2), 50-62.
- Çakır, S., & Bilgivar, O. O. (2023). Bilgi evlerinde görev yapan öğretmenlerin maneviyatlarının örgütsel bağlılıklarıyla ilişkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 65, 314-329.
- Çetin, A., Güleç, R., & Kayasandık, A. E. (2015). Etik iklim algısının çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Tükenmişliğin aracı değişken rolü. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5(2), 18.
- Çiçek, B., & Almalı, V. (2020). Kurumsal kimlik oluşturmada kurumsal imaj algısının rolü: Örgüt kültürünün aracılık etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27(2), 219-238.
- Çiçek, B., & Deniz, M. (2017). Liderlere ve organizasyonlara değer temelli yaklaşım: Değer merkezli liderlik ve etik iklim ilişkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 150-168.
- De Neve, J., & Ward, G. W. (2017). Happiness at work. *SSRN Electronic Journal*.
- DeConinck, J. B. (2010). The influence of ethical climate on marketing employees' job attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 63(4), 384-391.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7(3), 181-185.
- Dinçer, S., Aydın, K., & Büyükbayram, K. Y. (2021). Çalışma sosyolojisi açısından işyerinde maneviyat. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(27), 338-362.
- Doğan, S. (2014). Algılanan örgütsel etik iklim ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 269-292.
- Doğan, S., & Bekiş, T. (2022). İş yeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 533-547.
- Durmuş, İ. (2022). Determination of factors affecting academician's happiness level: Scale development research. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 29(2), 319-345.
- Düşükcan, M., & Yüksel, Ö. F. (2019). Etik iklim algısının iş görenlerin iş tatmini düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine etkisi: Arçelik a.ş. Adana ve Elazığ bölge yöneticiliklerinde uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 53-65.
- Ellison, C. W. (1983). Spiritual well-being: Conceptualization and measurement. *Journal of Psychology and Theology*, 11(4), 330-338.
<https://doi.org/10.1177/009164718301100406>

- Erer, B. (2021). İşyeri mutluluğunun öncülleri ve sonuçları üzerine nitel bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 215-229.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-.
- Freshman, B. (1999). An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 318-329.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2010). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (0 bs). Routledge.
- Gilman, R., Huebner, E. S., & Laughlin, J. E. (2000). A first study of the multidimensional students' life satisfaction scale with adolescents. *Social Indicators Research*, 52(2), 135-160.
- Gözüm, P. (2019). İş tatmini ve etik iklim perspektifinden öğretmenler özelinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 230-245.
- Hair, J., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hill, P. C., Pargament, K. I., Jr, R. W. H., Swyers, J. P., Larson, D. B., & Zinnbauer, B. J. (2013). Din ve maneviyatı kavramlaştırma: Birleşme ve ayrılma noktaları. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3, 85-118.
- Houghton, J. D., Neck, C. P., & Krishnakumar, S. (2016). The what, why, and how of spirituality in the workplace revisited: A 14-year update and extension. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13(3), 177-205.
- Kandemir, H., & Özdaşlı, K. (2019). Olumlu informal iletişimin personel güçlendirme aracılığı ile iş yeri mutluluğuna etkisi: Araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 242-258.
- Kaynak, İ., & Çiçek, B. (2021). İşe yabancılaşmanın işte var olamama ve işten ayrılma niyetine etkisinde babacan liderliğin rolü. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 568-593.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539-548.
- Khanifar, H., Jandaghi, G., & Shojaie, S. (2010). *Organizational consideration between spirituality and professional commitment*. 12(4), 558-571.
- Kılınç, U., & Akdemir, M. (2019). Otel işletmelerinde otantik liderlik algısı ve işyeri mutluluğu: Ankara ilinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 793-811.

- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26-42.
- Kjerulf, A. (2015). *Sabah 9'dan akşam 6'ya happy hour işyerinde nasıl mutlu olunur?* (C. Yapalak, Çev.). Ceo Plus.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 465-480.
- Korkmazer, F., Pirol, M., & Güneysu, E. (2020). Hemşirelerin hastane etik iklim algılarının performansları üzerine etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 163-170. <https://doi.org/10.18506/anemon.523438>
- Kruger, M., & Seng, Y. (2005). Leadership with inner meaning: A contingency theory of leadership based on the worldviews of five religions. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 771-806.
- Kun, A., & Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41(1), 185-199.
- Lemmergaard, J., & Lauridsen, J. (2008). The ethical climate of danish firms: A discussion and enhancement of the ethical-climate model. *Journal of Business Ethics*, 80(4), 653-675.
- Lowder, B. T. (2005). A Ghost in the machine: The important role of workplace spirituality. *SSRN Electronic Journal*, 1-15.
- Mallinckrodt, B., Abraham, W. T., Wei, M., & Russell, D. W. (2006). Advances in testing the statistical significance of mediation effects. *Journal of Counseling Psychology*, 53(3), 372-378.
- Marques, J. (2005). Socializing a capitalistic world: Redefining the bottom line. *Journal of American academy of business*, 7(1), 283-287.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175-194.
- McKee, A. (2018). *İş'te nasıl mutlu olunur* (D. Altınyeleklioğlu, Çev.). Park Yayınları.
- McMahon, D. M. (2006). *Happiness: A history*. Grove Press.
- Merdan, E. (2022). Etik liderliğin politik davranış üzerine etkisinde işyeri maneviyatının aracılık rolü. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 38-52.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40, 83-92.
- Mulki, J. P., Jaramillo, J. F., & Locander, W. B. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal- and stress theory. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 559-574.
- Neal, J., & Biberman, J. (2003). Introduction: The leading edge in research on spirituality and organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 363-366.

- Neck, C. P., & Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfilment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9-16.
- Oliveira, Á. F., Gomide Júnior, S., & Poli, B. V. S. (2020). Antecedents of well-being at work: Trust and people management policies. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), eRAMD200105.
- Özmen, M., & Hanımoglu, B. (2023). Kişiler arası iletişimde empatinin işyeri mutluluğuna etkisi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(44), 469-494. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.1182112>
- Pandey, A., Gupta, R. K., & Arora, A. P. (2009). Spiritual climate of business organizations and its impact on customers' experience. *Journal of Business Ethics*, 88(2), 313-332.
- Pelenk, S. E., & Acaray, A. (2020). Aşırı iş yükünün iş tatminine etkisinde işyeri maneviyatının düzenleyici rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(27),
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Wiley-Blackwell.
- Purnell-Webb, P., Glendon, I., & Creed, P. (2002). Understanding spirituality in the workplace—A qualitative study. *Journal of Spirituality, Leadership and Management*, 2, 2-14.
- Rao, G. V., Vijayalakshmi, D., & Goswami, R. (2018). A study on factors of workplace happiness. *Asian Journal of Management*, 9(1), 251.
- Rego, A., & Pina E Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Richmond, L. (2000). *Arbeit und spiritualität: Ein buddhistischer weg zu innerem wachstum und zufriedenheit im beruf* (Dt. Erstausg). Goldmann.
- Russell, B. (2015). *Mutlu olma sanatı* (Y. Sağlamtürk, Çev.; 14. Baskı). Say Yayınları.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460-480.
- Say, S., & Bedük, A. (2013). Ahlaki olmayan davranışların duyurulması (whistleblowing) ve etik iklimi ilişkisi üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-23.
- Schminke, M., Ambrose, M. L., & Neubaum, D. O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 135-151.
- Schweperker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.
- Seaburn, D. B., McDaniel, S. H., Kim, S., & Bassen, D. (2004). The role of the family in resolving bioethical dilemmas: Clinical insights from a family systems perspective. *The Journal of Clinical Ethics*, 15(2), 123-134.

- Seyyar, A. (2009). Çalışma hayatında ve iş yerinde maneviyat. *Kamuda Sosyal Politika*, 3(11), 43-54.
- Sharma, V., & Jain, S. (2018). Happiness at the workplace: A conceptual recapitulation. *Asian Journal of Management*, 9(3), 1090.
- Shelton, C. D., Hein, S., & Phipps, K. A. (2020). Resilience and spirituality: A mixed methods exploration of executive stress. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 399-416.
- Sobacı, F. (2022). İş yeri maneviyatı ve örgütsel değişkenlerle ilişkisi: Bibliyometrik bir araştırma. *International Journal of Disciplines In Economics and Administrative Sciences Studies (IDEA studies)*, 45(45), 664-674. <https://doi.org/10.29228/ideas.64303>
- Sprung, J. M., Sliter, M. T., & Jex, S. M. (2012). Spirituality as a moderator of the relationship between workplace aggression and employee outcomes. *Personality and Individual Differences*, 53(7), 930-934.
- Stairs, M., & Galpin, M. (2009). *Positive engagement: From employee engagement to workplace happiness*. Oxford University Press.
- Suar, D., & Khuntia, R. (2004). Does ethical climate influence unethical practices and work behaviour? *Journal of Human Values*, 10(1), 11-21.
- Şeker, M. (2011). Mutluluk ekonomisi. *Sosyoloji Konferansları*, 39, 115-140.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2019). *Using multivariate statistics* (Seventh edition). Pearson.
- Taner, B., & Elgün, R. F. (2015). Çalışanların etik iklim algılarının örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İlaç sektöründe bir uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 99-114.
- Tunç, B., & Totan, T. (2021). Aile yaşamında maneviyat: Aile psikolojik danışmasında maneviyatın yerine yönelik bir inceleme. *Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 1-20.
- TÜİK. (2024). TÜİK. <https://www.tuik.gov.tr/>
- Uchida, Y., & Oishi, S. (2016). The Happiness of Individuals and the collective. *Japanese Psychological Research*, 58(1), 125-141.
- Ulrich, C. M., Taylor, C., Soeken, K., O'Donnell, P., Farrar, A., Danis, M., & Grady, C. (2010). Everyday ethics: Ethical issues and stress in nursing practice. *Journal of Advanced Nursing*, 66(11), 2510-2519.
- Veenhoven, R., & Dumludağ, D. (2015). İktisat ve mutluluk. *İktisat ve Toplum Dergisi*, 58, 46-51.
- Verbeke, W., Volgering, M., & Hessels, M. (1998). Exploring the conceptual expansion within the field of organizational behaviour: Organizational climate and organizational culture. *Journal of Management Studies*, 35(3), 303-329.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101.
- Walach, H. (2005). Spiritualität als ressource: ein neues forschungsfeld und seine chancen und probleme. *Deutsche Zeitschrift für Onkologie*, 37(01), 4-12.

- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.
- Weber, J., & Seger, J. E. (2002). Influences upon organizational ethical subclimates: A replication study of a single firm at two points in time. *Journal of Business Ethics*, 41(1/2), 69-84.
- Weinberg, F. J., & Locander, W. B. (2014). Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 391-408.
- Wesarat, P. O., Yazam Sharif, M., & Halim Abdul Majid, A. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), p78.
- Wyld, D. C., & Jones, C. A. (1997). The importance of context: The ethical work climate construct and models of ethical decision making: An agenda for research. *Journal of Business Ethics*, 16(4), 465-472.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2012). A diary study on the happy worker: How job resources relate to positive emotions and personal resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 489-517.
- Yağmur, A. (2013). *Etik liderliğin ve etik iklimin etik dışı davranışlara etkisi: Ampirik bir çalışma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Yalvaç, H. A., & Bülbül, S. (2023). Lider üye etkileşiminin işyeri mutluluğu ile ilişkisinde psikolojik sözleşme algısının düzenleyici rolünün incelenmesi. *International Journal of Management and Administration*, 7(14), 174-194.
- Yaman, T. (2021). Etik iklim algısı ve örgütsel etkileri: Sağlık çalışanları uygulaması. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 86-117.
- Yasan, B., Doğan, S., & Mengi, B. T. (2019). Etik liderlik ve etik iklimin iç denetçilerin performansına etkisi ve bir araştırma. *Tide Academia Research*, 2, 249-280.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri* (Yenilenmiş 4. baskı). Detay Yayıncılık.
- Yeşil, S., Mavi, Y., & Ceyhan, S. (2017). Etik iklim algısı ve bireysel sonuçlar üzerine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 51, 19-38.
- Zinnbauer, B. J., Pargament, K. I., & Scott, A. B. (1999). The emerging meanings of religiousness and spirituality: Problems and prospects. *Journal of Personality*, 67(6),

“DESPOTE ÉCLAIRÉ” DEN CAHİL HOCAYA: AYDIN VE ENTELEKTÜEL ÜZERİNE DÜŞÜNCELER

From “Despote Éclairé” to the Ignorant Schoolmaster: Thoughts on the Luminary and the Intellectual

Yağmur DÖNMEZ*

*Dr. Öğr. Üyesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, yagmur.donmez@gop.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0600-0541

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi:

24.03.2024

Kabul Tarihi:

24.04.2024

Anahtar Kelimeler:

Aydın, Entelektüel,
Organik Aydın, Spesifik
Entelektüel, Rancière

Benzerlik Oranı:

Ithenticate: %13

ÖZ

Bilimsel Devrim ve Aydınlanma ile evrensel bilginin taşıyıcısı ve aktarıcısı olan aydın ön plana çıkmıştır. Aydın bu misyonu ile politikleşmiş ve kitleleri dönüştürme görevini üstlenmiştir. A. Gramsci, aydının evrensel bilginin taşıyıcısı olduğu kabulüne eleştirel yaklaşır ve “organik aydın” kavramsallaştırması ile aydının sınıfsal boyutunun altını çizer. M. Foucault ise, aydının bilgisinin evrenselliğini sorgular ve entelektüelin spesifikliğine odaklanır. Aydın kendisini kitlelerden ayırıştırmasının zeminini ortadan kaldıracak ve bu bağlamda “cahilliği” öne çıkaracak düşünür ise J. Rancière’dir.

Received Date:

24.03.2024

Acceptance Date:

24.04.2024

Keywords:

Luminary, Intellectual,
Organic Intellectual,
Specific Intellectual,
Rancière

Similarity Rate:

Ithenticate: %13

ABSTRACT

With the Scientific Revolution and the Enlightenment, the luminary, the bearer and transmitter of universal knowledge, came to the fore. With this mission, the luminary became politicized and took on the task of transforming the masses. A. Gramsci is critical of the assumption that the luminary is the bearer of universal knowledge and underlines the class dimension of the intellectual with his "organic intellectual" conceptualization. M. Foucault, on the other hand, questions the universality of the luminary's knowledge and focuses on the specificity of the intellectual. The thinker who will eliminate the basis for the luminary to separate themselves from the masses and highlight "ignorance" in this context is J. Rancière.

Atıf / Citation: Dönmez, Y. (2024). “Despote Éclairé”den Cahil Hocaya: Aydın ve Entelektüel Üzerine Düşünceler. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 76-92.

1. GİRİŞ

Okuma-yazma becerisini ve bu becerinin sağladığı bilgiyi iktidar alanın bir parçası haline getiren tarım toplumu yöneticileri, kitleler ile kendi aralarındaki farkı kültür üzerinden inşa eder ve aşılabilir bir biçimde bu farkı abartır. Din adamları, idareciler, askerler gibi katmanlardan oluşan bu grubun, üstünlüğünü korumasına yardımcı olan ve aynı zamanda kitlelerle iletişimin zeminini oluşturan temel mekanizma ise dindir (Gellner, 1992:34). Modernite ile birlikte, dinsel düşünüşün yerini bilimsel düşünceye bırakması, Bauman'ın ifadesiyle modern çağın "kendisini Aklın ve rasyonelliğin krallığı olarak" tanımlaması ekonomik ve siyasi devrimlerle birlikte düşünüldüğünde, yöneticilerin kültüründe ve kültüre dair farkın abartılması konularında ciddi değişimleri beraberinde getirmiştir (Bauman, 2003:136; Abel, 2000). Aydınlanma çağına bakıldığında, geleneksel aydın benzer biçimde, eğitimleri ve hakikate dair bilgileri nedeniyle filozof, sanatçı ya da yazarlar kendilerini hâlâ kitlelerden ayırtmışlar fakat siyasi devrimle birlikte yönetime katılmaya başlayan kitlelerin eğitimi sorunu temel bir mesele haline gelmiştir (Yetiş, 2002a: 78-79; Gellner, 1992:86). Kitlelerin eğitilmesi, yöneten- yönetilen ilişkilerini değiştirse de yöneten-yönetilen ayrımını ortadan kaldırmaz. Aydınlanma filozofları, bu bağlamda dönemin yükselen sınıfı olan burjuvazi ve siyasal iktidarla ilişki içindedir; bu nedenle de geleneksel aydına yakın bir konumda bulunurlar.

Bu çalışmada geleneksel aydın ve entelektüel tanımlarına karşı çıkan; Antonio Gramsci, Michel Foucault ve Jacques Rancière'nin aydın, entelektüel ve eğitim üzerine düşünceleri incelenecektir. Gramsci'nin aydın analizinin temeli, kişilerin ya da grupların toplumsal alandaki görevlerine öncelik verilmesine dayanır (Yetiş, 2002a: 79). Aydınların diğer gruplardan farklılaşması zihinsel etkinlik üzerinden olamaz çünkü Gramsci'ye göre her insan –her ne kadar dereceleri farklı olsa da- zihinsel etkinlikte bulunur. Bu nedenle de aydın kavramı, toplumsal alandaki işlevi –eğitici, örgütleyici- ölçüt alınarak incelenmelidir. Foucault her ne kadar Gramsci'de olduğu gibi geleneksel aydın tanımlarına karşı çıksa da eğitim konusunda Gramsci'den ayrılır. Foucault, kitlelerin aydınlar tarafından eğitilmesi sürecinin sona erdiğini, aydınların böyle bir iddiada bulunamayacaklarını, bunu gerçekleştirmek istediklerinde ise başarısız olacaklarını söyler. Artan uzmanlaşmalar nedeniyle, aydınların toplumsal kesimler hakkındaki bilgisinin o kesimin üyelerine kıyasla kısmi olması bu başarısızlığın en temel nedenidir ve bu nedenle Foucault spesifik entelektüel kavramını kullanır. Rancière eğitimin dinamiklerine, bilginin aktarım biçimlerine ve siyasal olan ile ilişkisine odaklanarak, aydın olarak kabul edilen hocanın bilgiyi aktarma ve açıklama işlevini ortadan kaldırır.

2. AYDINLANMA ve “DESPOTE ÉCLAIRÉ”

“Doğa ve doğanın yasaları gecede saklı” dedi tanrı,

“bırak Newton olsun dedi ve her şey ışık doldu”

A. Pope

Moderniteye geçişin kırılma anı ya da anları tespit edilecekse, kuşkusuz ki işaretlenecek temel uğraklardan biri bilimsel devrim ve Newton'dır. Bu uğrak, insanlığın tamamına sirayet etmemekle birlikte, doğrudan Tanrı tarafından yönetilen, Tanrının istem ve görkemini yansıtan bir dünya tasavvurundan belirli bir yasası (fizik) ve mekaniği olan bu anlamda da kendisini düzenleyen bir dünya anlayışına kapı aralar (Abel, 2000: 97). Pope'un ışık metaforu, ışığın sadece fizik dünyaya vurmadığı toplumun yasalarını da aydınlatabileceği düşüncesini ortaya

koyan Aydınlatma Çağı düşünürleri, yazarları edebiyatçıları ve bilim insanları tarafından sıklıkla kullanılmıştır. Bu ışıktan ilk nasiplenen kişiler olarak aydınlar, toplumu karanlıktan kurtarmak gibi bir ödev ile de karşı karşıya kalırlar (Ağaoğulları ve diğerleri, 2009: 238-240). Bu ödevi yerine getirebilmenin temel koşulu kuvvede her bireyde bulunduğu düşünülen, bu anlamda eşitleyen, aklın; eleştirel, bağımsız, etkin ve dönüştürücü bir biçimde kullanılmaya başlanmasıdır.¹ Bu bireysel akıl vurgusu, Fransız Aydınlanmacılarında evrensel bir büyük akla dönüşür (Cassirer, 2009: 6)². Dönemin filozoflarından Diderot'un ifadesiyle doğru düşünmek "erkeklerde pek az, kadınlarda çok nadir görülen" bir şeydir ve bu nedenle de kuvvede herkeste eşit olan aklın, fiile çıkıp çıkamayacağı, başka bir ifade ile halkın aydınlatılması meselesi ise tartışma konusudur (Diderot, 2013:27). D'Holbach gibi "Yıldızlar [ışık] gerçeğin yardımıyla yeryüzündeki insanlar arasına indirilebilir" diyen filozofların bulduğu en temel çözüm toplumun eğitimidir ve bu nedenle de çok sayıda pedagojik yapıt kaleme almışlardır. Filozoflar tarafından aydınlatılmış, monarşik bir siyasal iktidar tarafından gerçekleştirilecek bir toplum mühendisliği "halka rağmen halk için" kitleleri aydınlatılacaktır³. "Despote éclairé", "gerçeğin" topluma dayatılmasıyla adeta bir "özgürlük diktatörlüğü" tasavvur eder (Ağaoğulları ve diğerleri, 2009: 251-333).⁴ Aydın,

ışığını kendi dışında bulunduğunu gizlerken, ışığın nereden geldiğini, nasıl, ne zaman ve kimler tarafından yakıldığını problematik dışına atıp, söz konusu ışığın tarihselliğini ve münferitliğini de gizleyerek kendi kendisini zaman ötesi ve mekândan âri bir evrenselliğin taşıyıcısıymış gibi ortaya koyabiliyor (Cangızbay, 2002:12).

Böylelikle "despote éclairé" söz konusu olduğunda; belirli tarihselliğin, toplumsal koşulların, sınıfın, cinsiyetin ve coğrafyanın doğrularının, iyilerinin, güzellerinin tek gerçeklik ve evrensellik olarak ortaya konmuş olduğu söylenebilir.

Bir yanda kendi değerlerini topluma dayatan "despote éclairé", diğer tarafta "bir başkasının kılavuzluğuna başvurmaksızın aklını kullanmaya cesaret et" diyen Kant ve onunla birlikte aydınlanmanın parolası olan "Sapere Aude" (Kant, 1784). Buradaki gerilimin temel sebebi, özellikle burjuvazi ile yakın ilişki içinde bulunan filozofların, kendi aklını kullanacak başıboş kitlelerden korkuyor oluşudur (Ağaoğulları ve diğerleri, 2009: 324). Eğitilmemiş kitlelerin "kendi"liğinden ya da aklından söz etmek mümkün değildir ve bu nedenle de aklın yoluna sokulmaları yani aydınlatılmaları gerekmektedir. Aydınlanmanın kendinden önceki toplumsal tahayyülden en büyük farkı herkesin kuvvede aklı olduğunu kabul etmesi, fakat herkesin bunu fiile çıkarma kapasitesinin farklı olduğunu ifade etmesidir. Bu durum, edim ve potansiyel arasındaki farka işaret eder; kitlelerin başkasının rehberliği olmadan aklını kullanmasının önüne geçecek zemini oluşturur ve kitlenin başına tekrar bir gözetici (vasi) diker. Halbuki Kant "kitlenin kendi kendisini" aydınlatmasının daha fazla olanak taşıdığını ve eğer yayılacaksa "bağımsız düşüncenin kişi için bir ödev olduğu anlayışı"nın yayılması gerektiğini ifade ediyordu. Aksi halde önceki durumdan kurtulan "kitleye yeni birer gem" vurulacaktı (Kant, 1784). Bununla birlikte

¹ Aydınlanma düşüncesinde evrensel gibi gösterilen birey kurgusu, feminist teori içinde belirli bir cinsiyeti referans aldığı gerekçesiyle eleştirilmiştir (Donovan, 2014:21-73).

² Fransa, İngiltere ve Almanya'da aydınlanma farklı seyirler takip etmiştir. Bu nedenle de tek bir aydınlanmadan söz edilmemektedir (Özlem, 1995: 210; Duman, 210: 45-87).

³ Ağaoğulları'nın deyişiyle aydınlanma bir düşünceler yumağıdır. Bunun temel nedeni hem filozofların dönemin temel meselelerine dair farklı fikirleri ortaya koyması hem de önceden ifade ettikleri fikirlerini deneyimleri sonucunda değiştirebilmeleridir. Bu durumu, aydınlanmaya damgasını vuran "dogmatizm" karşıtlığı, eleştirelilik ve deney-gözleme dayalı bilgi boyutlarıyla birlikte düşünebiliriz.

⁴ Modernleşme hedefi doğrultusunda, Türkiye örneği için de Fransız Aydınlanması'na benzer bir "otoriter, köktenci, üstenci ve bürokratik" niteliği olan güçlü bir damardan söz edilebilir (Özlem, 1995: 210).

Kant, düşüncenin bağımsızlaşmasının sadece belirli bir alana özgü olduğunu ifade eder: aklın kamusal kullanımı. Tikel amaçlar olarak işaret ettiği kamu görevliliği, vergi ödeme, askerlik gibi toplumda bir işlevi yerine getirme rollerini aklın özel kullanımı olarak nitelendirir ve buranın itaat alanı olduğunun altını çizerek. İtaat ve bağımsızlık arasındaki gerilimli ilişkiyi düzenleyecek olan ise “siyasal ilkenin evrensel akılla uyumlu olması koşuluyla” bir tür rasyonel despotizmdir. (Foucault, 2000:178-179).

Aydınlanma düşüncesine sirayet eden özgürlük- itaat geriliminin iki boyutu olduğu söylenebilir. Bunlardan ilki aydınların burjuvazi ile olan ilişkisi ve bu bağlamda diğer sınıfların tahayyüllerinden duydukları tedirginlik, diğer bir neden ise düşüncenin aktarımının bir despotizm ve siyasal iktidar ile malul olmasıdır.” Sayılan boyutlardan ilkinin ortadan kaldırmaya ve bu bağlamda “kitlelerin” düşüncesini ortaya koymaya yönelik önemli girişimlerden biri Antonio Gramsci tarafından gerçekleştirilmiştir. Gramsci, bilginin evrenselliği yerine sınıfsallığının altını çizerek organik aydın kavramsallaştırmasıyla proletaryanın kendi aydınlarını ortaya çıkarması düşüncesini öne sürmüştür.

3. GRAMSCİ VE AYDIN

Antonio Gramsci, Hapishane Defterleri’nde, Fransız Aydınlanması ve Ansiklopedi eserini “büyük bir halk reformu” olarak değerlendirir. Ona göre bu reform, köylülere değin uzanarak, Fransız halkının yaşamında, ahlak ve düşünce alanında ciddi bir değişimin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Gramsci, 2014a: 107-108). İtalya örneği de benzer bir biçimde aydınların belli koşullar altında ne derece etkili olabildiklerini ortaya koymaktadır. İtalya’nın birleşmesinde solcu Eylem Partisi (Action Party) kritik bir rol oynamış fakat İtalyan devletinin kuruluşundan sonra, İlimliler (Moderates) devleti yöneten siyasi parti konumuna gelmiştir. Gramsci’ye göre İlimliler bu konumlarını, İtalyan sivil toplumunu yönlendirerek elde etmişlerdir. İlimliler, temsilcisi oldukları sınıflarla ilişkilerinin organik niteliği sebebiyle güçlü bir aydın grubudur ve başlangıçta devleti yönetmemelerine karşın, toplumu yönlendirebilmişlerdir (Crehan, 2006:202; Gramsci 2011:171). Bu doğrultuda Gramsci, devlet organlarının seçimle belirlenmesinde ölçülenin seçmenlerin iradelerinin olmadığını, asıl ölçülenin birkaç kişinin, etkin bir azınlığın, seçkinlerin ve öncülerin nüfuzu, yayılma ve ikna kapasitesi olduğunu söylemiştir (Gramsci, 1992:192). Temel mesele yönetici sınıfın, yönetilen sınıfın oydışmasını nasıl sağladığını bu doğrultuda da aydının toplumsal işlevini anlamaktır. Bu anlaşıldıktan sonra, yönetilenler eski düzeni nasıl ortadan kaldıracaklarına ve nasıl yeni evrensel bir özgürlük elde edebileceklerine dair yöntemi belirleyebileceklerdir (Fiori, 2014 :277).

3.1.Aydının İşlevi

Gramsci’nin çözümlemelerinde hemen hemen tüm kavramları kapsayan bir şema çizilmek istense bu şemanın iskeletini oluşturacak olan kavram “tarihsel blok”tur. Bu kavram, Marksizm içindeki yapı-üstü yapı ilişkisine ya da başka bir ifade ile ekonomizm- idealizm tartışmasına bir müdahale olarak da karşımıza çıkmaktadır. Tarihsel blok kavramı ile Gramsci, yapı ve üst-yapılar arasında organik olduğunu tasavvur ettiği ilişkiyi inceler. Üretim tarzı ile siyasal ve toplumsal hayat arasındaki organik ilişkiyi üst-yapı düzeyinde aydınlar inşa eder (Gramsci, 2014a: 75; Portelli, 1982: 4-5). Bir tarihsel bloğun sürdürülmesi, zorlamanın rızadan daha fazla uygulanmadığı, zor ve rıza birleşimi olan hegemonyanın tesisine ve devamına bağlıdır (Gramsci, 2011:193). Üstyapısal bütünlüğü yöneten, yapı ile üstü yapıyı kaynaştıran ise yönetici sınıfa organik olarak bağlı toplumsal bir tabaka olan aydınlardır. Aydınlar, egemen sınıfın hegemonyasını geliştirir ve

yönetirler. Bu nedenle aydınlar tarihsel bloğun özsel öğelerinden birini oluştururlar (Portelli, 1982:123-124).

Portelli, Gramsci ve Tarihsel Blok isimli kitabında aydınların tarihsel blok içerisindeki işlevlerini üçe ayırır:

- Aydınla temsil ettiği grup arasındaki organik bağ ve aydının üstyapı içerisindeki işlevi;
- Tarihsel bloğun aydınlarıyla eski hegemonik sistemin aydınları (geleneksel aydınlar) arasındaki ilişkiler
- Tarihsel blok içerisinde “entelektüel blok”un iç örgütlenmesi (Portelli, 1982:98).

3.1.1. Organik Aydın ve Üst Yapı

Gramsci'nin yapı ile üstü yapı arasında kurduğu organik bağ, aydınla temsil ettiği grup arasındaki ilişkide de görülmektedir. Aydınlar, diğer sınıflardan bağımsız, onların üzerinde bir grup oluşturamazlar; aksine özellikle ekonomik alandaki temel sınıfların içinde, entelektüel işlevin uygulanması amacıyla, sınıflarla sıkı ilişkileri olan uzmanlaşmış aydın grupları oluşur. Böylelikle aydınlar içinden çıktıkları ve/veya ittifak kurdukları sınıflara bağlı olmakla birlikte aynı zamanda onları eğitir, örgütler ve hegemonyalarını kuracak bir üst yapı oluştururlar. Aydın ve yapı arasındaki bu organik bağ diyalektik bir bağlıdır. Ekonomik alanda temel bir konumda bulunmayan alt sınıf aydınlarının “sınıf bilinci” ve içinden çıktıkları sınıfla aralarındaki bağ, egemen sınıfın aydınlarının egemen sınıfla kurdukları bağ kadar güçlü olmayabilir. Bu durumda egemen sınıfın yöneticileri bu aydınları, Kilise ve İtalyan köylüleri örneğinde olduğu gibi, egemen sınıfla bütünleştirmeye çalışacaklardır (Portelli, 1982: 98-100; Crehan, 2006: 208).

Üst-yapı içerisinde aydınlar; halkın, egemen sınıfın üretim tarzındaki işlevini onaylaması ve bu sınıfla uzlaşması ile toplumda etkin ama “uzlaşma”yı kabul etmeyen gruplara karşı zor aygıtının kullanılmasında başka bir ifadeyle hegemonyanın işleyişinde rol oynarlar (Gramsci, 2014b: 220). Aydınlar bu onay ve uzlaşmayı sağlayabilmek için egemen sınıfın, ona kendi rolünü veren ideolojisini oluşturur ve bu ideolojiyi toplumsal yapının tamamına yayılan bir “dünya görüşü” haline getirirler. Aydınlar; öğretim sistemi, partiler ve sendikalar gibi sivil toplum örgütleri ve kitle iletişim araçları yoluyla egemen sınıfın “ideolojik yapı”sını sürekli canlı tutar ve biçimlendirir. Bürokrasi ve ordu gibi devlet aygıtlarında görev alan aydınlar ise “uzlaşma”yı kabul etmeyen gruplara karşı hareket ederler. Bir sınıfın hegemonyasından, ancak rıza ve zorlama uygulayan aydınlar tabakasının varlığından sonra söz edilebilir (Portelli, 1982: 103).

3.1.2. Eski Hegemonik Sistemin Aydınları: Geleneksel Aydınlar

Gramsci, Hapishane Defterleri'nde aydınları organik ve geleneksel aydın olmak üzere iki kategoride toplar. Organik aydınlar, belli bir sınıfla köklü veya yapısal ilişkileri olan aydınlardır (Crehan, 2006:199).

Ekonomik üretim dünyasında, temel bir görevin doğuş alanında ortaya çıkan her toplumsal takım, kendisiyle birlikte, organik olarak, bir ya da birkaç aydın katı yaratır. Bu aydın katları, toplumsal takıma, yalnız ekonomik alanda değil, politika ve toplum alanlarında da, türdeşliğini ve görev bilincini verir (Gramsci, 1967:17).

Geleneksel aydınlar ise, bir önceki egemen sınıfın organik aydınlarıdır fakat bağlı buldukları sınıfın konumunu yitirmesiyle zayıflamışlardır. Gramsci'nin geleneksel aydınlara verdiği örnek kilise adamlarıdır. Bu aydınlar, feodal yapı içinde kendilerine ait ayrıcalıklara sahip olmaları nedeniyle toprak aristokrasisine organik olarak bağlıydı ve feodal yapının sürdürülmesini sağlayan dinsel ideolojinin yeniden üretiminde uzun bir tarihsel dönem boyunca tekel konumundaydı. Sözü edilen dönem düşünüldüğünde; eğitim, hayırseverlik, bilim, felsefe gibi hizmetler de bu geleneksel aydınlar tarafından veriliyordu (Gramsci, 1967: 19-20).

Yeni bir tarihsel bloğun ortaya çıkmasıyla birlikte doğan aydınlar, kendilerini eski tarihsel bloğun aydınlarının devamı olarak olumlayamazlar, çünkü eski aydınlar onların savaştıkları eski toplumun mimarlarıdır. Bu nedenle de yeni aydınlar, geleneksel aydınlara devletle ekonomi arasındaki üst-yapıya ait ara kurumlar sistemi olan sivil toplumun denetimini ele geçirmek için karşı koyarlar. Yeni tarihsel bloğun hegemonyasını kurabilmesi için geleneksel aydınları soğurması ya da ortadan kaldırması gerekmektedir. Geleneksel aydınları, eski politik toplumu yöneten ve örgütlenmemiş geleneksel aydın olarak iki gruba ayırdığımızda, eski politik toplumu yöneten aydınlar zorlama ya da yasal “temizlik” yöntemiyle ortadan kaldırılırlar. Diğer aydınlar da örgütlenemedikleri için yeni yönetici sınıfın seçkinleri, kendiliğinden bu aydınlar üzerinde güçlü bir çekicilik gösterir ve böylelikle de bu aydın kesimi yeni aydınlar tarafından soğurulurlar. (Portelli, 1982:106-110; Anderson, 1988:61).

3.1.3. “Entelektüel Blok”un İç Örgütlenmesi

Gramsci'de devlet, “zorlayıcı bir güce bürünmüş hegemonya” başka bir pasajdaki ifadesi ile egemen sınıfın hâkimiyetini meşrulaştırmak ve sürdürmekle kalmayıp, yönettiği kişilerin aktif rızasını kazanmayı başardığı pratik ve teorik etkinlikleri kapsayan kuruluşlar bütünüdür (Gramsci, 2014a: 355; Gramsci, 1992: 244). Devlet, egemen sınıfın çıkarları doğrultusunda hareket ederek, organik aydınlarla geleneksel aydınların kaynaştırılması görevini üstlenir. Politik toplumda faaliyet gösteremeyen bağımlı sınıflar, karşı hegemonya⁵ için aydınların örgütlenmesi işlevini ancak sivil toplumda gerçekleştirebilirler. Sivil toplum içerisinde aydınların örgütlenmesine ve homojenleşmesine katkı sağlayan en önemli araç, Gramsci'nin “Modern Prens” olarak adlandırdığı siyasal partidir (Yetiş, 2002b: 243).

Gramsci; alt sınıfları temsil edecek, onlara egemen sınıfın aydınlarıyla siyasal ve ideolojik açıdan mücadele etme ve var olan hegemonik sistemi ortadan kaldırma olanağı sağlayacak olan siyasal partinin örnek alması gereken yapının militer örgüt olduğunu savunur. Militer biçimde yapılaşan bu parti içinde üç katman bulunur. Aşağı katmanda; orta, sıradan, partiye yaratma ve yüksek örgüt yeteneği değil, ama disiplinlerini ve bağlılıklarıyla katkı sunan insanlar yani militanlar yığını bulunur. İkinci katmanda, manevi ve entelektüel temasla birini öbürüyle ilişkiye geçirerek, tabanla yukarı arasında bir bağ kuran aracı öge bulunur. Parti içinde militanları bir merkeze bağlayan, eğiten ve örgütleyen bu aracı ögedir. Bu öge tabanın örgütleyicisi ve gelecekteki yöneticilerin kaynağı olduğu için Gramsci açısından özsel bir öneme sahiptir. Üçüncü katmanı ise yöneticiler ve büyük aydınlar oluşturur (Portelli, 1982: 118-119; Gramsci, 2014a: 263-264).

Siyasal partinin, biri bazı sınıflar özelinde diğeri ise tüm sınıfları kapsayan iki işlevi bulunmaktadır. Siyasal parti, bazı sınıflar için organik aydınlarını teknik alanda değil doğrudan doğruya siyaset ve felsefe alanında oluşturma biçimiyken; bütün sınıflar için egemen olan sınıfın

⁵ “Karşı hegemonya, ‘organik’ entelektüellerin yardımıyla proletarya hegemonya kurduğunda ve bir proletarya sosyalist devleti kurarak toplum karşısındaki üstünlüğünü kullandığında ortaya çıkar” (Berberoglu, 2009:86).

sivil toplumda kendi organik aydınları ile geleneksel aydınlarını bir araya getiren düzenektir. Siyasal parti, egemen olan sınıfın öğelerini nitelikli aydınlar durumuna getirinceye kadar işlevini sürdürmeye devam eder. Bu anlamda parti, kitlelerin duygu ve düşüncelerini parti programıyla uyumlu hale getiren, yönetici, örgütleyici ve eğitici bir işlev görmelidir (Gramsci, 1986: 322-323; 1998:46). Bu eğitimde amaç

herkeste belli bir gelişme düzeyinde var olan entelektüel etkinliğin, kassal sinirsel çabayla olan ilişkisini yeni bir denge ereğiyle değiştirerek ve fiziksel ve toplumsal dünyayı durmadan yenileyen genel bir pratik etkinlik ögesi olarak kassal sinirsel çabanın da yeni ve bütünsel bir dünya görüşünün temeli durumuna gelmesini sağlayarak, eleştirel bir biçimde geliştir[mektir] (Gramsci, 1986: 315).

Gelişme süreci aydınlar ve kitle arasındaki diyalektiğe bağlıdır. Aydınlar tabakasının gelişimi ancak halk kitlelerinin buna katılması ile gerçekleşebilir. Bu şekilde “basit” halk kitleleri de daha üst bir kültür düzeyine yükselir ve aynı halk kitleleri eş zamanlı olarak az çok önemli insanlar ve gruplar yaratarak etki alanlarını uzmanlaşmış aydınlar tabakasına doğru genişletir (Gramsci, 1992: 334-335).

3.2. Entelektüel ve Aydın: Kapsam ve Sınırlar

Gramsci, kendilerini toplumsal sınıflardan bağımsız ve onların üzerinde düşünen aydın tasarımının ancak aydınların içine düştüğü bir yanlış olabileceğini dile getirir. Geleneksel aydınların, sahip oldukları geçmiş ve nitelikli bilinçleri nedeniyle “birlik ruhu” (esprit de corps) ile hareket edip kendilerini diğer toplumsal gruplardan ayırarak bu yanlışlığa düştüklerini belirtir (Gramsci, 1986: 267). Hatta özerk olduklarını iddia eden bu geleneksel aydınların, organik aydınlar tarafından soğurulması, tüm “entelektüel blok”un özerk olduğunu olumsuzlaması sonucunu yani daha büyük bir yanlışlığı doğurabilir (Portelli, 1982:111). Böylelikle bu yanlışlığa sahip aydınlar aynı şekilde görev aldıkları aygıtı –genellikle devlet- mutlak ve sınıflardan bağımsız bir kategori olarak sunacaklardır (Yetiş, 2002b:219).

Platon- Hegel çizgisinde geleneksel görünümünü bulan aydın tasarımının en önemli ölçütü aydınların gerçekleştirdiği zihinsel etkinliktir. Aydınlar genellikle kendilerini, kassal-sinirsel etkinliğe göre daha değerli buldukları bu ölçüt üzerinden kurar ve ayırıştırırlar. Bu doğrultuda üretim sürecinde kassal- sinirsel emeğini daha yoğun kullanan kesim, aydın kavramının açıklanmasında dışarıda tutulur. Aydınlar toplumun dışında ve “sıradan” insanların erişemeyeceği bir aşkınlık düzeyine yerleştirilir (Platon, 2010; Yetiş, 2002b:218). Gramsci, aydın kavramının kapsamının çok dar tutulmasını ve aydınların toplumun dışında ve üzerinde konumlandırılmasını eleştirir (Gramsci,1986: 256).

Tüm entelektüel etkinin dışlanabildiği hiçbir insan etkinliği yoktur, homo faber hiçbir zaman homo sapiens’den ayrılamaz. Her insan, en sonu, mesleği dışında herhangi bir entelektüel etkinlikte bulunur; bir ‘filozof’, bir sanatçı, bir beğeni adamıdır o; bir dünya görüşüne katılır, bilinçli bir ahlaksal davranış çizgisi vardır, dolayısıyla bir dünya görüşünün desteklenme ya da değiştirilmesine, yani yeni düşünce biçimlerine yol açmasına katkıda bulunur (Gramsci, 1986:315).

Böylelikle Gramsci, aydın kavramının temel ölçütü olan zihinsel etkinliğin zanaatla uğraşan tüm insanlarda bulunduğunu söyleyerek aydın kavramının kapsamını olabildiğince genişletir. Zihinsel etkinlik ölçütü olarak alındığında, bütün insanların entelektüel oldukları söylenebilir de bütün

insanlar toplumunda aydın işlevi göremezler (Gramsci, 1992: 9). Bu doğrultuda Gramsci, aydın kavramından entelektüele doğru bir köprü kurar. Bu köprü, bilginin içeriğini ve hedef kitlesini dönüştürür ancak bilgiye sahip olma ve onu aktarma biçimleri açısından aydınlanma ile bağını işaret etmeye devam eder. Bu bağlamda, aydını arkasında bırakan, aydının kitlelere söyleyeceği bir şey kalmadığını ve ancak spesifik alanlarda konuşabileceğini ifade eden düşünür spesifik entelektüel kavramsallaştırmasıyla Foucault olacaktır.

4. FOUCAULT VE ENTELEKTÜEL

4.1. “Başkaları için konuşmak utanç vericidir!”⁶

Michel Foucault, geleneksel anlamda aydının, “hâlâ hakikati görmemiş olanlara, hakikati söyleyemeyenler adına, hakikati” söylediğini ifade eder. “Sol” aydın da “hakikat ile adaletten efendisi olma kapasitesini taşıyan biri olarak” konuşmuş ve hakikatin sözcülüğünü yapmıştır (Foucault, 2005: 32, 46). Her şeyin bilgisine sahip, bütünleştirici ve eğitici aydın tasarımı Foucault’ya göre artık işe yaramamaktadır. Kitleler artık bilinçlenmek için değil iktidarı kökünden yıkmaya ve zapt etme için mücadele etmelidirler. Bu doğrultuda entelektüel, insanları aydınlatmak için geri çekilmek yerine, iktidar için mücadele eden herkesle birlikte, onların yanında yer almalıdır (Foucault, 2005:32-33). Foucault’nun, entelektüel tasavvurunu bu aşamaya çekmesinin en temel nedenlerinden biri, feodaliteden moderniteye geçişte ya da başka bir ifadeyle tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş sürecinde kültürün, tabakalar arasında farkı/ayrımı ortaya koyan keskin sınır çizme işlevinin ortadan kalkmasıdır. Bu sınır okuma-yazma bilme/bilmeme üzerine inşa edilir. Tarım toplumunda asker, rahip, idareci vb. katmalardan oluşan yönetici sınıf okuryazar oluşuyla kendisini tarım üreticileri topluluğundan farklılaştırır ve bu durum da Gramsci’nin değindiği “toplumsal ve siyasi formlardaki en karmaşık değişimlerle bile kesintiye uğramamış tarihsel bir sürekliliği temsil eder gibi görünen” geleneksel aydın grubunu ortaya çıkarır (Gellner, 1992: 32-34; Gramsci, 2012: 219). Sanayi toplumu ise, yapısal olarak tarım toplumundan oldukça farklıdır. Yöneten- yönetilen ayrımının, okur-yazar olma ve buna bağlı bir kültür inşa etme üzerinden kurulması zemini ortadan kalkar. Bu durumun en temel sebebi, sanayi toplumunda eğitimin büyük ölçüde devlet eliyle verilmesi ve en azından belirli bir seviyeye kadar herkesi kapsamasıdır (Gellner, 1992: 73-76). Toplumun tamamının eğitilmesi, aydının sahip olduğu eğitim ayrıcalığının bir ölçüde zayıflamasına, bu bağlamda iktidar alanının daralmasına ve önceden yerine getirdiği işlevlerin bir kısmını yeni toplumsal kesimlere bırakmasına neden olmuş; bu durum da bilgi- iktidar ilişkilerinde büyük bir dönüşümü beraberinde getirmiştir (Sevgili, 2005: 27).

Foucault’ya göre, kitleler artık bilmek için entelektüellere gereksinim duymazlar ve hatta bilme konusunda entelektüellerden daha yetkindirler. Bilme ve kendini ifade edebilme konusundaki bu yetkinliğin sınırı ise, onların söyleminin önüne geçen, onu geçersiz kılan ve yasaklayan iktidar sistemidir. Foucault’nun iktidar analizi söz konusu olduğunda, sadece yönetenlere ait ve yönetilenlerden koparılan bir şey olarak iktidar tahayyülü aşılmakta, iktidarın bir ikilikten ziyade toplumsal ağa nüfuz ederek eşitsiz ve hareketli ilişkiler içinde işlediği kavrayışına geçilmektedir (Foucault, 2007a:72-74). Bu bağlamda, “hakikatin ve söylemin sözcüsü olarak aydın” düşüncesi, iktidar sisteminin bir parçasını oluşturmaktadır. Foucault, entelektüelin rolünün, “daha çok iktidar

⁶ Gilles Deleuze 4 Mart 1972’de Foucault ile yaptığı söyleşide “Bence, hem kitaplarımızda hem de pratik bir alanda, temel bir şeyi bize ilk siz öğrettiniz: Başkaları için konuşmanın utanç verici bir şey olduğunu” ifadelerini kullanmıştır (Foucault, 2005: 34).

biçimlerine karşı, bu biçimlerin hem nesnesi hem aracı olduğu yerde mücadele etmek” olduğunu ifade eder (Foucault, 2005:32).

Entelektüel toplumsal konumu gereği üretim aygıtına bağlı olmadığından mücadeleyi işçiler vb. adına konuşarak ya da onları eğiterek gerçekleştirmez. İşçi zaten konumu gereği kendisiyle ilgili temel bilgiye doğrudan sahiptir. Entelektüel, enformasyon aygıtına bağlı olduğundan o mücadelesini sesini duyurarak, gazetelerde yazarak, kendi bakış açısını sunarak gerçekleştirebilir. Entelektüel aynı zamanda eski enformasyon aygıtına da bağlı olduğundan, diğer insanların doğrudan sahip olmadıkları, arşiv, yazma eserler vb. bilgi kaynaklarını kullanma olanağı ve becerisine sahiptir.

Demek ki entelektüelin rolü işçinin bilincini oluşturmak değildir, çünkü bu bilinç vardır; ama rolü, bu bilincin, işçinin bu bilgisinin enformasyon sistemine girmesini, yayılmasını ve sonuç olarak olup bitenlerin bilincinde olmayan insanlara veya diğer işçilere yardım etmesini sağlamaktır (Foucault, 2005: 42-43).

4.2. Spesifik Entelektüel

Gramsci, kendisini tüm sınıfların üzerinde evrenselin taşıyıcısı olarak kuran geleneksel ve idealist aydınlar karşı belli bir sınıfın içinden çıkan, onun temsilcisi ve sözcüsü olan organik aydını koymuştu. Foucault'nun analizi Gramsci'den farklı olarak sınıf kavramını merkeze almaz fakat o da “evrensel” entelektüelin karşısına “spesifik” entelektüeli koyar. Entelektüeller; uzun zamandır “evrensel”, “örnek alınacak”, “herkes için adil ve doğru olanın kipliğinde” değil; spesifik sektörlerde çalışmaktadırlar. Üniversite, laboratuvar, hastane gibi kendi hayat ve çalışma koşullarının onları konumlandığı yerlerde çalışmak entelektüellere, gerçekleştirilen mücadelelerle ilgili çok daha doğrudan ve somut bir bilinç vermiştir (Foucault, 2005: 47).

Spesifik entelektüelin siyasal bir anlamı daha vardır: “Bu figür daha önceden birbirinden ayrı kalmış kategorilerin, bütünleşmelerini değilse bile eklemlemelerini olanaklı” kılmıştır. Önceleri entelektüelin temel ölçütü olan yazı ortadan kalkmış ve her bireyin siyasileşmesinin zeminini kendi spesifik etkinliği oluşturmaya başlamıştır. Böylelikle değişik bilgi biçimleri ve pratikler arasında yatay bağlar inşa etme imkânı ortaya çıkmıştır (Foucault, 2005: 47-48).

Spesifik entelektüelin ortaya çıkış tarihini Foucault, İkinci Dünya Savaşı sonrası olarak belirler. Evrensel entelektüelden spesifik entelektüele geçiş noktasını temsil eden entelektüel ise atom fizikçisidir. Atom fizikçisinin, bilimsel bilgi ve kurumlarla doğrudan ve yerel düzeydeki bağları, onun iktidar alanını genişletmiş; nükleer tehdidin dünyanın kaderine etki etmesi ise atom fizikçisinin söylemini, evrensel olanın söylemi haline getirmiştir.

Atom bilgini, bütün dünyayı ilgilendiren bir protestonun gölgesine sığınarak, bilgin düzenindeki kendi spesifik konumunu işin içine soktu. Böylece entelektüel, sanırım ilk defa olarak, ortaya koyduğu genel söylemi nedeniyle değil; kendi denetiminde tuttuğu bilgi sayesinde siyasi iktidarların peşine düştüğünü gördü (Foucault, 2005: 48).

Teknik-bilimsel gelişmelerle birlikte, spesifik entelektüel büyük önem kazanmış, bununla birlikte belli sorunlarla da yüz yüze gelmiştir. Bunlardan biri, spesifik entelektüellerin konjonktürel mücadeleler düzeyinde kalarak, belli sektörlerle sınırlı talepleri aşamama tehlikesidir. Bu yerel mücadelelerin; sendika, siyasi parti vb. tarafından yönlendirilme ihtimali ve bununla birlikte daha geniş çapta bir eylem planı ve bağlantının yokluğu bu mücadelelerinin sesinin kitlelere

duyurulmasının önünde bir engel oluşturabilir. Bu risklere rağmen Foucault, spesifik entelektüelin yerine getirdiği işlevden vazgeçilmemesi gerektiğini savunur. Spesifik entelektüel “evrensel değerlerin taşıyıcısı” değildir. Entelektüel spesifik bir konum işgal eden kişidir fakat bu konum aynı zamanda hakikat aygıtının genel işleyişi ile de bağlantılıdır. Foucault’ya göre hakikat, yukarıda değinilen toplumsal ağlara nüfuz eden iktidar sisteminin bir parçasıdır, iktidarın dışında değildir, politiktir ve bu nedenle de her toplumun kendine ait bir hakikat rejiminden söz edilebilir. Hakikat rejimi; doğrunun tescili, buna ilişkin metotlar ve yetkili kurumlar/makamlar ve bu doğruya bağlı söylemlerin yayılması, bu yayılmadan sorumlu kişilerin statülerin belirlenmesi yoluyla inşa edilir (Foucault, 2005: 50-51).

Hakikat rejimi içerisinde, entelektüelin üç bağlamda spesifik olmasından bahsedilebilir. Bunlardan ilki, içinden çıktığı ve ittifak halinde olduğu sınıftır ki Gramsci’nin organik aydın kavramsallaştırması bağlamında düşünülebilir. İkincisi, çalışma ve yaşam koşulları içinde direndiği ya da ittifak halinde olduğu ekonomik ve siyasi taleplerin ortaya çıkardığı bağlam ve son olarak hakikat siyasetinin bizatihi kendisinin spesifikliğidir. Foucault tam da bu son etken nedeniyle, entelektüelin konumun genel bir anlam kazanabileceğini; yerel, spesifik düzeyde yapılan mücadelenin kendi konumunun sınırlarını aşan etki ve sonuçlar doğurabileceğini söyler. Bu nedenle de ona göre, entelektüellerin siyasi sorunları artık “bilim/ideoloji” terimleriyle değil; “hakikat/iktidar” terimleriyle düşünülmelidir (Foucault, 2005: 49-52).

Spesifik entelektüel olarak akademisyenin rolü de hakikatin bilgisine sahip olduğu iddiasıyla kitlelere yapmaları gerekenleri öğütlemek, onların siyasi iradelerine şekil vermek değildir. Akademisyen ancak spesifik alanında yaptığı analizleri kullanarak, doğru kabul edilen önermeleri, sadece başkalarının değil kendisinin de düşünme biçimlerini, kurum ve kuralları gözden geçirir, inceler ve sorgular (Foucault, 2000: 92-95). Akademisyenliği yalnız bilgiyi üretme boyutuyla değil aktarma, bu bağlamda pedagojik boyutuyla birlikte düşündüğümüzde, iktidarı kötülükle nitelendirmeyen Foucault, “[b]elirli bir hakikat oyununda başkasından daha fazla bilgi sahibi olan, bu başkasına ne yapması gerektiğini anlatan, ona bir şeyler öğreten, bilgi aktaran, hüner ve becerilerini ileten” hocanın pratiğinde kötülük olmamakla birlikte, bu aktarım sürecinde dikkat edilmesi, kaçınılması ve önlenmesi gerekenin öğretmen keyfi ve faydasız bir otorite kullanarak öğrenciyi kendisine tabi kılması olduğunu ifade eder (Foucault, 2000:244).

18. yüzyılla değişen yönetim teknikleri ve disipline etme teknolojisi, eğitimde uygulanan yöntemleri hatta eğitimin amacını dönüştürmüştür. Eğitim bir taraftan kitleselleşirken diğer taraftan da denetleme, gözetleme gibi disipline edici iktidar tekniklerinin kullanılmasıyla bireyselleşmiştir. Sınavlar, not verme, hoca-öğrencinin sınıf içindeki konumu ve düzenleri bu bireyleştirici teknolojinin içinde işlediği küçük fakat önemli tekniklerdir ve bu teknikler sadece zihinleri değil bedenleri de düzenlemektedir (Foucault, 2000:150-151). Foucault, odağını “bilgi”nin aktarılmasından ziyade sözü edilen tekniklere ayarlamış, Jacques Rancière ise eğitimci Joseph Jacotot’un deneyimini işaret ederek aktarmak ve açıklama pratiklerinin siyasetle olan ilişkisini analiz etmiştir.

5. RANCIÈRE VE CAHİL HOCA

Kassal/sinirsel – entelektüel etkinlik ayırımına karşı çıkan ve entelektüel etkinliğin tüm insani etkinliklere içkin olduğu görüşünü savunan Gramsci’ye benzer bir biçimde Jacques Rancière de entelektüel etkinliğin kapsamını genişletir. 19. yüzyılda Fransız işçilerinin; dernek kurma, gazete çıkarma ve sanatla ilgilenme gibi faaliyetleri dönemin “entelektüel” etkinlikleri arasında sayılabilir fakat burada işçilerin gerçekten kendilerine ait bir ses oluşturup oluşturamadıkları

tartışma konusudur çünkü Rancière’ye göre bu durum “başkasının dilini ve iradesini kendine mal etme” çabasıdır (Rancière, 2009: 258). Oysa emekçilerin özgürleşmesi onların,

ortak bir uzamda pekala herkesle iletişim içinde olduklarını kanıtlamaktır; yalnızca ihtiyaçtan, şikayetten ya da çılgıktan ibaret varlıklar olmadıklarını, akıl ve söylem varlıkları olduklarını, sebeplerin karşısına kendi sebeplerini koyabildiklerini ve eylemlerini bir kanıtlayıcı gibi inşa edebildiklerini kanıtlamaktır (Rancière, 2007: 58).

Rancière, bilginin amacı ve içeriği dışında aktarıma biçimlerinin kendisini sorunsallaştırmıştır. Yöneten- yönetilen ayrımını sürdürür bir biçimde, *eski yöntem* olarak nitelendirdiği süregiden eğitim ve aktarım biçimleri, bilgin ve cahil zihinler olarak bir ikilik varsayan pedagojik mit üzerine inşa edilir. Fransız edebiyatı okutmanı Joseph Jacotot’nun Leuven deneyimi, Rancière’ye eşitlik ve pedagojik ilişkilerdeki otoriter dinamikleri yeniden ele alma fırsatı tanır⁷. Jacotot’nun kendisinden ders almak isteyen fakat Fransızca bilmeyen öğrencilere, Hollandaca bilmeyen bir hoca olarak ders verme deneyimi bambaşka bir dünyanın kapılarını aralar. Jacotot, François Fénelon tarafından kaleme alınan Telemak’ın ikidilli baskısını öğrencilerine dağıtır ve onlardan çevirinin de yardımıyla Fransızca metni anlamalarını ister. Sonuç hocanın beklentilerinin çok ötesindedir: öğrencilere Fransızca dil bilgisine dair bir şey anlatmamış olmasına rağmen öğrenciler kendi kendilerine kelime ve çekim eklerini öğrenmişler ve zamanla öğrenciden ziyade bir yazar gibi yazmaya başlamışlardır. Hocanın aracılık etmediği diğer bir öğrenme deneyimi, bilindiği üzere, çocuğun anadili öğrenme sürecidir. Etraflarındaki insanlar, kendi aralarında ya da çocuklarla konuşurken çocuklar; duyarlar, taklit ederler, kendilerini düzeltirler. Hocanın dahil olmadığı bu süreç; ırk, cinsiyet ve sınıf farkı olmaksızın insan yavrularının en iyi öğrendikleri şeylerden biridir. Bu iki örnek, beraberinde şu soruyu getirir: “yazılı kelimelerin basılı zekâsı ile öğrencinin zekâsı arasında bağ kuran hocanın arabuluculuk zekâsı” bir zorunluluk mudur? (Rancière, 2014: 9-22).

Eğitim, geleneksel anlamda öğretmen/ aydın başka bir ifadeyle bilen özne ile doğru bilginin aktarılacağı öğrenci/ kitleler varsayımını kabul ettiği ölçüde özneleşmeyi değil eşitsizliği ve nesneleşmeyi beraberinde getirir. *Eski yöntem*, cahil öğrenciye bilgileri basitten karmaşığa doğru bir hat çerçevesinde aktarır ve açıklar. Jacotot, açıklamanın zorunluluğuna ve hocanın iktidarı ile ilişkisine özel bir önem atfeder. Açıklama edimi, “öğretilen konu ile öğrenecek özne arasındaki” mesafeye dolayısıyla bu mesafenin hangi sürede kat edileceğine karar vermeyi barındırır. Bahsi geçen mesafenin ne kadar sürede aşılacağı ya da aşıp aşılamayacağı pedagojik mitin ikilikleri üzerinden inşa edilen aşağı ve üstün zekâ ölçütlerine bağlıdır. Aşağı zekâ; “bilimsel” yöntemi kullanamaz ve bu nedenle rastgele hareket eder, gündelik ihtiyaçları ve alışkanlıkları düzeyinde kullandığı bilgileri teorik bir düzeye taşıyamaz. Halktan birinin ve küçük çocuğun zekâsı buraya konumlandırılır. Üstün zekâ ise, öğrenme sürecinde basitten karmaşığa doğru ilerleyerek “bilimsel” yönetimi kullanabilir, nedenlerin bilgisine sahip olabilir. Jacotot’nun Leuven deneyimi ve anadil öğrenme süreçleri “Bütün cümlelerin, dolayısıyla da onları üreten bütün zekâların” doğasının aynı olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, zekâların hiyerarşik sınıflandırılması ve açıklama sürecine Jacotot, *aptallaştırmanın*⁸ temeli diyecektir. Çocuğa zekâların hiyerarşisi referans gösterilerek, kendisine açıklanmazsa anlayamayacağı açıklanır. Neden açıklamasız birçok şey öğrenmiş olmamıza rağmen bazı konularda açıklamaya ihtiyaç

⁷ Mayıs 1968’in Rancière’nin düşüncesine etkisi için “Jacques Rancière’de Entelektüelin İşlevinin Sorgulanması: “Cahil Hoca” Okulda” başlıklı çalışmaya bakılabilir (Ekinçi, 2020:6)

⁸ Burada aptallaştırmayı gerçekleştiren hocanın pejoratif bir tasviri yapılmaz aksine hoca, aydın ve işine bağlı olduğu ölçüde bu pedagojik mite sıkı sıkıya tutunacak, açıklamayı o kerte önemseyecektir (Rancière, 2014:15).

duyduğumuzu kabul ederiz? (Rancière, 2014: 11-23) Bunun cevabı siyasal olanda aranmalıdır. Aslında açıklamaya ihtiyaç duyan çocuk değil hiyerarşi mitinin kendisidir. Eşitsizlik bir ilk neden olmadığı, aksine belli koşulların sonucu ortaya çıktığı için sürekli olarak bir aklileştirme ve açıklama ihtiyacı içindedir: “aşağı olanlara neden aşağı olduklarını” açıklamak (Rancière, 2007: 88,100).

Bir cümleyi birine açıklarım, çünkü açıklamazsam anlamayacağını varsayarım. Bu demektir ki, eğer açıklamazsam anlamayacağını ona açıklarım. Kısaca, ona benim kadar zeki olmadığını ve bu yüzden onun olduğu yerde benim de olduğum yerde olmamızı hak ettiğimizi açıklarım. Toplumsal bağ, okullarda açıklama, meclislerde ve mahkemelerde ise ikna adıyla anılan bu bitmek bilmez rıza yaratma işlemi sayesinde tutar (Rancière, 2007: 100).

Gramsci'den hareketle her türlü “hegemonya” ilişkisi pedagojik bir ilişki olarak kabul edildiğinde, hoca-öğrenci ilişkisindeki bilgiyi aktarma süreci ile egemen sınıf ya da onun aydınları-kitleler arasındaki ilişkinin bağlantısı görülecektir (Gramsci, 2014a: 57-58). Rancière analizini, Gramsci'nin sınıf analizinin ötesine taşıyarak, kendisinden yüzyıllar önce yaşamış olan Etienne de La Boétie'ye *üstün aşağılar* olarak isimlendirdiği paradoks ile selam verir gibidir. La Boétie, tiranlığın bir, altı ya da altı yüz kişiden oluşmadığını, tüm topluma yayılan bir ağ olduğunu ifade etmişti. Bu ağla topluma yayılan şey ise hükmetme arzudur: insanlar başkalarına hükmedebilmek için kendilerine hükmedilmesini kabul ederler (Boétie, 1995: 58-60; Ağaoğulları ve Köker, 2008: 304). *Üstün aşağılar* paradoksunu Rancière şu soru ile açık etmeye çalışır: “düşünüre işçinin zekasını küçümseme olanağı veren, işçinin köylüyü, köylünün karısını, karısının komşunun karısını vb. küçümsemesinden başka nedir ki?” (Rancière, 2014:88). Bununla birlikte sayılan tüm ilişki biçimleri, ister bilgiyi aktarma isterse de kitlelere yerlerini öğretmek olsun, konuşan varlıkların eşitliğini öngörmek zorundadır.

ast, üstün emirlerini anlamıştır, çünkü ast aynı konuşan varlıklar topluluğunun ortağıdır ve böylelikle bu anlamda üst'ün eşitidir. Kısacası, toplumsal rütbelerin eşitsizliğinin ancak tam da konuşan varlıkların eşitliğinden ötürü işlediğini çıkarsayabiliriz (Rancière, 2005: 78).

“İnsanın öncelikle bir söz varlığı olması” ve buradan hareketle konuşan bir varlık olarak insanın diğerleriyle eşitliği⁹, eşitliğin varılacak, ulaşılabilecek bir sonuç değil aksine “salt bir ön varsayım” olarak kabul edilmesini gerektirir ve ancak bu ölçüde politik özneler ortaya çıkabilir (Rancière, 2007: 61,88; Rancière, 2005: 56-57; Soysal, 2009:106; Rancière, 2010: 83). Eşitliği varsayan bu politik özneleşme sürecinde artık, bir kimliğin diğerine benzemesi ya da bir sınıfın değerlerinin diğerlerine benimsetilmesinden söz edilemez çünkü “siyaset kendisini önceleyen hiçbir özne tarafından tanımlanamaz (Rancière, 2007:140). Özne ikisinin-arasında olmaklığıyla bir *in-between*'dir.

birçok ad, statü ya da kimlik arasında; insanlık ile insalık-dışılık arasında, yurttaşlık ile yurttaşlığın inkarı arasında; alet kullanan insan statüsü ile konuşan ve düşünen varlık statüsü arasında (Rancière, 2007: 75).

⁹ İnsanın konuşan bir varlık olması hasebiyle diğer canlılardan ayrılması ve insanların eşitliği kabullerinden hareket eden Thomas Hobbes, Rancière'nin özgürleşmenin imkanını gördüğü yerde savaş, ölüm korkusu ve güvensizlikten başka bir şey bulamamıştır (Hobbes, 2007).

Sözü edilen *in-between* konumunu, hocalık söz konusunu olduğunda nasıl anlamak gerekir? Buradan hareketle söylenebilir ki hocalığın kendisini ortadan kaldırmak bir çözüm gibi görünmemektedir. Bu nedenle hoca ve öğrenci arasında bir konum bulunmalıdır. Hâlâ insan özellikle de çocuk eğer “iradesini kendi yoluna sokacak ve o yolda tutacak kadar güçlü değilse” bir hocaya ihtiyaç duyabilir. Fakat buradaki hoca artık, *eski yöntemin* açıklayan hocası değildir. *Eski Yöntemin* hocalığını tescilleyen irade ve zekâ birlikteliği birbirinden ayrılır. Kitabın zekâsı ile öğrencinin zekâsı baş başadır ve geriye kalan hocanın iradesi ile öğrencinin iradesidir. Hoca, kendisine atfedilen bilgi sahibi olma ve o bilgiyi olduğu gibi aktarma vasfını terk eder. Öğrenci artık bilen hocanın zekâsına tabi değildir, kendi zekâsı ile öğrenmenin yolunu tutar. Hocanın burada yaptığı şey öğrencinin “kapasitesini kuvveden fiile çıkarmaya” ikna etmek, öğrenciyi *aptallaşma* yerine özgürleşme konusunda teşvik etmektir (Rancière, 2014: 19-22). Bu bağlamda, hocalık artık kurumlarda yapılan bir pratik olmaktan çıkar. Hatta kurumların açıklamaya ihtiyaç duyması ve bu nedenle de *eski yöntemi* kullanması nedeniyle kurumlarda yapılmaması gereken bir pratiğe dönüşür. Zekâların eşitliği ilkesine uygun olarak özgürleşme iradesi gösteren herkes, bu yola girmemiş iradeleri yönlendirme kabiliyetine sahip olacaktır (Rancière, 2014: 102-105).

Aklın kuvveden fiile çıkması aydınlanma düşüncesinin de temel tartışmalarından biriydi. Fakat asıl çelişki de burada başlıyordu. Ne diyordu Rus köylüsü (mujik) için İvan Gonçarov’un hayat verdiği karakter Oblomov? “Okul için henüz erken değil mi? Okuryazarlık mujikler için zararlı bir şey; sen tut onu eğit, sonra kalkıp ekip biçmeyi bıraksın...” (Gonçarov, 2017:219) ya da Jacotot’un yönteminin olası sonuçlarından tedirgin olan asilzade ve akademi üyesi Dük de Lévis: “Zekaların eşit olduğu ilan edilirse, kadınlar kocalarına, yönetilenler yöneticilere nasıl itaat edecekler?” (Rancière, 2014: 89). Descartes’ın ünlü ilkesi, “Düşünüyorum, öylese varım” belirli bir metot çerçevesinde düşünmeyi öğütler fakat metodun kriterleri yöneten-yönetilen ikiliğine tabi olduğu ölçüde düşünmeyi beceremeyenler yok sayılır. Jacotot, bu düşüncüyü “İnsanım, öyleyse düşünüyorum”a dönüştürür ve böylelikle “düşünce düşünen tözün değil, *insanlığın* bir yüklemi” haline gelir (Descartes, 2007; Rancière, 2014:41-42).

6. SONUÇ

Geleneksel aydın tanımlarına karşı çıkan Gramsci, Foucault ve Rancière’nin; aydın-entelektüelin işlevi, sınıf temelli analiz ve yöntem konularında ayrıştıktıkları noktalar bulunmaktadır. Gramsci aydın kavramının zihinsel etkinlik üzerinden biçimlendirilmesine karşı çıkmış ve bu anlamda zihinsel etkinliğin her insanın gerçekleştirdiği bir etkinlik olduğunu söylemiştir. Herkesin farklı derecelerde de olsa zihinsel bir etkinlik gerçekleştirmesi, entelektüel kavramının kapsamını oldukça genişletse de işlev üzerinden tanımlanan aydın kavramı için bu kadar geniş bir kapsamdan söz edilemez. Gramsci’de aydın, yöneten ve örgütlenme işlevlerini yerine getirmesi gereken kişidir. Proletarya eğitimsiz ve örgütlenmemiş bir yapıdadır, onu toparlayacak ve belli bir eğitim seviyesine getirecek olan ise aydınların da içinde bulunduğu siyasal partidir. Organik aydınlar ve bağlı oldukları işçi sınıfı, hedeflenen konuma geldikten sonraki aşama diğer sınıflar üzerinde kurulacak olan hegemonyadır. Bu nedenle Gramsci’de aydın hâlâ işçi sınıfına “sınıf bilincini taşıma” yükümlüğü nedeniyle bilinç aktarımını sürdürmektedir (McLaren, 2009: 116-117). Foucault, benzer biçimde, geleneksel aydına karşı çıkma ve entelektüelin işlevini öne çıkarmakla birlikte; işlevin içeriği konusunda Gramsci’den ayrılır (Foucault, 2007b: 48). Entelektüelin işlevi artık kitleler adına konuşmak ya da onları eğitmek değildir. Entelektüelin işlevi, sahip olduğu bilgiyi ve iletişim kanallarını kullanarak iktidar/ hakikat ilişkilerini ortaya çıkarmak ve bu iktidar ilişkilerinin nasıl işlediğini kitlelere duyurabilmektir. Rancière, bir şekilde aydınlanmış olan kişinin ışığını nasıl elde ettiğine, bilgi edinme süreçlerine odaklanır. Öğrenmenin özel bir yetenek gerektirmediğini, bunun sadece bazılarına ait bir meziyet olduğu

mitinin siyaset ile ilişkisini kurar ve eşitlik ilkesini bir ön varsayım olarak kabul eder. Bu bağlamda, zekâların eşitliği ilkesine uygun olarak özgürleşme iradesi gösteren herkes özgürleşmeye katkıda bulunabilir. Rancière; parti, ordu, okul vb. kurumlar içinde özgürleşmenin mümkün olmadığına dikkat çeker çünkü kurumlar eşitsizliğin sahnelenmesine ihtiyaç duyar. Rancière açısından, Gramsci'nin partiyi militer bir yapıda tasavvur etmesi bu bağlamda özgürleşmenin önünde bir engel olarak görülebilir.

Gramsci teorisini oluştururken, ekonomik altyapı ve buna karşılık gelen sınıflar üzerinden bir analiz yapar. Bu doğrultuda her organik aydın gruplarının arkasında belirli bir ekonomik sınıf vardır. Foucault, analizini ekonomik sınıflarla sınırlı tutmaz. Her toplumsal grup kendi spesifik entelektüelini oluşturabilir. Rancière'nin ise bir sınıf analizinden ziyade, sınıfsızlaştırmayı hedeflediği söylenebilir. Bu nedenle, sadece bir kesimin içine yerleşebileceği kimlik ve sınıf kategorilerinin kendilerini öncelikle ve bu anlamda eşitlik ilkesini geri planda bırakmasını reddeder. Politik özneleri *in-between* konumlandırmasının temel gerekçesi de burada aranmalıdır.

Son olarak kullanılan yöntem konusunda ise, Gramsci mücadelede egemen sınıfın kullandığı yöntemleri –hegemonya, uzlaşmaya yanaşmayan aydınların zorla bastırılması vb.- önerir. Bu ise Foucault açısından sadece iktidarın el değiştirmesi ve fakat mevcut iktidar ilişkilerinin sürdürülmesinden başka bir anlam taşımaz¹⁰. Burada yapılması gereken mikro düzeyde iktidar-hakikat ilişkilerini ortaya çıkartarak, iktidarın kullandığı dili kullanmayarak, iktidar oyununun dışına çıkmaktır. İktidarın dilinin, mikro düzeydeki hakikat ilişkilerinde karşılığını bulduğu yerlerden biri hoca-öğrenci ilişkisidir (Foucault, 2000: 149-153). Rancière, bu ilişkinin inşasında hoca ve öğrencinin irade ve zekâsının karşılaştığını, öğrencinin ya da kitlelerin, iktidarın dilinin dışında bir dil inşa edebilmeleri için öğrenciyi hocanın zâkasına/ kitleleri ise aydının zekâsına tabi kılmadan, öğrenci ve hocanın özgürleşme iradesinde ortaklaştıkları bir eğitim biçiminin ve belki de tam anlamıyla “Sapere Aude”nin yolunu gösterir.

KAYNAKÇA

- Abel, J. (2000). Modernite Nedir?, der. Mehmet Küçük, *Modernite versus Postmodernite*, çev. Nilgün Tatal, Vadi Yayınları, Ankara, 95-108.
- Ağaoğulları, M. A., Çulha Zabcı F., Ergün R. (2009). *Kral-Devletten Ulus-Devlete*, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Ağaoğulları, M. A., Köker L. (2008). *Tanrı Devletinden Kral-Devlete*, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Anderson, P. (1988). *Antoio Gramsci Hegemonya Doğu/Batı Sorunu ve Strateji*, çev. Tarık Günersel, Alan Yayıncılık, İstanbul.
- Bakunin, M. (2006). *Devlet ve Anarşi*, çev. Murat Uyrkulak, Agora Kitaplığı, İstanbul.

¹⁰ Mihail Bakunin de *Devlet ve Anarşi*'de proleter diktatörlük gerçekleştiğinde, “ bunlar eskiden işçi olabilirler, fakat halkın yöneticileri veya temsilcileri haline gelir gelmez işçilik bir tarafları kalmayacak, bütün işçilere devletin tepesinden bakmaya başlayacaklardır” demektedir (Bakunin,2006: 236).

- Bauman, Z. (2003). *Yasa Koyucular ile Yorumcular*, çev. Kemal Atakay, Metis Yayınları, İstanbul.
- Berberoglu, B. (2009). *Klasik ve Çağdaş Sosyal Teoriye Giriş: Eleştirel Bir Perspektif*, çev. Can Cemgil. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Boétie, E. (1995). *Gönüllü Kulluk Üzerine Söylev*, çev. Mehmet Ali Ağaoğulları, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Cangızbay, K. (2002). *Sosyolojiler Değil Sosyoloji*, Ütopya Yayınevi, Ankara.
- Crehan, K. (2006). *Gramsci Kültür Antropoloji*, çev. Ümit Aydoğmuş, Kalkedon Yayıncılık, İstanbul.
- Cassirer, E. (2009) *The Philosophy of The Enlightenment*, Princeton University Press, Princeton and Oxford.
- Descartes, R. (2007). *Meditasyonlar*, çev. İsmet Birkan, Bilgesu Yayıncılık, Ankara.
- Diderot, D. (2013). *Rameau'nun Yeğeni*, çev. Adnan Cemgil, İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Donovan, J. (2014). *Feminist Teori*, çev. Aksu Bora, Meltem Ağduk Gevrek, Fevziye Sayılan, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Duman, F. (2010). *Aydınlanma Eleştirisinden Devrim Karşıtlığına: Edmund Burke, Liberte*, Ankara.
- Ekinci, Ö. (2020). Jacques Ranciere'de Entelektüelin İşlevinin Sorgulanması: "Cahil Hoca" Okulda. *Asia Minor Studies*, 8(2), 543-554. <https://doi.org/10.17067/asm.643579>
- Fiori, G. (2014). *Antonio Gramsci*, çev. Kudret Emiroğlu, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Foucault, M. (2000). *Özne ve İktidar*, haz. Ferda Keskin, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Foucault, M. (2005). *Entelektüelin Siyasal İşlevi*, çev. I. Ergüden, O. Akınhay, F. Keskin, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Foucault, M. (2007a). *Cinselliğin Tarihi*, çev. Hülya Uğur Tanrıöver, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Foucault, M. (2007b). *İktidarın Gözü*, çev. Işık Ergüden, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Gelner, E. (1992). *Uluslar ve Ulusçuluk*, çev. B. Ersanlı Behar ve G. Göksu Özdoğan, İnsan Yayınları, İstanbul.
- Gonçarov, I. (2017). *Oblomov*, çev. Nuri Yıldırım, Yordam Kitap, İstanbul.
- Gramsci, A. (1967). *Aydınlar ve Toplum*, çev. V. Günyol, E. Edgü ve B. Onaran, Çan Yayınları, İstanbul.

- Gramsci, A. (1986). *Hapishane Defterleri*, çev. Kenan Somer, Onur Yayınları, İstanbul.
- Gramsci, A. (1992). *Selection From The Prison Notebooks*, ed. Q. Hoare & G.N. Smith, International Publishers, New York.
- Gramsci, A. (1998). *Komünist Partiye Doğru*, çev. C. A. Kanat, Belge Yayınları, İstanbul.
- Gramsci, A. (2011). *Hapishane Defterleri Cilt I*, ed. J. A. Buttigieg, çev. Ekrem Ekici, Kalkedon Yayınları, İstanbul.
- Gramsci, A. (2012). *Hapishane Defterleri Cilt 2*, ed. J. A. Buttigieg, çev. Barış Baysal, Kalkedon Yayınları, İstanbul.
- Gramsci, A. (2014a). *Hapishane Defterleri*, çev. Adnan Cemgil, Belge Yayınları, İstanbul.
- Gramsci, A. (2014b). *Hapishane Defterleri Cilt 4*, ed. J. A. Buttigieg, çev. Barış Baysal, Kalkedon Yayınları, İstanbul.
- Hobbes, T. (2007). *Leviathan*, çev. Semih Lim, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- Kant, I. (1784). “*Aydınlanma Nedir*” *Sorusuna Yanıt*, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://web.itu.edu.tr/girayg/comprehensiv/docs/Kant%20-%20Aydinlanma%20Nedir.pdf, (Erişim Tarihi: 23.03.2024).
- McLaren, P. (2009). Muhalefetin Politikası , Giroux H.A. ve diğ., *Eleştirel Pedagoji Söyleşileri*, çev. Eylem Çağdaş Babaoğlu, Kalkedon Yayınları, İstanbul, s. 91-128.
- Özlem, D. (1995). Felsefe Geleneği ve Aydınımız, haz. Sabahattin Şen, *Türk Aydın ve Kimlik Sorunu*, Bağlam Yayınları, Ankara, 205-215.
- Platon (2010). *Devlet*, çev. Sabahattin Eyüboğlu- M. Ali Cimcoz, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Portelli, H. (1982). *Gramsci ve Tarihsel Blok*, çev. Kenan Somer, Savaş Yayınları, Ankara.
- Rancière, J. (2005). *Uyuşmazlık Politika ve Felsefe*, çev. Hakkı Hünler, Aralık, İzmir.
- Rancière, J. (2009). *Filozof ve Yoksulları*, çev. Aziz Ufuk Kılıç, Metis Yayınları, İstanbul.
- Rancière, J. (2007). *Siyasalın Kıyısında*, çev. Aziz Ufuk Kılıç, Metis Yayınları, İstanbul.
- Rancière, J. (2010). Demokrasiye Karşı Demokrasiler, Haz. Eric Hazan, *Demokrasi Ne Alemde?* Metis Yayınları, İstanbul, s.81-86.
- Rancière, J. (2014). *Cahil Hoca*, çev. Savaş Kılıç, Metis Yayınları, İstanbul.

- Sevgili, M. (2005). *Oğuz Atay ve Alev Alatlının Romanlarında Aydın ve Yabancılaşma Sorunu: Karşılaştırmalı Bir Edebiyat Sosyolojisi Çalışması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi.
- Soysal, Ö. (2009). Ranciere'in Politik Olanı Yeniden Düşünme Girişimi: Sınıfsızlaştırma Mücadelesi Olarak Sınıf Mücadelesi, *Toplum ve Bilim*, Sayı 116, 83-121.
- Yetiş, M. (2002a). Aydınlar ve Sınıflar: Üç Kuramsal Model, *Praksis*, Sayı 8, 51-90.
- Yetiş, M. (2002b). Gramsci ve Aydınlar, *Mülkiye*, Cilt 26, Sayı 236, 217-245.

DISCRIMINATION AND ITS RELATIONSHIP WITH SOME TYPES OF LEADERSHIP

Ayrımcılık ve Onun Bazı Liderlik Türleriyle İlişkisi

Erman KILINÇ*

*Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, ermankilinc@ohu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7065-5916

Review Article / Derleme

ABSTRACT

Received Date:

25.03.2024

Acceptance Date:

19.04.2024

Keywords:

Discrimination,
Leadership, Organizational
Ethics.

JEL Codes:

M10, M12, M16

Similarity Rate:

Ithenticate: %13

In this study, discrimination in organizations and its relationship with some types of leadership were investigated. In this context, the studies in the literature were examined and articles that studied the issue of discrimination with some types of leadership were discussed. As a result, it was noticed that the results in the mentioned studies were quite similar. According to the findings of field research, discrimination in organizations; it does not differ according to variables such as culture, company size, gender, belief and education. In other words, it is possible to see discrimination and its destructive effects in almost every organization (regardless of whether it is small or large or located in Asia, Europe or America). For this reason, it is extremely important to prevent discriminatory behaviour in organizations in a timely manner before it becomes widespread. If it is not possible to do this, discrimination can spread throughout organizations like a cancer, and as a result, organizations may face dangerous consequences such as entropy. Researchers have defined the most competent people responsible for preventing discrimination in organizations as leaders. As a summary of the mentioned studies, a negative and significant relationship was found between servant, ethical, paternalistic and positive leadership types and the ability of these leaders to stop or reduce discrimination and discrimination. Since this study was prepared as a compilation of independent field research, no comparison was made between the mentioned leadership types and the research results were interpreted independently of each other.

ÖZ

Geliş Tarihi:

25.03.2024

Kabul Tarihi:

19.04.2024

Anahtar Kelimeler:

Ayrımcılık, Liderlik,
Örgütsel Etik

JEL Kodları:

M10, M12, M16

Benzerlik Oranı:

Ithenticate: %13

Bu çalışmada, örgütlerde ayrımcılık ve onun bazı liderlik türleri ile ilişkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda yazında yer alan çalışmalar incelenmiş ve bazı liderlik türleriyle ayrımcılık konusunun çalışıldığı makaleler ele alınmıştır. Sonuçta, bahsi geçen çalışmalardaki sonuçların oldukça benzer olduğu fark edilmiştir. Saha araştırmalarının bulgularına göre örgütlerdeki ayrımcılık; kültür, şirket büyüklüğü, cinsiyet, inanç, eğitim gibi değişkenlere göre farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle, ayrımcılığı ve onun yıkıcı etkilerini (küçük veya büyük olması veya Asya, Avrupa veya Amerika'da bulunması fark etmeksizin) hemen her örgütte görmek mümkündür. Bu sebeple, örgütlerdeki ayrımcı davranışların yaygınlaşmadan zamanında önlenmesi son derece önemlidir. Bunu yapmak mümkün olmadığı takdirde ayrımcılık, tıpkı bir kanser gibi örgütlerin bütününe yayılabilmekte ve sonuç olarak örgütler entropi gibi tehlikeli sonuçlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Araştırmacılar, örgütlerde ayrımcılığın önlenmesinden sorumlu en yetkin kişileri ise liderler olarak tanımlamıştır. Bahsedilen çalışmaların bir özeti olarak; hizmetkâr, etik, babacan ve pozitif liderlik türleri ve bu liderlerin ayrımcılığı durdurma veya azaltma yetenekleriyle ayrımcılık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışma, bağımsız saha araştırmalarının bir derlemesi olarak hazırlandığından bahsi geçen liderlik türleri arasında herhangi bir karşılaştırma yapılmamış ve araştırma sonuçları birbirlerinden bağımsız olarak yorumlanmıştır.

Citation / Atıf: Kılınç, E. (2024). Discrimination and Its Relationship with Some Types of Leadership. *Malatya Turgut Özal University Journal of Business and Management Sciences*, 5(1), 93-103.

1. INTRODUCTION

Discrimination is a concept that has continued from the past to the present and can be easily observed in almost every area of society. In other words, the economic, social, political, cultural, artistic, and organizational traces of discrimination which is as old as human history are extremely common. However, strong efforts have been made to reduce discrimination in organizations, we see discrimination as a prevalent and immoral issue in almost every firm. For instance, most of the leaders who work in Fortune 500 companies are still white men, older workers are often patronized, and disabled employees are excluded by others (Hebl et al., 2020).

When we look at the studies in the literature, we see that discrimination has negative and destructive effects on many variables such as job performance, work dedication, job satisfaction, productivity, intention to leave the job, happiness, creativity, establishing strong relationships with stakeholders, and the desire to take responsibility (Cassidy et al., 2004; Aytemiz & Bolat, 2005; Lim et al., 2008; Leasher & Miller, 2012). Additionally, as a positive development, we see that discriminatory behaviour decreases or is exhibited more softly as time goes by. We know that the significant change in employees' mindsets, expectations, and communication skills plays an important role in this process as well as increasing awareness among people, the development of social sensitivities against bad behaviour over time, and the spread of mass communication tools.

Discrimination is not only morally wrong, but it also causes great economic harm to countries. To give an instance, a study called "Closing the Racial Inequality Gaps" reveals that racism has cost the US economy \$16 trillion over the past 20 years. Considering that the gross domestic product (GDP) of the USA is 21 trillion dollars, the importance of this amount will be better understood (Rahman-Davies, 2022).

Today's global businesses require individuals with very different ethnic origins, languages, ages, religions, appearances, and mentalities to work together in harmony. For this reason, it is necessary to pay massive attention to the issue of discrimination to prevent the problems that discrimination may cause in organizations and to increase organizational efficiency. The solution mechanism of organizational problems is undoubtedly the leaders. Leaders are individuals who set common organizational goals and direct the masses toward these goals. Beyond that, one of the most important duties of leaders is to eliminate organizational problems or to produce effective solutions to them. As a result, the number one addressee of discrimination problems experienced in organizations is essentially the leaders (Saha & Sharma, 2020). The decisions that leaders will make and the exemplary attitudes they will display either lead to an increase in discrimination or eliminate it.

In this study, we tried to unpackage the relevance between discrimination and some leadership styles by contrasting literature reviews. Firstly, we will talk about discrimination and its different types like nepotism, patronage, and favoritism. Following this, we will focus on the archives as servant leadership, ethical leadership, paternalist leadership, and positive leadership (the combination of authentic, respectful, and inclusive leadership styles). Lastly, we will discuss discrimination in organizations, its destructive effects, and what to do to struggle with it.

2. DISCRIMINATION

The term of discrimination whose first use in English coincides with the 17th century, emerges as the privileged treatment of authorized persons towards a person or a group for individual goals. In this case, there is a person or persons who take advantage of discrimination, and there is another party in the opposite who is victimized because of discrimination (Schrötle & Glammeier, 2013).

Beyond these events, discrimination detrimentally effects the concepts of trust and justice in organizations. This means discrimination has many direct and indirect effects. As a result, one side is favorable, while the other, possibly more crowded, is offended and alienated.

Discrimination, which is defined as the privileged treatment of authorized persons against their close circle or a group for reasons such as emotional, spiritual, or kinship (Saylı and Kızıldağ, 2007), is often carried out implicitly because it is rejected by societies. For example, a manager who discriminates in an enterprise often does not openly commit this wrong behaviour, instead, he makes excuses for the right/unjustified negative characteristics of the employee he discriminates. In this respect, discrimination is often difficult to prove, and this shows that more importance should be given to discrimination.

On the other hand, discrimination levels change by type of discrimination. Due to research triggered in 2022 on 35.331 students, 19.4% of participants reported discrimination related to at least one identity in the last 6 months. Moreover, the most common types of discrimination were listed as gender discrimination, race-ethnicity-culture discrimination, and sexual discrimination (PennState Student Affairs, 2023). The figure shown below shows different types of discrimination and their percentages in descending order.

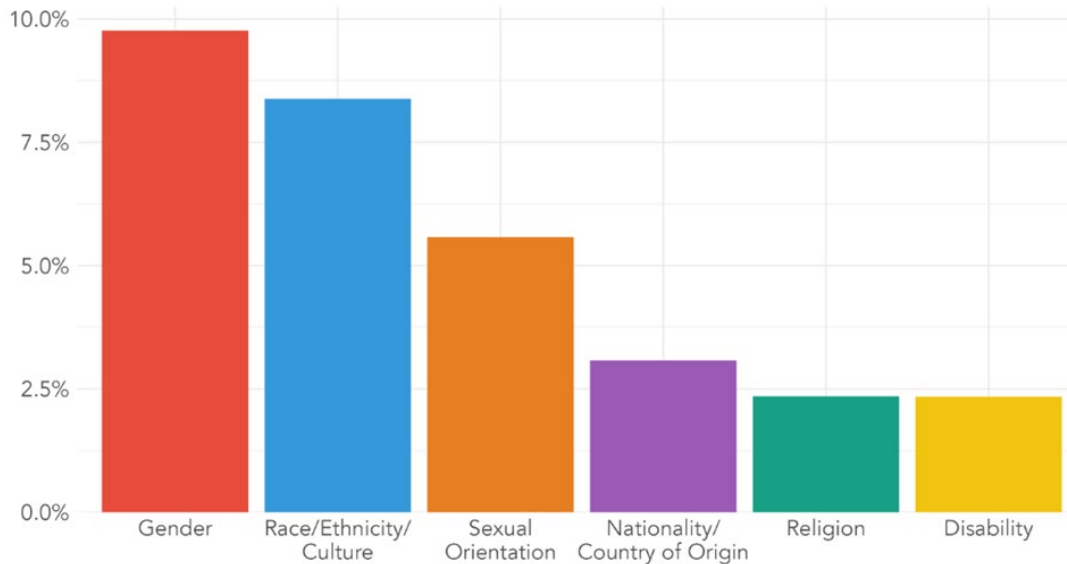


Figure 1. Endorsement of Different Types of Discrimination

Reference: PennState Student Affairs, 2023.

Although there are negative connotations when it comes to discrimination, there is also a positive type of discrimination. This concept is included in the literature as positive discrimination, which means “the favoring of individuals or individuals who are disadvantaged, powerless or in need of guidance by considering human values” or “the inverse strategy of what has been done up to now by the educational system. It means giving unequal treatment to achieve increasingly similar outcomes” (Garcia-Huidobro, 1994). Affirmative discrimination is organized formally or informally in various areas of society, from laws that design societies to unwritten customs and traditions. An important output of positive discrimination is that it does not disturb individuals in

the societies in which it is exhibited. Just like avoiding negative discrimination, leaders also must spread positive discrimination in organizations and set an example for this with their words and behaviours. In this way, the organizational climate will be established in a way that will make all different individuals peaceful (Mindell, 2002).

Another form of discriminatory behaviour that is frequently encountered both in daily life and in business life is nepotism. In this type of discrimination, it is possible to discriminate against others by protecting, observing, and favoring a person or a group. Among the reasons for nepotism are kinship, peer-friend, classmate, colleague, fellow countryman, military fellowship, joining the same sect, and living in the same neighborhood. Discrimination is experienced not only in official organizations but also in informal organizations. The prominent types of discrimination in the literature are as follows (Kılınç, 2023):

- Nepotism (relative discrimination): The tendency of a boss or manager to hire, promote, or protect family members over those with merit. Nepotism is quite common in organizations where families have a say. In this way, it is ensured that the family existence within the organization continues for a long time (Jaskiewicz, 2013).
- Cronyism (acquaintances discrimination): A type of discrimination shown to former friends and colleagues regardless of their qualifications. It can occur in two ways: instrumental and relational. Instrumental cronyism is more task-related and is closely related to the usefulness of the individual. In relational cronyism; love and loyalty come to the fore and it takes a long time for this to emerge (Khatri, 2016).
- Partisanship (political favoritism): Partisanship is an enduring psychological attachment or social identity with a party that is passed on to subsequent individuals, like a religious affiliation, and that an employee tends to maintain throughout his or her life (Lupu, 2015).
- Patronage (political or religious affiliation): Refers to the beneficial actions of a dominant boss towards less powerful employees. Here, the boss manages and directs those around him by using his position power. There are four different types of patronage: organizational, democratic, tactical and reform (Bearfield, 2009).
- Clientelism (nepotism towards power): Is a different type of patronage system. Here, it is possible for the authority holding the power to request support in return for some services, goods or positions it provides according to its own distribution criteria. As a result of clientelism, disrepute to institutions, social unrest, disruptions, and errors in business and transactions may occur. Moreover, clientelist relations lead to the continuation of many religious, sectarian, racial, sexist, class and ideological oppressions.
- Favoritism (ingroup discrimination): Is the transfer of rewards from the entire organization to a group. This type of discrimination has many negative effects on investment and innovation. As a result of favoritism, inefficiencies emerge and intra-organizational conflicts increase. Favoritism is easier to maintain in a small and homogeneous group or when there is heterogeneity between groups (Bramoullé and Goyal, 2016).

3. LEADERSHIP STYLES AND DISCRIMINATION

3.1. Servant Leadership and Discrimination

Servant leadership is a holistic leadership approach that can bring followers together relationally, ethically, emotionally, and spiritually and was first introduced in 1977 in Greenleaf's article called "The Servant as Leader". Servant leadership is a type of leadership that includes all approaches

to leadership but first and foremost to develop followers based on leaders' altruistic and ethical orientations (Greenleaf, 1977).

Servant leadership is a new form of leadership that requires radical changes by empathizing. Servant leaders see themselves as stewards of the organizations, who seek to grow the resources, financial and otherwise, that have been entrusted to them. For this reason, although they focus on the personal development of their followers, they do not ignore their performance expectations. Unlike performance-oriented leadership (Eva et al., 2019). The servant leaders are someone with unusual strength and resources who can put themselves in other people's place, listen to them, and emotionally understand and support them. The servant leaders also establish mutual trusting relationships with other people, think about their future, value other people, contribute to their development, and do not exhibit authoritarian behaviour.

Today, there are many studies on the effects of servant leadership in organizations. One of them is the workplace in which the relationships between servant leaderships and discrimination are deeply investigated. Gotsis and Grimani (2016) drew attention to this point in their study named "The role of servant leadership in fostering inclusive organizations identity groups". Accordingly, servant leaders have an inclusive effect on employees who differ in various aspects. The reason is, that type of leadership empowers individuals and makes them feel valued. The servant leaders also exhibit egalitarian, socially responsible, and humane attitudes and are more sensitive to society's expectations. Servant leaders who promote justice and social protection within the organization reduce operational friction between groups. As a result, being a steward will ensure that people can feel a stronger connection to those around them, thus ultimately fulfilling the need for belongingness. The other study on servant leadership and discrimination is conducted by Pless and Maak (2004). Researchers implicate that, servant leaders play very important roles in establishing an organizational culture that includes diversity among employees. In this way, basic human values and human dignity will be protected and developed. They also put forward a model on this subject, include ethical components, support humanitarian ideals, and consider being respectful towards different individuals a high priority.

3.2. Ethical Leadership and Discrimination

Ethics is known as a sub-discipline of philosophy and is a set of moral principles that guide individual or group behaviour and facilitate the distinction between right and wrong. Types of ethics are discussed under three headings in the literature. These are classified as metaethics, normative ethics, and applied ethics. When the subheadings are examined, many types of ethics can be found, such as deontological ethics, virtue ethics, bioethics, marketing ethics, military ethics, informatics ethics, and managerial ethics (Kırel, 2002). Managerial ethics are the principles or rules of behaviour that must be followed in managerial actions. The spread of behaviours and practices contrary to social values in the field of management leads institutions to develop ethics and ethical codes and make them a part of their culture. Managerial ethics, "compliance in managerial actions".

This kind of ethics is defined as "necessary principles or rules of conduct" (Kılınç and Aydın, 2017) and requires continuity and responsibility. Bhatti and friends (2021) suggested that managerial ethics positively affects business success in the long term. Otherwise, there will be unrest within the organization and all individuals under the same roof will be negatively affected by this. Ethics is based on the philosophical dimension of morality, which includes a universal dimension and is founded on the foundations of truth and honesty. Ethics investigates the right or wrong of conscious human actions and offers a basic framework between good and bad in this direction. Ethics is also a moral teaching and it explores the moral life and its laws, forms, and

principles. In the digital age, a new leadership called ethical leadership has occurred. This leadership style is based on values, beliefs, emotions, and trust rather than bureaucratic and legal authority is needed to influence people. The main source of power and influence of this leadership which is a critical determinant of organizational outcomes in the field of public administration (Moon and Christensen, 2021) is builded on moral and ethical authority. The most important features that a leader should have and reflect on those around him are his ethical values and honesty.

For this purpose, Moon and Christensen (2021) conducted research to demonstrate the relationship between discrimination and ethical leadership. The authors argue that despite growing interest in personnel diversity and ethical leadership very little is known about the effectiveness of ethical leadership in managing diverse public workforces. The results gained from the US Federal Government, racial diversity is negatively related to affective commitment climate and positively related to race-based employment discrimination. These consequences linked to organizational behaviour are crucial for the sustainable competitiveness of the company, and preventing this harmful climate is one of the main tasks of the leader. The other importance of results is ethical leadership beneficially moderates the associations of racial diversity with organizational outcomes. Thus, ethical leadership aids public managers and personnel in avoiding problems in racially diverse public agencies. On the other hand, leaders' morality and ethics (which are among key factors of effectiveness) improve work related attitudes and efforts (Hassan et al., 2014).

3.3. Paternalist Leadership and Discrimination

Leadership studies in the literature generally differ in terms of Western and Eastern cultures. Many of the studies conducted in this context focus on the Western leadership style. We cannot say that the results obtained because of the research are universal. Therefore, applying a leadership model created in the West to an organization operating in the Eastern society may not yield very accurate results. Studies carried out to date show that especially eastern societies exhibit paternalistic leadership characteristics.

Paternalistic leadership is a type of leadership commonly seen in Asian, Middle Eastern, and Latin American cultures (Pellegrini & Scandura, 2006). Paternalistic leadership does not belong to the last century, when many new leadership types were produced, but is a type of leadership that dates to BC and is based on the philosophy of Confucianism in China. This is a kind of leadership. Confucian philosophy frames the leader's role as a father or close friend who truly cares about the well-being of his followers. The follower's role is to reciprocate the leader's attention and support through appreciation and obedience (Bedi, 2020).

The paternalistic leader takes a similar approach to his subordinate as a parent takes care of his child. This situation arises because of the reflection of the cultural characteristics valid in collectivist societies to the organizations. The leader supports the employee in matters related not only to the employee's business life but also to his private life (Luu & Djurkovic, 2019). The leader directs his activities to ensure the welfare of the employee both at work and in his private life. In return for this favor, the employee shows respect and obedience to his superior.

For this purpose, Erden and Otken (2019) conducted a study to determine the relationship between paternalist leadership and discrimination. The findings indicate that benevolent and moral paternalistic leadership is negatively related to perceived discrimination in human resources practices like recruitment, hiring, promotion, assignments, delegation, evaluation, payment, rewards, training, and working conditions. The findings of the study show that when the leader acts authoritatively, employees perceive favoritism, especially in the recruitment process. This is

significant for leadership literature because it focuses on a leadership style that is viewed negatively in Western societies, contrary to Eastern countries like India, Pakistan, China, and Turkey. As a result, the leaders must have more knowledge and important insights about Eastern culture and employees who originated from Eastern lands to manage diversity in large firms. As similarly, Cheng and Wang (2015) assume that paternalistic leaders are generally people who care about their followers and worry on their behalf. The authors suggest that workers view such leaders as a kind of father. Undoubtedly, paternalistic leaders expect similar behaviours from other employees and so discriminatory behaviours within the organization decrease.

3.4. Positive Leadership and Discrimination

One of the most important roles of leaders in the modern world is to minimize discrimination in organizations and to provide an environment in which all employees participate. This is possible by exhibiting positive leadership styles. Positive leadership is not considered as a leadership type on its own, but as a common set of authentic, respectful, and inclusive leadership (Dadanlar & Abebe, 2020). The reason for this is that the three leadership styles mentioned are very closely related to each other.

If we briefly touch on these three types of leadership; authentic leaders are the leaders aware of their strengths and weaknesses. It cannot open the door to some problems in the organization by focusing only on its strengths. At the same time, they see their weaknesses and acts. In this context, they develop their strengths and try to overcome their weaknesses in line with development. Respectful leaders are leaders who respect and therefore value others (Corriveau, 2020). It is very important for these people to notice other people and to know their importance and value. These leaders need to actively confront their current responsibilities. To achieve this, they must be conscious of who or what they really are. Inclusive leaders are leaders who respect their subordinates and evaluate them accurately and impartially. This requires being consciously aware of the existence of the other person in their environment, recognizing the role appropriately, understanding the context of the situation correctly, and maintaining healthy mutual relations. These leaders create opportunities for dialogue about and across differences, demonstrate an interest in learning and be authentic about their own challenges (Shore et al., 2018) and do not discriminate among their followers based on individual characteristics such as gender, age, religion, race, ethnicity, sexual orientation, or other factors. Inclusive leaders only focus on, value, and try to make the most efficient use of the unique talents and different perspectives that individuals bring to the workplace.

As a result, discrimination impedes the full integration of individuals from stigmatized social groups at work as the opposite of inclusion. The study “Positive Leadership: Relationships with Employee Inclusion, Discrimination, and Well-Being” conducted by Adams et al. (2020) clarifies this point. According to the authors' wide-participation study covering many countries in Europe, Asia, and Africa, it was seen that the psychological levels were higher in organizations with positive leadership styles. This is especially important for leaders who understand the importance of teamwork. It will be extremely beneficial to exhibit these leadership styles to prevent occupations in organizations and increase team diversity. The study also found a positive relationship between positive leadership and both inclusion and discrimination. In addition, it has been found to have a stronger effect on the well-being of workers compared to inclusion discrimination. That means positive leadership approaches have larger impacts than others. Moreover, employees who see a positive and respectful approach from their leaders tend to see themselves as valuable and meaningful. As a consequence, the positive behaviours exhibited by the leader, the employees increasingly feel like a respected group members. As a reflection of these behaviours, which are based on mutual respect and tolerance and spread throughout the

organization, discriminatory behaviours are gradually disappearing ((Decker & Van Quaquebeke, 2015).

4. DISCUSSION

Discrimination is a phenomenon that dates to ancient times and is still valid today. Discrimination has devastating effects on both individuals and societies. Discrimination is frequently encountered in organizations, and this situation causes organizations to move away from their future goals. In this study, we examined the issue of discrimination and its relationship with some types of leadership like servant, ethical, paternalist, and positive leadership.

Discrimination in organizations appears in not one but many different forms. The most prominent of these are nepotism, cronyism, partisanship, patronage, clientelism, favoritism, and labor-intensive discrimination. Each of these types of discrimination has different characteristics, but their common point is that while protecting the interests of a particular person or group, they often do not consider the interests of other groups, which are more numerous, and ultimately oppose them.

To solve this phenomenon, there are many methods to combat discrimination in organizations. These methods are determined by the decisions of the company owners, organizational culture, shared common values, and, of course, leaders. Due to the subject of this study, the possible effects of different leadership types on the problem of discrimination were investigated and relevant articles in the literature were compiled.

In line with the findings, it has been observed that servant leadership has great effects on employees with different perspectives. The reason for this is that employees in organizations with servant leaders feel valued and thus become stronger. Servant leaders also successfully establish justice and provide social protection to individuals. If we look at ethical leaders, this type of leadership also has a significant impact on reducing discrimination. Widespread racism in the USA (as well as most countries) destroys the climate of commitment in organizations and strengthens racist employment policies, according to findings from a national government. The role of ethical leaders in this process is to reduce racist approaches and focus on organizational outcomes. This occurs when ethical leaders influence individuals and community managers and help them prevent discrimination. The other type of leadership discussed in the study was paternalistic leadership. Paternalistic leadership differs from most other types of leadership in one respect. The reason for this is that while this type of leadership has negative connotations in Western societies, it has the opposite feature in Eastern societies and is therefore quite common. According to the findings from studies on paternalistic leadership and discrimination, paternalistic leadership is negatively related to perceived discrimination in human resources practices like recruitment, hiring, promotion, assignments, delegation, evaluation, payment, rewards, training, and working conditions. If these leaders work in international organizations, they should pay attention to whether their employees adopt Eastern or Western social cultures. The fourth and last leadership type of the study is positive leadership, expressed in some studies as a mixture of authentic, respectful, and inclusive leaders. Empirical research has shown that authentic leaders empower employees by discovering both their strengths and weaknesses and reducing discrimination. Respectful leaders, on the other hand, try to reduce the negative impact of discrimination by valuing others and discovering who they are at their core. Inclusive leaders are leaders who respect their subordinates and can develop them quickly. These leaders never discriminate between their employees based on their characteristics such as age, gender, belief, physical appearance, and ethnicity. Inclusive leaders instead focus on the unique talents and different perspectives that everyone brings.

At the end of the study, it would be useful to mention some limitations. This study is not broad enough as it only includes a few types of leadership. Covering more and different types of leadership in future studies will contribute to solving this problem. On the other hand, the research in this study was conducted on different samples from around the world. As a result, it is not possible to know which type of leadership is more or less effective on the same sample. The third and final limitation of the research is the possibility of some leaders and employees being biased regarding discrimination. Unfortunately, this issue cannot be freely expressed and discussed by all individuals.

REFERENCES

- Adams, B. G., Meyers, M. C., & Sekaja, L. (2020). Positive leadership: Relationships with employee inclusion, discrimination, and well-being. *Applied Psychology, 69* (4), 1145-1173.
- Aytemiz, S. O., & Bolat, T. (2005). Örgütlerde bedensel ve zihinsel engelli işgören ayrımcılığı: Uygulamalı etik boyutuyla bir değerlendirme. *Öneri Dergisi, 6*(23), 35-45.
- Bearfield, D. A. (2009). What is patronage? A critical reexamination. *Public Administration Review, 69*(1), 64-76.
- Bedi, A. (2020). A meta-analytic review of paternalistic leadership. *Applied Psychology, 69*(3), 960-1008.
- Bhatti, S. H., Kiyani, S. K., Dust, S. B., & Zakariya, R. (2021). The impact of ethical leadership on project success: the mediating role of trust and knowledge sharing. *International Journal of Managing Projects in Business, 14*(4), 982-998.
- Bramoullé, Y., & Goyal, S. (2016). Favoritism. *Journal of Development Economics, 122*, 16-27.
- Cassidy, C., Howe, C., Warden, D., & O'Conner, R. C. (2004). Perceived discrimination and psychological distress: The role of personal and ethnic self-esteem. *Journal of Counseling Psychology, 51*(3), 329-339.
- Corriveau, A. M. (2020). Developing authentic leadership as a starting point to responsible management: A Canadian university case study. *The International Journal of Management Education, 18*(1), 100364.
- Dadanlar, H. H., & Abebe, M. A. (2020). Female CEO leadership and the likelihood of corporate diversity misconduct: Evidence from S&P 500 firms. *Journal of Business Research, 118*, 398-405.
- Decker, C., & Van Quaquebeke, N. (2015). Getting respect from a boss you respect: How different types of respect interact to explain subordinates' job satisfaction as mediated by self-determination. *Journal of Business Ethics, 131*, 543-556
- Erden, P., & Otken, A. B. (2019). The dark side of paternalistic leadership: employee discrimination and nepotism. *European Research Studies Journal, 22*(2), 154-180.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., Van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly, 30*(1), 111-132.

- Garcia-Huidobro, J. E. S. (1994). Positive discrimination in education: Its justification and a Chilean example. *International Review of Education*, 40, 209-221.
- Gotsis, G., & Grimani, K. (2016). The role of servant leadership in fostering inclusive organizations. *Journal of Management Development*, 35(8), 985-1010.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York: Paulist Press.
- Hebl, M., Cheng, S. K., & Ng, L. C. (2020). Modern discrimination in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 7, 257-282.
- Jaskiewicz, P., Uhlenbruck, K., Balkin, D. B., & Reay, T. (2013). Is nepotism good or bad? Types of nepotism and implications for knowledge management. *Family Business Review*, 26(2), 121-139.
- Khatri, N. (2016). Definitions of cronyism, corruption, and crony capitalism. In *Crony Capitalism in India* (pp.3-7). London: Palgrave Macmillan.
- Kılınç, E. (2023). *Liderlik yaklaşımları ve öne çıkan liderler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kılınç, E., & Aydın, A. (2017). Disiplin yönetiminin yönetsel etik açıdan incelenmesi: Bir kamu üniversite hastanesi örneği. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 11-22.
- Kirel, Ç. (2000). *Örgütlerde etik davranışlar, yönetimi ve bir uygulama çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Leasher, M. K. & Miller, C. E. (2012). Discrimination across the sectors: A comparison of discrimination trends in private and public organizations. *Public Personnel Management*, 41(2). 281-325.
- Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1): 95–107.
- Lupu, N. (2015). Party polarization and mass partisanship: A comparative perspective. *Political Behaviour*, 37, 331-356.
- Luu, T. T., & Djurkovic, N. (2019). Paternalistic leadership and idiosyncratic deals in a healthcare context. *Management Decision*, 57(3), 621-648.
- Mindell, A. (2002). *The deep democracy of open forums: Practical steps to conflict prevention and resolution for the family, workplace, and world*. Massachusetts: Hampton Roads Publishing.
- Moon, K. K., & Christensen, R. K. (2022). Moderating diversity, collective commitment, and discrimination: The role of ethical leaders in the public sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 32 (2), 380-397.
- Pellegrini, E. K., & Scandura, T. A. (2006). Leader–member exchange (LMX), paternalism, and delegation in the Turkish business culture: An empirical investigation. *Journal of International Business Studies*, 37(2), 264–279.

- PennState Student Affairs (2023, March). *The relationship between experiences of discrimination and presenting Distress.* https://ccmh.psu.edu/index.php?option=com_dailyplanetblog&view=entry&category=new-findings&id=41:the-relationship-between-experiences-of-discrimination-and-presenting-distress
- Pless, N. M. and Maak, T. (2004). Building an inclusive diversity culture: principles, processes and practice, *Journal of Business Ethics*, 54(2), 129-147.
- Rahman-Davies, A. (2022, April). *The cost of racism affects us all.* Friends Committee on National Legislation. <https://www.fcni.org/updates/2022-04/cost-racism-affects-us-all>.
- Saha, S., & Sharma, R. R. K. (2020). The impact of leaders' cognitive style and creativity on organizational problem-solving. *Benchmarking: An International Journal*, 27(8), 2261-2281.
- Saylı, H., & Kızıldağ, D. (2007). Managerial Ethics and to the analyze role of human resource management in formation of managerial ethics. *Afyon Kocatepe University Social Sciences Journal* 9 (1): 231-251.
- Schrötle, M., & Glammeier, S. (2013). Intimate partner violence against disabled women as a part of widespread victimization and discrimination over the lifetime: evidence from a German representative study. *International Journal of Conflict and Violence*, 7(2), 232-248.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176-189.

TÜRKİYE'DE YENİDEN YÜKSEK ENFLASYON NEDENİYLE ENFLASYON MUHASEBESİ SÜRECİ VE BİR UYGULAMA

Due to Again High Inflation Inflation Accounting Process in Turkey and an Application

Serkan AKÇAY*

*Doç. Dr., Artvin Çoruh Üniversitesi, serkan.akcay@artvin.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0646-4239

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi:

26.03.2024

Kabul Tarihi:

19.04.2024

Anahtar Kelimeler:

Enflasyon, Muhasebe, Ekonomi

JEL Kodları:

M40, M42, M49

Benzerlik Oranı:

Ithenticate: %15

ÖZ

Çalışmada enflasyon muhasebesine ilişkin tebliğin analizi yapılmıştır. Enflasyon düzeltmelerinde katsayıların nasıl hesaplandığını, düzeltmelerin hangi mali tablolara ve hangi tür hesap kalemlerine nasıl yansıtıldığını ve sonucunda da muhasebe kayıtlarının nasıl yapılacağını gösteren bir uygulama yapılmıştır. Çalışmanın amacı, enflasyon ve enflasyon muhasebesi ile ilgili teorik bilgiler verdikten sonra, uzun bir aradan sonra uygulama imkânı bulan enflasyon muhasebesinin nasıl yapılacağını ve şirketler üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Türkiye, uzun bir düşük enflasyon dönemi yaşandıktan sonra, 2022 ve 2023 yıllarında da yüksek enflasyonla karşılaşmış olup, birkaç yıl daha yüksek enflasyon riski bulunmaktadır. Yüksek enflasyon nedeniyle, şirketler normalden daha fazla kârlı görünmektedirler. Bu durum aldatıcı olup, yüksek görünüp fakat gerçekte öyle olmayan bu kârlara fiktif kârlar denir. Enflasyon muhasebesinin amacı ise, bu fiktif kârları çeşitli enflasyon düzeltme yöntemlerini uygulayarak normal hale getirmektir. Böylelikle, şirketlerin gerçeğe uygun bir şekilde vergilendirilmesi amaçlanır. Bunun sonucunda da şirketlerin önlerini daha net bir şekilde görmesi sağlanarak, doğru karar vermeleri için adım atılmış olur. Çalışma sonucunda, enflasyon muhasebesi ile ilgili düzeltmelerin ÜFE endeksi katsayılarına göre, mali tablo olarak sadece bilanço üzerinde ve parasal olmayan varlıklar kalemlerinde düzeltmeler şeklinde yapıldığı tespit edilerek düzeltme uygulamasına yer verilmiştir.

ABSTRACT

In the study, an analysis of the communiqué on inflation accounting was made. An application has been made that shows how the coefficients in inflation adjustments are calculated, how the adjustments are reflected in which financial statements and which types of account items, and how the accounting records will be made as a result. The aim of the study, after giving theoretical information about inflation and inflation accounting, is to reveal how to do inflation accounting, which has become possible to implement after a long time, and its effects on companies. After experiencing a long period of low inflation, Türkiye has also encountered high inflation in 2022 and 2023 years, and there is a risk of higher inflation for a few more years. Due to high inflation, companies appear to be more profitable than usual. This situation is deceptive, and these profits that appear high but are not actually so are called fictitious profits. The purpose of inflation accounting is to normalize these fictitious profits by applying various inflation correction methods. In this way, it is aimed to ensure that companies are taxed fairly. As a result, companies are enabled to see their future more clearly and steps are taken to help them make the right decisions. As a result of the study, it was determined that the corrections related to inflation accounting were made only on the balance sheet and non-monetary assets items in the financial statement, according to the PPI index coefficients, and the correction application was included.

Atf / Citation: Akçay, S. (2024). Türkiye'de Yeniden Yüksek Enflasyonla Birlikte Enflasyon Muhasebesi ve Bir Uygulama. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 104-123.

1. GİRİŞ

Enflasyon muhasebesi, uluslararası literatüre 1989’da yürürlüğe alınan 29 no’lu Uluslararası Muhasebe Standardı (UMS 29) “Yüksek Enflasyonlu Ekonomilerde Mali Raporlama” ile girmiştir. 2001 senesinin nisan ayında ise Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu, 1989’da Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi tarafından yürürlüğe alınan UMS 29 standardını kabul etmiştir. Bu standart, Türkiye’de “TMS 29 Yüksek Enflasyonlu Ekonomilerde Finansal Raporlama” adıyla ilk defa 31.12.2005 tarihli ve 26040 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe girmiştir.

TMS 29 standardı, kullanmış olduğu para birimi yüksek enflasyona sahip ülkenin para birimi olan kuruluşların, konsolide mali tabloları da içeren temel mali tablolarında uygulanır. Yüksek enflasyon olduğu ile alakalı mutlak bir oran vermez. Mali tabloların bu TMS 29 standardına göre düzeltme işlemi yapılmasının ne zaman lüzumlu duruma geleceği hususu bir takdir olayıdır (verginet.net).

Türkiye’de enflasyon muhasebesinin yaygın bir duruma gelmesi, 1997 senesinde 1 nolu Uluslararası Muhasebe Standardı olan ‘Mali Tabloların Sunuluş Esasları’ ile ilgili yapılmış olan değişikliklerle mevcut olmuştur. 1 Temmuz 1998’den sonraya ait muhasebe dönemleriyle ilgili, mali tabloların Uluslararası Muhasebe Standartları’na uygun bir şekilde olabilmesi için enflasyon muhasebesinin uygulanması zorunlu bir duruma gelmiştir. Bunun benzeri bir düzenleme Sermaye Piyasası Kurulu tarafından 28 Kasım 2001 tarihinde yürürlüğe giren XI/20 numaralı ‘Yüksek Enflasyon Dönemlerinde Mali Tabloların Düzeltmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ’ in yayımlanması ile gerçekleşmiştir. Tebliğin yürürlük tarihi ise 2003 yılı sonuna ait mali tabloları şeklinde değiştirilmiştir. 31 Aralık 2003 tarihi itibarıyla Sermaye Piyasası Kurulu mevzuatına tabi şirketler için gerekli kılınmıştır (Öksüz, 2003: 76-86).

TMS 29 standardından sonra, “TFRS Yorum 7: TMS 29 Yüksek Enflasyonlu Ekonomilerde Finansal Raporlama Standardı Kapsamında Düzeltme Yaklaşımının Uygulanması” 31.12.2006 tarihinden sonra muhasebe dönemlerini içerecek şekilde 15.06.2007 tarihli ve 26553 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe girmiştir. Bu yorum, 13.08.2008 tarihli ve 26966 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren 71 sıra nolu Tebliğ vasıtasıyla güncellenmiştir. Bu yapılan değişikliklerle, TMS 1 yayımlanmış olup, bu standart 31.12.2008 tarihinden sonraya ait olan muhasebe dönemlerini kapsamaktadır. Bu standardın bir yıl erken yürürlüğe girebilme durumu da bulunmaktadır.

Ayrıca, enflasyon düzeltmesi “BOBİ Finansal Raporlama Standardında “Bölüm 25: Yüksek Enflasyonlu Ekonomilerde Finansal Raporlama” adıyla yer bulmuştur(kgk.gov.tr).

29 Ocak 2022 tarihli Resmi Gazete ile yürürlüğe giren 7352 Sayılı Kanun ile Vergi Usul Kanununa ilave edilen geçici madde ile enflasyon muhasebesi uygulaması 2023 senesine ertelenmiştir. 31.12.2023 tarihli mali tablolar enflasyon düzeltmesi şartlarının meydana gelip gelmediği dikkate alınmaksızın enflasyon düzeltmesine tabi tutulacaktır. 2023 yılı muhasebe dönemine ait 1., 2. ve 3. geçici vergi dönemlerinde, enflasyon düzeltmesine ait şartların meydana gelip gelmediğine bakılmaksızın 31.12.2023 tarihi itibarıyla enflasyon muhasebesi uygulaması yapılacaktır. 31.12.2023 tarihine ait mali tablolar enflasyon düzeltmesine tabi iken, düzeltme ile elde edilecek olan kâr veya zarar farkı, geçmiş yıllar kâr veya zararı hesaplarında gösterilecektir. Geçmiş yıllara ait kâr vergilendirilmeyecektir, geçmiş yıl zararları ise matrahın tespitinde zarar olarak işlem görmeyecektir.

Enflasyon muhasebesi, örneğin stoklar ve maddi olmayan kıymetler gibi parasal olmayan değerlerin, enflasyon düzeltmesine tabi tutulacak bedellerinin hesaplanmış düzeltme katsayısı ile

çarpımı neticesinde, finansal tablonun ilgili olduğu zamandaki satın alma gücüne en yakın tutarda hesaplanması şeklinde tanımlanabilir (garantibbvayatirim.com.tr).

Vergi Usul Kanunu'na göre, "Bilanço esasına göre işlem yapan mükellefler, fiyat endeksindeki son üç muhasebe döneminde %100'den fazla artışın ve içinde bulunulan cari hesap döneminde %10'dan fazla artışın olması durumunda mali tabloları üzerinde enflasyon düzeltmesi yaparlar. Enflasyon düzeltmesi, her iki şartın olmaması durumunda sona erer." ifade edilir.

Hâlihazırda, Kamu Gözetim Kurumu'nun açıklamalarına göre, yıl sonunda vergi idaresinin haricindeki kurumların da enflasyon muhasebesine geçiş ekseninde hazırlıklar yaptığı görülmektedir. Bu amaçla, VUK ve Türkiye Muhasebe Standartları özelinde enflasyon dikkate alınarak hazırlanmış 31.12.2023 tarihli dönem sonu mali tabloları yılsonunda görülecektir.

Enflasyon muhasebesi, parasal olmayan bilanço değerlerine uygulanır ve bilanço kalemindeki nominal değer bugünkü değere dönüştürülür. Bu dönüştürme işlemi genel bir fiyat endeksi kullanılarak yapılır. Düzeltme işlemi resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 31.12.2023 tarihli bilançoya uygulanacaktır ve bu tarihte enflasyon muhasebesi uygulaması zorunlu tutulmuştur. Düzeltme yapılacak kalemin ilgili tarihteki değeri ile 31.12.2023 tarihindeki değeri arasındaki bir katsayı (ÜFE) hesaplanır ve bu hesaplanan katsayıya göre düzeltme yapılır. Bu tarihteki düzeltme tutarı ile 2024 yılındaki tutar arasındaki fark vergiye tabidir. Amortismanlar 31.12.2023 tarihindeki düzeltilen tutarlar üzerinden yapılacaktır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Aydoğan (2004), çalışmasında Türkiye'de 1980 yılına ait enflasyon oranının %107,2 şeklinde gerçekleştiğini belirtmiştir. Türkiye ekonomisinde 1980 yılından sonra bir defa daha 1994 yılında %149,6 olan yüksek enflasyon oranı ile karşı karşıya olduğunu belirtmiş, ülkede peş peşe yaşanan siyasi ve finansal krizlerin yüksek oranlı enflasyonu bugüne kadar taşıdığından bahsetmiştir.

Karasioğlu ve Erdemir (2005), çalışmalarında, 5024 Sayılı Kanun kapsamında kullanıcıların yapması gerekli olan düzeltme işlemlerinden bahsederek, geçiş dönemlerinde ve akabindeki dönemlerde işlem yapılacak düzeltmeleri örnekler vasıtasıyla anlatmışlardır. Fakat, enflasyon muhasebesi uygulaması şartlarından enflasyon oranlarının fiili olarak gerçekleşmemesinden dolayı kuyumcuların haricinde uygulamasının yapılmadığı ve çok kısa olan bir zaman diliminde uygulanabilmiş olsa da, bu düzeltmelerin sonucunda finansal tabloların kıyaslanabilirliği anlamlı bir duruma geldiğini belirtmişlerdir. Böylece de, işletmelerin ve tüm paydaşların işletmelerin fiili durumunu net olarak görmesini sağladığından bahsederek enflasyon muhasebesinin önemini ortaya koymuşlardır.

Koroğlu ve Uçma (2005), çalışmalarında, enflasyonist ortamın görüldüğü ekonomilerde tarihi maliyet esasına tabi muhasebe sistemlerindeki finansal tablolardaki bilgilerin şirketlerin mali durumunu ve faaliyet gerçekleştirmelerini gerçeğe uygun olmayan bir şekilde göstermekten uzak olduğunu ifade etmişlerdir. Bu fiyat değişimlerinde görülen olumsuz etkilerin giderilmesinin finansal tablolardaki fiyat değişimlerine göre tekrar düzenlenmesi ile olabileceği öngörülmüştür. Ayrıca, çalışmalarında enflasyon muhasebesinin, Türkiye'de uygulanabilirliğinin olup olmadığı üzerinde durulup değerlendirilmiştir.

Özkan (2005), çalışmasında, enflasyonu yeteri kadar dikkate almayan kayıt sistemlerinin, şirketlerin mali tablolarını bozduğunu ve bunun sonucunda da işlevsel bir kullanım sahası bulunması gereken finansal rasyoların gerçekçi bir fonksiyon görmesini yeterli olarak sağlamadığından bahsetmiştir. Çalışmasında, enflasyon düzeltmesi öncesine göre düzeltme

sonrası şirketlerin mali yapılarında meydana gelen değişimin çerçevesinin ifade edilmesi hedeflenmiştir.

Açık (2006), çalışmasında, fiyat dalgalanmalarının şirket yönetiminin veri sağlama anlamında kılavuzu olan muhasebenin düzenlediği finansal tablolar üstünde meydana gelen yansımaları onarabilecek enflasyon muhasebesi ile ilgili usul ve yöntemleri inceleyerek, bu alanda Türkiye’de meydana gelen yasal düzenlemeleri açıklamıştır.

Özdemir ve Arslan (2007), çalışmalarında geleneksel muhasebe, genel fiyat düzeyi muhasebesi ve cari fiyat düzeyi muhasebesi adı altında üç farklı yöntem ifade edilmiştir. Dördüncü yöntem de, genel fiyat düzeyi ile cari fiyat düzeyi yönteminin beraber oluşturduğu karma yöntem olarak ifade edilmiştir. Ayrıca, bu yöntemlerin birbirleriyle olan benzer yönleri ile farklı yönleri ise bu çalışmanın içeriğini oluşturmaktadır.

Doğan ve Tanç (2008), çalışmalarında özellikle günümüzde gelişen makul değer muhasebesi yaklaşımının şirketlerin yönetim anlayışı ve stratejilerinde meydana getirdiği etkilere dikkat çekmiştir. Makul değer muhasebesi, zaman-tutar yönüyle alakalı bir bilgi meydana getirmektedir. Ayrıca, yönetim anlayışı ve şirket yönetim stratejileri ile alakalı önemli değişimlere sebep olmuş, başka bir ifade ile katkı sunmuştur. Bu açıdan, makul değer muhasebesi, farklı paydaşlara, şirket varlıklarının, kısa ve uzun vadeli kaynaklarının ve öz kaynaklarının makul veya piyasa tutarlarını sunmaktadır.

Varol (2022), çalışmasında enflasyon muhasebesi vergi mevzuatı ve muhasebe standartları yönünden tartışılmış ve enflasyon muhasebesi kriterlerinin yüksek tutulduğu, sadece TÜİK verilerinin esas alındığı ve muhasebe standartları ve vergi mevzuatı arasında uyumsuzluklar tespit edilmiştir.

Yücel (2022), çalışmasında dünyada ve Türkiye’deki enflasyon sorunundan bahsederek bunun sonucunda düzenlenmiş ve uygulanmış olan enflasyon muhasebesi uygulamalarından bahsedilmiştir.

Arda (2023). çalışmasında, literatürde bulunan enflasyon muhasebesi modelleri ve enflasyonun finansal tablolar üzerindeki etkilerini giderme amaçlı olarak kullanılan yöntemlerden bahsedilerek açıklanmaya çalışılmıştır.

3. ENFLASYONUN TANIMI VE TÜRLERİ

Enflasyon, fiyatlar genel seviyesinin devamlı ve hissedilir bir şekilde artışını ifade eder. Başka bir ifadeyle, itibari millî gelirin, gerçek millî gelire karşın artışı demektir. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere fiyatlar genel seviyesi gösterge olarak kabul edilmekte ve artışın devamlı olduğu ifade edilmektedir (tr.wikipedia.org; mahfiegilmez.com).

Enflasyon çeşitleri incelendiğinde genel olarak klasik yönden talep ve maliyet enflasyonu olmak üzere ikiye ayrıldığı söylenebilir. Piyasalarda, talebin arzdan fazla olduğu yani arzın talebi karşılayamadığı enflasyon talep enflasyonudur. Yüksek bir talep olmadan, maliyet artışlarının neden olduğu enflasyon ise maliyet enflasyonudur (Kışal vd., 2003: 8). Genel olarak kaynak açısından iki tür enflasyon bulunmaktadır. Bunlar talep enflasyonu ve maliyet enflasyonudur (allianz.com.tr). Genel bir ifadeyle; talep enflasyonu, talep miktarının arz miktarını aşmasıyla beraber oluşan enflasyona denir. Arz, talebi karşılayamadığı durumda talep enflasyonu ortaya çıkar. Maliyet enflasyonu ise, üretimde kullanılan hammadde, malzeme ve materyal maliyetlerinin artması sonucunda ürün maliyetlerinin artması ve ürün fiyatlarının da bununla birlikte artışı ile meydana gelen maliyet türüdür. Ayrıca, diğer bir enflasyon türü olan yapısal enflasyon ise evveliyatla, arz miktarının talep miktarını karşılayamaması halinde meydana

gelen enflasyondur. Yapısal enflasyon, şirketlerin kâr oranlarının yüksek olarak oluşmasıyla da meydana gelmektedir (allianz.com.tr).

Enflasyon oranlarına göre enflasyon sınıflandırma ise, tanımsal olarak ılımlı enflasyon, yüksek enflasyon ve hiperenflasyon şeklindedir (mahfiogilmez.com). Teoride ise, ılımlı enflasyon gelişmiş ülkelerde yıllık olarak % 1-3 aralığında % 4 altı olarak kabul edilirken, gelişmekte olan ülkelerde ise yıllık olarak yüzde bu rakam % 4-6 aralığındadır. Yıllık olarak % 6'nın üzeri ise teoride yüksek enflasyon olarak kabul edilir. Hiperenflasyon ise aylık olarak % 50'nin üzeri iken, yıllık olarak % 200'ün üzeridir.

Hiperenflasyon en yüksek oranlı olarak yaşanan ve yaşandığı ülkenin ekonomisini yaşanamayacak şekilde zorlaştıran ve mutlaka çözüm bulunması gereken bir enflasyondur. Dünya tarihinde ise hiperenflasyon yaşamış birçok ülke bulunmaktadır. Bunlar özetle şu ülkelerdir (bbc.com).

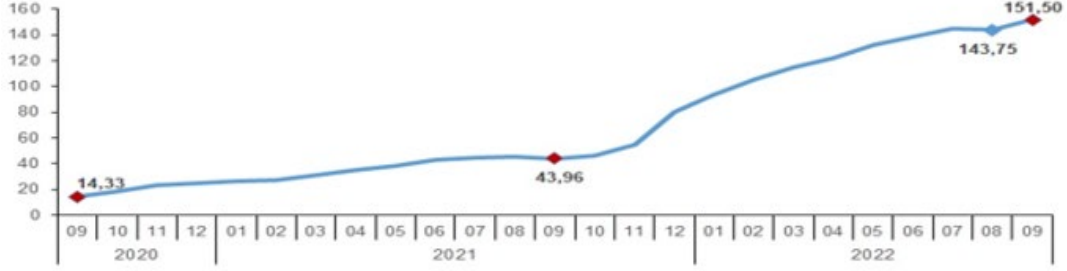
Dünya'da hiperenflasyonun en ağır yaşandığı ülkelere bakılacak olursa, en son hiperenflasyon yaşayan ülke Venezuela olup, 2016 yılından beri ülke hiperenflasyon sürecindedir. Ülkede ortalama aylık enflasyon 219 olurken, genel olarak fiyatlar ise 18 günde bir ikiye katlanmaktaydı. Yine tarihte hiperenflasyon yaşayan ülkeler incelendiğinde, 1946 yılında Macaristan'da günlük enflasyon % 207 iken, fiyatların genel olarak ikiye katlanış süresi 15 saattir. 1823 yılında Almanya'da günlük enflasyon oranı % 21 iken, genel olarak fiyatların ikiye katlanma süresi ise 3 gün 17 saattir. 1944 yılında ise, Yunanistan'da yaşanan hiperenflasyon döneminde günlük enflasyon oranı % 18 iken, fiyatların genel olarak ikiye katlanma süresi ise 4 gün 6 saat olmuştur. Yugoslavya'da ise, 1994 yılında yaşanan hiperenflasyonda günlük enflasyon oranı % 65, fiyatların ikiye katlanma süresi ise genel olarak 34 saat olmuştur. Zimbabwe'de ise 2008 yılında yaşanan hiperenflasyon sonucunda fiyatların katlanma süresi 25 saattir. Hiperenflasyon yaşayan tüm bu ülkelerin ortak noktası ise savaş yılları sonrasında olmaları ve karşılıksız para basma konusunda bazı ülkelerin savurgan olmasıdır. Sonucunda ise, bazı ülkelerin para birimlerini tarım üretimine endekslemesi, bazı ülkelerin altına endekslemesi şeklinde olmuştur. Ayrıca bu ülkelerin bazıları da tamamıyla para birimlerini değiştirerek, yeni bir para birimine geçmişlerdir.

4. TÜRKİYEDE ENFLASYON

Dünyada ilk kez enflasyon 16. yüzyılda yaşanırken, Türkiye'de ise enflasyonla ilk kez 1939 yılında karşı karşıya gelinmiştir. Üç haneli rakamlar ise 2000 yılından önce, 1980 ve 1994 yıllarında gerçekleşmiştir. 1980 yılında enflasyon oranı %107,2 olarak gerçekleşirken, 1994 yılında ise % 149,6 olarak gerçekleşmiştir (Aydoğan, 2004).

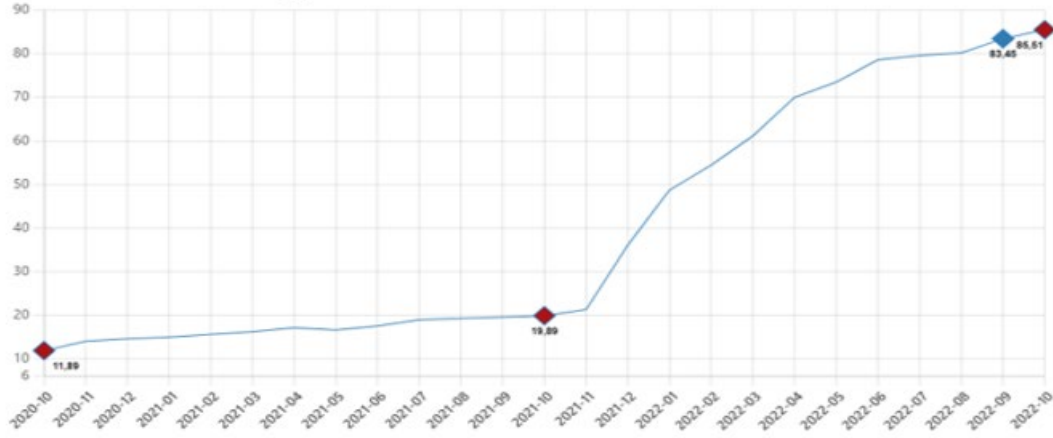
Türkiye'de 2000 yılı öncesinde üç haneli rakamları görmüş olan enflasyon, günümüzde de TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) rakamlarına göre ÜFE 2022 yılının Eylül ayı itibarıyla en yüksek oran olan % 151,50'yi bulmuş olup üç haneli rakamları görmüştür. Bu oran 2000 yılından sonra ÜFE'nin ulaştığı en yüksek rakamdır. Yine TÜFE'de Ekim-2023'e göre % 85,51'i görmüştür. Bu oran da 2000 yılından sonra görülmüş olan en yüksek TÜFE oranıdır. ÜFE ve TÜFE arasındaki yaklaşık % 66'lık fark ise dikkat çekicidir. Bu durum, üretici fiyatlarındaki artışın çok yüksek olduğunu ve yaşanan enflasyonun daha çok maliyet enflasyonu olduğunu doğrular niteliktedir.

2000 yılı öncesinde en yüksek enflasyon ise 1994 yılında yaşanmıştır. Bu yılda TÜFE yıllık olarak % 125,5, TEFE (ÜFE) ise % 146,5 olarak gerçekleşmiştir.



Grafik 1: Eylül-2023 İtibariyle ÜFE Ekim-2023 İtibariyle TÜFE

Kaynak : TÜİK, 2023.



Grafik 2: Ekim-2023 İtibariyle TÜFE

Kaynak : TÜİK, 2023.

5. ENFLASYONİST DÖNEMİN İŞLETMELERE ETKİSİ

Enflasyonist dönemin işletmeler üzerindeki birçok etkisi vardır. Bu etkiler özetle şunlardır (Köroğlu ve Uçma, 2005):

- Sermayeye olan etkisi: Enflasyon, işletmelere ait sermayeyi zamanla değer olarak zayıflatmaktadır. Bundan dolayı da işletmenin sermaye artışına olan ihtiyacı daha fazla olmaktadır. Yabancı kaynaklardan sermaye teminine olan gereksinim artmakta ve bu durumda da bilançonun rasyoları bozulmakta ve bilanço dengeleri bozulmaktadır.
- İşletme kârına olan etkisi: Enflasyonist bir dönemin sonucunda hesaplanan kâr, gerçek kârın çok üzerinde hesaplandığı için fiktif kârların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Fiktif kâr, enflasyonist ortamda, geçmiş yıllarda yapılmış olan giderlerin enflasyon nedeniyle gider yapılan zamandaki satın alma değeri ile hesaplanan yapıldığı günde aynı alım gücü değerine sahip olmamasından dolayı, hesaplara giderlerin gerçek bir şekilde yansıtılmadığı için, reelde kârın olduğundan daha yüksek görünmesi durumudur.
- Vergi yükümlülüğüne olan etkisi: Enflasyonist dönemlerde işletmeler reel kârlardan değil, fiktif kârlar üstünden vergilendirilmeye tabi tutulacaktır. Fakat fiktif kârlara göre yapılan vergilendirme sermayeyi aşındırır.

- Kâr dağıtımına olan etkisi: Meydana gelen fiktif kâr rakamları temel alınarak yapılacak olan kâr dağıtımı, gerçek kâra kıyasla daha fazla kârın dağıtılacağı anlamına gelecektir. Bu durum da kâr dağıtımını için öz kaynakların kullanılması anlamına gelmektedir. Bu da sermayenin yıpranması demektir.
- Stoklara olan etkisi: Enflasyonist dönemde reel olarak piyasa değerinin oldukça altında kalan stoktaki mallar bilançoda değer olarak düşük kalacağından bilanço stok kalemlerinin gerçek değerini göstermeyecektir.

6. ENFLASYON MUHASEBESİNİN TANIMI

Enflasyon muhasebesi, mali faaliyetlerin enflasyonist ortamda devam ettirilebilmesi için uygulanan bir yöntemdir. Kurumların bilançoları üstünde gerekli hesaplamalarla yapılan düzeltmeler ile enflasyonun zararlı etkisinden arındırılması amaçlanır. Böylelikle, enflasyonun meydana getirmiş olduğu suni değişikliklerin bilançolardaki yansımaları bertaraf edilerek kurumların gerçekçi anlamda performansına ve gerçek verilere ulaşılmış olur (ey.com/tr).

Diğer bir tanıma göre, enflasyon muhasebesi bir ihtisas muhasebesi olarak değil, enflasyonist zamanlarda kullanılan, genel muhasebenin eksik kaldığı zamanlarda ve durumlarda genel muhasebenin eksiklerinin giderilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını sağlayan muhasebe ile ilgili hesaplamalar ve kayıtlar bütünüdür (Arslan, 1997: 9 ; Yüce, 1998: 103). Başka bir tanıma göre de, enflasyon ile muhasebeyi birleştiren bir yöntemler ve kayıtlar bütünüdür. Tarihi maliyet esasına göre ifade edilmiş işletme varlıkları üzerinde ilgili düzeltmeleri yaparak bu varlıkların gerçek değeri ile gösterilmesini amaçlayan ve sağlayan muhasebedir (Akdoğan, 1980: 34 ; Açık, 2006: 347).

7. ENFLASYON MUHASEBESİNDE DÜZELTME VE KAYIT İŞLEMLERİ İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

Enflasyon muhasebesinde gerekli işlemleri yapabilmek için yapılacak sıralı işlemler bulunmaktadır. Bu işlemleri yapabilmek için kurumlarda aranan öncelikli şartlar şunlardır (VUK 555 Sıra Nolu G.T.) ;

- a) İşletmelerin gelirlerinin bilanço usulüne göre tespiti,
- b) Gelir veya kurumlar vergisinin mükellefi olunması.

Ayrıca, enflasyon muhasebesi ile ilgili yayımlanan tebliğe göre, enflasyon oranı son üç muhasebe döneminde %100'den ve içerisinde bulunan muhasebe döneminde % 10'dan yüksek olması şartı da bulunmaktadır.

Enflasyon düzeltmesinin amacı mali tablolarda yer alan kalemlerin değerlerinin ait olduğu zamandaki satın alma gücüne göre belirli endeksler ve belirlenen katsayılar yardımıyla tekrar hesaplanmasıdır. Amaç, reel değerlere yakın doğru bir hesaplama yapılmasıdır.

Enflasyon düzeltmesi yapılırken ise takip edilecek yollar ise sırasıyla şunlardır (msmmmo.org.tr):
İşletmenin;

- Parasal olmayan değerleri saptanır.
- Parasal olmayan değerlerin içerisinde parasal varlıklar çıkartılır.
- Düzeltmeye esas olacak tarih belirlenir.

- Düzeltmeye esas katsayı belirlenir.
- Düzeltmiş rakam ile düzeltmeden önceki rakam arasındaki fark belirlenir.
- Enflasyon düzeltmesi için hesaplanan fark ilgili bilanço hesabının altına açılacak olan muavin hesaba borç olarak kaydedilir. Enflasyon düzeltme hesabına (698 nolu hesap) ise alacak olarak kaydedilir. Sermaye hesabının düzeltilmesinde ise düzeltme farkı tutarı 502 nolu hesaba kaydedilir.
- Enflasyon düzeltme hesabının farkı kâr ve zarar durumuna göre 570 veya 580 nolu hesaba kaydedilir.

Tebliğe göre, enflasyon düzeltmesi işleminin yapılması gereken mali tablo, uygulamada sadece bilanço olarak görülmektedir.

555 Sayılı Tebliğ'e göre; düzeltme işlemini yerine getirmek için kullanılması zorunlu düzeltme katsayısını hesap etmek için; 2023 muhasebe dönemi sonuna ait bilançoda yer alan parasal olmayan değerler için dikkate alınacak düzeltmeye esas alınacak tarih aşağıdaki kriterlere göre yapılacaktır:

- a) Alış fiyatı ile değerlemesi yapılan menkul değerler ve mali duran varlıklar için satın alma tarihi esas alınır.
- b) İlk madde ve malzeme, ticari mallar, yarı mamul ve mamul stokların maliyetine eklenen unsurlar, maddi duran varlıklar ve bu varlıkları meydana getiren unsurlar, maddi olmayan duran varlıklar ve bu varlıkları meydana getiren unsurlar, özel tükenmeye tabi varlıklar ve bu varlıkları meydana getiren unsurlar, yıllara yayılan inşaat ve onarım hak edişleri ile haklar ve şerefîyeler, özel fonlar ve kâr yedekleri için deftere kayıt tarihi esas alınır.
- c) Parasal olmayan verilen depozito ve teminatlar ile avanslar için ödeme tarihi esas alınır.
- d) Aynı sermaye olarak ortaya koyulan değerler için mülkiyetin intikal ettiği tarih esas alınır.
- e) Kâr yedekleri, geçmiş yıl kârları ve dönem net kârının, parasal olmayan değer olarak değerlendirilecek fonların, öz sermaye kalemlerine ait fark hesaplarının sermayeye eklenmesi ile yükseltilen sermaye için tescil tarihi esas alınır.
- f) Nakit sermaye karşılığında alınan hisse senetleri için ödeme tarihi esas alınır.
- g) Aynı sermaye karşılığında alınan hisse senetleri için sermaye olarak koyulan değerlerin mülkiyetinin intikal ettiği tarih esas alınır.
- ğ) Temettü karşılığında alınan hisse senetleri için iştirak edilen şirket sermayesinin tescil tarihi esas alınır.
- h) Parasal olmayan kârşılıklar için bağlı buldukları ekonomik kıymet için tespit edilmiş tarih esas alınır.

Maliyet veya alış fiyatına eklenmiş ve düzeltmeye esas fiyat hesaplanırken indirilecek reel olmayan finansman maliyeti içinde bulunan parasal olmayan varlıklar şunlardır:

- Stoklar,
- Maddi duran varlıklar,
- Mali duran varlıklar,
- Özel tükenmeye tabi varlıklar.

Enflasyon muhasebesinde, düzeltme katsayısı ve taşıma katsayısı aracılığıyla ilgili hesaplamalar yapılır.

a) Düzeltme katsayısı hesaplaması üzerine kurulmuş formül aşağıdaki gibidir (muhasebetr.com):

Düzeltilme Katsayısı = Düzeltme Yapılacak Bilanço Tarihindeki ÜFE Endeksi / Düzeltmeye Esas Alınan İktisadi Kıymetin Aktife Girdiği Aya Ait ÜFE Endeksi

Bu formül sonucunda bulunacak katsayı ise düzeltme yapılacak dönemin mali tablolarında yer alan kalemlerle çarpılarak enflasyon muhasebesine göre düzeltilmiş rakamlar elde edilir.

b) Taşıma katsayısı ise bilançonun ait olduğu tarihe ait ÜFE fiyat endeksinin, bir önceki dönemin sonundaki ÜFE fiyat endeksinin bölünmesi yoluyla elde edilmiş olan katsayıdır. Parasal değerler için taşıma katsayısı bir alınarak uygulanır. Formülü ise aşağıdaki gibidir (30 Aralık 2023 Tarih ve 32415 Sayılı R.G.'de yayımlanan V.U.K. 555 Sıra Nolu Genel Tebliği):

Taşıma Katsayısı = Mali Tablonun Ait Olduğu Aya Ait ÜFE Katsayısı / Bir Önceki Dönemin Sonundaki ÜFE Katsayısı

c) Dönem Ortalama Düzeltme Katsayısı = Mali Tablonun Ait Olduğu Aya Ait ÜFE Katsayısı / (Mali Tablonun Ait Olduğu Aya Ait ÜFE Katsayısı + Mali Tablo Günü İtibarıyla Bir Önceki Geçici Cari Maliyet Vergi Döneminin Sonundaki ÜFE Katsayısı) / 2

555 Sayılı Tebliğe göre ilgili hesaplamalar yapıldıktan sonra enflasyon düzeltmesi ile ilgili olarak Tekdüzen Hesap Planında açılan ve kullanılması gereken hesaplar aşağıdaki gibidir:

05.05.2004 Tarihli ve 25453 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği'ne göre enflasyon düzeltme muhasebe kayıtlarının yapılmasında kullanılacak hesaplar şunlardır:

- 178- Yıllara Yaygın İnşaat Enflasyon Düzeltme Hesabı
- 358- Yıllara Yaygın İnşaat Enflasyon Düzeltme Hesabı
- 500- Sermaye Hesabı
- 502- Sermaye Düzeltmesi Olumlu Farkları Hesabı
- 503- Sermaye Düzeltmesi Olumsuz Farkları Hesabı(-)
- 570- Geçmiş Yıllar Karları Hesabı
- 580- Geçmiş Yıllar Zararları Hesabı
- 648- Enflasyon Düzeltmesi Karları Hesabı
- 658- Enflasyon Düzeltmesi Zararları Hesabı (-)
- 697- Yıllara Yaygın İnşaat Enflasyon Düzeltme Hesabı
- 698-Enflasyon Düzeltme Hesabı

8. ENFLASYON MUHASEBESİNDE KULLANILAN YÖNTEMLER

Bu yöntemler, tarihi maliyetleri esas alan yöntemler ve cari maliyet yöntemi (ikame maliyet yöntemi)'dir.

8.1.Tarihi Maliyetleri Esas Alan Yöntemler

Tarihi maliyetleri esas alan enflasyon muhasebesi yöntemleri geleneksel tarihi maliyet yöntemi ve genel fiyat düzeyi yöntemidir.

8.1.1. Geleneksel Tarihi Maliyet Yöntemi

Maliyet esasına dayanan bir yöntemdir. Geleneksel muhasebeye göre kâr; fiili gelir ile satın alım fiyatları ile değerlendirilmiş olan tarihi maliyetli girdiler ile arasındaki farktan oluşmaktadır (Akdoğan, 2004: 33; Özdemir ve Arslan, 2007: 93).

Fiyat istikrarının sağlandığı dönemlerde kullanılan bu yöntem, pratik ve verimli bir yöntem olarak değerlendirilebilir. Fakat, fiyatların istikrarsız olduğu dönemlerde bu yöntemin pratikliğinden ve verimliliğinden bahsetmek söz konusu değildir. Sebebi ise, fiyat istikrarsızlığının yoğun olduğu dönemlerde geleneksel tarihi maliyet yöntemini esas alarak oluşturulan bilgilerin geçerliliği düşük olmaktadır. Geçerliliğinin azalışının temel sebebi ise, bu yöntemin fiyat istikrarının olmadığı dönemlerde yetersiz kalmasıdır (Erdemir, 2005: 58).

8.1.2.Genel Fiyat Düzeyi Yöntemi

Genel fiyat düzeyi yöntemi, fiyatlardaki değişimlerin finansal tablolarda meydana getirdiği etkileri gidermek için finansal tabloların genel fiyat endeksleri ile düzeltilmesi işlemi yapılarak finansal tablo verilerinin, ilgili tabloların düzenlendiği tarihteki Türk Lirasının satın alma gücüne göre indirgenmesini sağlayan bir yöntemdir (Kaygusuz, 2003; Altınışık, 2019).

Enflasyon muhasebesine göre, ortakların paylarının satın alma gücünün korunması hedefleniyorsa genel fiyat düzeyi yöntemi dikkate alınarak uygulanmalıdır (Çelik, 2003: 2).

8.2. Cari Maliyet Yöntemi (İkame Maliyeti Yöntemi)

Kendi içerisinde şu şekilde sınıflandırma yapılabilir: Bunlar; yerine koyma maliyeti, net gerçekleştirilebilir değer, kullanım değeri, yoksun olma değeri ve makul değer'dir.

Finansal tablolardaki hesapların cari tutarlarıyla değerlendirme yapılmasını amaçlayan yöntemdir. Burada hedef, genel fiyat düzeyi yönteminden farklı bir şekilde sermayenin satın alım işlevini muhafaza etmekten öte, sermayenin üretim işlevini muhafaza etmektir. Üretici Fiyat Endeksi (ÜFE), genel ekonomi için ortalama bir değeri ifade etmektedir. Finansal tabloların tüm ülkede ortalama fiyat artışlarını ifade eden bir endeksle düzeltilmesi ise, enflasyonun etkilerini genel olarak yansıtacaktır. (Doğan, 1995:104).

Şirketler, ortaklardan ayrı olarak faaliyet gösteriyorsa ve hedef şirketin üretim gücünün muhafaza edilmesi ise ikame maliyeti yöntemi tercih edilip uygulanmalıdır. Fakat bu yöntemlerden ikame maliyeti muhasebesi yöntemi ve kârma yöntemin uygulamasında endeksin elde edilmesinde zorluklar ve muhasebenin tarafsızlık ilkesi konusunda çekinceler görülmektedir. Tarafsızlık ilkesi açısından bir değerlendirme yapılacak olursa yöntemlerin içinde en tarafsızı yine genel fiyat düzeyi yöntemi olarak değerlendirilebilir. Genel kabul görmüş bir fiyat endeksi kullanıldığı zaman, genel fiyat düzeyi muhasebesi yöntemi de yansız olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle uygulamalarda en çok genel fiyat düzeyi yöntemi tercih edilerek uygulanmaktadır(Çelik, 2003).

8.2.1. Yerine Koyma Maliyeti

Cari maliyetlerden biri yerine koyma maliyetidir. Ayrıca, yerine koyma maliyeti genel itibariyle varlıklarla alakalı bir değerlendirme şeklidir (Jcool, 2005; Ulsan, 2008). Yerine koyma maliyeti varlığın amortisman süresinin bitiminde yerine yenisinin koyulacağı tarihteki tutarı olmayıp bilançonun düzenlendiği tarihteki tutarıdır(Özkan, 1995: 10; Ulsan, 2008).

Tobin'in q Oranı isimli yöntemle göre bir kıymetin cari tutarı, o varlığın yerine koyma maliyeti ile kıyaslanır ve işletmelerin kıymetlerinin cari tutarları, bu kıymetlerin yerine koyma maliyetine bölünür(Yalçın, 2020; muhasebeveri.com)

Kıymetlerin yerine koyma maliyetlerinin yükselişte bulunduğu enflasyonun yüksek olduğu durumlarda Tobin'in q oranı Fiyat/Defter Değeri oranından daha düşüktür ve bu oranlar arasındaki fark, işletmelerin kıymetleri ne kadar eski ise o kadar yüksek çıkma eğilimindedir. Buna ilaveten, teknolojik ilerlemelere bağlı bir şekilde kıymetlerin yerine koyma maliyetinin, defter değerlerinden daha hızlı bir şekilde azaldığı durumlarda, Tobin'in q oranı, Fiyat/Defter Değeri oranından daha yüksek çıkmaktadır(Ercan vd., 2006: 67; Yalçın, 2020).

8.2.2. Net Gerçekleşebilir Değer

Net gerçekleşebilir değer; faaliyetin olağan süreci içinde, tahmin edilmiş satış fiyatından, tahmin edilmiş tamamlanma maliyeti ve satış işleminin meydana gelmesi için lüzumlu olan tahmin edilmiş satış giderlerinin toplamının azaltılmasıyla meydana gelen değeri ifade eder (Akın ve Kurşunel, 2010: 324).

Net gerçekleşebilir değer net satış değeri veya net piyasa değeri olarak da adlandırılmaktadır (IASB Discussion Paper, 2005: 39; Uluşan, 2008: 134)). Bu tutar, varlığın kurumdan çıkış tutarıdır (Barth and Landsman, 1995: 99; Uluşan, 2008: 134).

Sermaye Piyasaları Kanunu'nun 22. maddesine göre; stoklar, elde etme maliyeti ve net gerçekleşebilir değer arasında hangisi düşükse onunla değerlendirilir. Stokların elde ediş maliyeti yerine net gerçekleşebilir tutar ile değerlendirme işlemi yapılabilmesi için, net gerçekleşebilir değerinde elde etme maliyetine göre %10'dan daha yüksek tutarının düşmesi ve bu tutar düşüşünün yakın bir gelecekte ortadan kalkacağına yönelik somut bir gerekçenin olması gereklidir (Akın ve Kurşunel, 2010: 315).

Net gerçekleşebilir değer formülü aşağıdaki şekilde formüle edilebilir (halkbankkobi.com.tr).

Net Gerç. Değer = Beklenen Satış Fiyatı – Beklenen Tamaml. Maliyeti – Beklenen Satış Giderleri

8.2.3. Kullanım Değeri

Varlıklar için en uygun değer kullanım değeri olduğu görüşü Irwing Fisher (1897, 1930) tarafından ortaya konmuştur (Diewert, 2005: 14; Uluşan: 2008: 136).

Kullanım değeri, bir varlık veya nakit yaratan birimden elde edilmesi beklenen gelecekteki nakit akışlarının bugünkü değeridir (resmigazete.gov.tr).

Geniş bir tanımla; kullanım değeri, varlıklardan normal şartlarda gelecek zamanda elde edilmesi umulan nakit akımlarının belirli bir iskonto oranı uygulanarak bugünkü tutarının hesaplanmasıdır. Normal faaliyet şartlarında bir şirketin, kapatılması için gelecekte ödeme yapılması zorunlu olan net nakit çıkışlarının iskonto edilmiş tutarları ile ifade edilir (Özkan ve Terzi, 2009: 31).

Varlığın kullanım değerinin hesaplamasında aşağıdaki unsurlar dikkate alınır(resmigazete.gov.tr):

- İşletmenin varlıktan kazanmayı umduğu gelecekteki nakit akışlarının tahmin edilmesi;
- Gelecekteki nakit akışlarının miktarında ve zamanında meydana gelebilecek değişikliklerle alakalı beklentiler;
- Piyasa riski muaf tutulmuş cari faiz oranı ile formüle edilmiş paranın zaman değeri;
- Varlıkta olan belirsizliğe katlanmanın tutarı,
- Likidite yetersizliği gibi, piyasaya girenlerin işletmenin varlıktan kazanmayı umduğu gelecek zamandaki nakit akımlarının fiyatlandırmasına katacağı diğer unsurlar.

8.2.4. Yoksun Olma Değeri

Yoksun olma değeri değerlemeye tabi olan varlıktan yoksun olunması halinde tabi olunması umulan en büyük zarar değeridir(Uluşan, 2008: 137). Değerleme yapılırken değerlemeye tabi tutulacak olan varlıkların fırsat değerleri dikkate alınır. Varlığı elde etmekle kaçırılan en minimum maliyetli zarar temel olarak alınır (Akdoğan, 2004:70).

8.2.5. Makul Değer

UMS'ye göre, makul değer karşılıklı olarak pazarlık yapılması durumunda, uzman ve talepkâr gruplar arasında bir varlığın değişimi veya bir borcun ifa edilmesi halinde meydana gelmesi gereken değerdir. Makul değer, varlığın birbiri ile herhangi bir bağı olmayan gruplar arasında el değiştirme işlemi sonucunda meydana gelir (Sarioğlu, 2002: 52; Doğan vd., 2008).

Literatürde daha fazla gerçeğe uygun değer kavramı kullanılmakla beraber, Sermaye Piyasası Kurulu ve Hazine Müsteşarlığı Tebliği'nde makul değer, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'nca kullanılan tebliğe göre rayiç değer ve TFRS'lerde ise gerçeğe uygun değer olarak tanımlanmaktadır. Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yayımlanan Sermaye Piyasasında Muhasebe Standartları Hakkında Tebliğ'e göre makul değer, "bilgili ve istekli gruplar arasında, herhangi bir ilişkiden etkilenmeyecek koşullar altında, bir varlığın alım satım fiyatı veya yükümlülüklerin meydana gelmesine esas oluşturacak tutar" şeklinde ifade edilmiştir (Özcan, 2021: 17).

Tablo1. Enflasyon Düzeltme Yöntemleri

YÖNTEMLER	GELENEKSEL YÖNTEM	GENEL FİYAT DÜZEYİ YÖNTEMİ	CARİ MALİYET YÖNTEMİ
Hangi Amaçla Kullanıldığı	Nominal Olarak Sermayeyi Muhafaza Etmek	Sermayenin Satın Alım Gücünü Muhafaza Etmek	Sermayenin Üretim Gücünü Muhafaza Etmek
Esas Aldığı Maliyet Türü	Tarihi Maliyet	Tarihi Maliyet	Cari Maliyet
Ölçü Olarak Esas Aldığı Birim	Paranın Nominal Değeri	Paranın Satın Alma Gücü	Varlıkların İkamе Fiyatı
Dünyada Uygulanma Durumu	Fazla	Fazla	Az
Bilgiye Ulaşma Açısından	Çok Kolay	Kolay	Zor
Yönetim Muhasebesindeki Etkinliği	Düşük	Yüksek	Çok Yüksek
İşletmenin Devamlılığına Etkisi	Düşük	Yüksek	Çok Yüksek
Amortisman Tabi Değer	Tarihi Maliyet	Düzeltilmiş Tarihi Maliyet	Cari Maliyet
Bilgiye Güven Açısından	Objektif	Objektif	<u>Subjektif</u>

Kaynak: Özdemir, F.S. ve Arslan, S. (2007).

9. ENFLASYON MUHASEBESİ İŞLEMLERİ VE BİR UYGULAMA

Örneğin, işletme aktifine Haziran 2020'de 175.000 TL bedelle giren ve idari büroda kullanılan bir fotokopi makinasının değerinin düzeltme katsayısına göre yeniden hesaplanması ve muhasebe kayıtları aşağıdaki gibidir. İşletme, normal amortisman yöntemine göre kayıt yapmaktadır. Fotokopi makinasının amortisman tutarı da 31.12.2023 tarihi itibarıyla 140.000 TL'dir. Aynı tarihte işletmenin tescil edilmiş ve ödenmiş sermaye tutarı ise 420.000 TL'dir.

Düzeltilme Katsayısı = Düzeltilme Yapılacak Bilanço Tarihindeki ÜFE Endeksi / Düzeltilmeye Esas Alınan İktisadi Kıymetin Aktife Girdiği Aya Ait ÜFE Endeksi

Düzeltilme Tutarı = Düzeltilme Katsayısı x İktisadi Kıymetin Aktife Girdiği Tarihteki Değeri

31.12.2023 tarihindeki ÜFE Endeksi = 211069,45

Haziran 2020'deki ÜFE Endeksi = 35201,91

$$\text{Düzeltilme Katsayısı} = \frac{211069.45}{35201,91} = 5,9959$$

Fotokopi Makinası Enflasyon Düzeltme Tutarı = 5,9959 x 175.000 TL = 1.049.282,50 TL

Amortisman Tutarının Enflasyon Düzeltme Tutarı = 5,9959 x 140.000 TL = 839.426 TL

Sermaye Tutarının Düzeltme Tutarı = 5,9959 x 420.000 TL = 2.518.278 TL

Yapılan hesaplamalardan sonra, enflasyon düzeltmesi ile ilgili yapılacak olan muhasebe kayıtları aşağıdaki gibidir.

31.12.2003 tarihi için hesaplanan tutar ile önceki tutarlar arasındaki fark hesaplanır.

Fotokopi makinası için kayıt yapılacak tutar = 1.049.282,50 – 175.000= 874.282,50 TL

Amortisman için kayıt yapılacak tutar = 839.426 – 140.000 = 699.426 TL

Sermaye için kayıt yapılacak tutar = 2.518.278 – 420.000 = 2.098.278 TL

01.2024	
255.Demirbaşlar Hesabı	874.282,50_
255.99. Enflasyon Fark Hesabı	874.282,50_
698.Enflasyon Düzeltme Hesabı	874.282,50_
Demirbaşlar hesabının düzeltme kaydı	
698. Enflasyon Düzeltme Hesabı	699.426,00_
257. Bir. Amortisman Hesabı	699.426,00_
257.99. Enflasyon Farkı. Hs.	
698. Enflasyon Düzeltme Hesabı	2.098.278,00_
502. Sermaye Düz. Olumlu Fark Hs.	2.098.278,00_
502.01. Enflasyon Düz. Fark Hs.	

698. ENFLASYON DÜZELTME HESABI

699.426,00_	874.282,50_
2.098.278.00_	
2.797.704.00_	874.282,50_
	(1.923.421,50_) ZARAR (-)

En sonunda da enflasyon düzeltmesi, 580. Geçmiş Yıl Zararları Hesabı'na aktarılarak kapatılır.

580. Geçmiş Yıl Zararları Hesabı	1.923.421,50_	
698. Enflasyon Düz. Hesabı		1.923.421,50_

Enflasyon düzeltmesi için genel bir örnek: (Bilanço düzeltmesi ile ilgili)

X A.Ş.'NİN 31.12.2023 TARİHLİ BİLANÇOSU (ENFLASYON DÜZELTMESİ ÖNCESİ)

1. DÖNEN VARLIKLAR	490.000	3. KISA VADELİ YABANCI KAYNAKLAR	270.000
100.Kasa	150.000	300. Banka Kredileri	120.000
101.Alınan Çekler	70.000	320.Satıcılar	90.000
102.Bankalar	100.000	321.Borç Senetleri	60.000
120.Alicılar	140.000		
153.Ticari Mallar	30.000	4. UZUN VADELİ YABANCI KAYNAKLAR	382.000
2. DURAN VARLIKLAR	852.000	400.Banka Kredileri	150.000
252.Binalar	494.000	421.Borç Senetleri	232.000
254.Taşıtlar	300.000	5. ÖZ KAYNAKLAR	690.000
255.Demirbaşlar	200.000	500.Sermaye	450.000
257. Bir. Amort. (-)	142.000	540.Yasal Yedekler	45.000
		570.Geçmiş Yıllar Karı	125.000
		590. Dönem Net Karı	70.000
	1.342.000		1.342.000

Düzeltilme Katsayısı = Düzeltilme Yapılacak Bilanço Tarihindeki ÜFE Endeksi /
 Düzeltilmeye Esas Alınan İktisadi Kıymetin Aktife Girdiği Aya Ait ÜFE Endeksi

$$\text{Düzeltilme Katsayısı} = 211069,45 / 146588,69 = 1,44$$

Bilançodaki Parasal Olmayan Kıymetlerin Değerlemesi

Aktif Hesaplar

$$153.\text{Ticari Mallar} = 30.000 \times 1,44 = 42.000$$

$$252.\text{Binalar} = 494.000 \times 1,44 = 711.360$$

$$254.\text{Taşıtlar} = 300.000 \times 1,44 = 432.000$$

$$255.\text{Demirbaşlar} = 200.000 \times 1,44 = 288.000$$

$$257.\text{Birikmiş Amort.} = 142.000 \times 1,44 = 204.480$$

Pasif Hesaplar

$$500.\text{Sermaye} = 450.000 \times 1,44 = 648.000$$

$$540.\text{Yasal Yedekler} = 45.000 \times 1,44 = 64.800$$

153.Ticari Mallar Hesabı	12.000	
252.Binalar Hesabı	217.360	
254.Taşıtlar Hesabı	132.000	
255.Demirbaşlar Hesabı	88.000	
698.Enflasyon Düzeltme Hesabı		449.360
698.Enflasyon Düzeltme Hesabı	280.280	
257.Birikmiş Amort. Hesabı		62.480
502.Sermaye Düzeltme Olumlu Farkları Hesabı		198.000
540.Yasal Yedekler Hesabı		19.800
570.Geçmiş Yıllar Karı Hesabı	125.000	
590.Dönem Net Karı Hesabı	70.000	
698.Enflasyon Düzeltme Hesabı		195.000
698.Geçmiş Yıllar Karı Hesabı	360.080	
570.Geçmiş Yıllar Karı Hesabı		360.080

X A.Ş.'NİN 31.12.2023 TARİHLİ BİLANÇOSU (ENFLASYON DÜZELTMESİ SONRASI)			
1. DÖNEN VARLIKLAR	502.000	3. KISA VADELİ YABANCI KAYNAKLAR	270.000
100.Kasa	150.000	300. Banka Kredileri	120.000
101.Alınan Çekler	70.000	320.Satıcılar	90.000
102.Bankalar	100.000	321.Borç Senetleri	60.000
120.Alicılar	140.000		
153.Ticari Mallar	42.000	4. UZUN VADELİ YABANCI KAYNAKLAR	382.000
2. DURAN VARLIKLAR	1.226.880	400.Banka Kredileri	150.000
252.Binalar	711.360	421.Borç Senetleri	232.000
254.Taşıtlar	432.000	5. ÖZ KAYNAKLAR	1.076.880
255.Demirbaşlar	288.000	500.Sermaye	450.000
257. Bir. Amort.(-)	204.480	502.Ser.Düz.Olum.Fark	198.000
		540.Yasal Yedekler	64.800
		570.Geçmiş Yıllar Karı	364.080
	1.728.880		1.728.880

10. SONUÇ

Enflasyon, ekonomik bir sorundur. Türkiye, zaman zaman dünyada yüksek enflasyon sorunu yaşayan ülkeler arasında yer almaktadır. Bundan dolayı enflasyon oranını indirmek için ekonomik ve politik tedbirler alınmaya başlanmıştır. Ayrıca, yüksek enflasyon kontrol altına alınmadığı sürece çok tehlikeli boyutlara gelebilmektedir. Şu sıralar enflasyon sorununu yüksek oranlarda yaşamayan ülkelerde bile, geçmiş yıllarda çok yüksek enflasyon oranları ile karşılaşılmıştır. Bunlara örnek olarak, 1823 yılında Almanya'da günlük enflasyon oranı % 21 iken, genel olarak fiyatların ikiye katlanma süresi ise 3 gün 17 saattir. Günümüzde ise Almanya Federal İstatistik Ofisi'ne göre, TÜFE. Almanya'da Haziran 2023'te yıllık TÜFE yüzde 6,4 olarak gerçekleşmiştir. 1944 yılında ise Yunanistan'da yaşanan hiperenflasyon döneminde günlük enflasyon oranı % 18 iken, fiyatların genel olarak ikiye katlanma süresi ise 4 gün 6 saat olmuştur. Günümüzde Yunanistan'da ise Yunanistan İstatistik Kurumu (ELSTAT), Temmuz 2023'te ayında yıllık enflasyon oranını yüzde 11,6 olarak açıklamıştır. Enflasyonun kontrol altına alınmadıkça ne boyutlara ulaşabileceği bu iki örnekte de ortadadır. Kontrol altına alınmadıkça enflasyonun işletmeler üzerindeki etkisi de yıkıcı olmaktadır.

Enflasyonist dönemin işletmelerin özetle sermayesine, kârına, vergi yükümlülüğüne, kâr dağıtımına ve stoklarına etkisi olmaktadır. Ayrıca enflasyonist dönemlerde, yabancı kaynaklardan sermaye teminine olan gereksinim artmakta ve bu durumda da bilançonun rasyoları ve bilanço dengeleri bozulmaktadır.

2023 yılı itibariyle son üç yıllık enflasyon oranı % 100'ü aştığı için ve son 12 aylık enflasyon oranı ise % 10'u aştığı için Türkiye'de enflasyon muhasebesi uygulanması için gerekli olan şartlar meydana gelmiştir. Türkiye'deki şirketler UMS 29 standardına göre enflasyon muhasebesi uygulayabilmektedir. Ancak, 29 Ocak 2022 Tarihli ve 31734 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7352 Sayılı Kanun'a göre 2021 ve 2022 muhasebe dönemleri ile birlikte 2023 yılı geçici vergi dönemlerinde Enflasyon Muhasebesi şartlarının yerine gelip gelmediğine

bakılmaksızın mali tabloların enflasyon düzeltmesine tutulmayacağı öngörülmüştür. Enflasyon muhasebesi düzeltmesi 31 Aralık 2023 tarihine kadar ertelenmiştir.

2023 sonunda yayımlanan tebliğe göre uygulanacak olan enflasyon muhasebesi ile şirketlerin kayıplarının azaltılması hedeflenmiştir. Enflasyon muhasebesi ile yapılacak düzeltmelerle fiktif kârların önüne geçerek işletmelerin korunması amaçlanmaktadır. Enflasyon muhasebesi ile işletme iflaslarının azaltılması, ekonomik kayıpların önlenmesi ve böylelikle işsizlik oranının daha fazla yükselmesinin önlenmesi de söz konusudur. Enflasyon muhasebesi ile işletmelerin enflasyondan dolayı olan kayıpları giderilerek işletmelerin doğru vergilendirilmesi de sağlanmış olacaktır.

30 Aralık 2023 tarihinde Remi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 555 Sayılı Tebliğ’e göre, mali tablolardan sadece bilanço üzerinde enflasyon düzeltmesi yapılacaktır. Enflasyon düzeltmesi, bilançonun aktif ve pasif tarafındaki parasal olmayan varlıklara uygulanacaktır. Parasal olmayan varlıklar 2023 yılı sonunda yürürlüğe giren tebliğin ekinde belirtilmiştir. Düzeltmeler için bilanço değerleri kullanılacak eğer finansman gideri olan kalemler varsa bu rakamlar indirgenerek düzeltme işlemleri yapılır. Düzeltmeler için ilgili tarihe ait yıl ve ilgili ayın ÜFE katsayısı kullanılacaktır. Bunun için de ilgili tebliğe göre düzeltme katsayısı ve 2024 ve sonrası için taşıma katsayısı kullanılır. 31 Aralık 2023 tarihli iki adet bilanço düzenlenecek olup, bunlardan biri enflasyon düzeltmesi öncesi bilanço, diğeri de enflasyon düzeltmesi sonrası bilançodur. Beyanname ise düzeltmeden önce verilecek olup, enflasyon düzeltmesi ise beyanname verilecek tarihe kadar yapılmalıdır. 2024 yılındaki düzeltmeler vergiyi etkileyecektir. İki bilanço arasında oluşan müspet fark 698.Enflasyon Düzeltme Hesabı aracılığıyla 570.Geçmiş Yıl Kârları Hesabı’na, menfi fark ise 580.Geçmiş Yıl Zararı Hesabına aktarılacaktır. Bunun sonucunda, 570 nolu hesap düzeltilmiş tutarı ile enflasyon düzeltmesinden sonraki bilançoda yer alacaktır. 2024 yılı başında ise açılış kaydı düzeltilmiş hesap kalemleri ile yapılacak olup, ilgili kalemlerin düzeltilmesi 2023 yılına ait muhasebe defterlerine kayıt edilecektir. Özet bir ifadeyle, 31.12.2023 tarihine ait finansal tablolar enflasyon düzeltme işlemine tabi iken, düzeltme ile elde edilecek olan kâr veya zarar farkı, geçmiş yıllar kâr veya zararı hesaplarında gösterilecektir. Geçmiş yıllara ait kâr vergilendirilmeyecektir, geçmiş yıl zararları ise matrahın tespitinde zarar olarak işlem görmeyecektir. Eğer, kurumlar enflasyon muhasebesine tabi tutulmazsa ve fiktif kârlar üzerinden vergilendirme devam ederse bu sermayenin zamanla aşındırılmasına yol açabilir.

KAYNAKÇA

- Açık, S. (2006). “Enflasyonun Finansal Tablolar Üzerindeki Etkilerini Giderici Bir Tedbir Olarak Enflasyon Muhasebesi Ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8 (2), s.347.
- Akdoğan, N. (2004). Enflasyon Muhasebesi Kurumsal Yaklaşımlar ve Türkiye Uygulaması, Gazi Büro, Ankara.
- Akın, H. & Kurşunel, F. (2010). “TMS-2’ye Göre Stokların Değerlemesinde Özellik Arz Eden Durumlar”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, s.315.
- Altınışık, İ. (2019). Enflasyonun İşletmeler Üzerindeki Etkisi ve Bu Etkileri Gidermeye Yönelik Yöntemler, İksad Yayınevi, Ankara.
- Arda, A. (2023). “Enflasyon Muhasebesi”, Parion Akademik Bakış Dergisi, 2 (1), ss.23-32.
- Aydoğan, E. (2004). “1980’den Günümüze Türkiyede Enflasyon Serüveni”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Celal Bayar Üniversitesi..İ.İ.B.F , 11 (1).

- Barth, M. E. & Landsman, W. R. (1995). "Fundamental Issues Related to Using Fair Value Accounting for Financial Reporting", *Accounting Horizons*,9(4), pp. 97-107.
- Bingöl, O., <https://vergiyedair.com/2022/07/08/onbir-soruda-enflasyon-muhasebesi/> Erişim Tarihi: 16.02.2024.
- Çelik, A. (2003). Fiyatlar Seviyesindeki Değişmelerin Mali Tablolara Etkileri ve Enflasyon Muhasebesi: Enflasyon Muhasebesi Yöntemlerinden Fiyatlar Genel Seviyesi Modeli Uygulaması, *Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İstatistik Genel Müdürlüğü, Ankara*, s.2.
- Diewert, W. E. (2005). *The Measurement of Business Capital, Income and Performance. Tutorial Presented at the University Autonoma of Barcelona. Spain.* <http://www.econ.ubc.ca/diewert/barc3.pdf>. Erişim Tarihi: 16.09.2023.
- Doğan, A., Güngör Tañç, Ş. & Tañç, A. (2008). "Makul Değer Muhasebesi ve İşletme Yönetimi Üzerine Etkileri", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (1), s.s.453-473.
- Ercan, M.K., Öztürk, M.B., Küçükkaplan, İ., Başcı, E.S. & Demirgüneş, K. (2006). *Firma Değerlemesi: Banka Uygulaması, Literatür Yayınevi, İstanbul*, s.67
- Erdemir, N.K. (2005). *Enflasyon Muhasebesi Uygulamalarında Meydana Gelen Aksaklıklar ve Çözüm Önerileri, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya*.
- IASB (International Accounting Standards Board) Discussion Paper (2005). *Measurement Bases for Financial Accounting - Measurement on Initial Recognition Prepared by Staff of the Canadian Accounting Standards Board.* <http://www.iasb.org/NR/rdonlyres/E1A542DB-3A19-47AC-B995-FCFA044F3EC/0/MeasurementBasesforFinancialAccountingDPfullversion.pdf>. Erişim Tarihi: 03.08.2023.
- Jcool (2005). *Advantages and Disadvantages of Historical Cost Accounting.* <http://www.echeat.com/essay.php?t=26975>. Erişim Tarihi: 12.07.2023.
- Karasioğlu, F. & Erdemir N.K. (2005). *Enflasyon Muhasebesi Uygulamalarında Temel İşlemler Üzerine Bir Çalışma, Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (5), s.s. 145-167.
- Kaygusuz, S.Y. (2003). "Enflasyon Muhasebesi, Yüksek Enflasyon Dönemlerinde Mali Tabloların Düzeltilmesi" www.isguc.org/arc_view.php?ex=161. Erişim Tarihi 15.08.2023.
- Kishalı, Y., Yılmazcan, D. & Işıklar S.(2003). *Enflasyon Muhasebesi, Türkmen Kitabevi, Yayın No: 218*, s.8
- Koroğlu, Ç. & Uçma, T. (2005). "Enflasyonun Mali Tablolar Üzerine Etkisi ve Enflasyon Düzeltmesinin İşletmelere Uygulanması", *Mevzuat Dergisi*, Sayı:90.
- Öksüz, F. (2003). "Enflasyon Muhasebesi", *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı:63, ss.76-86.
- Özcan, İ. (2021). *Gerçeğe Uygun Değer Muhasebesinin Kazanç Kalitesine Etkisi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*, s.17.
- Özdemir, S. & Arslan, S., (2007). "Enflasyon Muhasebesinde Kullanılan Yöntemlerin Karşılaştırmalı Analizi", *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:2, ss.87-104.
- Özkan, T. (2005). "Enflasyon Muhasebesi Uygulamasının Firmaların Finansal Yapıları Üzerine Etkileri", *Muhasebe ve Denetime Bakış*, Sayı: 15, ss.49-72.

- Özkan, M. & Terzi, S. (2009). Gerçeğe Uygun Değer Ölçümünün Uluslararası Muhasebe Standartları ve Amerika Muhasebe Standartları (SFAS) Açısından İncelenmesi. *Mali Çözüm Dergisi*, (92), 23-50.
- Sarioğlu, K. (2002). “Enron Olayı”, *Yönetim, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, Yıl:13, Sayı:43, ss.49-53.
- Uluslan, H. (2008). “Değerleme Esasları Ve Finansal Tabloların Niteliksel Özellikleri Açısından İncelenmesi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1), ss.129-154.
- Yalçın, H. (2020). Tobin'in Q Oranı: Piyasa Değeri/Yerine Koyma Maliyeti
- Varol, N. (2022). “Inflation Accounting in Terms of Tax Legislation and Accounting Standards in Turkey”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 93, ss.19-30.
- Yıldız, S. (2022). *Teorikten Görgüle Muhasebe Araştırmaları*, Orion Akademi, Bölüm:4, ss.95-128.
- Yüce, M. (1998). “Enflasyon Muhasebesi”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 31, s.103.
- https://www.muhasbevergi.com/modules/blog/datafiles/FILE_E3D5EE-E5B891-7AFCD1-C57E80-3991CC-3303E8.pdf. Erişim Tarihi: 18.08.2023.
- <https://tr.wikipedia.org/wiki/Enflasyon>. Erişim Tarihi: 18.10.2023.
- <https://www.mahfiyegilmez.com/p/ekonomi-sozlugu.html>. Erişim Tarihi: 18.02.2024.
- https://www.allianz.com.tr/tr_TR/seninle-guzel/enflasyon-nedir.html#/azye-customer-application-form. Erişim Tarihi: 11.02.2024.
- <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=> Erişim Tarihi: 15.02.2024.
- <https://www.halkbankkobi.com.tr/tr/uzmanina-danisin/makaleler/muhasebe-ve-denetim/enflasyonun-ismetmeler-ve-mali-tablolar-uzerine-etkisi.html>. Erişim Tarihi: 09.03.2024.
- <https://www.ozdogrular.com.tr/v1/tr/component/k2/item/9963-enflasyon-muhasebesi> Erişim Tarihi: 12.03.2024.
- <https://www.linkedin.com/pulse/enflasyon-muhasebesi-hasan-sancak/> Erişim Tarihi: 18.07.2023.
- <https://www.garantibbvayaitirim.com.tr/medium/ResearchReports-PartialFile-2680.vsf>. Erişim Tarihi: 25.02.2024.
- <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/03/20060318-5.htm> Erişim Tarihi: 16.07.2023.
- https://www.researchgate.net/publication/340754531_TURKIYE_MUHASEBE_STANDARTLARINDA_YER_ALAN_BIR_DEGERLEME_OLCUSU_GERCEGE_UYGUN_DEGER_A_Valuation_Measurement_Taking_Part_In_Turkish_Accounting_Standards_Fair_Value Erişim Tarihi: 17.02.2024.
- <http://www.muhasebettr.com/yazarlarimiz/suleymancakir/002/> Erişim Tarihi: 18.01.2024.
- https://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/63MaliCozum/21-63%20FUAT%20%C3%96KS_%C3%9CZ%20.doc Erişim Tarihi: 30.01.2024.
- <https://tr.investing.com/economic-calendar/turkish-ppi-872> Erişim Tarihi: 18.02.2024.

- <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Fiyat-Endeksi-Nisan-2023-49653>. Erişim Tarihi: 22.02.2024.
- <https://www.halkbankkobi.com.tr/tr/uzmanina-danisin/makaleler/muhasebe-ve-denetim /TMS-2-Stoklar-Standardina-Gore-Net-Gerceklesebilir-Deger-Kavrami-ve-Stoklarin-Degerlemesi0.html>. Erişim Tarihi: 11.02.2024.
- https://www.ey.com/tr_tr/financial-accounting-advisory-services/enflasyon-muhasebesi#:~:text=Enflasyon%20muhasebesi%2C%20finansal%20faaliyetlerin%20y%C3%BCksek,enflasyon%20etkisinin%20ortadan%20kald%C4%B1r%C4%B1lmas%C4%B1%20ama%C3%A7lan%C4%B1r. Erişim Tarihi: 12.02.2024.
- https://www.verginet.net/dtt/1/TMS29YuksekEnflasyonluEkonomilerdeFinansalRaporlama_6625.aspx. Erişim Tarihi: 20.02.2024.
- <https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/v2/Diger/Y%C3%9CKSEK%20ENFLASYONLU%20EKONOMILERDE%20FINANSAL%20RAPORLAMA%20HAKKINDA%20UYGULAMA%20REHBERI.pdf>. Erişim Tarihi: 10.03.2024.
- <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-45341271>. Erişim Tarihi: 07.03.2024.
- <http://msmmmo.org.tr/wp-content/uploads>. Erişim Tarihi: 09.01.2024.