

Kooperatif Postası



KARINCA

Ekim 2025 YIL: 91 SAYI: 1066 ISSN: 1300-1450



EKİM 2025



KARINCA

Yıl: 91 Sayı: 1066
Ekim 2025

ISSN: 1300 - 1450

Türk Kooperatifçilik Kurumu Basın, Yayın, Araştırma
Danışmanlık ve Eğitim Hizmetleri İşletmesi Adına

Sahibi
Prof. Dr. Ali Fuat ERSOY

Yazı İşleri Müdürü ve Baş Editör
Prof. Dr. Serdar SAĞLAM

Editörler Kurulu
Prof. Dr. Nurettin PARILTI
Prof. Dr. Serdar SAĞLAM
Prof. Dr. Muharrem ÇETİN
Prof. Dr. Turhan ÇETİN
Prof. Dr. Haşim ÖZÜDOĞRU
Prof. Dr. Hasan YAYLI
Prof. Dr. Mehmet BAŞ

İdare ve Yazışma Adresi (Yönetim Yeri)
Head Office and Correspondence Address
Mebusevleri Mah. Turgut Reis Cad. No: 15/6
06570 Çankaya - ANKARA
Tel: (0312) 472 99 59 - 472 99 11
Belge Geçer: (0312) 472 97 64
www.koopkur.org.tr
koopkur@gmail.com
admin@koopkur.org.tr

20 Mayıs 1931'de kurulan kamu yararına çalışan,
TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU
Basın, Yayın, Araştırma Danışmanlık ve Eğitim
Hizmetleri İşletmesinin aylık dergisi

Yazılarda savunulan fikirler yazarlarına aittir.
Gönderilen yazı ve haberler iade edilmez
Yazılar elektronik ortamda teslim edilir.

Yayın Türü
Yaygın Süreli Yayın

Yayın Tarihi
28 Ekim 2025

Grafik, Tasarım:
GÖKSU MATBAACILIK
Gökhan KOÇ
Kazım Karabekir Cad. No: 39/98
İskitler - ANKARA
gokhankoc82@hotmail.com

Bu Sayıda.....

BAŞYAZI; SERDAR SAĞLAM 3

SALİM ARSLAN
27. MİLLETLERARASI KOOPERATİFÇİLİK
KONGRESİ 29-30 EYLÜL 2025
TARİHLERİNDE İSTANBUL'DA YAPILDI 5

MUSTAFA YAVUZ
KOOPERATİFLERDE YÖNETİM KURULU
ÜYELERİNİN BİLGİ ALMA VE İNCELEME
HAKKI 15

ÖZDEM SATICI TOPRAK
KOOPERATİF ORTAKLARININ KİŞİSEL
ALACAKLISININ TALEP EDEBİLECEĞİ
UNSURLAR 21

YETER DEMİR USLU
SAĞLIK KURUMLARINDA İŞE
DEVAMSIZLIK 25

"91 YILDAN SEÇMELER,,

- **TURGUT AKKAŞ**
MİLLİ KALKINMADA ZİRAATIN ÖNEMİ 29
- **SAMİ ÖCAL**
TANZİM SATIŞLARI İSTİHLÂK KOOPERATİFİ 30
- **NUSRET UZGÖREN**
NE YAPMALI? 32
- **FETHİ ÇELİKBAŞ**
MİLLİ EKONOMİ VE TASARRUF KURUMUNUN,
20'NCİ YILI DOLAYISIYLA 33
- **MUHİP CİHAT ANI**
KOOPERATİFLERİ KURTARACAK MUCİZE 36
- **DOĞUDAN VE BATIDAN VECİZELER** 38

Başıyazı

Prof. Dr. Serdar SAĞLAM

Değerli kooperatif Gönüllüleri;

29 Ekim 2025 tarihinde Cumhuriyetimizin 102. yılına eriştik. Bu özel günde ülkemizin etrafındaki ateş çemberi ve kargaşalıkları izledikçe bağımsızlığımız, toprak bütünlüğümüz ile Cumhuriyetimizin değerini daha iyi anlıyor ve idrak ediyoruz.

Türkiye Cumhuriyeti, 102 yıl önce başta **Mustafa Kemal Atatürk** ve **silah arkadaşları** ile binlerce şehit ve gazinin çabaları ile kuruldu. Türkiye, sadece yıkılan bir imparatorluğun küllerinin arasında doğmadı aynı zamanda çağdaş bir devlet olmanın yoluna doğru bir istikamet kazandı.

Türkiye Cumhuriyetinin kuruluşu, 19 Mayıs 1919'da **Atatürk**'ün Samsuna adım atması, 27 Temmuz - 07 Ağustos 1919 Erzurum Kongresi, 04-11 Eylül Sivas Kongresi ile 27 Aralık 1919'da Ankara'ya gelişi ile Ankara'nın milli mücadelenin merkezi haline dönüşmesi sürecinde 06 - 11 Ocak 1921 I. İnönü, 23 Mart - 1 Nisan 1921 II. İnönü zaferleri, 23 Ağustos 1921 - 13 Eylül 1921 Sakarya Meydan Savaşı ve 26 Ağustos 1922 tarihinde başlayan Büyük Taarruz ile 30 Ağustosla sona eren Başkomutanlık Meydan Muharebesi ile gerçekleşmiştir.

Şüphesiz ki, yukarıda bahsedilenler sadece Türkiye'nin kuruluşunu sağlayan askeri cephelerde yüz yüze gerçekleştirilen muharebe, savaş ve zaferlerdir. Bunların ötesinde imparatorluğun birkaç yüzyıllık gerileme, çöküş ve aynı zamanda modernleşme çabaları söz konusudur.

Avrupa'daki Rönesans ve Reform hareketleri, Merkantilizm, yeni kıtaların keşfi, Okyanus üzerinden deniz ticaret yollarının gelişmesi ve Rusya üzerinden yeni bir ticaret yolunun doğuşu ile Akdeniz ve İpek Yolunun ticari önemini kaybetmesi, Batıda burjuva sınıfının doğuşu ve güçlenmesi, Yeni topraklardan Avrupa'ya altın akımı ile bu ülkelerin dünyayı sömürgeleştirme süreci ortaya çıkmıştı.

Çin ve Hindistan'ın dahi İngiliz sömürgesi haline geldiği dünyada Osmanlı devleti yarı sömürge bir devlet haline dönüşmüştü. Ülkede farklı etnik toplulukların Avrupa'nın tahrikiyle şekillenen milliyetçilik hareketlerine dayalı ayaklanma ve isyanları, savaşlar ve toprak kayıpları yaşanıyordu. İktisaden çöken imparatorlukta devlet eliyle sürdürülen modernleşme, sanayileşme ve eğitimde yenileşme çabaları bazı grupların muhalefetine rağmen devam ediyordu. Özellikle askeri okullarla başlayan ve diğer alanlara da uzanan yenileşme ve eğitim hareketleri ile belirli bir aydın grubun varlığından da söz edilebilirdi.

1789'da Fransız İhtilali ile başlayan babadan oğlan geçen yönetim ve hanedanların yıkılması Osmanlı devletinde de etkisini göstermişti. Özellikle Genç Osmanlılar ve Jöntürkler şeklinde adlandırılan fikir toplulukları dâhil hemen hemen bütün aydınlar da **"meşrutiyet"** özlemi ve çabası vardı.

1839 Tanzimat Fermanı, 1856 Islahat Fermanı, 1876 I. Meşrutiyet ve 1908 II. Meşrutiyet ve Kanunu Esasi süreçleri aydınlar arasında Cumhuriyet fikrinin oluşumunun aşamalarıdır.

Türkiye Cumhuriyetinin kuruluşu 23 Nisan 1920 tarihinde Büyük Millet Meclisinin açılışı ile esasen başlamıştı. Henüz cumhuriyet ilan edilmeden 20.01.1337 (1921) tarihinde Büyük Millet Meclisinin 85 sayılı kanunun 1. maddesinde **"hâkimiyetin bila kaydü şart milletin olduğu, idare usulü halkın mukadderatını bizzat ve bilfiil idare etmesi esasına**

müstenittir” ifadesi bulunmaktadır. 2. Madde: icra kudreti ve teşri salahiyeti milletin yegâne ve hakiki mümessili olan Büyük Millet Meclisinde tecelli ve temerküz eder ve 3. Maddede ise: Türkiye Devleti, Büyük Millet Meclisi tarafından idare olunur ve hükümeti, **“Büyük Millet Meclisi Hükümeti”** unvanını taşır denilmektedir (Kili, Gözübüyük, 1985: 91).

Türkiye, ifadesi henüz **Türkiye Cumhuriyeti** resmi olarak ilan edilmeden önce ilk defa 1921 Anayasasında yer almıştır.

Mustafa Kemal, 29 Teşrîn-i Evvel 1339 (29 Ekim 1923) tarihinde Cumhurbaşkanı seçilmesi üzerine Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde yaptığı Konuşmada yeni Türk devletin ismini **“Türkiye Cumhuriyeti”** olarak tescil ile dünyaya ilan ediyordu (Özgen, 2024: 290).

Cumhuriyetimizin 102. Yılı hepimize kutlu olsun...

Dergimizin, bu sayısında da yine kendi sahalarında uzman yazarlarımızın makale ve yazıları ile karşınızdayız.

Gelecek sayılarımızda da kooperatifçilik konusu başta olmak üzere memleketimizin bütün sorunları üzerinde duracak ve çözüm üretmek noktasında çaba göstermeye devam edeceğiz.

Sağlıcakla kalın...

Kaynaklar

Kili, Suna; Gözübüyük, Şeref (1985). Türk Anayasa Metinleri - Senedi İttifaktan Günümüze, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Özgen, Yüksel (Editör)(2024), Atatürk’ün Söylev ve Demeçleri Cilt II (1922-1924), Ankara: Atatürk Kültür, Dil Ve Tarih Yüksek Kurumu Atatürk Araştırma Merkezi Yayınları



**29 EKİM
CUMHURİYET
BAYRAMI
KUTLU OLSUN.**

27. MİLLETLERARASI KOOPERATİFÇİLİK KONGRESİ 29-30 EYLÜL 2025 TARİHLERİNDE İSTANBUL'DA YAPILDI

Salim ARSLAN

Türk Kooperatifçilik Kurumu tarafından düzenlenen 27. Milletlerarası Türk Kooperatifçilik Kongresi 29-30 Eylül 2025 tarihlerinde İstanbul'da yapıldı.

Ana teması “**Güncel Gelişimler Işığında Sosyal Ekonomi Ekosistemi**” olan kongre **Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Ali Fuat Ersoy**’un açılış konuşması ile başladı.

Başkan; Kooperatifler sahip olduğu ilke ve değerler gereği iklim değişikliği, yoksullukla mücadele, gıda güvenliği ve sürdürülebilir kalkınma gibi pek çok küresel konuda aktif rol oynamaktadır. Bu sebeple Sürdürülebilir Kalkınma

Hedefleri doğrultusunda **Birleşmiş Milletler 2025 Yılı** **Uluslararası Kooperatifler Yılı** ilan etmiştir. 2025 Uluslararası Kooperatifler Yılı (UKY) kutlamaları ve etkinlikleri tüm dünyada kooperatif işletmelere dikkat çekmeyi ve kooperatifler eliyle topyekun bir ekonomik ve sosyal kalkınmayı hedeflemektedir.

2025 yılının Uluslararası Kooperatifler Yılı olarak ilan edilmesi ülkemizde de yüz yıllık bir maziye sahip olan kooperatifçilik kültürünün gelecek nesillere aktarılması, karşılıklı yardım, dayanışma ve demokrasi temelli kooperatif yapılanmalarına ilişkin farkındalığın artırılması için kaçırılmayacak bir fırsat olarak değerlendirilmektedir.



Yönetim Kurulu Başkanı **Prof. Dr. Ali Fuat Ersoy**





İstiklal Marşı ve Saygı duruşu

Bu çerçevede 2025 Uluslararası Kooperatifler Yılı çerçevesinde Türk Kooperatifçilik Kurumu olarak **27. sini düzenlediğimiz Milletlerarası Türk Kooperatifçilik Kongresi**'nin ülkemizde kooperatifçiliğin gelişmesine katkı sağlamasını dilerim. Bu vesile ile katılım ve katkılarınızdan dolayı hepinize teşekkür ediyor, kongremiz hepimize hayırlı olsun dedi ve Türkiye'de kooperatifçiliğin tarihsel gelişimi hakkında konuşmasını yapmak üzere *Marmara Üniversitesi emekli Öğretim Üyesi Prof. Dr. Osman ALTUĞ*'u kürsüye davet etti.

Prof. Dr. Osman ALTUĞ Kooperatiflerin %80'nin İstanbul'da olması nedeniyle toplantının burada yapılmasının çok anlamlı olduğunu söyledi. **ALTUĞ**, kooperatifçilerin yakalarına kırmızı gül taktıklarını kırmızı gülün üretimi gösterdiğini duygusal olduğunu insanların bir şekilde



Prof. Dr. Osman ALTUĞ

kooperatiflerde menfaat değil üretimi, paylaşım nedeniyle bir araya geldiklerini, Türk literatüründe kooperatifçiliğin başlangıcı Şeyh Bedrettin'e dayandığını, kooperatifçiliğin bir üretim olduğunu, günümüzde kooperatifçiliğin tekrar güncel hale getirilmesi çalışmasının özünde dünyada farklı oranlarda olsa gelir dağılımındaki adaletsizliği giderme olduğunu Türkiye'de kooperatifçilik hareketinin başlamasında özellikle finans yetersizliği olduğunu

Ege de 130 tane kooperatif bankası kurulduğunu ancak bunların çoğunun günümüze gelemediğini bunlar içinde Ziraat Bankasının örnek gösterebileceğini, Türkiye’de kooperatifçiliğin zar zor yavaş yavaş geliştiğini Türkiye’de kooperatifçiliğin ihtiyaçtan doğduğunu, üretim kooperatifi, tarımsal kooperatifi, sigorta kooperatifi değişik şekillerde kooperatiflerin kurulduğunu, bunlardan bir de eğitim kooperatifi kurulduğunu Türk Kooperatifçilik Kurumunun bununla ilgilenmesinin ayrıca anlam ifade ettiğini, Türkiye’de barınma ihtiyacını karşılamak için konut kooperatifleri kurulduğunu bunun en büyük örneği Ankara Batıkent te Murat Karayalçın’ın kurduğu Kent-Koop konu kooperatifi İstanbul’da Bedrettin Dalan’ın konut ve iş yeri kooperatifçiliğinde büyük çabaları olduğunu, Dünyada gelir adaletini sağlamak için kooperatifler kurulduğunu İngiltere’de insanlarda paylaşım kültürü varken Türkiye’de olmadığını söyledi.



Prof. Dr. Ali Fuat ERSOY



Doç Dr. Nülfir SERİNLİKLİ

Türkiye’de “**Güncel Gelişmeler Işığında Sosyal Ekonomi Ekosistemi**” Ana Teması

“Türkiye’de “**Güncel Gelişmeler Işığında Sosyal Ekonomi Ekosistemi**” ana teması ile gerçekleştirilen kongreden önce kabul edilen 2 hakem değerlendirilmesinden geçirilmiş ve 36 adet bildirinin özetlerinden oluşan “**27. Milletlerarası Türk Kooperatifçilik Kongresi Özet Metin Bildiri Kitabı**” da hazırlanarak sanal ortamda paylaşılmıştır.



Dr. Öğr. Üyesi Burçin BAŞARAN





Dr. Hayati BAŞARAN



Doç. Dr. Özkan ZÜLKÜFOĞLU



Öğr. Gör. Gökçe Deniz UÇAR

“27. Milletlerarası Türk Kooperatifçilik Kongresi Özet Metin Bildiri Kitabı”, Prof. Dr. Nevzat AYPEK, Prof. Dr. Cemalettin AKTEPE, Assoc. Prof. Dr. Doğuş YÜKSEL ile Yardımcı Editör: Arş. Gör. Nuriye Varol GÖNEN’in editörlüklerinde hazırlanmıştır.

Baş Editör **Prof. Dr. Nevzat AYPEK**, özet metin bildiri kitabının sunuşunda şu görüşleri dile getirmiştir:

- “Türk Kooperatifçilik Kurumu 1944 yılından bugüne kadar bu kongre ile beraber 27 Milletlerarası Kooperatifçilik Kongresi düzenlemiştir. Bugüne kadar gerçekleştirilen Türk Kooperatifçilik Kurumu tarafından düzenlenen Milletlerarası Kooperatifçilik Kongrelerin ana temaları, tarihleri ve düzenlendiği yerler şöyle sıralanabilir”:

AYPEK, daha önceki yıllarda düzenlenmiş olan 26 Milletlerarası Türk Kooperatifçilik Kongresi’nin ana tema ve düzenlendikleri ülke ve şehirleri sıralamıştır. Daha sonra da şu ifadelerle sunumunu tamamlamıştır:

- “Bilim ve Hakem Kurulunda bulunan ve/veya bildiri özet ve tam metninin değerlendirmesini yapan öğretim üyelerine ve

Düzenleme Kurulu üyelerine, 24. Milletlerarası Türk Kooperatifçilik Kongresi’nin gerçekleştirilmesindeki özverili çalışmalarından dolayı teşekkür ederiz”.

Türkiye ve dünyanın farklı

yerlerinden kongreye katılan öğretim elemanları ile tebliğlerinin başlıkları şu şekildedir:

Ali Fuat Ersoy,
“Kooperatiflerle Diğer Şirketler, Vakıflar ve Dernekler Arasındaki Farklar”;

Burçin Başaran, Nilüfer Serinikli, Yasemin Oraman,
“Kooperatiflerin Dijital Ekosisteme Entegrasyonu: Dijital Pazaryerleri”;

Cemalettin Aktepe, “Su Ayak İzi Türkiye’nin Dış Ticaret Politikaları İçin Bir Değişken Olur Mu?”;

Cemalettin Aktepe, İbrahim H. Kayral, “Konaklama İşletmelerinde İnovasyon Uygulamaları Ve Türkiye’deki İşletmelerin Adaptasyonu: Nitel Bir Araştırma”;

Cemalettin Aktepe, Dilan Özdemir, “Türkiye’de Kirlilik Sığınağı Hipotezinin Geçerliliği”;

Cemalettin Aktepe, Fatma İzgi, “Uluslararası Ticarete Yapay Zekâ Uygulamaları: Bibliyometrik Bir Analiz”;

Cemil Şenel, M. Veysel Kaya, Eyüp Kağnıcı, Yeşil Dönüşüm ve Döngüsel Ekonomi Uygulamaları: Türk Bankacılık Sektörü İle İlişkisi”;

Ceren Atbin, Bakiye Kılıç Topuz; “Kadın Kooperatiflerinin Ortakların Gelir ve İstihdamına Etkisi: Samsun İli Örneği”;

Ebru Irmak, Hayati Başaran, Muaffak Sarioğlu, “Sulama



Doç. Dr. Bakiye Kılıç TOPUZ



Irmak Ece GÖKÇE



Araş. Gör. Kevser ŞAHİN



Prof. Dr. Kamil Ufuk BİLGİN



Araş. Gör. Merve EMİRCAN GÜLERYÜZ



Araş. Gör. Nuriye VAROL GÖNEN

ve Köy Kalkınma Kooperatif Faaliyetlerinin Bilanço Analizi Yönüyle Değerlendirilmesi”;

Ebru Irmak, Muaffak Sarıoğlu, “Tarımsal Kalkınma Kooperatiflerinde Devlet Desteklerine Erişim: **Edirne İli Lalapaşa İlçesi Örneği**”;

Erdoğan Güneş, “Kırsalda Güven ve Güç: Tarımsal Kooperatifçilik Kültürünün Geliştirilmesi, Engeller ve Stratejik Dönüşüm”;

Esra Çiğdem Cezlan, “Bütünleşik Afet Yönetiminde Kooperatif Ekosistemi: Kriz Temelli Müdahalede Gereksinimler”;

F. Figen Ar, “Kooperatiflerde Ucuz Dönüşüm: Eş Zamanlı Sosyal, Ekonomik ve Dijital Değişim İçin Pratik Bir Yol Haritası”

Gökçen Şenel, “Güler Yüz Zorunlu Mu? Kooperatifçilik Literatüründe Duygusal Emek Üzerine Bibliyometrik Analiz”;

Gülfiz Ergin Demirdağ, “Kadın Kooperatiflerine Yönelik Tutumlar”;

Demirdağ Gökçe Deniz, Enver Aydoğan, Gülfiz Ergin, “Kooperatiflerde Lider - Üye Etkileşimi Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi”;

Hakan Uzun, “PlatformKooperatifçiliği: Dijital Ekonomide Adil ve Sürdürülebilir Bir Alternatif”;

Hayati Başaran, Nursel Suzaner Kılıç, “Konjektür

ve Üst Politika Belgelerinin Türkiye’de Kooperatifçilik Üzerine Etkisi”;

Hayati Başaran, Serap Topal, “Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde Kooperatifçiliğin Düşünsel Gelişimi”;

Hüseyin Tayyar Güldal, “Kooperatiflerde Dijital Dönüşüm: Uluslararası Uygulamalardan Türkiye İçin Strateji Önerileri”;

Irmak Ece Gökçe, “Greenwashing İle Mücadelede Kooperatiflerin Güven Avantajı”;

Mehmet Arslan, Abdurrahman Okur, Elcin Atay, “BİST ve KGK Yaklaşımlarıyla Kurumsal Sürdürülebilirlik Faaliyetlerinin Denetimi ve Raporlanmasının Pay Piyasaları Üzerindeki Etkisi: XUSR, XSD25 ve XUTUM Endekslerinin Karşılaştırmalı Analizi”;

Mehmet Baş, Sebahat Aybike Özer, “Dijital Pazardaki Kooperatiflere Karşı Tüketici Algısı: Ankara İli Örneği”;

Mehmet Kağan Özer, Mehmet Baş, “Hazır Giyim Sektöründe Markaların Pazarlama Aktivitelerinin Tüketici Algısına Etkisi: Instagram Örneği”;

Merve Emircan Güteryüz, Emine Öner Kaya, “Sigorta Sektöründe REGTECH ve SUPTECH Uygulamaları: Regülasyon ve Denetimde Dijital Dönüşüm”;



Doç. Dr. Doğuş YÜKSEL

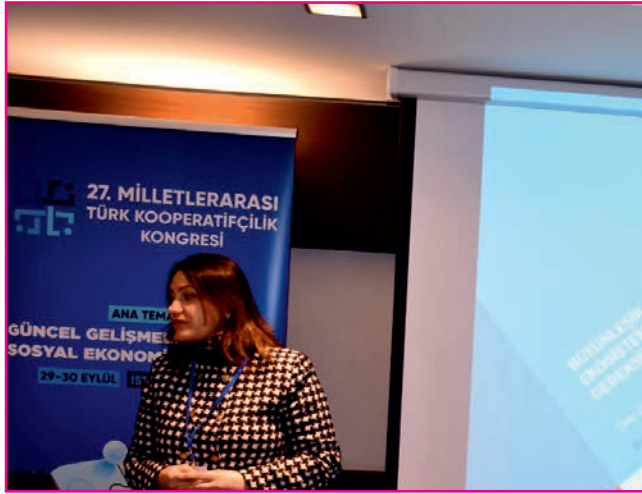


Araş. Gör. Eyüp KAĞNICI



Prof. DR. Cemalettin AKTEPE





Doç. Dr. Esra Çiğdem CEZLAN



Sebahat Aybike ÖZER



Araş. Gör. Dilan ÖZDEMİR

Merve Kayaokay, “Kapasite Geliştirme Eğitimleriyle Kadın Kooperatiflerinde Kurumsal ve Toplumsal Dönüşüm”;

Murat Başal, Nurettin Parıltı, Emel Saraç, “Kooperatif İşletmelerinin Sürdürülebilir Pazarlama Ve Muhasebe Uygulamalarında Yapay Zekânın Stratejik Entegrasyonu: Ülkeler Arası Karşılaştırmalı Bir Analiz”;

Nermin Kılıç Akoğlan, “Tüketim Kültürü Eleştirisi ve Döngüsel Ekonomi: Sosyal Kooperatifçilik Modeli Üzerine Kuramsal Bir Değerlendirme”;

Nilufer Serinikli, “Dijital Çağda Endüstri 4.0’ın Kooperatif İşletmeler Üzerindeki Etkileri”;

Nuriye Varol Gönen, Haşim Özudoğru, “Yeşil Dönüşüm ve Sigorta Sektörü: Sosyal Ekonomi Perspektifinden Sürdürülebilir Sigortacılık Ürünleri”;

Özkan Zülfüoğlu, “Büyük Buhran’dan Günümüze Maliye Politikası: Krizler, Tartışmalar ve Yeni Yönelimler”;

Sebahat Aybike Özer, Kadir Özer, “Kadın Kooperatiflerinin E-Ticaret Süreci”;

Sibel Bilgin, Kamil Ufuk Bilgin, “Yeşil OSB’lerde Ekosisteme Uygun Kooperatif Katılımı”;

Yeter Demir Uslu, Kevser Şahin, Büşra Sevim, “Sağlık Kooperatifçiliğinin Gelişiminde Etkili Faktörlerin

Analitik Hiyerarşi Sureci İle Önceliklendirilmesi”;

Yeter Demir Uslu,
Mehmet Avdan, “Sağlık Kooperatiflerinde Dijitalleşmenin Önündeki Engellerin AHP Yöntemiyle Değerlendirilmesi”;

Doğuş Yüksel, “Türkiye’deki Vakıf Üniversitelerinin Doluluk Oranları İle Ekonomik Göstergeler Arasındaki İlişkinin Analizi”;



Mehmet Kağan ÖZER



Kongreden İzlenimler



Kongreden İzlenimler



KOOPERATİFLERDE YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN BİLGİ ALMA VE İNCELEME HAKKI

Mustafa YAVUZ*

1. Giriş

1163 sayılı Kooperatifler Kanununa¹ (**KoopK**) göre kooperatiflerin idare ve temsil organı yönetim kurulu'dur. Kanuni, zorunlu ve daimi bir organ olan yönetim kurulu, en az üç üyeden oluşur ve bu üyeler genel kurul tarafından en fazla dört yıl için kooperatif ortakları arasından seçilir.

Kapsamlı ve ağır sorumluluğun bir mucibi olarak yönetim kurulu üyelerine bazı haklar tanınmıştır. Yönetim kurulu üyelerinin hakları esas itibariyle **KoopK**'da düzenlenmiştir. Bunun yanında, anılan Kanunun 98. maddesinde yer alan “*Bu Kanunda aksine açıklama olmayan hususlarda Türk Ticaret Kanunundaki anonim şirketlere ait hükümler uygulanır.*” hükmü gereğince **KoopK**'da yer almayan ancak 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun² (**TTK**) ilgili maddeleri gereğince anonim şirket yönetim kurulu üyelerine uygulanan ve sözü geçen üyelerin bilgi alma ve inceleme hakkını düzenleyen hükümler, kooperatif yönetim kurulu üyeleri hakkında da tatbik olunmaktadır. Bu doğrultuda, **TTK**'da tanzim olunan ve kooperatif yönetim kurulu üyeleri için de muteber olan haklardan birisi de “**bilgi alma ve inceleme hakkı**”dır.

Bilgi alma ve inceleme hakkı, yönetim kurulu üyelerinin özenine ve güvenilirliğine bırakılmış olan idare görevinin ve kooperatif ile yönetim kurulu üyesi arasındaki ilişkinin bir gereğidir. Keza bilgilendirilen yönetim kurulu üyesi, kooperatifi daha iyi idare edebilir ve doğru vakitte, doğru kararlar alabilir.³ Yapılan işin önem ve niteliği ile yüklenilen mesuliyet ve buna bağlı cezai ve hukuki yaptırımlar, yönetim kurulu üyesinden bilgi esirgenmemesini ve saklanmamasını gerektirir. Bu bağlamda, **KoopK**'da yapılan atıf dolayısıyla kooperatifler hakkında da uygulanan **TTK**'daki düzenleme, kooperatif yönetim kurulu üyelerinin belgeleri inceleme ve bilgiye ulaşma haklarını sarih bir şekilde tanzim etmiş ve teminat altına almıştır.

İşte bu çalışmada, kooperatiflerde yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkı detaylı olarak incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

*Gümrük ve Ticaret Uzmanı

1) 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu, 10.05.1969 tarihli ve 13195 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

2) 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

3) Türk Ticaret Kanunu Tasarısı Adalet Komisyonu Raporu, Esas No:1/324, S.Sayısı:96.

2. Bilgi Alma Ve İnceleme Hakkı

Anonim şirket yönetim kurulu ve dolayısıyla kooperatif yönetim kurulu üyeliği vazifesinin tam olarak ve bilinçli bir şekilde yapılabilmesini teminen **TTK**, yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkını, 6762 sayılı mülga Türk Ticaret Kanununa⁴ (**ETTK**) nazaran daha ayrıntılı ve hakları genişletici bir şekilde tanzim etmiştir. Bu halde yönetim kurulu üyeleri karar alırken, kararın temelini meydana getiren konular ve kooperatifin işleri hakkında yeterli ve tam bilgiyi haiz olacak, bunun yanında kooperatifin mali ve idari durumunu yakından izleyebilecektir. Bilgi alma ve inceleme hakkı, kooperatiflerde yönetim kurulu üye sayısının en az üç olması hasebiyle önem arz etmekte ve bu hakkın kullanımı daha işlevsel ve etkin vasfa sahip olmaktadır.

TTK, bilgi alma ve inceleme hakkını emredici bir şekilde tanzim etmiştir. Bu doğrultuda, yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkı kaldırılmaz ve kısıtlanamaz. Tam aksine, yönetim kurulu ve/veya ana sözleşme, yönetim kurulu üyelerinin bahsi geçen hakkını genişletebilir (**KoopK md. 98, TTK md. 392/6**).

Yönetim kurulu üyeleri, bilgi alma ve inceleme hakkı kapsamında eşittir. Eşitlik hem toplantı dışı hem de toplantıda bilgi alma hakkı için caridir. Eşitlik emredicidir ve mutlaklıdır. Genel kurul veya yönetim kurulu kararı yahut ana sözleşme ile söz konusu eşitlik bozulamaz. Eşitsizlik, imtiyaz müessesinden faydalanılarak da oluşturulamaz.⁵ Ayrıca, yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma hakkı ile mesuliyetleri arasında sıkı bir rabıta vardır. Yönetim kurulu üyesinin bir konuda bilgi sahibi olmaması ya da eksik bilgilendirilmesi kendisini mesuliyetten kurtarmaz. Bu arada, yönetim kurulu üyeleri yalnızca bildiği değil, bilgi edinmesi icap eden konulardan da sorumludur.

Yönetim kurulu üyelerine tanınan bilgi alma ve inceleme hakkı, yönetim kurulu toplantılarında ve toplantı dışında olmak üzere iki şekilde düzenlenmiştir. Mezkûr hakkın kullanımı, toplantı sırasında sınırsız, toplantı dışında ise sınırlıdır. Açıklanan ayırım kapsamında konu aşağıda farklı başlıklar halinde irdelenmiştir.

2.1. Yönetim Kurulu Toplantısında Hakkın Kullanımı

TTK'nın 392 maddesinin birinci fıkrasında, "*Her yönetim kurulu üyesi şirketin tüm iş ve işlemleri hakkında bilgi isteyebilir, soru sorabilir, inceleme yapabilir.*" hükmüne yer verilmiş ve böylelikle yönetim kurulu üyelerinden her birine anonim şirketin ve **KoopK md. 98**'deki atıf kapsamında kooperatifin bütün iş ve işlemlerine dair bilgi alma hakkı tanınmıştır. Sözü geçen maddede ayrıca yönetim kurulu üyelerinden birisinin istediği, herhangi bir defter, defter kaydı, yazışma, sözleşme ya da belgenin yönetim kurulu toplantısına getirilmesinin, yönetim kurulu tarafından ya da yönetim kurulu üyelerince tartışılması ve incelenmesi yahut herhangi bir konuya ilişkin yöneticiden ya da çalışandan bilgi alınmasının reddedilemeyeceği sarıh bir şekilde düzenlenmiştir. Yönetim kurulu üyelerine verilecek bilgi amaca uygun, ayrıntılı ve istenileni karşılar nitelikte olmalıdır.

İstenilen belge ve bilgiler, yönetim kurulu toplantısında oylama yapılarak veya yapılmadan reddedilemez. Zikredilen hak, objektif ve haklı bir nedene dayanmadan da keyfi bir şekilde reddolunamaz. Hal böyle olmasına karşın, bilgi alma ve inceleme hakkının reddi durumunda yönetim kurulu üyeleri, kooperatif merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesine müracaat edebilir. Mahkeme, talebi dosya üzerinden inceleyerek karara bağlayabilir, mahkemenin verdiği karar ise kesindir. Bunun dışında, somut olayın özelliği, yönetim kurulu üyesinin talep ettiği

4) 6762 sayılı mülga Türk Ticaret Kanunu, **TTK**'nın 1533. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

5) Ünal Tekinalp, *Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku*, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013, s.233.

bilginin verilmemesini gerekli kılması halinde, yönetim kurulu başkanı ya da diğer yönetim kurulu üyelerinden birisi tedbir istemiyle mahkemeye başvurabilir.

Bu arada, yukarıda açıklandığı üzere, yönetim kurulu tarafından bilgi alma ve inceleme hakkının reddine dair olarak yalnızca mahkemeye müracaat edilebilir. Bunun dışında konunun genel kurula getirilmesi gerekli olmadığı gibi bir manası da yoktur. Zira yönetim kurulu kararı yargı denetimine tabi kılındığından, yargı denetiminden geçmiş bir yönetim kurulu kararının genel kurula taşınıp müzakere edilmesi hukuken olanaklı değildir.⁶

Bilgi alma ve inceleme hakkının kullanılması bakımından yönetim kurulu üyeleri arasında fark bulunmamaktadır. İdare ve temsil yetkisinin bulunup bulunmadığına bakılmaksızın bütün yönetim kurulu üyeleri, mezkûr hakları haizdir. Zira daha önce de ifade edildiği üzere, yönetim kurulu üyelerinin ilgili maddeden kaynaklanan hakları kaldırılmaz ve kısıtlanamaz. Söz konusu hak, yönetim kurulu üyesinin şahsına tanınmış olup, yönetim kuruluna “kurul” olarak verilmemiştir; bu durumda yönetim kurulu üyesi anılan hakkı bizzat kendisi kullanabilir. Dolayısıyla bilgi alma ve inceleme hakkı, yönetim kurulu üyeliği sıfatı korundukça devam eder. Başka bir deyişle, yönetim kurulu üyeliğinden ayrılmakla hitama erer. Öte yandan, yönetim kurulu üyesinin bilgi alma hakkı, kooperatifin iş ve işlemleri ile kısıtlıdır, kooperatif iş ve işlemlerine ilişkin ya da bağlantılı olmadıkça özel işleri ihtiva etmez.

Diğer taraftan, yönetim kurulu toplantılarında kooperatif idaresiyle vazifelendirilen kişiler (yönetim kurulu başkanı, diğer yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler, vekiller, ticari mümessiller) ile kooperatif nezdinde kurulmuşsa komisyon, komite ve alt kurullar, istemde bulunan yönetim kurulu üyesine bilgi vermekle yükümlüdür. Yönetim kurulu üyelerinden birisinin bu husustaki talebi reddedilemez ve suali cevapsız bırakılamaz (**KoopK md. 98, TTK md. 392/2**).

Bilgi vermek, verecek olan kişi bakımından bir mesuliyettir. Farklı bir davranışsa, bu durum iş sözleşmesinin feshini icap eder. Bununla beraber, kooperatife bağlı olmayan kurumların, komisyoncuların, tellalların, rapor yazmakla vazifelendirilenlerin esas itibarıyla böyle bir mesuliyeti yoktur.

2.2. Yönetim Kurulu Toplantısı Dışında Hakkın Kullanımı

2.2.1. Yönetim Kurulu Üyeleri Bakımından

Kural itibarıyla yönetim kurulu üyeleri bilgiyi, yönetim kurulunda alır, doğrudan yöneticilere başvurarak ve onları çağırarak bilgi talep etme hakları yoktur. Bu durumun istisnası ise **TTK**’nın 392/3. maddesinde tanzim edilmiştir. Anılan maddeye göre; her yönetim kurulu üyesi, yönetim kurulu toplantıları dışında, yönetim kurulu başkanının izniyle, kooperatif idaresiyle vazifelendirilen kişilerden, işlerin gidişi ve belirli münferit işlere dair bilgi isteyebilir ve görevinin ifası için gereklyse, yönetim kurulu başkanından, kooperatif defterlerinin ve dosyalarının tetkikine sunulmasını talep edebilir. Görüldüğü üzere yönetim kurulu üyesi, yönetim kurulu dışında bilgi alma ile defter ve belgeleri inceleme hakkını yalnızca yönetim kurulu başkanının müsaadesiyle kullanabilir. Bahsi geçen izin talebinin şekline dair **TTK**’da usul öngörülmemiş, fakat ispat vesikası olması açısından istemin yazılı yapılması yararlıdır. Yönetim kurulu başkanının izin verme yetkisi devredilemez, kaldırılmaz ve sınırlandırılmaz. İzin verme veya vermeme hususunda yönetim kurulu başkanı takdir hakkını haizse de zikredilen yetkinin kullanımı eşitlik ilkesine ve dürüstlük kuralına uygun olmalıdır.

6) Hasan Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Adalet Yayınevi, Ankara 2013, s.440.*

İlgili maddede geçen “işlerin gidişi” ifadesiyle, genel itibarıyla geçen sürede kooperatifte ne olup bittiğine dair bilgiler kastedilmektedir. Diğer taraftan, yönetim kurulu üyelerinin, kooperatifin defter ve dosyalarının tetkikine sunulmasıyla ilgili talepte bulunabilmesi için “görevin yerine getirilmesi açısından gerekli” olması icap etmelidir (**KoopK md. 98, TTK md. 392/3**).

Bu açıdan, belge ve defterleri inceleme isteminde bulunan yönetim kurulu üyesinin, özen ve kontrol yükümünü ifa edebilmesi için tetkikin gerçekten gerekli olduğu konusunda yönetim kurulu başkanını inandırması ve gerekliliğini ispatlaması gerekir.⁷

Yönetim kurulu üyelerinin soru sorma, bilgi alma ve incelemede bulunma isteminin, yönetim kurulu başkanınca reddi durumunda konu iki gün içinde yönetim kuruluna getirilir; Yönetim kurulunun kararı ile yönetim kurulu üyesi bu hakkını kullanabilir. İstemde bulunan yönetim kurulu üyesinin görüşmeye ve oylamaya katılmasında bir beis yoktur. Yönetim kurulu söz konusu kararı, hazır bulunan üyelerin çoğunluğu ile alır. Toplantının iki günlük süre içinde yapılması gerekir. Kurulun toplanamaması ya da bahse konu istemi reddetmesi durumunda yönetim kurulu üyesi, kooperatif merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesine müracaat edebilir. Mahkeme talebi dosya üzerinden inceleyerek karara bağlayabilir, mahkemenin kararı kesindir.

2.2.2. Yönetim Kurulu Başkanı Bakımından

TTK’da, yönetim kurulu üyeleri gibi yönetim kurulu başkanı için de, yönetim kurulu toplantıları dışında bilgi alması, kooperatif dosya ve defterlerini incelemesi için izin alma koşulu getirmiştir. Yönetim kurulu üyeleri, toplantı dışında bilgi alma ve inceleme hakkını yönetim kurulu başkanının müsaadesiyle kullanabilirken, yönetim kurulu başkanı ise söz konusu hakkı yönetim kurulunun müsaadesiyle kullanabilir. Anılan talebin reddi halinde yönetim kurulu başkanı, kooperatif merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesine müracaat edebilir. Madde gerekçesinde⁸, bahsi geçen düzenlemenin yönetim kurulu başkanının kurulda eşitlerin birincisi konumunda olduğunu açık bir şekilde ortaya koyduğu belirtilmiştir. Ancak doktrinde, yönetim kurulu başkanının ağırlığı ve konumu dikkate alındığında, tatbikatta bu kuralın uygulamasının oldukça güç olduğu ifade edilmektedir.

3. Hakkın Kullanımı Kapsamında Öğrenilen Sırların Açıklanması

Yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkı doğrultusunda edindikleri bilginin niteliği ve özellikle “gizli” ya da “kooperatif sırrı” olmasına ilişkin TTK’da bir sınırlama bulunmamaktadır. Bununla beraber, **KoopK’nın 62/1. maddesi** uyarınca kooperatif yönetim kurulu, kooperatif işlerinin yönetim için gereken titizliği göstermekle ve kooperatifin başarısı ve gelişmesi yolunda bütün gayretini sarf etmekle yükümlüdür. Gereken titizliğin gösterilmesi kapsamında yönetim kurulu üyelerinin kooperatif sırlarını koruması ve kooperatif çıkarlarını zedeleyebilecek fiillerde bulunmaması gerekir. Bu doğrultuda, yönetim kurulu üyelerinin bilgi alma ve inceleme hakkı bağlamında veya başka bir şekilde elde ettikleri kooperatif ile ilgili gizli yahut ticari sır niteliğindeki bilgileri üçüncü şahıslarla paylaşması yasaktır. Mezkûr yükümlülüğü ihlal eden yönetim kurulu üyeleri, hukuki mesuliyetle karşı karşıya kalır.

Öte yandan, **KoopK’nın 98. maddesindeki** atıf dolayısıyla kooperatifler hakkında da uygulanan

7) Hasan Pulaşlı, *Yeni Türk Ticaret Kanununa Göre Yönetim Kurulu Üyelerinin Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.18, S.2, 2012, s.596.

8) *Türk Ticaret Kanunu Tasarısı Adalet Komisyonu Raporu*, Esas No:1/324, S.Sayı:96.

TTK'nın “**Sır saklama yükümlülüğü**” başlıklı 527. maddesinde, “404 üncü madde hükmü saklı kalmak üzere, görevi dolayısıyla incelemesine sunulan defter ve belgeleri inceleyenlerin, elde ettikleri veya verilen bilgilerden öğrendikleri iş ve işletme sırlarını açıklamaları yasaktır. Aksi hâlde şirketin maddi ve manevi zararını tazmin ederler. / Ceza mevzuatının, suç ihbarına ilişkin hükümleri saklıdır.” hükmü yer almaktadır. Aynı Kanunun 562/7. maddesinde de sözü edilen yasağa aykırı davranışların 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun⁹ (TCK) 239. maddesine göre tecziye edileceği hüküm altına alınmıştır. TCK'nın yollamada bulunulan maddesinde ise görev veya sıfatı, sanat ya da mesleği gereği vâkıf olduğu ticari sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi veya belgeleri yetkisiz kişilere veren veya ifşa eden kişinin, şikayet üzerine, bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beşbin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılacağı ifade edilmiştir. Dolayısıyla, bilgi alma ve inceleme hakkı kapsamında, elde ettiği ya da öğrendiği kooperatif sırlarını yetkisiz üçüncü kişilere veren ya da ifşa eden kooperatif yönetim kurulu üyeleri hapis ve adli para cezasıyla cezalandırılır. Anılan cezai mesuliyet, görevden ayrılan yönetim kurulu üyeleri için de geçerlidir.

Bu arada, TCK'nın 239. maddesinde yer alan suç şikayete tabidir. O halde söz konusu suçtan dolayı soruşturma ve kovuşturma yapılabilmesi için şikayetin mevcudiyeti gerekir. Şikayet hakkı ise, kooperatif tüzel kişiliğine, kooperatifin diğer yönetim kurulu üyelerine ve kooperatif ortaklarına aittir. TCK'nın 73. maddesi uyarınca bu suç kapsamında yetkili kimse tarafından 6 ay içinde şikayette bulunulmaması halinde yönetim kurulu üyeleri hakkında ceza soruşturması ve kovuşturması yapılamaz. Zamanaşımı süresini geçmemek koşuluyla bu süre, şikayet hakkı olan kişinin fiili ve failin kim olduğunu bildiği veya öğrendiği günden başlar. Ancak, şikayet hakkı olan birkaç kişiden birisi 6 aylık süreyi geçirirse bundan dolayı diğerlerinin hakları düşmez.

Öte yandan, bilgi alma ve inceleme hakkı, yönetim kurulu üyelerine kooperatife ait belgelerin kopyalarını alma yetkisi tanımaz. Nitekim bilgi alma hakkı, bir belgenin incelenmesi ve icap ediyorsa kopyalanıp üzerinde çalışılması şeklinde olur, lakin kopyaların şahsi olarak saklanması bu kapsama girmez. Bu durumda bilgi alma hakkı, yönetim kurulu üyesine sözü edilen hakkın kullanılabilmesi için sınırlı bir kopyalama yetkisi tanır.¹⁰ Buna aykırı hareketler de, yukarıda ifade edildiği üzere, cezai sorumluluk kapsamında ele alınır.

4. Sonuç

1163 sayılı Kooperatifler Kanununda yapılan atıf dolayısıyla kooperatifler hakkında da uygulanan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 392. maddesi kapsamında, yürütülen görevin ve karşı karşıya kalınan sorumluluğun bir neticesi olarak, anonim şirketlerde olduğu gibi kooperatif yönetim kurulu üyeleri için de bilgi alma ve inceleme hakkı geçerlidir. Bilgi alma ve inceleme hakkı, yönetim kurulu toplantısı esnasında ve toplantı dışında olmak üzere iki türlü kullanılabilir. Yönetim kurulu üyelerine tanınmış olan söz konusu hak kaldırılamaz ve kısıtlanamaz. Fakat ana sözleşme ve yönetim kurulu, üyelerin bilgi alma ve inceleme hakkının kapsamını genişletebilir.

Her kooperatif yönetim kurulu üyesi, yönetim kurulu toplantısı esnasında kooperatifin bütün iş ve işlemlerine dair bilgi talep etme, soru yöneltme ve inceleme yapma hakkını haizdir. Yönetim kurulu üyelerinden birisinin talep ettiği bir defter kaydı, defter, yazışma, sözleşme ya da belgenin yönetim kurulu toplantısına getirilmesi, kurul olarak ya da yönetim kurulu üyelerince tartışılması ve incelenmesi yahut bir konuya ilişkin idarecilerden ya da personelden bilgi alınması istemi

9) 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 12.10.2004 tarihli ve 25611 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

10) Ömer Korkut, *Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyesinin Şirkete Ait Belgelerin Kopyasını Alma Yetkisi*, *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.10, S.3-4, 2006, s.522.

reddedilemez. Reddedilmesi durumunda yönetim kurulu üyesi mahkemeye müracaat edebilir.

Bununla beraber yönetim kurulu üyeleri, yönetim kurulu toplantıları dışında, yalnızca yönetim kurulu başkanının müsaadesiyle, işlerin gidişi ve belirli münferit işlere dair bilgi isteyebilir ve görevinin yerine getirilebilmesi için lazımsa yönetim kurulu başkanından, kooperatif dosyalarının ve defterlerinin tetkikine sunulmasını talep edebilir. Yönetim kurulu başkanı bu istemi reddederse, iki gün içinde konu yönetim kuruluna getirilir. Yönetim kurulunun talebi reddetmesi veya toplanmaması durumunda yönetim kurulu üyesi mahkemeye gidebilir. Yönetim kurulu başkanı da, yönetim kurulunun müsaadesi olmaksızın, yönetim kurulu toplantıları dışında bilgi alamaz, kooperatifin dosya ve defterlerini inceleyemez. Başkanın talebinin reddi halinde ise başkan da mahkemeye müracaat etme hakkını haizdir.

Bilgi alma ve inceleme hakkının kullanılması esnasında elde edilen belge ve bilgilerin yetkisiz kimselere ifşa edilmesi ya da açıklanması, yönetim kurulu üyelerinin cezai ve hukuki mesuliyetinin doğmasına sebep olmaktadır.

Kaynakça

6762 sayılı mülga Türk Ticaret Kanunu (09.07.1956 tarihli ve 9353 sayılı R.G.).

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu (10.05.1969 tarihli ve 13195 sayılı R.G.).

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (12.10.2004 tarihli ve 25611 sayılı R.G.).

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı R.G.).

Korkut, Ömer, Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyesinin Şirkete Ait Belgelerin Kopyasını Alma Yetkisi, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 10, Sayı 3-4, 2006, 521-531.

Pulaşlı, Hasan, Şirketler Hukuku Genel Esaslar, Adalet Yayınevi, Ankara 2013.

Pulaşlı, Hasan, Yeni Türk Ticaret Kanununa Göre Yönetim Kurulu Üyelerinin Bilgi Alma ve İnceleme Hakkı, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 18, Sayı 2, 2012, 587-599.

Tekinalp, Ünal, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013.

Türk Ticaret Kanunu Tasarısı Adalet Komisyonu Raporu, Esas No:1/324, S.Sayısı:96.

KOOPERATİF ORTAKLARININ KİŞİSEL ALACAKLISININ TALEP EDEBİLECEĞİ UNSURLAR

Özdem SATICI
TOPRAK*

I - Giriş

Kooperatifler ortaklarının paralel ihtiyaçlarını gidermek amacıyla müşterek amaç etrafında örgütlenmiş kuruluşlardır. Kooperatif ortaklarının kooperatifle arasındaki ilişki ortaklık ilişkisi olup; buna ilişkin düzenlemeler 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'na tabidir.

Ancak gerçek veya tüzel kişi olabilen kooperatif ortaklarının kooperatif dışındaki ilişkilerinden kaynaklı olarak başka kişi veya kurumlara borçlu olmaları ve alacaklıların bu alacağı takip ettirmek istemeleri de söz konusu olabilir.

Kooperatifler Kanunu'nda bu takibe izin verilmiş olmakla birlikte takip edilebilecek unsurlar kısıtlanmıştır.

II - Kooperatif Ortaklarından Kişisel Alacağı Olanların Talep Edebileceği Unsurlar

II.1. Yasal Mevzuat

Ülkemizde kooperatifler 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'na tabidir. Bu Kanun'un 98. Maddesinde aksine açıklama olmayan hususlarda 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun anonim şirketlere özgü hükümlerinin kooperatiflere de uygulanacağı belirtildiğinden bu şirketlere ilişkin bazı hükümlerin kıyasen kooperatiflere de uygulanması söz konusu olabilmektedir.

Ancak, kooperatif ortaklarının kişisel alacaklılarının kooperatiftan talep edebilecekleri unsurlar 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nun 19. maddesinde açıkça düzenlenmiş bulunduğundan anonim şirketlerin bu konuyla ilgili düzenlemelerine kıyas yoluyla gidilmesi imkanı bulunmamaktadır.

Dolayısıyla, kooperatif ortaklarından kişisel alacaklı olanların kooperatiftan talep edebileceği unsurlarla ilgili düzenlemeler için 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nun 19/6. maddesi hükümlerine bakmak gerekecektir.

**Ticaret Başmüfettişi, Ticaret Bakanlığı*



II.2. Kooperatif Ortaklarının Kişisel Alacaklılarının Hakları

Belirttiğimiz üzere kooperatif ortaklarından kişisel alacaklı olanların talep edebileceği unsurlar 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda düzenlenmiştir.

Buna göre bir ortağın şahsi alacaklıları, ancak ortağa ait faiz ve gelir-gider farklarından hissesine düşen miktarı ve kooperatifin dağılmasında ona ödenecek payı haczettirebilirler. **(KK Md.19/6)**

Burada kişisel alacağın niteliği ve miktarının yahut senetli senetsiz bir alacak olup olmamasının bir önemi bulunmamaktadır. Alacağın, ortağın kooperatif dışındaki bir ilişkisine dayanması ve mali nitelikte olması yeterlidir.

Bu bağlamda, kooperatiflerde ortakların kişisel alacaklılarının takip ve talep edebilecekleri unsurların ticaret şirketlerine nazaran oldukça sınırlı tutulduğu anlaşılmaktadır.

Zira, ticaret şirketlerinin ortaklarından kişisel alacağı bulunanların o ortağa ait ortaklık payı, kâr, tasfiye payı yanında diğer tüm alacaklarını talep etmek ve ortağın payını alacağına karşılık satış yoluyla elde etmek imkanları mevcuttur. **(TTK Md.133/1-2)**

Oysa, kooperatiflerde ortakların kişisel alacaklıları sadece o ortağa ait faiz, gelir gider farkı ve tasfiyeden ortağa düşecek miktarı haczettirebilecek; örneğin bir taşıma kooperatifinde ortağın hakedişini yahut bir yapı kooperatifinde ortağın birikmiş aidatlarını veya da sermayesini icra marifetiyle takip ettiremeyecektir.

Bununla birlikte, tüm kooperatiflerde ortaklara faiz ödenmesinin mevzu bahis olmadığı, olumlu yani müspet gelir gider farkının tüm kooperatiflerde oluşmadığı ve tasfiyenin de ancak belirli şartlar altında söz konusu olabildiği dikkate alındığında kooperatiflerde bir ortağın kişisel alacaklısının borçlu ortak nedeniyle kooperatiften talepte bulunmasının oldukça güç olduğu anlaşılmaktadır.

Durumu daha net açıklamak gerekirse, kâr amaçlı kuruluşlar olmayan kooperatiflerde ana sözleşmede aksine hüküm bulunmadığı takdirde ortaklarla yapılan muamelelerden bir yıllık faaliyet sonunda elde edilen hasılanın tamamı gelir gider farkı olarak kooperatifin yedek akçelerine eklenebilmekte, gelir gider farkının ortaklar arasında bölüşülmesi için genel kurul kararı alınması gerekmekte ve şayet bölüşüm söz konusu olacak ise bunun ortakların muameleleri oranında yapılması icap etmektedir. **(KK Md.38/1-2, 42/2/3)**

Zira kooperatiflerde fark olumlu ise kâr, yoksa zarar varmış gibi düşünülür.¹ Dolayısıyla bir kooperatifin hesap dönemi sonunda olumlu gelir gider farkı elde etmesi halinde bilançonun genel kurulda görüşülerek kesinleşmesi ve ortaklara bu bağlamda gelir gider farkı dağıtılması halinde ortağın kişisel alacaklısı bu gelir gider farkından o ortağa düşecek miktarın kendisine ödenmesini icra takibi vasıtasıyla talep edebilecektir.

Aynı şekilde bu gelir gider farkından en az yüzde ellisi ortaklara dağıtıldıktan sonra ortakların sermaye paylarına genel kurul kararı ile devlet tahvillerine verilen en yüksek faiz haddini geçmemek üzere faiz ödenebileceği ana sözleşmede yazılı ise ve bu hükme göre bir faiz ödemesi yapılıyorsa kişisel alacaklı bu faizin kendi alacağına mahsuben ödenmesini isteyebilecektir. **(KK Md.38/3)**

Kooperatiflerde olumsuz mali sonuçlar ortadan kaldırılmadan gelir gider farkı veya faiz dağıtımı da yapılmasının mümkün olmaması da kişisel alacaklının alacağını tahsilini zorlaştıran etmenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. **(KK Md.38/6)**

1) TAŞPOLAT TUĞSAVUL Melis, "Ticaret Şirketlerinde Şirket Ortaklarının Şahsi Alacaklılarının Durumu", s.1375

Kooperatiflerde kişisel alacaklının takip edebileceği bir diğer unsur da kooperatifin dağılması halinde ortağa ödenecek tasfiye bakiyesidir. **(KK Md.19/6)**

Bilindiği üzere kooperatiflerde genel kurul kararı ile yahut üstü üste üç defa genel kurul yapmaması gibi muhtelif sebeplerle tasfiye sürecine girebilmektedir. **(KK Md.81)**

Bu süreçte kooperatifin borçları tediye, alacakları tahsil edilmekte ve kooperatifin bütün borçları ödendikten ve ortak pay bedelleri geri verildikten sonra kalan tutar ancak ana sözleşmede bu husus öngörülmüş olduğu takdirde, ortaklar arasında eşit paylaştırılacaktır. **(KK Md.83/1-2)**

Bu bağlamda kooperatif ortağından kişisel alacağı bulunan bir gerçek veya tüzel kişi ancak o kooperatifin tasfiyesi sonucunda ortağa düşecek bir tutar var ise bunun kendisine ödenmesini isteyebilecektir. Kişisel alacaklının alacağını tahsil etmek üzere kooperatifin tasfiyesini talep etme hakkı ise yoktur.

Ticaret Bakanlığı tarafından tanzim edilen örnek ana sözleşmelere bakıldığında, çoğunlukla gelir gider farkının müspet olması halinde % 15 yedek akçeye ayrıldıktan sonra genel kurul kararı ile kalan bakiyenin ortaklara kooperatifle olan muameleleri oranında dağıtılabileceğine ve tasfiyeden sonra kalan tutarın ortaklara verilebileceğine yönelik hükümlerin mevcut olduğu, ancak ortaklara faiz ödenmesine yönelik düzenlemeler içermediği görülmektedir.²

Dolayısıyla, kooperatiflerde ticaret şirketlerinin aksine ortağın ortaklık payına kişisel alacaklının haciz talebinde bulunması ve buna paralel olarak payın kendisine intikalini yahut da satışını talep etmesi mümkün değildir.³

Diğer bir ifadeyle, ortaklık payı yani hissesi yasayla hacze karşı korunmuştur. Bu noktada belirtmek gerekir ki, ortaklık payının korunması ile ortağın şahsi malvarlığının korunması birbirine karıştırılmamalıdır.⁴

Bu bağlamda örneğin bir yapı kooperatifinde ferdi münasebete geçilip ortağın adına kat mülkiyeti tapusu çıkmış olması halinde bu taşınmazın kişisel alacaklı tarafından takip edilebileceği,⁴ zira muhtelif yargı kararlarında da kabul edildiği üzere müstakil tapuların dağıtıldığı bir kooperatifte ortaklık payı ile tapu mülkiyeti birbirinden farklı kavramları ifade etmekte, hatta bu nedenle bir ortak tapusunu devretse dahi ortaklık hakkı devam etmektedir.⁵

Aynı şekilde taşıma kooperatiflerinde ortakların şahsına ait motorlu taşıtlar üzerine haciz konulabileceği, ancak ortaklık paylarının haczinin istenemeyeceği düşünülmektedir.

II.3.Usul

Kooperatif ortağından kişisel alacağı bulunan kişi o ortağa ait varsa olumlu gelir gider farkı yahut faiz yahut da tasfiye bakiyesinin kendi alacağına mahsuben ödenmesini talep etmek için yasal yollardan takipte bulunmalıdır.

Bu bağlamda, söz konusu unsurlar İcra iflas Kanunu'nun 89. Maddesi kapsamına girmektedir. Anılan düzenlemede icra memurunca üçüncü şahıs konumundaki gerçek veya tüzel kişiye haciz

2) <https://ticaret.gov.tr/kooperatifcilik/mevzuat/anasozlesmeler>

3) Y.12.HD., 2012/8120 E., 2012/21338 K., 19/06/2012 T.

4) Y.12.HD., 2010/439 E., 2010/13287 K., 31/05/2010 T.

5) Y.23.HD., 2016/5738 E., 2019/1220 K., 21/03/2019 T.

ihbarnamesi gönderilerek borçlu kişiye ait alacakların icra dairesine ödenmesinin bildirileceği, ihbarnamenin kendilerine tebliğinden itibaren yedi günlük itiraz süresinin bulunduğu belirtilmiştir. (İİK Md.89/1,2,3)

III - Sonuç

Kooperatif ortaklarından kişisel alacağı olanların takip edebileceği unsurlar 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda oldukça sınırlı tutulmuştur. Düzenlemeye göre bir ortağın şahsi alacaklıları, ancak ortağa ait faiz ve gelir-gider farklarından hissesine düşen miktarı ve kooperatifin dağılmasında ona ödenecek payı haczettirebilecektir.

Bu bağlamda, kişisel alacaklının ortağa ait hak ediş, aidat, sermaye, katkı payı, ücret alacağı ve ortaklık payını haczettirmesine imkan bulunmamaktadır. Her kooperatifte olumlu gelir gider farkı oluşmadığı yahut faiz ödenmediği ve alacaklıların alacaklarını tahsil etmek amacıyla kooperatifin tasfiyesini talep edemeyecekleri dikkate alındığında ticaret şirketlerine nazaran kooperatiflerde ortakların kişisel alacaklılarının kooperatif bünyesinden alacaklarını tahsil etmelerinin oldukça güç olduğu net olarak anlaşılmaktadır.

Kaynakça

1-T.C.Yasalar (1163 sayılı Kooperatifler Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 2004 sayılı İcra İflas Kanunu www.mevzuat.gov.tr)

2-<https://ticaret.gov.tr>

3-<https://karararama.yargitay.gov.tr>

4-Melis TAŞPOLAT TUĞSAVUL, (2009), "Ticaret Şirketlerinde Şirket Ortaklarının Şahsi Alacaklılarının Durumu", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 11, Prof. Dr. Bilge UMAR'a Armağan Özel Sayısı

SAĞLIK KURUMLARINDA İŞE DEVAMSIZLIK

Yeter DEMİR
USLU*

Giriş

İşletmeler işgörenin, ana hedefleri ve stratejileri doğrultusunda davranmasını beklemekte; işgörenin bilgi, yetenek ve becerilerini işinde kullanmasını sağlamak, yenilikçi ve yaratıcı fikirlerinden yararlanmak için onların ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde örgütsel yapılarını ve yönetim anlayışlarını şekillendirmektedirler. (*Muchinsky, 2003*).

İşe devamsızlık, çalışanın herhangi bir mazereti olmaksızın işverene veya yöneticisine bilgi vermeden işe gelmemesidir (*Tütüncü ve Demir, 2003*). Başka bir tanıma göre ise, çalışanın çalışma programı veya planına göre çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesi durumudur (*Eren, 2007*). Genel olarak işe devamsızlık, zamanlama, tekrarlanma sıklığı ve meydana geldiği sosyal ortama bağlı olarak değişmektedir. Bu nedenle bazı araştırmacılar işe devamsızlığı işyerinden kaçış olarak tanımlamaktadır (*Hanebuth, 2005*).

İşe devamsızlık işgörenin fiziksel olarak işyerinde bulunmaması olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu genel tanım, işe devamsızlığın öngörülmesi ve kontrol altına alınması gereken durumlarda yetersiz kalmaktadır (*Jex, 2002*). Konu üzerinde tam bir görüş birliği olmamakla birlikte, işe devamsızlık genellikle, yasal izinler dışındaki nedenlerle iş günü kayıplarını içeren ve planlanan çalışma zamanından çeşitli nedenlerle kaybedilen zaman olarak tanımlanmaktadır (*Koçak ve Yıldız, 2017*).

İşe Devamsızlık Türleri

İşe devamsızlık, mazeretli ve mazeretsiz olmak üzere iki ana grupta incelenmektedir.

Mazeretsiz İşe Devamsızlık

Mazeretsiz işe devamsızlık; çalışanın yöneticisine herhangi bir gerekçe bildirmeksizin işine gitmeme durumu olarak kabul edilmektedir (Jex, 2002). İşgörenin ileri sürdüğü gerekçelerin kabul edilip edilmeyeceği işletmelere göre farklılık göstermektedir. New Orleans'ta bir üniversitede yapılan araştırmada, çalışanların çalışma saatleri içinde günde ortalama iki saati kişisel işlerine ayırdıkları saptanmıştır. Bu kişisel işlerin dağılımına bakıldığında; %25 doktor randevuları, %19

* Prof. Dr., İstanbul Medipol Üniversitesi Öğretim Üyesi

banka işleri, %17 araç alım-satım/tamir, %7 çocuk bakımı, %7 öğretmen görüşmeleri ve %5 ev ile ilgili sorunlar olduğu görülmüştür (**Prater ve Smith, 2011**).

Mazeretli İşe Devamsızlık

Mazeretli işe devamsızlık; işletme tarafından kabul edilen geçerli nedenler (örneğin sağlık sorunları, ailevi acil durumlar) nedeniyle işgörenin işe gelmemesi durumudur (Şahin, 2011).

Bu devamsızlık türü genellikle bireyin kontrolü dışında gelişen olaylardan kaynaklanmaktadır. Çalışanın hastalanması, aile bireyinin cenaze törenine katılması gibi beklenmedik durumlar mazeretli işe devamsızlık hali olarak değerlendirilmektedir (**Jex, 2002**).

Bu kapsamda hastalık nedeniyle işe gelememe, sadece sağlık sorunlarından kaynaklanan devamsızlıkları ifade etmektedir (Weyman vd., 2013). Bu tür devamsızlıklar kısa dönemli ve uzun dönemli olarak ikiye ayrılmaktadır.

- Kısa dönemli devamsızlık: Yedi günden daha az süren sağlık problemleri nedeniyle işe gelememe durumlarıdır.
- Uzun dönemli devamsızlık: Yedi günden daha fazla süren hastalık veya işgöremezlik durumlarını ifade eder.

Soğuk algınlığı veya nezle gibi kısa süreli devamsızlıklar genellikle sık bildirilen, kısa süreli durumlar iken; düşük bildirim oranına sahip, uzun süren devamsızlıklar daha ciddi sağlık problemlerinin göstergesi olabilir (**Aalbers, 2013**). Bu nedenle devamsızlığın süresi ve sıklığının bildirilmesi, işe devamsızlık türünün doğru şekilde analiz edilmesi açısından önemlidir.

İşe Devamsızlığa Neden Olan Unsurlar

İşe devamsızlık üç temel sebepten kaynaklanmaktadır: kişisel sebepler, işyeri kaynaklı sebepler ve sosyal sebeplerdir. Kişisel sebeplerin en başında çalışanın bedensel ya da ruhsal yönden hastalanması gelmekle birlikte, aile bireylerinin sorunları, kişisel randevular, yaş, cinsiyet, yaşam tarzı, eğitim düzeyi gibi birtakım sebeplerde bu gruba girmektedir. İşyerine bağlı sebeplerin en başında stres gelmekle birlikte kötü çalışma ortamı ve koşulları, örgütün büyüklüğü, işin doğası ve iş çalışan uyumu gibi sebeplerde işe devamsızlığa yol açmaktadır. Çalışanların sosyal sorunları da işe devamsızlığa yol açan sebepler arasındadır (**Koçak ve Yıldız, 2017**).

İşe Devamsızlık Sonuçları

İşe devamsızlık, mali açıdan işletmelere zarar veren, kısa ve uzun dönemde verimliliği ve etkililiği olumsuz yönden etkileyen genel bir sorun olarak görülmektedir (Örücü ve Kaplan, 2001). Bu olumsuz durumlar; devamsızlık sebebiyle beklenen işgücü kaybının önlenmesi için yeni personel istihdamı ve işgücü devri sebebiyle yeni alınacak personele verilecek eğitim ile ilgili maliyetler olarak işletmelerin karşısına çıkabilmektedir (**Bacak ve Yiğit, 2010**).

İşe devamsızlığın işletmelere olan maliyetleri açıkça görülmekteyken, bu davranışın her zaman işgücünü de olumsuz yönde etkilediğini söylemek mümkün değildir. Örneğin, Staw ve Oldham (1978) işe devamsızlık davranışının bazen işgörenin performansını artırabileceğini söylemiştir. Başka bir ifadeyle, işe devamsızlık, aşırı stres nedeniyle iş tatmini ve motivasyonu azalan işgöreni rahatlatmakta ve tekrar işe döndüğünde bazı durumlarda daha üretken olabilmektedir. İşe devamsızlık davranışının, stresten koruyucu ve onarıcı özelliği, bazı araştırmacılar tarafından da vurgulanmıştır (**Harrison ve Martocchio, 1998**).

Devamsızlık, türlerinden bağımsız olarak ve ister üretim ister hizmet sektöründe olsun büyüklüğüne bakılmaksızın herhangi bir organizasyon üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkilere sahiptir (**Moshokwa, 2016: 35**). Bu etkiler maliyetler olarak örgütlerin karşısına çıkmaktadır. Doğrudan maliyetler hasta ödeme planları, devamsızlık yapanlar ile yedek personelin maaşları, emeklilik katkıları, ikramiye ödemeleri, fazla mesai ve işe alım maliyetleri şeklinde sıralanabilir (**Egan, 2011: 18**). Dolaylı maliyetler ise, izin politikalarını gözlemlemeye ve yönetmeye yönelik idari masraflar, yöneticinin tekrar çalışma programlarını revize etmek için geçen zamanı, işe devam etmeyen personelin yerine çalışan personelin eğitim masrafları, işgücü devri, verimlilik ve gelir kaybı ile uzmanlık ve deneyim kaybı, sözleşmelerin sona ermesi gösterilebilir (**Singh vd., 2016**).

Devamsızlık sorununu tamamen ortadan kaldırmak mümkün değildir. Bu sorunun çok boyutlu olması ile sektörel, toplumsal ve örgütsel niteliklerine göre değişkenlik gösteren karakter yapısıyla açıklanabilir (**Akgeyik, 2017**). Ancak, işverenler önceden yapacakları planlamayla, devamsızlığın sebep olduğu geçici personel alımı, fazla çalışma ve verimlilik kaybıyla ilişkili masraflarını sıklıkla ortadan kaldırabilir (**Simon, 2015**).

Sonuç

İşletmelerin başarısında insan unsuru merkezi bir öneme sahiptir. Çalışanların bilgi, beceri ve tutumlarını etkin biçimde kullanabilmeleri, örgütlerin hedeflerine ulaşmasında belirleyici bir rol oynamaktadır. Ancak işgörenlerin tutum ve davranışları yalnızca bireysel özelliklerle değil, aynı zamanda örgütsel yapı, yönetim anlayışı ve çalışma koşullarıyla da yakından ilişkilidir. Bu çerçevede işe devamsızlık, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli sonuçlar doğuran bir olgu olarak değerlendirilmektedir.

İşe devamsızlık, yalnızca çalışanın işyerinde bulunmaması değil, aynı zamanda örgüte olan bağlılığının ve motivasyonunun zayıfladığını gösteren bir davranış biçimidir. Mazeretli devamsızlıklar genellikle bireyin kontrolü dışında gelişen sağlık veya ailevi nedenlerden kaynaklanırken, mazeretsiz devamsızlıklar düşük iş tatmini, stres, motivasyon eksikliği ve örgütsel adaletsizlik algısı gibi faktörlerle ilişkilendirilmektedir. Bu nedenle işe devamsızlık, bireysel bir sorun olmanın ötesinde, örgütsel iklimin ve yönetim anlayışının bir yansımasıdır.

Devamsızlık, işletmeler açısından hem kısa hem uzun vadede maliyet oluşturan bir sorundur. Üretim ve hizmet kalitesinde düşüş, ek personel ihtiyacı, fazla mesai maliyetleri ve iş gücü planlamasında aksaklıklar gibi sonuçlar, örgütsel verimliliği doğrudan etkilemektedir. Ancak bazı araştırmalar, kısa süreli devamsızlıkların yoğun stres altında çalışan bireyler için yenilenme ve dinlenme fırsatı sağlayarak, işe dönüşte performans artışı yaratabileceğini de göstermektedir.

Sonuç olarak işe devamsızlık, nedenleri, türleri ve sonuçları itibarıyla çok boyutlu bir kavramdır. Bu olgunun azaltılabilmesi için örgütlerin cezai yaklaşımlardan ziyade önleyici ve destekleyici politikalar geliştirmeleri gerekmektedir. Çalışan memnuniyetini artıran, adil ve güven temelli bir örgüt kültürü oluşturan kurumlar; hem devamsızlık oranlarını düşürebilir hem de sürdürülebilir verimlilik, motivasyon ve bağlılık düzeyini güçlendirebilirler.

Kaynakça

1. Aalbers, J. (2013). Reducing sickness absenteeism [Master's thesis, University of Twente]. University of Twente.
2. Akgeyik, T. (2017). "Çalışan Devamsızlığını Etkileyen Faktörler (Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma)", Sosyal Siyaset Konferansları, 72(1), 35-54.

3. Bacak, B., & Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 30–44.
4. Egan, Geraldine. (2011). “An Investigation Into The Causes Of Absenteeism In ‘Company X’”, National College Of Ireland, Bachelor’s Thesis.
5. Eren, E. (2007). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi (10. baskı). Beta Yayınları.
6. Hanebuth, D. (2005). Absenteeism: A cross-sectional study in a high-tech metalworking plant in Germany [Doctoral dissertation, University of Zurich]. University of Zurich.
7. Harrison, D. A., & Martocchio, J. J. (1998). Time for absenteeism: A 20-year review of origins, offshoots, and outcomes. *Journal of Management*, 24(3), 305–350.
8. Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. John Wiley & Sons.
9. Koçak, A., & Yıldız, A. N. (2017). Absentizm. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ekim–Kasım–Aralık, 40–46.
10. Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology applied to work* (7th ed.). Wadsworth.
11. Örucü, E., & Kaplan, E. (2001). Kamu ve özel sektör çalışanlarında devamsızlık sorunu. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1), 93–111.
12. Prater, T., & Smith, K. (2011). Underlying factors contributing to presenteeism and absenteeism. In *The 2011 New Orleans International Academic Conference* (pp. 981–994). New Orleans, LA, USA.
13. Simon, Nobuzwe. (2015). “Assessing the Effect of Absenteeism in the Eastern Cape Department Of Health”, University of Fort Hare, Master Dissertation.
14. Singh, Tamara, Chetty, Nishika and Karodia, Anis Mohamed. (2016). “An Investigation into the Impact of Absenteeism on the Organisational Performance of A Private Security Company in Durban, Kwazulu-Natal”, *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*, 4(11), 105-159.
15. Staw, B. M., & Oldham, G. R. (1978). Reconsidering our dependent variables: A critique and empirical study. *Academy of Management Journal*, 21(4), 539–555.
16. Şahin, F. (2011). İşe devamsızlığın nedenleri, sonuçları ve örgütler için önemi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 24–39.
17. Tütüncü, Ö., & Demir, M. (2003). Konaklama işletmelerinde insan kaynakları kapsamında işgücü devir hızının analizi ve Muğla bölgesi analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2).
18. Weyman, A., Meadows, P., & Buckingham, A. (2013). *Extending working life, Annex 6: Audit of research relating to impacts on NHS employees*. NHS Employers.



91 YILDAN SEÇMELER,,

MİLLİ KALKINMADA ZİRAATIN ÖNEMİ

Kooperatif Postası
Karınca,

Ağustos 1949, sayı: 152, s. 22.

Yazan: Turgut AKKAŞ

18. asrın materyalizmi insan ruhunu bayağılaştırdı ve onu kör ve adi bir makine haline soktu. İlim ve fen metotları ruhu, lüzumsuz bir şey gibi ihmal ederek bir tarafa bıraktı. Bu zihniyet, XIX'cu asırda büsbütün azgınlaştı. Yalnız, menfaat ve ihtiras temelleri üzerinde kurulan medeniyet yapısı göklere doğrulduktan yükseliyordu. Bu yapının çamuru geri' ve mazlum milletlerin gözyaşlarıyla karıldığı için, Avrupa; medeniyetinin sarayları dramatik bir hızla çöktü.

Spengler'den sonra bu hailenin sebeplerini, biyoloji ışığı altında salâhiyetle tetkik eden Prof. Dr. Ervin Baur:

“Bence bu günün en büyük tehlikesi; ırkın terkipçe bozulmasında değil, milletlerin topraktan, şiddetle kaçarak şehirlerde yerleşmesidir” diyor.

Evet, Avrupa medeniyeti yalnız sömürge haline, soktuğu 'dünyanın kin ve ikrah duyguları karşısında değil, ziraattan fazla sanayiye bel bağlamasının yarattığı zehirli hava içinde eriyip gitti.

Tarihin bataklıklarından zorluklarla kurtulan İnkılâp Türkiye'sinin kalkınma rotasını çizirken bu hazin manzaradan alacağımız ibretler vardır. Artık bugün bir mütearife halinde biliyoruz ki, büyük sanayi temerküzleri muayyen şahıs ve zümreleri refah ve servete boğduğu halde büyük vatandaş kütlelerini sefalet cenderesi içine almak istidadı gösterir. Bu tehlikeyi önlemek için alınan içtimai tedbir ve yardımların insanların tamamen yüzünü güldürmediği tecrübe edilmiştir.

O halde bütün endüstri teşebbüslerini boşlayarak tamamen zirai teşebbüslere mi avdet edelim. Hayır, böyle bir hareket, eski hataların tamamen aksi istikametinde irtikâp edilmiş yeni bir hata olur. Ervin Baur'a göre, istenilen şey, ziraatçılığın büyük arazi sahiplerine veya birkaç ele bırakılarak, her şeyin rasyonel ve ucuz istihsalı olmayıp, en aşağı halkın üçte birini teşkil eden canlı ve kuvvetli



bir köylü sınıfı (kısmen ziraatçı, kısmen bahçıvan, kısmen ev ve el sanayici) yaratmak suretiyle gayeye ulaşmaktır.

İtiraf edelim ki, Tanzimat, Meşrutiyet ve hatta Cumhuriyet devrindeki kalkınma hamlelerimizin mihrak noktası, ziraattan ziyade sanayi sahalarında temerküz etti. Bu metottan azami randıman alındığını iddia etmek güçtür.

Nüfusunun dörtte üçü rençper olan bir memlekette, hedefin ileri vesait ve tekniğe dayanan bir zirai istihsal, ikinci hedefin de ziraat sanatları olması zarureti vardır.

Milli ihtiyaç ve müdafaa zaruretleri derecesinde büyük sanayinin zirai gelişmelerle ahenktar bir şekilde, yani onlara tahsis edilecek fonları gasbetmeden kurulması hal ve istikbalimizin emniyet şartlarından sayılmağa layıktır.

Biraz da insiyaki zaruretlerle Cumhuriyet devrinde tahakkuk ettirilebilen zirai inkişaf lar küçümse nemeyecek derecede bazı tezahürler kaydetmişse de milli saadetin emniyet altına alınması için bu kâfi değildir. En kısa zamanda devletçe ve milletçe zirai kalkınmamızın istikbale ait tatbikat plânlarını çizmeğe mecburuz.

Ammenin tahteşşuuruna hâkim olan bu kanaatin 5 - 10 seneden beri müspet hareket tezahürleri kendini göstermektedir. Bizde apartman ve istif ev yapma sistemi yanında Bahçeli evler yapmağa doğru da bir cereyanın başlaması bu temayülün tezahürlerinden biri sayılmalıdır.

Tekaüt yaşına yaklaşmış birçok güzidelerin son günlerini tabiatın sinesinde geçirmek için küçük zirai teşebbüslere giriştikleri görülmektedir. Bilhassa son on sene içinde devlet rehberliği olmadan hususi müteşebbisler tarafından kurulan zirai kooperatiflerin adedi her sene yükselmektedir.

Bu on sene içinde hususi teşebbüs ve kooperatiflerin yetiştirdikleri kavak, okaliptüs zeytin, incir, narenciye ağaçlarının miktarları yüz binlerin hududunu aşmış ve milyonlarla ifade edilecek bir inkişafa mazhar olmağa başlamıştır.

Yalnız hayvan ve hatta tav şan ve kümes hayvanlarımızın ıslah ve inkişaf ettirilmesi bile milli servetimizi birkaç sene içinde akla durgunluk verecek bir şekilde inkişafa eriştirebilir.

Muhtelif ve müsait iklim şartlarımız, bu alandaki muvaffakiyetlerin ilk müjdelerini teşkil etmektedir. Mesut ve müreffeh bir Türkiye'nin en kısa bir zamanda yaratılması için Allah ve tabiat hiçbir nimetini bizden esirgememiştir.

Kooperatif Davamız:



Kooperatif Postası

Karınca,

Eylül 1949, sayı: 153, s. 6.

Yazan: Sami ÖCAL

Zamanımızın ticaret zihniyeti, arz ve talep muvazenesinin sömürülüşüne en güzel ve kan bir misal halini almıştır. İç pazarlarımızdaki büyük fiyat farkları da, bu başıboş ve sistemsiz kazanç hırsından doğmuştur. Umumi fiyat endeksi, mahalli ve iktisadi imtiyazlara göre elbette bir bölge farkı gösterir, ama bu halin bugünkü vaziyete sürüklenişi, kazanç hırsının her türlü içtimai nizamı ezercesine bir coşkunluk göstermesi yüzündendir. Yurdumuzun coğrafi durumu, birçok

zirai mahsullerimizi memleket içinde süratle mübadeleye mecbur etmektedir. Bu ihtiyaç, istihsal mevsimlerinin basında had sayhayı bulmaktadır.

Yol ve ulaştırma şartlarındaki imkânsızlıklar, bu mal mübadelesinin zamanında yapılabilmesine mani olmaktadır. Mahalli fiyat farklarının doğuşuna ana sebep budur. Ayrıca mutavassıtların çokluğu, nakliye güçlükleri ve yolsuzluk, fahiş kazanç hırsı ve nihayet murakabesizlikten doğan bu başıboşluk, günümüzün zihniyetine sömürme hırsının hâkim olmasına sebep olmuştur. Müstahsillerle, müstehlikler arasına giren sayısız mutavassıtlar var. Bunların bertaraf edilmesi hem müstahsil hem de müstehlik sınıfların menfaati icabıdır. Serbest mübadele esasına dayanan bugünkü ticari nizamın istikrarsızlığına sebebiyet veren mutavassıtların ortadan kalkması, mesleki birlik ve kooperatiflerin kuruluşuna bağlıdır.

Umumi fiyat seviyesini mutedil bir halde tutabilmenin müessir tedbirlerinden biri de tanzim ve müdahale satışlarıdır.

Maliyet fiyatlarının düşürülmesi bahsindeki tetkiklerin mutlak neticesi, zirai vasıtlar ve tekniğinin iptidailiğine dayanır. Bu sebeple müstahsil, zaten pahalıya mal etmektedir. Piyasa durgunlukları ve kredi teminindeki güçlükler yüzünden, müstahsil sınıfın daha istihsal mevsimi başında karşılaştığı güçlükler, mahsulün en düşük fiyatlarla elinden çıkmasına sebep olmaktadır. Zirai kredi kooperatiflerinin yokluğu ve kifayetsizliği yüzünden küçük müstahsil birliklerinin bu mali sıkıntısı müzminleşmiştir. Mutavassıtların çokluğu da malların elden ele geçişi yüzünden fiyatının mütemadiyen yükselmesine sebep oluyor. O kadar ki, müstahsilin eline geçiş fiyatı arasındaki fark malın asıl değerini hayli aşan bir haddi bulmaktadır. Bu arada arz ve talep kaidelerinin en basit piyasa oyunlarına alet edilerek sömürülmeleri karşısında en müessir tedbir tanzim satış yolu gıtmektir.

Tanzim ve müdahale satışları ortak adedi yüksek, sermayesi kuvvetli mesleki birlik ve kooperatifler tarafından yapılmalıdır. Bizde böyle teşekküller yoktur. Bu yüzden müdahale satışları ancak son zamanlarda devlet eli veya yardımları ile yapılmaya çalışılmaktadır.

Bir kaç büyük şehrimizin günlük ihtiyaçlarını dahi karşılamaktan mahrum olan bu ilk tecrübelerin zamanla muvaffak ve faideli olabileceği anlaşıldığından, daha şümüllü bir satış nizamının kurulmasına çalışılmaktadır. Tanzim ve müdahale satışlarının daha faideli ve verimli bir şekilde devam edebilmesi için, aynı birlik etrafında toplanan birçok mesleki kooperatifler vasıtası ile yapılmalıdır. Çeşitli bölgelerdeki müstahsiller tamamıyla münferiden çalışan insanlardır. Bunlarla, satış mağazaları arasındaki birçok mutavassıtın yemi yalnız kooperatif ve kombina teşekkülleri almalı. Bu hal hem yetiştiriciler, hem nakliyeciler, hem satış şubeleri ve hem de istihlâkçi zümreler için çok faideli olacaktır. Bu teşebbüslerin muvaffak olacağının en büyük delili de, İstanbul'da mevsim başından beri beş muhtelif mağazası ile satışlar yapan, yaş meyve ve sebze istihlak Kooperatifidir. Tanzim ve müdahale satışlarının büyük faydasını gören halkın da, kooperatif mefhumunu daha müsamahakâr bir zihniyetle anlaması ve benimsemesi büyük bir kazançtır. Bunların kuruluşunu şahısların dar imkânlarına bırakmayarak teşvik ve yardımlarla beslemek icabeder. Fakat şimdilik bu teşebbüslere yardım ve dayanak olacak merciler yoktur.

İstihlak kooperatifleri gerçi zamanla yayılarak, adetçe de çoğalmak yolundadırlar; ama bugünkü çalışma şartlarındaki güçlükler yüzünden layığı ile faideli olamamaktadırlar.

İstihlak kooperatifleri mahiyet itibariyle en geniş müstehlik sınıfın menfaat birliğine dayanır. Bu sebeple, kuruluş ve tekâmüllerinin daha süratle geliştiği görülüyor. Fakat kooperatifçilik anlayışı ve imkânlarının tam verim ve istikrara erebilmesi birçok faktörlerin tam tahakkukuna bağlıdır. O kadar ki, sınıf ve zümrelerin arasında kooperatifin tek başına çalışmaları faideyi kısırlaştırır. Bunu önlemek ve kooperasyon işletmeciliğini azami verimi ile çalıştırmak kooperatifleri mesleki birlikler etrafında toplamak lazımdır.



Tarımsal ürünlerimizin memleket içindeki fiyat istikrarını temin için de aynı şekilde çalışan kombine bir sistem kurulması mecburidir. Fakat memleket çapında bir müdahale ve tanzim nizamının kurulabilmesi için ortakları daha geniş bir zümreye dayanan, daha geniş ve çeşitli iş yapan istihlak kooperatifleri mutlak bir ihtiyaçtır. (Zafer'den)

Yeni yıla girerken



Kooperatif Postası
Karinca,

Ocak 1957, sayı: 157, s. 1.

Yazan: Nusret UZGÖREN

Halkımız, çoğunluğu itibariyle, kooperatifçiliğe karşı bigânedir. Bu makus talihi yenmek için ne yapmalı?

Kime bu bahsi açsanız, tek tük istisnalar dışında başarılı kaç kooperatifimiz vardır? diye soruyor, istihza edenler bile oluyor.

Filhakika parlak misallerle kimseyi tatmin edecek durumda değiliz. Hâlbuki dünya kooperatif edebiyatı, bu konunun haşmetine inandırmaktadır. Orta, lise ve yüksek mekteplerde, kooperatifçiliği okutmak lâzımdır. Hiç olmazsa yeni nesil, bu mevzuu esaslıca öğrensın.

Bu sayede kooperatifçiliğin faydalarına inananlar çoğalacak, kooperatif neşriyatını okuyanlar artacak, ruhlu ve tesirli yazarlar zuhur edecek, dünyanın her yerinde olduğu gibi bizde de kooperatifçiliğin nimetlerinden istifade etmek imkânları doğacak.

Neyimiz eksiktir ki, her yerde yüz yıldan beri olduğu görülen şeyler bizde olmasın? Kültür filmleri arasında kooperatifçilik filmlerini de ihmal etmemek lâzımdır. İsviçre'de, Basel'de bunların çok güzellerini gördüm. Getirilip mekteplerimizde, köy ve kasabalarımızda gösterilse çok faydalı olur.

Liberallik, tarihe karışmıştır. Devletçilik, çok tenkit götürür bir sistemdir. Kooperatifçilik ise, iki sistem arasında teessüs edebilen ideal bir siyasetin, en esaslı muvazene unsurlarından biridir.

Sulh, sükûn, istikrar ve içtimai adalet unsurudur: Zaman zaman bu güzel sözlere kanarak, yer yer kooperatifler kuruyoruz, fakat yaşatamıyoruz.

Benzinsiz uçak havalanır mı? Yelkensiz ve kaptansız gemi işler mi? Kooperatiflerimizin müdürleri, idare meclisi üyeleri, tenezzül edüb kooperatif edebiyatına göz atmazlarsa böyle olur elbet... Hâlbuki kooperatifçiliğin ileri olduğu memleketlerdeki kooperatiflerde, tezgâhtarlar ve müstahdemler bile kooperatifçilik mektebi görmüş kimselerdir.

Ortaklar mutlaka bir kooperatif gazetesine abonedirler. İsveç'te (Vi) dergisinin tirajı - yarım milyondan üstündür. Bunu bildiğimiz halde, kooperatiflerimizin neden yürümediğine şaşarız.

**MİLLİ EKONOMİ
VE TASARRUF
KURUMUNUN, 20'NCİ YILI
DOLAYISIYLA**

Kooperatif Postası
Karınca,

Ocak 1957, sayı: 157, s. 8-10.

Prof. Fethi ÇELİKBAŞ

Milletçe Çalışma ve

Tasarruf Terbiyemiz Üzerinde Durmaya Mecburuz.

1929 yılında, dünya iktisadında baş gösteren buhranın memleketimizi sarmağa başladığı, yabancı mallarının iç piyasamızı kapladığı, Türk Lirası harici kıymetinin süratle düşmekte olduğu bir sırada, 12 Aralıkta, bir avuç azimli insan büyük bir teşebbüse geçiyorlar.

“Milli iktisat ve Tasarruf Cemiyeti” adıyla bir dernek kuruyorlar. İktisadi buhranın yıkıcı tesislerine karşı koruma tedbirleri arıyorlar. Çıkar yolu milli iktisadımızı kurarak, sömürge iktisadi olmaktan kurtulmakta görüyorlar. Milli iktisadın kuruluş ve gelişmesindeki yapıcı rolü itibarıyla de milli tasarrufu teşvik etmek lüzumunu duyuyorlar.

Bugün aradan 20 yıl geçmiş bulunuyor. Bu 20 yıl içinde, dünyada ve memleketimizde siyaset alanında ve iktisadi hayatta birçok değişiklikler olmuş, çeşitli hadiseler cereyan etmiştir.

İnsanlık dehşetli bir harbin uzak yakın tesirleri içinde, yıllarca acı ve düşkün bir hayat geçirmiştik. Harp maddi alanda korkunç tahribata sebebiyet vermiş, mamur beldeler yangın yerine dönmüştür. Harbin manevi alanda yaptığı tahribat ise, büsbütün korkunçtur. Bu manevi tahribatın sirayet sahası da çok geniş olmuş ve manevi çöküntü harp dışında kalabilen Memleketlerde bile arazını göstermekte ustur.

Lakin bütün bu maddi ve manevi çöküntüler ve yıkıntılar karşısında insanoğlu yılmamıştır. Ve bugün her zamandan ziyade, birçok milletler yeni bir azimle, bütün varlıklarıyla, tek mil maddi ve manevi potansiyelleriyle iktisadi bir mücadeleye atılmışlar; Milletlerarası iktisadi münasebetleri emin ve sağlam temellere istinat ettirebilmek ümidiyle, birbirlerinin yardımına koşmuşlardır ve hâlâ da koşmaktadırlar.

İkinci dünya savaşı dışında kalmakla, memleketimiz harbin maddi tahribatından masun kalabilmiştir. Evimiz, barkımız yanıp yakılmamış, bağımız, bahçemiz zarar görmemiş mağazamız, dükkânımız, mekteplerimiz, hükümet konaklarımız, fabrikalarımız, demiryolları ve köprülerimiz bir zarar görmemiştir. Lakin hudutlarımıza kadar gelip çatan harp, memleketimizin iktisadi bünyesini hayli sarsmıştır.

Harp ekonomisinin icabı olarak ikinci dünya harbi içinde fazla duyulmayan bu sarsıntı, harbin sonunda bütün şiddetiyle duyulmağa başlanmıştır. İkinci dünya harbinden sonra ortaya çıkan şartlara iktisadımız kolaylıkla intibak edemez olmuştur. Para ayarlamasının neticeleri de, tesirleri de muvakkat olup geçmiştir. Memleketimizde yer yer işsizlik olmaya başlamış, mali vaziyeti zayıf olan firmalar sarsılmaya yüz tutmuş, bugünkü iktisadi şartlar içinde esasen fazla hayatıyeti olmayan bazı küçük sanat işletmeleri mallarını tatminkâr fiyatlarla müşteri bulamamak akıbetine uğramışlardır. Hülasa yeni pazarlara ve yeni pazarların şartlarına intibak edememek, iktisadi ve



içtimai muvazenemizi temellerinden sarsmağa başlamıştır.

Diğer taraftan bir çeyrek asır içerisinde mühim bayındırlık hareketleri olmuş, imparatorluktan devir aldığı bitkin ve harap Türk yurdunda Cumhuriyet idaresi kendi imkânlarıyla büyük işler. yapmaya çalışmıştır. Lakin milli iktisadiyatımızın bilhassa donatımı işinde henüz ihtiyaçlara cevap verecek, inkişafımızı mümkün kılacak bir duruma ulaşamamıştır.

Modern mübadele iktisadının, pazar iktisadının zembereği vazifesini gören yol ve münakale şebekemiz henüz istenilen hedefe ulaşmamıştır. Demiryollarımız, kara yollarımız ve köprülerimiz henüz ikmal edilmemiş, limanlarda boşaltma ve yükleme tesisatları modern münakale isteklerine uygun olarak yapılmamıştır. Zanaat ve sanayimizin muhtaç olduğu bol, ve ucuz enerji meselesi halledilmiş olmaktan henüz uzaktır. Ziraatımızın muhtaç olduğu ileri istihsal vasıtaları, sulama işleri alınan bazı perakende tedbirlere rağmen henüz emekleme safhasından öteye geçmemiştir. Şu halde ne milli iktisadi cihazlama, donatım işimiz tamam olmuş ne de henüz iktisadi bünyemiz sağlam temeller üzerinde kurulabilmiştir.

Muhtelif iktisadi faaliyet kollarımız arasında ahenkli bir gelişme imkânı sağlanamamıştır. Teferruattan sarfınazar, bu ana davalar bile, 20 sene evvel kurulan milli iktisat ve tasarruf cemiyetinin kuruluş sebeplerinin ortadan kalkmadığını göstermeğe kâfidir. Üstelik milletlerarası ticaret münasebetleri, bugün her zamandan ziyade, şiddetli bir rekabete mütemayil bulunmaktadır, Milli iktisadımızın daha sağlam temeller üzerine kurulması, iktisadi çalışmalarımızın daha canlı, daha dinamik olarak pazar şartlarına uyar şekilde gelişmesindeki zaruret” aşikârdır.

Eski yeni birçok medeniyetlerin beşiği ve yatağı olan memleketimiz, tabii servet kaynakları itibariyle oldukça zengindir. Ancak bu tabii servet kaynaklarının kıymetlendirilmesini bilmek lazımdır. Bunun için de bugünkünden fazla çalışmak, daha doğrusu bugünkünden çok daha verimli çalışma usullerini iktisadi hayatımızın her sahasında, hatta Devlet ve idare hayatımızda da bulup tatbik etmek gerekmektedir. Tam bir iş ahlakıyla başına geçtiğimiz işte behemehâl muvaffak olmak azmiyle, kendimize verilen vazifeyi gücümüzün yettiği kadar iyi yapmağa gayret etmek durumunda bulunuyoruz. Bütün bu çalışmalarımızda elde ettiğimiz kazancın, elimize geçen gelirin iyi kullanılmasını öğrenmekte lüzumludur. Kazanmak kadar kazandığını iyi kullanmak, zamanında muhafaza etmesini de bilmek lazımdır. Demek oluyor ki, bütün milletçe, hem istihsal yönünde, hem de istihlak yönünde, kazanırken ve harcarken göz önünde bulundurmamız gereken mühim esaslar vardır.

Bir kere, istihsal yönünde atadan dededen kalma şeyleri, eski usullerle değil fakat bugün, pazarın istediği Malları bol ve ucuza mal edecek şekilde çalışmak, istihsalı pazar şartlarına göre ayarlamak lazım gelmektedir. Çiftçilerimizin, küçük sanat erbabımız ve sanayicilerimiz başkalarına satmak için istihsal yaptıkları müddetçe, pazar şartlarını öğrenmek, müşterinin istediği şeyleri bilmek mecburiyetindedir.

Mütemadiyen değişme temayülünde olan piyasa şartlarını takip etmek itiyadını kazanmak lazımdır. İstihsalı ucuza mal etmek çarelerini aramalı, verimi çoğaltacak usulleri öğrenip tatbik etmeğe çalışmalıdır. Ziraatta yerine göre nadası üçleyip dörtlemeli. Tabii suni gübre kullanmak suretiyle verimi çoğaltmağa gayret etmelidir. Gümrük duvarları arkasında çalışan yerli sanayimiz sahalarındaki teknik terakkiyatı takip etmeli. Ve iktisadi faaliyetin her kolunda müstahsillerimiz ileri teknik vasıtalarından istifade etmenin yollarını araştırmalı ve memleketimizin umumi iktisadi şartlarının elverdiği nispette bu vasıta ve usulleri tatbik etmeyi hatta zevk bilmelidir.

Ucuz ve bol istihsal yapmanın sürümü arttırarak sonunda müstahsillerin kazançlarını çoğaltmak imkânını verdiği malumdur. Bu çalışma tarzında yerine göre meslek teşekküllerinden yerine göre ilim müesseselerinden ve fenni araştırma yapan teşekküllerden fikir danışmalıdır.

Bu bakımdan maalesef memleketimizde ismi var cismi yok bir halde olan ziraat odalarını canlandırmak ve çiftçimizin her bakımdan ihtiyacına cevap verecek canlı birer müessese haline getirmek lazım geldiğini işaret etmek isteriz;

Bugünkü iktisatta bol ve o nispette ucuz istihsal yapmanın mühim bir şartı da çalışırken verimi artıracak, randımanı yükseltecek mutavassıt malların kullanılmasıdır. Bir kısım iktisatçıların sermaye adını verdikleri bu mutavassıt mallar ise ancak tasarruf sayesinde vücuda getirilebilmektedir. Büyük fabrikalar, demiryolları, limanlar, elektrik santralleri umumi binalar kadar çiftçimizin elinden düşmeyen baltası, kazması, küreği de nihayet hep sonunda tasarruftan ileri gelmektedir. Tasarrufun büyük bir inkişaf kaydetmesi bu yüzden kredi müesseselerinin, bankaların kurulması üç beş kuruş tasarrufunu bankaya götürüp yatıran kimselerin yavaş yavaş çoğalmış bulunmasıdır ki, kredi müesseselerinin iktisadi faaliyetlerdeki rolünü çok arttırmıştır.

Kipte ve çıkında para biriktirmek değil, hiç olmazsa bankalara götürüp bu parayı yatırmak suretiyledir ki, memlekette istihsalin artırılmasına, yeni teşebbüslerin kurulabilmesine, mevcut teşebbüslerin genişletilmesine imkân Verilmiş olabilir. Nihayet bu suretle biriktirilen paranın ileride bir derde deva olması ihtimali kadar, el âleme muhtaç olup el açmaktan bizi kurtaracağını da unutmamak lazımdır.

Yalnız tasarrufun memlekette umumi bir inkişafa kavuşmasını temin için daha küçük yaştan itibaren çocuklara aile ocağında bu terbiyeyi vermek lazım gelir. Çocuk aile muhiti içinde, anasının babasının yaşayışından, yiyip içmesi, giyinip kuşanmasından idareli hareket etmeyi öğrenmeli, lüks ve israftan kaçmama terbiyesini almalıdır. Burada maalesef birçok aileleri kötü akıbetlere sürükleyen, onları mahvı perişan eden düğün masrafları üzerinde ana babaların dikkat nazarlarını çekmek isterim. Müstakbel karı kocaların da bu masrafların karşılığını bir işe başlamak veya bir teşebbüse geçmek hususunda kullanmalarını kendi aile saadetleri bakımından tavsiyeye sayan görürüm.

Sakin bu sözlerimden güzel ananelerimizden biri olan düğünleri büsbütün kaldıralım manasını da çıkartmayınız. Düğünlerimiz aile geleneğimizin tatlı günü olarak kutlanmakta devam etsin. Yalnız şan ve şeref düşkünü olup, iktisadi takatimizi çok aşan ve bütün aileyi ~tar vaziyete sokan fuzuli masraflar yapmaktan behemehâl kaçınalım. Evimizi, tarlamıza bağımız veya bahçemizi, hayvanımızı satıp, halımızı rehnederek elde ettiğimiz paralarla bankadan alacağımız borçlarla böyle fuzuli masraflar yaparak servet ve sermayemizi yemeyelim.

Aile içinde tasarrufa alıştırmak istenilen yavrucuklar ilkokulun sevgi ve şefkat dolu muhiti içinde de tasarruf terbiyesini artırabilirler. Öğretmenlerin çocuklar üzerindeki tesir ve nüfuzunu hepiniz bilirsiniz. İşte çocuğu bu nüfuz sahası içerisinde de aynı tasarruf terbiyesi içerisinde yetiştirmek bütün öğretmenler için bir memleket borcu olarak kabul okunmalıdır.

Yatılı Okullarda, okulun bilhassa umumi hizmet giderlerinde bu arada elektrik ve su sarfiyatında hatta yemekhanelerde çocuklara tasarruf terbiyesi aşlamak imkânları mevcuttur. Okullarda bu terbiyeyi alarak yetişen gençler ileride muhitleri re arkadaşları için de bir örnek olmaktadır. Atalarımız ağaç fidan iken eğilir demişler. Çocuk da aile ocağında; ilk terbiyeyi almakta ve muhtelif öğretim derecelerinde de şahsiyetini bulmaktadır. İşte bu bakımdandır ki, milli iktisadımızın inkişafına hizmet edecek milli tasarruf mevzuuna çocuklarımızın küçükken terbiyeni meselesi olarak ele almak lazım gelmektedir.

KOOPERATİFLERİ KURTARACAK MUCİZE

Kooperatif Postası
Karınca,

Şubat 1957, sayı: 158, s. 6-7.

Yazan: Muhip Cihat ANI

Mucizeler devri çoktan geçmiştir. Realitelere dayanarak yaşadığımız bir devrede de mucizeden bahsetmek biraz gülünçtür. Fakat hayatta öyle hakikatlerle karşılaşırız ki, bu olayları izah edebilmek için ancak böyle efsanevi bir kelime imdadımıza yetişir ve bize ifade'î meram için bir dayanak olur. Bu mucizeyi izah edebilmek için müsaadenizle Hindistan'da münteşir haftalık İngilizce Bombay dergisinde intişar eden bir olaydan bahsedeceğim.

Bombay eyaletine tabi 2.000 nüfuslu Uttâmbur köyünde mister Barburao isminde bir zat civar kasabada verilen bir konferansa gidiyor. Bu konferanstan köyüne döndüğü zaman, köyde yıllardan beri amel'i manda olmuş, hemen hemen ölüme yüz tutmuş köyündeki kooperatifin başına geçiyor. Beş sene devam eden çalışmalar neticesinde köyde mevcut her aileyi ortak haline getirdikten sonra, modern bir şehre lâıyk şekilde, köyün bütün sosyal varlıklarını temin ve ailelerinin refahını sağlıyor. Civardaki bütün köyleri de faaliyet sahasına sokuyor.

2.000 nüfuslu sefalet ve perişani içindeki köy halkı ile faaliyet sahasına giren diğer köyler sefaletten, fakirlikten, sıhhi mahrumiyetlerden, sosyal yoksuzluklardan kurtarıyor.

Bu yazıdan mister Barburao'nın âlim bir adam olmadığını öğreniyoruz, birçok yerlerde ve işlerde, bilhassa Şark memleketlerinde arandığı gibi, her hangi bir suretle elde ettiği bir yüksek mektep diplomasına sığınmış bir adam da değildir. İlk mektep şahadetnamesi bile yok, fakat o, hayatın tecrübelerinden azami istifade edebilmek için mütemadiyen didinmiş, belki hayatta bir çok muvaffakiyetsizliklere uğramış, yılmamış, usanmamış ve sonra kafasında tasarladığı programları duyduğu, işittiği vakıalarla meze etmiş iş başına isteyerek geçmiş bir insan,

Yokluklar içinde varlıklar yaratmış, beş sene gibi kısa bir zamanda yolları, parkları, suları, hastaneleri, doğumhaneleri, çalışan annelerin küçük çocuklarına mahsus çocuk bakımevleri, artezyenlerle temin olunmuş barajları, traktörleri türlü modern ziraat aletleri, tamirhaneleri, işsizleri ihtiyarları bakımevi, sigorta teşekkülleri, un fabrikaları, mütalâa salonları, işçilerin okuma yazma:18nm temin için gece dersaneleri, çocuklara mahsus ilk mektepleri, ziraat, ticaret liseleri, teknik nazari, ameli lisesi, muhtelif revirleri, seyyar doktorları, kabileleri, suni gübre imalâthanesi velhasıl tam manasıyla küçücük bir köyden 50 bin nüfuslu modern bir şehir meydana getiriyor.

Ey sevgili kooperatifçi bu mucizeyi merak ettiniz değil mi?..

Sizin sabrınızı suiistimal etmeyeceğim. Bu mucize her şeyden evvel imandır. Yukarıda arz ettiğim vakada İmanın, sebat ve azimle bilenerек keskinleştirilmiş bir kılıç gibi kullanıldığını ve her çarpıştığı yerde, engelleri kesip parçaladığını ve aczin yerine iman

kaynağından verilen kudretli bir menbain kalım olduğunu gösteriyor.

Bunu sizde tecrübe ediniz. Muvaffak olacaksınız, yıkılmağa yüz tutmuş, bir harabeye dönmüş bir kooperatife sizin imanınız ve aşkınız nur verdikçe, onun çehresini karartacak husul(dağılacak, onun yüzünde parlayacak altın yaldızlı bir şafak'ın iltimaâtı sizin de gözlerinizi nurlandıracaktır.

Size ufak bir misal daha vereceğim. Bu da kendi yurdumuzdan: Ankara'da bir fotoğrafçılar küçük sanat kooperatifi vardır. Belki ismini duymuşsunuzdur, duymuşsunuzdur diyorum, çünkü o kendini memleket ölçüsünde tanıtacak kadar henüz kuvvetlenememiştir. Yalnız, çeşitli kooperatifler infisaha doğru giderken hayatiniyetini kuvvetle temin etmiştir, Bundan böylede hizmetkârlarının bu kooperatifi yurt içinde numune bir kooperatif getireceklerini kuvvetle ümit ediyorum. 1946 yılı sonunda teşekkül etmiş olan bu kooperatifin 1948 yılı alelaide yıllık umumi toplantısında bulunanlar derin bir yeis içinde dönmüşlerdi.

Altı bin lira sermaye, elli küsur bin lira borç-, piyasalar hercümerç içinde, çalkanıyor her işte derin ve geniş bir durgunluk el ile tutulur kadar mahsus, kooperatifte ortaklar içinde bedbinlikler son dereceyi bulmuş, bir halde, hariçten davetli olarak gelen kıymetli şahsiyetlerin ve kooperatifçilerin üzüntüsü daha derin, bu üzüntüler bir doktorun hastasının başında fennin aciz kaldığı zamanda çektiği ıstırapı andırıyordu. Bu kooperatifin kurtarılabilmesi için bir mucize lâzımdı.

Müteşebbislerden bir kısmı kooperatifin dedikodusundan bizardı, ortaklar gayri memnundu feshi taraftarı olanlarda yok değildi. Bugün bu ölüme mahkûm zannedilen kooperatif yaşıyor, hem 15 yaşındaki bir delikanlı zindeliği ve çevikliğiyle yalnız değişen bir nokta var.

Elemanları azimlerini imanla aşılamışlardı, Dün piyasada kendilerine veresiye değil elinde parası olduğu halde mal vermeyen toptancı ve ithalatçılar 100 bin lira kredi açmağa, onun tavassut ve yardımını dilenmeğe koşuyorlar.

Dün piyasadan parasıyla mal alamayan kooperatif ithalatçı vaziyetine girmiş, 70 bin liralık ilk parti malını çekmiş, ortaklarından maada bütün piyasanın ihtiyacına cevap verecek duruma girmiş, gümrükten çıkardığı 70 bin liralık malın 42 bin liralığını derhal satmış, kendisinden maksut olan piyasa nazımlığını yapmakla beraber, ortaklarına azami faydayı temin eylemiş ve bütün bunları 7 bin lira sermayesiyle, fakat yılmayan, yıldırılamayan azmiyle imanıyla becermiştir.

Bir kooperatifte yaratıcı, yapıcı mucizenin, her şeyden evvel iman olduğuna arz ettiğim vakalar en bariz delillerdir. İnanmak ve inanarak yürümek muvaffakiyetin tilsimidir. Her teşebbüste olduğu gibi kooperatifçilikte de bu tilsim, muvaffakiyetsizliğin en büyük hasmıdır.

Her kooperatif elemanı iman ile mücehhez oldukça, bugün birer iskambil kâğıdı gibi yıkılmağa mahkûm görünen kooperatiflerin, tekrar taze bir hayata mazhar olacaklarına inanmak ve bu inanç ile yürümek her müşkili hal edecek asrımızın mucizesidir. Bu mucize, efsanevi bir mucize değil, hakikatlere ve olaylara dayanan bir realite varlığıdır.

Her hangi bir kooperatif şu veya bu sebepten yıkılıyor denirse buna inanmak en büyük bir safdilliktir. Yıkılmağa mahkûm görünen kooperatifte azim ve iman yokluğu vardır. Bu gibi kooperatifler elemanlarına bir peygamber mucizesi lazım değildir iman aşısı yanılması veya imanlı elemanların bu mevkilere getirilmeleri lâzım olduğunu bir an hatırdan çıkarılmamalıdır



Doğudan

İnsanın kazanacağı en iyi zafer, kendisine karşı kazandığı zaferdir.
Tebessüm ve kahkahanın açtığı kapıdan, saadet ve iyilik girer.
Sanat tabiatın sağ koludur. Bizi yaratan tabiat, insan eden de sanattır.
Nankörlük zaif insanların işidir. Kudretli insanların içinde nankör olana asla rastlamadım.
Kaplumbağa, komşularına güveni olmadığı için evini sırtında taşar.
İnsanlar müstesna, bütün hayvanlar biricik maksadın hayattan tad çıkarmak olduğunu bilirler.
İnsan mesut olduğundan dolayı neşeli değil neşeli olduğundan dolayı mesuttur.
Tembellik vücudun aptallığıdır. Aptallık ise ruhun tembelliğidir.
Yüz bulmuş küçük kızıdan, bedbaht bir kadın çıkar.
Aşk ve sefaleti gizlemek çok güçtür.
Eğer bir insan zayıf ise, büyük işler yapmak için ona hiç bir şey yardım edemez.
İnsanın yalnız gerçeğin ne olduğunu bilmesi kâfi değildir; doğruyu istemesi ve yapması da lazımdır.
Vatandaşın hürriyetinin hududu, diğer vatandaşların hürriyetlerinin başladığı yerde biter.
Fakir adam her zaman et bulamıyorsa, zengin adam da yediği eti her zaman hazım edemiyor.
Dikenli çalı, çok zaman yumuşak güller açar.

Batıdan

Mescitde sefihe, meyhanede fakihe emniyet etme. Her felaketin gölgesinde bir nimet yatar.
Bir işi yapmak fırsatın, bulup da ihmal edenler, nedametle dizlerini döğerler.
Kalb aldatan bir saate benzer. Kâh bir günü bir ay kadar uzun, kâh bir ayı bir gün kadar kısa gösterir.
Kudretin yettikçe dostlarını artır. Hayatta ancak Tanrıya, kendine ve hakiki dostlara güvene bilirsin.
Babana, annene riayet et ki, çocukların da seni saysın.
İnsan kendi mevkisini, dostlarının gösterdikleri nokta ile düşmanlarının gösterdikleri nokta arasında aramalıdır.
Kibir ile aşk şu cihetten bir birine benzer ki, ikisi de göz eder.
İki şey zannedildiği kadar kolay değildir, sırasında gülmek ve sırasında ağlamak.
İstibdad; aciz ve geri milletlerin siyasi cezasıdır.
Ticaret istiyorum, doğru yola gitmiyorsun. Karada gemi yürütmeğe heves etme.
Yalnız akıl ile zengin olabilmek kabil olsaydı, her akıllı birçok mal sahibi olurdu.
Çocuk iken perde arkasındaki karagözü canlı sanırdım. Şimdi ise perde önündeki canlıyı Karagöz sanıyorum.
Her baktığımızı görseydik, dimağımız bu yükü kaldıramazdı.
Düşmana galip geldiğin zaman, kudretinin Şükran borcu olarak onu affet.

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU

YÖNETİM KURULU

Başkan	: Prof. Dr. Ali Fuat ERSOY
Başkan Yrd.	: Prof. Dr. Nurettin PARILTI
Muhasip Üye	: Prof. Dr. Mehmet ARSLAN
Üye	: Prof. Dr. Nevzat AYPEK
Üye	: Prof. Dr. Enver AYDOĞAN
Üye	: Prof. Dr. Turhan ÇETİN
Üye	: Prof. Dr. Haşim ÖZÜDOĞRU
Üye	: Prof. Dr. Mehmet BAŞ
Üye	: Prof. Dr. Cemalettin AKTEPE
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahman OKUR
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Kadir ÖZER

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU

DENETİM KURULU

Prof. Dr. Muharrem ÇETİN
Prof. Dr. Emine ÖNER KAYA
Doç. Dr. Cemil ŞENEL

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU

HAYSİYET DİVANI

Hüsnü POYRAZ
Prof. Dr. İhsan ERDOĞAN
Özdemir ÜNSAL

Yazarlarımıza Duyuru

1. Dergiye gönderilen yazıların elektronik ortamda teslim edilmesi
2. Yazılarda yer alacak resimlerin yazarlar tarafından metne yerleştiriliş olarak teslim edilmesi
3. Yazıların 11 Punto ve Times New Roman karakteriyle yazılması
4. Tercüme yazılarda kaynak belirtilmesi
5. Araştırma ve bilimsel yazılar dışındaki yazıların en çok 5 (A4) sayfası olarak yazılması
6. Dergimize gönderilen yazıların başka bir dergiye gönderilmemiş ve yayınlanmamış olması gerekmektedir.

Yönetim Kurulu Herhangi Bir Maaş, Ücret ve Huzur Hakkı Almamaktadır.

Kooperatif Postası



KARINCA

Ekim 2025 YIL: 91 SAYI: 1066 ISSN: 1300-1450

