

Kooperatif Postası



# KARINCA

Ekim 2020 Yıl: 87 Sayı: 1006 ISSN: 1300-1450



**CUMHURİYET**  
BAYRAMINIZ KUTLU OLSUN





# KARINCA

Yıl: 87 Sayı: 1006  
Ekim 2020

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. Hasan YAYLI

#### 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  
Doç. 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

#### Hesaplarımız

T.C. Ziraat Bankası Cevizlidere Şubesi  
Hesap Nu.: 7970378-5003  
IBAN : TR45 0001 0019 2507 9703 7850 03

#### Abone Şartları

Yıllık Abone Bedeli: 120 TL. (KDV Dahil)  
Fiyatı: 10 TL. (KDV Dahil)

The Subscription Price to the review is (USA Dollars)  
24 a year, airmail included Correspondence relating to  
the review should be sent to

"Türk Kooperatifçilik Kurumu" Basın, Yayın, Araştırma  
Danışmanlık ve Eğitim Hizmetleri İşletmesi Adına  
Mebusevleri Mah. Turgut Reis Cad. No: 15/6  
06570 Çankaya - ANKARA

20 Mayıs 1931'de kurulan kamu yararına çalışır,  
TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU

Basın, Yayın, Araştırma Danışmanlık ve Eğitim  
Hizmetleri İşletmesinin aylık dergisi

"KARINCA" is the monthly journal of Turkish Cooperative  
Association founded in 1931

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

#### Yayın Türü

Yaygın Süreli Yayın

#### Basım Tarihi

12 Kasım 2020

#### Basım Yeri & Tasarım

Altinyaprak Matbaacılık Basın Yayın San. ve Tic.Ltd.Şti.  
Kazım Karabekir Cad. 39/65 İskitler/ANKARA  
altinyaprakmatbaa@gmail.com

## Bu Sayıda.....

<b>BAŞYAZI</b>	<b>1</b>
<b>MUSTAFA YAVUZ</b> <b>KOOPERATİF GENEL KURUL</b> <b>TOPLANTILARINDA GÜNDEME BAĞLILIK</b> <b>İLKESİ VE BU İLKENİN İSTİSNALARI</b>	<b>3</b>
<b>SONER ALTAŞ</b> <b>KOOPERATİF YÖNETİM KURULU ÜYELERİ</b> <b>ALEYHİNE SORUMLULUK DAVASI AÇABİLMEK</b> <b>İÇİN GENEL KURUL KARARI ŞARTI</b>	<b>9</b>
<b>ÖZDEM SATICI TOPRAK</b> <b>KOOPERATİF YÖNETİCİLERİNİN SEÇİLMESİNE</b> <b>ENGEL TEŞKİL EDEN SUÇLAR VE BU</b> <b>SUÇLARDAN MAHKÛM OLAN YÖNETİCİLERİN</b> <b>ÖZELLİKLİ DURUMLARI</b>	<b>15</b>
<b>YETER DEMİR USLU</b> <b>LİDER VE LİDERLİK</b> <b>KAVRAMLARINA GENEL BİR BAKIŞ</b>	<b>20</b>
<b>MERAL ŞENER</b> <b>COVID-19'UN BOŞANMA SIRASINDA</b> <b>VE SONRASINDA AİLELERDE YARATTIĞI</b> <b>ZORLUKLAR</b>	<b>26</b>
<b>SELEN BİTKİN</b> <b>SATIN ALMA DAVRANIŞININ</b> <b>İŞLETMELER AÇISINDAN ÖNEMİ</b>	<b>34</b>
<b>HAZAL OĞUZ</b> <b>GAZETECİLİK, YENİ MEDYA</b> <b>VE ETİK SORUNLAR</b>	<b>40</b>
<b>EMRULLAH GÜNEY</b> <b>ÜRGÜPLÜ GAZİ BEKİR ÇAVUŞ</b>	<b>45</b>

Dergimizde yayınlanan yazıların sorumluluğu  
yazarlarına aittir.

# Başyazı

## **Değerli kooperatif dostları;**

Karınca dergisinin 1006. sayısında toplam 8 adet yazı ile siz değerli okuyucularımızla yeniden buluştuğumuz bu ay milletimizin tarihinde son derece önemli bir günü de içinde barındırmaktadır. **Cumhuriyetimizin kurucusu Mustafa Kemal ATATÜRK**'ün 10. Yıl nutkunda **“en büyük bayram”** olarak nitelendirdiği Cumhuriyet bayramına dayanak teşkil eden, Türkiye devletinin idare şeklinin **“Cumhuriyet”** olarak belirlenmesinin tarihi, **29 Ekim 1923** günüdür.

Cumhuriyet, egemenliğin kaynağının millete ait olduğunu kabul eden devlet şekli demektir; dolayısıyla devletin temel organlarının seçimle iş başına geldiği bir yönetim biçimidir. Siyasî bir rejim bakımından cumhuriyet, halka dayanan, gücünü halktan alan bir devlet modelini ifade eder. Dolayısıyla iktidarın millete ait olduğu bir yönetim biçimidir. Cumhuriyet idaresinde millet, sahip olduğu egemenlik yetkisini, seçmiş olduğu temsilcileri eliyle tatbik eder. Bu nedenle cumhuriyette egemenlik bir kişi veya zümreye ait değil, milletin bütün kesimlerine aittir.

Egemenliğin kaynağının millete ait olması esasına dayanan cumhuriyet idaresi Cumhuriyetimizin kurucusu **Mustafa Kemal ATATÜRK**'ün de ifade ettiği gibi **“Türk milletinin karakterine ve âdetlerine en uygun olan yönetim”** biçimidir.

**29 Ekim 1923** günü Türk Devletinin yönetim biçiminin Cumhuriyet olduğu hükmünün 1921 tarihli Teşkilat-ı Esasiye kanununa yapılan değişiklikle eklenmesi ile, milletimiz karakterine ve âdetlerine en uygun yönetim biçimi olan Cumhuriyet idaresini kurulan yeni Türk devletinin idare şekli olarak belirlemiştir. 97 yıl önce ortaya koyulan bu irade üzerinde yükselen Türkiye Cumhuriyeti Devleti bir çok badireler atlattı, milletin varlığı ve birliğine yönelik bir çok tehditle karşılaşmıştır. Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne yönelik tehditler günümüzde de artarak devam etmektedir.

**29 Ekim Cumhuriyet bayramı 19 Nisan 1925 günü TBMM** tarafından kabul edilen 628 sayılı kanun ile Milli bayram olarak ilan edilmiş ve 1925'ten itibaren ülke içinde ve dış temsilciliklerde bayram olarak kutlanmaya başlamıştır. Milli bayramların milletler açısından önemi manevi kültür sahasının koruyucuları olmasıdır. Milletlerin Sosyo-kültürel değerlerine yönelebilecek ve bu değerler üzerinde bozucu etki yaratma ihtimali olan unsurlara karşı mukavemet alanı oluştururlar, böylece milletlerin hafızalarını sürekli uyararak, bireysel ve toplumsal varlık alanını dinamik tutarlar, duygu yoğunluğu yaratarak da milli hafızanın ritimlerini düzenlerler. Bu sayede milli bayramlar toplumu ve bireyi milli kültür değerlerine yönelecek bozucu/yıkıcı kültür vakalarına karşı koruma altına alır.

Milli bayramlar milli hafızanın birer yapı taşıdır. Bunların her birinin tamamlayıcı yani toplam paydaya etkisi ayrı ayrıdır. Milli bayramların toplum hayatında oluşturduğu bu etkinin erozyona uğraması kültür taşıyıcısı olan bireyi ve toplumu çözülmeye sürükler. Dolayısı ile Milli bayramlar



sosyo-kültürel bünyenin alyuvarlarıdır. Milletlerin sosyal ve kültürel dokusu aynı zamanda milletlerin varlığı ve devamının da teminatıdır. Bu dokunun onu bozmak ya da ortadan kaldırmaya dönük saldırılara karşı koruyucusu ise milli ve dini bayramlardır. Bu bağlamda bayramlar toplumsal hafızanın korunmasında kilit role sahip kurumlardır.

Unutmayalım ki milletlerin büyüklüğü hafızalarının büyüklüğü ile ölçülür.

***Dünya milletler ailesi içinde hafızası en güçlü millet olan Türk milletinin 29 Ekim Cumhuriyet bayramını kutluyorum.***

Ancak içinde bulunduğumuz pandemi nedeni ile bir çok sosyal ve ekonomik etkinlik gibi bayramların da **“bayramların var olma nedenine”** katkı sağlayacak şekilde kutlanması mümkün olamamaktadır. Tek başına bu gerekçe bile pandemi ile mücadelede bireylerin daha güçlü bir irade ile tedbirlere uymakta hassasiyet göstermesine yetecek boyutta önemli bir etkidir. Zira milli hafızanın oluşumundaki en önemli faktörlerin başında gelen milli bayramlar, bu hafızanın üretimine katkı sağlayacak etkinliklerle zenginleştirilmesi halinde anlamlı olacaktır. Yoksa takvimdeki diğer 364 yapraktan farklı bir anlam taşımayacaktır.

Pandemi ile güçlü ve sonuç odaklı bir mücadelenin gerektirdiği **“kontrollü sosyal hayat”** ise hiçbir şekilde bu tür toplu etkinliklere tolerans göstermemektedir. Aksine toplu yapılan her türlü etkinliğin en önemli bulaş nedeni olduğu sürekli olarak ifade edilmektedir. Kamu politikacıları bu nedenle sadece bayramlar değil başka bazı toplu yapılan etkinlikleri de kısıtlamak sureti ile milletimizin pandemiden en az zararla çıkmasını sağlayacak bir mücadele yürütmektedir.

Bu süreçte ne bayramlarımız bayram, ne düğünlerimiz düğün ne de cenazelerimiz cenaze gibi yaşanmamaktadır. Bu düzeyde bedeller ödemek zorunda kaldığımız **Kovid-19** pandemisi bugün vaka sayısının 50 milyona yaklaştığı, toplam vefat sayısının da 1.2 milyonu aştığı bir bilançoya ulaşmış ve son yüzyılın insanlık açısından en büyük tehdidi olmaya devam etmektedir.

Özellikle Kuzey yarımkürede havaların soğumaya başlaması ile kapalı alanlarda daha fazla bir araya gelme tercihinin artması, vaka ve vefat sayılarındaki yaz aylarında yaşanan düşüşün yeniden hızlı bir yükselişe dönüşmesine neden olmuştur.

İnsanoğlunun bugüne kadar karşılaştığı diğer salgınlarda olduğu gibi Kovid-19 ile olan mücadelesinde de kazanan taraf yine insanoğlu olacaktır. Ancak bayramlarımızı, cenazelerimizi, düğünlerimizi ... elimizden alan pandeminin başta milletimiz olmak üzere tüm insanlığa daha fazla zarar vermesini engellemek yine bizlerin elinde olduğu gerçeği unutulmamalıdır.

**“Kontrollü sosyal hayat”** mottosu ile özetlenen bu mücadelede bizlere düşen maske takmak, mesafemizi gözetmek ve kişisel temizliğimize özen göstermekten ibaret olduğu sürekli hatırlatılmasına karşın her geçen gün vaka ve vefat sayılarının artmaya devam etmekte olması tedbirlere yeterince uymadığımızı gösteren en somut göstergedir.

***Kovid-19 pandemisinin bize daha fazla zarar vermesine izin vermemek için sonuna yaklaştığımız mücadelede lütfen “Kontrollü Sosyal Hayat”ın gereklerine uyalım.***

# KOOPERATİF GENEL KURUL TOPLANTILARINDA GÜNDEME BAĞLILIK İLKESİ VE BU İLKENİN İSTİSNALARI

Mustafa YAVUZ\*

## 1. Giriş

1163 sayılı Kooperatifler Kanununa<sup>1</sup> (**KoopK**) göre kooperatiflerin kanuni ve zorunlu organları; genel kurul, yönetim kurulu ve denetim kuruludur. Bütün ortakların temsil edildiği en yetkili organ olan genel kurul, kooperatiflerin karar ve irade organıdır.

Genel kurul esas itibariyle, ortakların belli bir zamanda ve yerde müzakerelerde bulunmak ve karar almak için gerekli şartları yerine getirmek ve uymak kaydıyla bir araya gelmeleridir. Kanuni istisnalar saklı olmak üzere ortaklar, kooperatif işlerine ilişkin haklarını genel kurulda kullanırlar.

Kooperatiflerde genel kurul belirli bir gündemi görüşmek üzere toplanır. Toplantıda görüşülecek ve karara bağlanacak konuları ihtiva eden gündem ise genel kurulu toplantıya çağırılanlar tarafından belirlenir ve ayrıca toplantı çağırısı ve ilanına yazılır.

Kooperatif genel kurulu, gündem çerçevesinde çalışmalarını yürütür. Dolayısıyla, kooperatiflerde “**gündeme bağlılık ilkesi**” geçerlidir ve gündemde olmayan hususlar genel kurulda görüşülemez.

İşte bu çalışmada, kooperatiflerde gündeme bağlılık ilkesi ve bu ilkenin istisnaları tüm yönleriyle ele alınmış ve incelenmiştir.

## 2. Genel Kurul Toplantılarında Gündem

Kooperatiflerde genel kurul toplantıları, olağan ve gerektiğinde olağanüstü olarak yapılır. Olağan toplantının her hesap devresi sonundan itibaren altı ay içinde ve en az yılda bir defa yapılması

---

\* **Gümrük ve Ticaret Uzmanı**

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



zorunludur. Genel kurul toplantı çağrısı, toplantı gününden en az otuz gün önce ve en çok iki ay içinde yapılır; toplantının gün ve saati ile yeri ve gündem maddeleri ortaklara bildirilir.

Örnek anasözleşmelere göre olağan genel kurul toplantı gündeminde bulunması gereken hususlar şunlardır:

- 1) Açılış ve toplantı başkanlığının oluşturulması.
- 2) Yönetim kurulu ve denetim kurulunca hazırlanan raporların okunması ve müzakeresi.
- 3) Finansal tabloların okunması, müzakeresi ve tasdiki.
- 4) Yönetim kurulu ve denetim kurulu üyelerinin ibrası.
- 5) Faaliyet yılı içinde yönetim kurulu üyeliğinde eksilme meydana gelmiş ve yönetim kurulunca atama yapılmış ise atamanın genel kurulca onaylanması.
- 6) Görev süreleri sona ermiş olan yönetim kurulu ve denetim kurulu üyelerinin seçilmesi ve bunların görev sürelerinin tespiti.
- 7) Yönetim kurulu ve denetim kurulu üyelerinin ücret, huzur hakkı gibi parasal haklarının belirlenmesi.
- 8) Gelecek yılın bütçe ve çalışma programının görüşülmesi ve karara bağlanması.
- 9) Gerekli görülecek diğer hususlar.<sup>2</sup>

**KoopK** ve anasözleşme gereği genel kurulun yetkisinde olan ve olağanüstü genel kurul toplantı gündemini oluşturan her türlü konu, olağan genel kurul toplantı gündemine yazılabilir.

Ayrıca, yapılan denetim sonucunda veya herhangi bir sebeple ilgili bakanlıkça, kooperatif genel kurulunda görüşülmesi istenen konuların da gündeme konulması zorunludur.

Yeri gelmişken belirtelim ki, kooperatiflerce genel kurul toplantıları için ilgili bakanlıktan temsilci görevlendirilmesi talebinde bulunurken toplantı gündeminin de ayrıca bu bakanlığa ibraz edilmesi şarttır.

### 3. Kooperatiflerde Gündeme Bağlılık İlkesi

Bütün ortakları bir araya getiren ve önemli fonksiyonlar icra eden genel kurullar için KoopK'da bazı şekil şartları öngörülmüştür. Bu şartlardan birisi de "**gündeme bağlılık ilkesi**"dir. Bu ilke, öğretilerde gündemin muayyenliği veya gündeme sadakat ilkesi olarak da isimlendirilmektedir.<sup>3</sup> Genel kurul toplantılarında ancak ilan edilen gündemdeki konular görüşülebilir ve bunlar hakkında karar alınabilir. Kural olarak gündemde bulunmayan konular genel kurulda görüşülemez ve karara bağlanamaz.

Nitekim **KoopK**'nın 46. maddesinin üçüncü fıkrası, "**Gündemde olmayan hususlar**

---

2) Gerekli görülecek diğer hususlar gündeme açıkça yazılmalıdır. Görüşülecek konu önceden tespit edilip gündeme yazılmadan, "Gerekli görülecek diğer hususlar" şeklinde bir gündem maddesi belirlenemez.

3) Kemal Özmen, Açıklamalı, İçtihatlı, Uygulamalı Kooperatifler, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018, s.272.

**görüŖülemez.”** hükmünü amirdir.<sup>4</sup> Mezkûr hüküm, kooperatiflerde gündeme bağlılık ilkesine işaret etmekte olup, emredici nitelikte bir düzenlemedir.

Gündeme bağlılık ilkesi esasen genel kurul toplantısında görüŖülecek ve karara bağlanacak konularda ortakların bilgilendirilmelerini, toplantıya hazırlanmalarını ve katılıp katılmama hususunda bir karar vermelerini, toplantıya katılmayan ortakların gündemde gösterilmeyen konuların görüŖülerek ve karara bağlanarak istemedikleri sonuçlarla karŖılaŖmalarını önlemeyi amaçlamaktadır.<sup>5</sup>

BaŖka bir anlatımla, gündeme bağlılık ilkesinin gayesi, ortakların genel kurulda sürprizlerle karŖılaŖmalarını ve hazırlıksız yakalanmalarını önlemektir. Dolayısıyla, söz konusu ilke gereğince genel kurulda görüŖülecek konuların, herkesin anlayabileceği Ŗekilde açıkça belirlenmesi ve ortaklara bildirilen hususlar dıŖında genel kurulca karar alınmaması esastır.

Bu açıklamalardan sonra gündeme bağlılık ilkesinin kısaca tanımını yapmak gerekirse, söz konusu ilke toplantı gündeminin önceden belirlenerek, açık bir Ŗekilde ortaklara bildirilmesi ve bildirilen bu gündemin genel kurul toplantısında müzakere edilmesi zorunluluğunu ifade eder.

Gündeme bağlılık ilkesinin, gündemin önceden belirli olması, toplantı gündeminin açık ve anlaşılır olması ve belirlenen gündemin karara bağlanması olmak üzere üç unsuru vardır.

O halde, gündeme bağlılık ilkesi gereğince genel kurulu toplantıya çağırılanlarca hazırlanan ve usulüne uygun Ŗekilde duyurulan ve de ortaklara tebliğ edilen yazılı ve sıralı Ŗekilde belirlenmiŖ konulardan baŖka konular hakkında mevzuatta öngörölen istisnalar dıŖında, genel kurulda görüŖme yapılamaz ve karar alınamaz.

Dolayısıyla söz konusu ilkenin doğal bir sonucu olarak, çağrılı olarak yapılan genel kurul toplantısı sırasında, daha önce ilan edilmiŖ ve açıklanmıŖ olan gündemde deđiŖiklik yapılamayacağı gibi gündeme yeni konu da eklenemez.

Öte yandan, gündeme bağlılık ilkesi, hem olağan hem de olağanüstü genel kurul toplantılarında uygulanır. Ayrıca mezkûr ilke, ilk toplantının ertelenmesi halinde yapılacak ikinci toplantı için de geçerlidir.

#### 4. Gündeme Aykırı Davranmanın Hukuki Sonuçları

Yargıtay kararlarına göre, genel kurulda gündemde bulunmayan konular görüŖölmüŖ ve karara bağlanmışsa, bir baŖka deyiŖle gündeme bağlılık ilkesine aykırı davranılmıŖsa, bu Ŗekilde alınan kararlar yoklukla malul olmayıp, ancak iptali istenebilecek kararlardır.<sup>6</sup>

İptal davası açılması durumunda genel kurulda alınan kararların tamamı değil, sadece gündemde olmamasına karŖın görüŖölen karar ya da kararlar iptal edilir.

---

4) *Anonim Ŗirketlerde gündeme bağlılık ilkesiyle ilgili olarak TTK'nın 413/2. maddesinde, "Gündemde bulunmayan konular genel kurulda müzakere edilemez ve karara bağlanamaz. Kanuni istisnalar saklıdır." hükmü yer almaktadır.*

5) *IŖık Özer, Anonim Ortaklıklarda Genel Kurul ve Genel Kurulun Elektronik Ortamda Toplanması ve Karar Alması, BaŖkent Üniversitesi, Ankara 2006, s.121.*

6) *Yargıtay 11. H.D. 'nin 12.01.2009 tarihli ve E.2007/11172, K.2009/67 sayılı; 25.04.2005 tarihli ve E.2004/7611, K.2005/4158 sayılı kararları.*

İptal davası ise genel kurul toplantısını izleyen gündem başlamak üzere bir ay içinde kooperatif merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde açılır ve husumet kooperatif tüzel kişiliğine yöneltilir. <sup>7</sup>

## 5. Gündeme Bağlılık İlkesinin İstisnaları

Anonim şirketlerde olduğu gibi kooperatiflerde de gündeme bağlılık geçerli olmakla birlikte, söz konusu ilkenin çok katı ve mutlak bir şekilde uygulanması, genel kurulun acil ve zorunlu konulara müdahale etmesine ve kooperatifin menfaatlerinin korunmasına engel oluşturabilir.

Buradan hareketle, gündem konusunda ortakların hak ve menfaatlerinin korunması amacıyla mevzuatta anılan ilkeye bazı istisnalar getirilmiş ve belli esaslar dâhilinde gündemde yer almayan konuların genel kurulda görüşülebilmesine imkan sağlanmıştır.<sup>8</sup> Bahse konu istisnalar ise aşağıda irdelenmiştir.

### 5.1. Kooperatifler Kanununda Öngörülen İstisnalar

Gündem, genel kurulu toplantıya çağırınlar tarafından belirlenmekle birlikte, dörtten az olmamak üzere ortakların en az 1/10'u tarafından genel kurul toplantısından en az 20 gün önce yazılı olarak bildirilecek hususların gündeme konulması zorunludur (**KoopK md. 46/2**).

Bu noktada, azınlık oluşturan ortaklar, genel kurul gündemine madde ekletme hakkına sahiptir. Gündeme eklenecek maddelere ilişkin herhangi bir konu sınırlaması mevzu bahis değildir.

Öte yandan, **KoopK**'nın 46. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, kooperatife kayıtlı ortakların en az 1/10'unun gündem maddelerinin görüşülmesine geçilmeden önce yazılı teklifte bulunması ve bu teklifin genel kurula katılanların yarısından bir fazlasının oyuyla kabul edilmesi halinde önerilen madde gündeme alınır.

Ancak, kanun koyucu, azınlığın genel kurul gündemine eklenmesine isteyebileceği konuları sınırlı sayıda olmak üzere düzenlemiştir. Anılan Kanun hükmü gereğince, kooperatife kayıtlı ortakların en az 1/10'unun gündem maddelerinin görüşülmesine geçilmeden yazılı olarak gündeme eklenmesini talep edebileceği konular şunlardır:

- **Hesap tetkik komisyonunun seçilmesi,**
- **Bilanço incelemesinin ve ibranın geriye bırakılması,**
- **Çıkan veya çıkarılan ortaklar hakkında karar alınması,**
- **Genel kurulun yeni bir toplantıya çağırılması,**
- **Kanun, anasözleşme ve iyiniyet esasları ile genel kurul kararlarına aykırı olduğu ileri sürülen yönetim kurulu kararlarının iptali,**
- **Yönetim kurulu üyeleri ile denetçilerin azli ve yerlerine yenilerinin seçilmesidir.**<sup>9</sup>

7) Hasan Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, Adalet Yayınevi, Ankara 2013, s.350.

8) Reha Poroy, Ünal Tekinalp ve Ersin Çamoğlu, *Ortaklıklar Hukuku-I*, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014, s.503.



Bu kapsamda, yukarıda yer verilen konular gündem maddeleri arasında yer almasa bile belli bir ortağın yazılı olarak teklifte bulunması ve genel kurulda hazır bulunan ortakların salt çoğunluğunun oyuyla kabul edilmesi halinde önerilen konular gündeme eklenebilir.

Görüldüğü üzere, **KoopK** md. 46/3'te gündeme bağlı olmaksızın görüşülebilecek hususlar sınırlı bir şekilde sayılmıştır. Bu sınırlı hallerin genişletilmesi ve dolayısıyla yukarıda sayılan konular dışında kalan hususların, genel kurul esnasında gündeme ilave edilerek görüşülmesi mümkün değildir.<sup>10</sup>

## 5.2. Türk Ticaret Kanununda Öngörülen İstisnalar

**KoopK**'nın 98. maddesinde, bu Kanunda aksine açıklama olmayan hususlarda Türk Ticaret Kanunundaki anonim şirketlere ait hükümler uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Bu noktada, gündeme bağlılık ilkesine ilişkin olarak **KoopK**'da hüküm bulunmayan hallerde 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun<sup>11</sup> (**TTK**) anonim şirketlere ait hükümleri de kooperatifler hakkında tatbik olunmaktadır.

Bu suretle uygulanacak **TTK** hükümlerinden birisini de, 416/2. madde oluşturmaktadır. Açıklamak gerekirse, kooperatiflerde genel kurul, çağrılı ve bütün ortakların hazır bulunması halinde çağrısız olmak üzere iki şekilde yapılabilir. Çağrılı usulde genel kurul, anasözleşmede gösterilen şekil ve surette toplantıya çağrılır.

Bununla birlikte, kooperatifin bütün ortakları toplantıda hazır bulunduğu sürece ve bir itiraz olmadığı takdirde genel kurul toplantılarına dair olan diğer hükümler saklı kalmak şartıyla toplantıya çağrı hakkındaki hükümlere uyulmamış olsa dahi kararlar alınabilir. Bu gibi kararların, ortaklar veya ortakların toplantıda oy birliği ile seçecekleri temsilciler tarafından imzalanması gereklidir (**KoopK md. 47**).

Anılan Kanundan farklı olarak **TTK**'nın 416. maddesinin ikinci fıkrasında, çağrısız toplanan anonim şirket genel kurulunda, gündeme oybirliği ile madde eklenebileceği hükme bağlanmıştır.

Bu bağlamda, **KoopK**'nın 98. maddesi delaletiyle, bütün ortakların hazır bulunması suretiyle çağrısız olarak yapılan kooperatif genel kurullarında, oybirliğiyle karar alınmak kaydıyla, gündeme yeni madde ilave edilebilir.

## 6. Sonuç

Kooperatiflerde genel kurul, belli aralıklarla toplanarak mevzuatta öngörülen hususlara ilişkin kararlar alır. Bu toplantılarda sadece, toplantıdan önce ortaklara usulünce duyurulan gündemdeki hususlar müzakere edilip karara bağlanabilir.

9) *Görev süresi dolmayan yönetim kurulu üyelerinin ne suretle görevden alınabileceği KoopK md. 46'da özel olarak düzenlendiğinden, TTK'nın "Yönetim kurulu üyeleri, esas sözleşmeyle atanmış olsalar dahi, gündemde ilgili bir maddenin bulunması veya gündemde madde bulunmasa bile haklı bir sebebin varlığı hâlinde, genel kurul kararıyla her zaman görevden alınabilirler." şeklindeki 364/1. maddesi hükmü kooperatifler hakkında uygulanmaz.*

10) *Yargıtay 11. H.D. 'nin 30.01.1992 tarihli ve E.1992/511, K.1992/605 sayılı kararı.*

11) *6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.*



Bu kapsamda, anonim şirketlerde olduğu gibi kooperatiflerde de “**gündeme bağlılık ilkesi**” geçerlidir. Söz konusu ilke gereğince, kanuni istisnalar saklı olmak üzere, toplantı gündeminde bulunmayan hususlar genel kurulda görüşülemez.

Ancak, gündeme bağlılık ilkesi, mutlak nitelikte uygulanması gereken bir ilke değildir. Zira 1163 sayılı Kooperatifler Kanununun 46/3. maddesi bağlamında, kooperatife kayıtlı ortakların en az onda birinin gündem maddelerinin görüşülmesine geçilmeden önce yazılı teklifte bulunmaları halinde; hesap tetkik komisyonunun seçilmesi, bilanço incelemesinin ve ibranın geriye bırakılması, çıkan veya çıkarılan ortaklar hakkında karar alınması, genel kurulun yeni bir toplantıya çağırılması ve kanun, anasözleşme ve iyiniyet esasları ile genel kurul kararlarına aykırı olduğu ileri sürülen yönetim kurulu kararlarının iptali, yönetim kurulu üyeleri ile denetçilerin azli ve yerlerine yenilerinin seçilmesi ile ilgili hususlar, genel kurula katılanların yarısından bir fazlasının kabulü ile gündeme alınır.

Gündeme bağlılık ilkesine aykırı davranmak suretiyle gündemde yer almayan konuların genel kurulda müzakere edilip karara bağlanması halinde ise kooperatif yönetim kurulu üyeleri ve ortaklar bu kararlar aleyhine iptal davası açabilir.

## Kaynakça

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

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

Özer, Işık, Anonim Ortaklıklarda Genel Kurul ve Genel Kurulun Elektronik Ortamda Toplanması ve Karar Alması, Başkent Üniversitesi, Ankara 2006.

Özmen, Kemal, Açıklamalı, İçtihatlı, Uygulamalı Kooperatifler, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018.

Poroy, Reha, Tekinalp, Ünal ve Çamoğlu, Ersin, Ortaklıklar Hukuku-I, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014.

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

Yargıtay 11. H.D.’nin 12.01.2009 tarihli ve E.2007/11172, K.2009/67 sayılı kararı.

Yargıtay 11. H.D.’nin 25.04.2005 tarihli ve E.2004/7611, K.2005/4158 sayılı kararı.

Yargıtay 11. H.D.’nin 30.01.1992 tarihli ve E.1992/511, K.1992/605 sayılı kararı.

# KOOPERATİF YÖNETİM KURULU ÜYELERİ ALEYHİNE SORUMLULUK DAVASI AÇABİLMEK İÇİN GENEL KURUL KARARI ŞARTI<sup>1</sup>

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4600-0466>

Soner ALTAŞ\*

## Özet

Kanundan ve ana sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlâl ederek kooperatifin zararına sebebiyet veren yönetim kurulu üyeleri aleyhine, kooperatif tarafından sorumluluk davası açılabilir. Kooperatif yönetim kurulu üyelerinin hukukî sorumlulukları hakkında, 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nun 98'inci maddesi ile yapılan yollama uyarınca, Türk Ticaret Kanunu'ndaki anonim şirketlere ait hükümler uygulanır. Hukukî sorumluluğun TTK'da eski kanundan bazı noktalarda farklı şekilde düzenlenmesi, yönetim kurulu üyeleri aleyhine sorumluluk davası açılabilmesi için genel kurulun onayının gerekip gerekmediği hususunda tereddütlerin yaşanmasına sebebiyet vermiştir. İşte bu çalışmada, kooperatifin yönetim kurulu üyeleri aleyhine sorumluluk davası açabilmek için genel kurul onayının gerekip gerekmediği hususu, ilgili mevzuat ve yargı kararları ışığında, ele alınacaktır.

**Anahtar Kelimeler** : yönetim kurulu, sorumluluk davası, dava ehliyeti, genel kurul kararı, dava şartı.

## 1. Giriş

Yönetim kurulu, kanun ve ana sözleşme hükümleri içinde kooperatifin faaliyetini yöneten ve onu temsil eden icra organıdır. Yönetim Kurulu en az üç üyeden kurulur. Bunların ve yedeklerinin kooperatif ortağı olmaları şarttır. Yönetim kurulu, kooperatif işlerinin yönetim için gereken titizliği gösterir ve kooperatifin başarısı ve gelişmesi yolunda bütün gayretini sarf eder.

Kendilerine yüklenen görevlerin ifasında ve yetkilerin kullanımında ihmal yahut kusurlu davranış ise yönetim kurulu üyelerinin sorumluluğunu doğurur. Kooperatif yönetim kurulu üyelerinin hukukî

\* **Dr. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Başmüfettişi**

1) Bu çalışmada belirtilen görüşler yazarına ait olup, çalıştığı Kurumunu bağlamaz.



sorumlulukları hakkında, 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu<sup>2</sup> (**KK**<sup>3</sup>)'nun 98'inci maddesi ile yapılan yollama uyarınca, Türk Ticaret Kanunu'ndaki anonim şirketlere ait hükümler uygulanır. Anonim şirketlerde hukukî sorumluluk 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu<sup>4</sup> (**TTK**<sup>5</sup>)'nun 549 ilâ 554'üncü maddelerinde düzenlenmektedir.

Bu bağlamda, kooperatifin yönetim kurulu üyeleri, kanundan ve anasözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlâl ettikleri takdirde, kooperatife, ortaklara ve kooperatifin alacaklılarına karşı verdikleri zarardan sorumlu olurlar. **TTK**, bu konudaki dava hakkını kooperatife, ortağa, iflas halinde iflas idaresine ve kooperatifin alacaklısına tanımıştır.

Böylece kooperatifin uğradığı zararın yönetim kurulu üyelerinden talep edilmesi hususunda aktif dava ehliyetinin kooperatifte olması öngörülmüş, kooperatifin ihmali veya sorumluların şirkete hâkim olmaları sebebiyle davayı açamamaları olasılığı düşünülerek, zararın tazmini davasını açma hakkı kooperatifin ortaklarına da verilmiştir. Mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu (**ETK**<sup>6</sup>)'nun 309'uncu maddesinin aksine, kooperatifin alacaklısına bu hak tanınmamıştır.

Alacaklı ancak kooperatifin iflâsı halinde, tazminatın kooperatife ödenmesini talep hakkını haiz olur. Böylece, ortak, dava açabilme yetkisi yönünden kooperatifle aynı düzeyde kabul edilerek alacaklıdan ayrılmıştır. Zira, Kanun kooperatifin borçlarını ödemediği sürece alacaklının zarara uğramadığı varsayımını kabul etmiştir<sup>7</sup>.

Bununla birlikte, hukukî sorumluluğun **TTK**'da eski kanundan bazı noktalarda farklı şekilde düzenlenmesi, yönetim kurulu üyeleri aleyhine sorumluluk davası açılabilmesi için genel kurulun onayının gerekip gerekmediği hususunda tereddütlerin yaşanmasına sebebiyet vermiştir. İşte bu çalışmada, kooperatifin yönetim kurulu üyeleri aleyhine sorumluluk davası açabilmek için genel kurul onayının gerekip gerekmediği hususu, ilgili mevzuat ve yargı kararları ışığında, ele alınacaktır.

## 2. Sorumluluk Davası Açmak İçin Genel Kurul Kararının Gerekip Gerekmediği Hususu

Konunun daha iyi anlaşılabilmesi bakımından eski yasa dönemindeki düzenlemelere ve uygulamaya kısaca değinmek faydalı olacaktır. **ETK** uyarınca kooperatifin yönetim kurulu üyeleri aleyhine dava açılabilmesi için, genel kurulun bu yönde bir karar alması yahut genel kurulca dava açılmamasına karar verilmesine karşı kooperatif ortaklarının en az onda birinin dava açılması yönünde oy kullanmış olmaları gerekiyordu<sup>8</sup>.

2) 10/5/1969 tarihli ve 13195 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

3) Çalışmamızda, 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu için "KK" kısaltması kullanılmıştır.

4) 14 Şubat 2011 tarih ve 27846 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

5) Çalışmamızda, 13 Ocak 2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu için "TTK" kısaltması kullanılmıştır.

6) Çalışmamızda, mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu için "ETK" kısaltması kullanılmıştır.

7) Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu.

8) Mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 341'inci maddesinde; "Umumi heyet; idare meclisi azaları aleyhine dava açılmasına karar verirse yahut dava açılmamasına karar verilip de esas sermayenin en az onda birinin temsil eden pay sahipleri dava açılması reyinde bulunursa, şirket, bu karar veya talep tarihinden itibaren bir ay

Diğer bir ifadeyle, **ETK**, yönetim kurulu üyeleri aleyhine sorumluluk davası açma yetkisini, genel kural olarak, kooperatifin genel kuruluna vermiş ve genel kurulun bu yönde bir karar almasına öncelik tanımıştı<sup>9</sup>.

Ancak, yasa koyucu, bu genel kurala bir istisna getirmiş ve azlığa da bu yönde bir hak tanımıştı.

Bu hakkın kullanımı için ise, dava açılması talebinin genel kurulda ileri sürülmüş olmasını gerekli görmüştü.

Dolayısıyla, genel kurul dava açılmamasına karar verilmiş olsa dahi, kooperatif ortaklarının en az onda biri dava açılması yönünde talepte bulunur ve oy verilerse, dava açma şartı oluşmuş sayılıyor ve kooperatif tüzel kişiliği tarafından dava açılması zorunluluğu ortaya çıkıyordu.

**ETK**, ayrıca, yönetim kurulu üyeleri hakkında sorumluluk davası açma görevini, kooperatifin denetçilerine vermişti<sup>10</sup>.

Bu itibarla, kooperatifin denetçileri<sup>11</sup>, ister genel kurul tarafından kararlaştırılmış, ister ise azlık tarafından talep edilmiş olsun, bu karar veya talep tarihinden itibaren en geç bir ay içerisinde dava açmak zorundaydılar<sup>12</sup>.

---

*İçinde dava açmaya mecburdur. Bu müddet geçirilmesiyle dava hakkı düşmez. Murakıpların ve alacaklıların vekilinin mesuliyeti hakkındaki hükümler mahfuzdur.Şirket namına dava açmak, murakıplara aittir. Ancak azlığın reyiyile dava açılması halinde, azlık, murakıplar dışında bir vekil tayin edebilir. Dava açılması reyinde bulunan pay sahipleri hisse senetlerini şirketin zarar ve ziyânına karşı teminat olarak davanın sonuna kadar merhun kalmak üzere muteber bir bankaya yatırmaya mecburdurlar. Davanın reddi halinde pay sahipleri yalnız şirkete karşı tazminat ile mükelleflerler.”* hükmü yer almakta idi.

9) Yargıtay 11.HD'nin 21.04.2009 tarihli ve E.2007/3690, K.2008/5378 sayılı kararında “TTK.nun 342. maddesinde anasözleşme, genel kurul veya yönetim kurulu kararıyla atanan genel müdürün kanuna, anasözleşme, veya iş görme koşullarını saptayan diğer hükümlerle yükletilen yükümlülükleri gereği gibi veya hiç yerine getirmemesi halinde yönetim kurulu üyelerinin tabi oldukları hükümler gereğince ortaklığa, pay sahiplerine ve ortaklık alacaklılarına karşı sorumlu olacağı ilkesi kabul edilmiştir. Aynı Kanun'un 341. maddesi hükmüne göre de, böyle bir davanın açılabilmesi için, genel kurulca davanın açılması yolunda karar alınması ve davanın denetçiler tarafından açılması gerekmektedir. Bu durum usulî bir noksanlık olup, yargılama sırasında giderilmesi mümkün bulunduğundan mahkemece, HUMK'nın 39. ve 40. maddeleri gereğince davacı vekiline, genel kurul kararı alma ve denetçilerden alacağı vekaletnameyi ibraz etmek üzere süre verilerek, ibrazı halinde işin esasına girilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekir” denilmiştir. Dolayısıyla, ETK uyarınca, anasözleşme, genel kurul veya yönetim kurulu kararıyla atanan şirket müdürlerinin sorumluluğuna gidebilmek için de genel kurul kararı alınması gerekiyordu.

10) Yargıtay 11.HD'nin 09/10/2003 tarihli, E.2003/2559, K.2003/9087 sayılı; 31/01/2005 tarihli, E.2004/3928, K.2005/479 sayılı; 11/07/2005 tarihli, E.2004/10773, K.2005/7423 sayılı kararları.

11) Azlığa tanınan dava açılmasını talep hakkı dışında, ETK, her ortağa, yönetim kurulu üyeleri ile müdürler aleyhinde, şirket denetçilerine şikayette bulunma hakkı da tanımıştı (ETK, m.356). Denetçiler tarafından yapılan inceleme sonucunda, şikayete konu olayın gerçek olduğu ortaya çıkarsa, o zaman, denetçiler, ETK'nın 358'nci maddesinin sekizinci bendi hükmü gereği, şirket genel kurulunu toplantıya çağırarak zorundaydılar. Diğer yandan, ETK'nın 366'ncı maddesi gereği, şirket sermayesinin en az onda birine sahip olan pay sahiplerinin gerektirici sebepleri bildiren yazılı talepleri üzerine, şirket yönetim kurulunun, genel kurulun olağanüstü toplantıya davet etmesi veya genel kurulun toplanması zaten kararlaştırılmış ise, görüşülmesini istedikleri hususları gündeme koymaları zorunluymuştu. Azlığın bu yöndeki yazılı talepleri yönetim kurulu veya denetçiler tarafından dikkate alınmadığı takdirde, adı geçen pay sahiplerinin talebi üzerine, şirket merkezinin bulunduğu yerdeki mahkeme genel kurul toplantıya davete veya istedikleri hususu gündeme koymaya kendilerini yetkili kılabilirdi(ETK, m.367).

12) Yargıtay 15.HD'nin 15/05/1990 tarihli, E.1990/2265, K.1990/2183 sayılı; 02/04/2003 tarihli, E.2003/1073, K.2003/1709 sayılı kararları.

Dava, kooperatifin merkezinin bulunduğu yerdeki ticaret mahkemesinde veya ticari davalara bakan asliye hukuk mahkemesinde açılıyordu.

Genel kurul, yönetim kurulu üyeleri yanında şirket denetçileri aleyhine de dava açılmasına karar vermiş ise, bu durumda derhal yeni denetçilerin tayin ve seçimi cihetine gidilerek, dava, yeni denetçilere açırılıyordu<sup>13</sup>. Hatta, Doğanay, denetçilerin dava açılmasına muhalefet etmeleri durumunda, davanın bir kayyum vasıtasıyla açılıp takip olunacağı görüşündeydi<sup>14</sup>.

Bununla birlikte, azlığın talebine istinaden dava açılması durumunda, davanın, denetçiler dışında bir vekil tayini suretiyle açılması ve takibi de mümkündür. Ancak, bu seçimlik hak, dava açılması talebinin azlıktan gelmesi halinde mümkündür. Yoksa, yönetim kurulu üyeleri aleyhine dava açılması genel kurul tarafından kararlaştırılmış ise, dava, ancak kooperatifin denetçileri tarafından açılıyor, denetçiler dışında vekil tayini mümkün oluyordu.

**TTK**'daki düzenlemeye bakıldığında ise, aktif dava ehliyetinin kooperatife tanınması karşısında yönetim kurulu üyelerine karşı asıl dava hakkı sahibinin de kooperatif olacağı sonucu çıkmaktadır. Oysa, **ETK**'nın 341'inci maddesi kooperatif adına sorumluluk davası açılmasına karar verme yetkisini genel kurula vermiştir.

**ETK** döneminde Yargıtay önceleri genel kurul kararını "*dava şartı*" sayıyorken, 1980 sonrası bu görüşünü yumuşatmış ve mahkemenin davacıya bu eksikliği giderebilmesi için bir ek süre vermesi görüşünü benimsemiştir. Ancak, **ETK**'nin konuya ilişkin bu 341'inci maddesi **TTK**'ya alınmamıştır.

Yasa koyucunun böylece sorumluluk davasını kooperatifin yasal temsilcisine, diğer bir anlatımla yönetim kuruluna bıraktığı yönünde bir anlayış oluşmuştur. Dolayısıyla, öğretilerde, yönetim kurulu üyeleri hakkında sorumluluk davası açma yetkisinin kural olarak görev başındaki yönetim kuruluna ait olduğu görüşü hakim olmuştur.

Örneğin, Çamoğlu'na göre; çok üyeli yönetim kurullarında, halen üye sıfatını taşıyan bir (veya birkaç) üye hakkında sorumluluk davası açılması gereken hallerde, dava açılmasına karar verme yetkisi, kurulun diğer üyelerine ait olacak, kooperatifi, davada, temsil yetkisine sahip üyeler temsil edecek, şayet görevdeki üyeler veya tek üyeli yönetim kurulunun tek üyesi sorumlu tutuluyorsa bu takdirde başta ortaklar ve alacaklılar olmak üzere her ilgili şirketin bu konudaki menfaatlerini korumak üzere mahkemeden Türk Medenî Kanunu'nun m. 426/f.3 hükmü uyarınca bir temsil kayyımı atanmasını isteyebilecektir<sup>15</sup>.

Bununla birlikte, yasanın yürürlüğe girmesi sonrasında Yargıtay 11. Hukuk Dairesi tarafından "**ETK**'nin 341. maddesi gibi açık bir düzenleme olmamakla birlikte 6102 sayılı **TTK**'nın 408/1 ve 479/3-c maddelerindeki düzenleme karşısında anonim şirketin yönetim kurulu üyeleri hakkında sorumluluk davası açılabilmesi için, şirket genel kurulunda karar alınması gerektiği" yönünde 30.09.2014 tarihli, E.2014/5386, K.2014/14890 sayılı; 17.12.2015 tarihli, E.2015/560, K.2015/13614 sayılı; 09.02.2016 tarihli, E.2015/3371, K.2016/1194 sayılı ve 02.06.2016 tarihli, E.2015/7487, K.2016/6166 sayılı aynı yönde muhtelif kararlar alınmıştır.

Bu kararlar bağlamında, kooperatifin yönetim kurulu üyeleri hakkında sorumluluk davası açılabilmesi için öncelikle genel kurulda bu yönde bir karar alınması gerekir.

13) Doğanay, İsmail, *Türk Ticaret Kanunu Şerhi-I.Cilt, Olgaç Matbaası, Ankara, 1981, s.788.*

14) Doğanay, 1981, s.788.

15) Çamoğlu, Ersin, *Yeni Türk Ticaret Kanunu'nda Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerine Karşı Açılacak Sorumluluk Davalarında Zamanaşımı, Yaklaşım Dergisi, S.233, 2012, s.233.*

Bahsi geçen kararlarda da ifade edildiği üzere, bu konuda **TTK**'da açık bir hüküm bulunmamakla birlikte, Yargıtay'ın ilgili Dairesi, anonim şirketler yönünden **TTK**'nın m.408/f.1 maddesindeki “Genel kurul, kanunda ve esas sözleşmede açıkça öngörülmüş bulunan hâllerde karar alır.” ve asıl olarak da “ibra ve sorumluluk davası açılması”nda oyda imtiyazın kullanılamayacağına dair m.479/f.1-c hükmünü esas alarak, yani dolaylı hükümden yola çıkarak, yönetim kurulu üyeleri hakkında sorumluluk davası açılması için genel kurul kararının gerektiğine hükmetmiştir.

Yargıtay 11. HD'nin anılan kararları karşısında, genel kurul kararı alınmadan, kooperatifin yönetim kurulu üyeleri hakkında sorumluluk davası açılması halinde, yerel mahkemelerin dava şartı tam olarak yerine getirilmediği için davaları reddedebileceği yahut mahkemece kabul edilip karar verilse dahi anılan eksikliğin temyiz aşamasında bölge istinaf mahkemeleri yahut Yargıtay engeline takılacağı anlaşılmaktadır.

Fakat belirtmeliyiz ki, genel kurul kararı alınmadan sorumluluk davasının açılmış olması, davanın hemen reddi sonucunu doğurmamaktadır.

Böyle bir kararın varlığı dava şartı olup, mahkemece kendiliğinden gözetilmesi gerekir.

Bu durum karşısında mahkemece, genel kurulda davalı hakkında dava açılması yönünde alınmış bir karar var ise ibrazının sağlanması, yoksa anılan eksikliğin giderilmesi için davacı tarafa uygun süre verilmesi gerekir.

Diğer bir deyişle, sorumluluk davası açılması için alınmış bir genel kurul kararı bulunmaması halinde dava açma koşulu oluşmamış sayılsa da, bu husus yargılama sırasında tamamlanabilir. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin görüşü bu yöndedir.

Ancak, yönetim kurulu üyeleri aleyhine açılacak her davada, genel kurulun onayının alınması şart değildir. Zira, kooperatifin bazen sorumluluk davası mahiyetinde olmaksızın yönetim kurulu üyeleri aleyhine dava açması zarureti de doğabilir.

Örneğin; yönetim kurulu üyelerine verilen avansın iadesi için açılacak bir alacak davası, sorumluluk davasından farklı olacaktır.

Nitekim, Yargıtay, **ETK** uygulamasına ilişkin bir kararında yönetim kurulu eski başkanının görevi sırasında çektiği avansı iade etmediğini ileri sürerek mezkur meblağın faiziyle birlikte tahsilini içeren bir davada, “**TTK**'nun 336. ve müteakip maddelerine dayanan bir sorumluluk davası olmayıp eski yönetim kurulu üyesi olan davalının şirketten çektiği avansın geri istenmesine ilişkindir. Böyle bir davada **TTK**.nun 341. maddesinde öngörülen koşulların varlığı aranmaz.” demiştir<sup>16</sup>. Dolayısıyla, yönetim kurulu üyeleri aleyhine açılacak davanın, somut olay bazında değerlendirilmesi daha doğru olacaktır.

Ayrıca, sorumluluk davasının kooperatif tarafından değil de, ortaklar veya alacaklılar tarafından açılması durumunda da, genel kurul kararının aranmaması gerekir. Yargıtay 11. HD'nin 29.03.1994 tarihli, E.1993/5296, K.1994/2442 sayılı kararında; “**TTK**.nun 341. maddesine göre şirket tarafından yönetim kurulu üyeleri aleyhine dava açılabilmesi için şirket genel kurulunun dava açılmasına karar vermesi ve davanın denetçiler tarafından açılması gerekir. İşbu dava, şirket tarafından değil, şirket ortakları tarafından açılmıştır. Şirket ortakları, yönetim kurulu üyesinin eylemi dolayısıyla zarar gördüklerini iddia etmişlerdir. Ortakların yönetim kurulu üyesi aleyhine açtıkları davada **TTK**'nun 341. maddesinin uygulanması düşünülemez.” denilerek, bu ayrıma vurgu yapılmıştır.

16) Yargıtay 11.HD'nin 09/03/1988 tarihli, E.1988/4498, K.1989/1486 sayılı kararı.

### 3. Özet Ve Sonuç

Kanundan ve anasözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlâl ederek kooperatifin zararına sebebiyet veren yönetim kurulu üyeleri aleyhine, kooperatif tarafından sorumluluk davası açılabilir. Mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 341'inci maddesi kooperatif adına sorumluluk davası açılmasına karar verme yetkisini genel kurula vermiş iken, anılan madde 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na alınmamıştır.

Bu nedenle, öğretilerde Yasa koyucunun sorumluluk davasını açma yetkisini yönetim organına bıraktığı yönünde bir anlayış oluşmuştur. Fakat, Yargıtay, **TTK**'nin yürürlüğe girmesinden sonra aldığı muhtelif kararlarda, **ETK**'nin 341'inci maddesi gibi açık bir düzenleme olmamakla birlikte **TTK**'nin ilgili maddelerindeki düzenleme karşısında yönetim kurulu üyeleri hakkında sorumluluk davası açılabilmesi için, genel kurulca karar alınması gerektiğine hükmetmiştir. Dolayısıyla, kooperatifin yönetim kurulu üyeleri aleyhine sorumluluk davası açılabilmesi için öncelikle konunun genel kurulun gündemine taşınması ve genel kurulda davanın açılması yönünde bir karar alınması gerekir. Genel kurul kararı olmadan sorumluluk davası açılması halinde dava açma koşulu oluşmamış sayılır ve yargılama sırasında tamamlanması mahkemece talep edilir. Bu nedenle, yönetim kurulu üyeleri aleyhine sorumluluk davası açacak kooperatiflerde, bu hususun önce genel kurulda müzakere edilmesi ve ancak genel kurulca karar alındıktan sonra davanın açılması uygun olacaktır.

### Kaynakça

Çamoğlu, Ersin (2012). Yeni Türk Ticaret Kanunu'nda Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerine Karşı Açılacak Sorumluluk Davalarında Zamanaşımı. Yaklaşım Dergisi, S.233, s.225-233.

Doğanay, İsmail (1981). Türk Ticaret Kanunu Şerhi-I.Cilt. Ankara:Olgaç Matbaası.

Komisyon Raporu: Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu, Esas No:1/324, TBMM Tutanak Dergisi, Dönem:23, Yasama Yılı:2, S.Sayısı:96, Nr.112

Yargıtay 11. HD'nin (09/03/1988) E.1988/4498, K.1989/1486 sayılı kararı.

Yargıtay 15. HD'nin (15/05/1990) E.1990/2265, K.1990/2183 sayılı kararı.

Yargıtay 11. HD'nin (29/03/1994) E.1993/5296, K.1994/2442 sayılı kararı.

Yargıtay 15. HD'nin (02/04/2003) E.2003/1073, K.2003/1709 sayılı kararı.

Yargıtay 11. HD'nin (09/10/2003) E.2003/2559, K.2003/9087 sayılı kararı.

Yargıtay 11. HD'nin (31/01/2005) E.2004/3928, K.2005/479 sayılı kararı.

Yargıtay 11. HD'nin (11/07/2005) E.2004/10773, K.2005/7423 sayılı kararı.

Yargıtay 11. HD'nin (21/04/2009) E.2007/3690, K.2008/5378 sayılı kararı.

Yargıtay 11. HD'nin (30/09/2014) E.2014/5386, K.2014/14890 sayılı kararı.

Yargıtay 11. HD'nin (17/12/2015) E.2015/560, K.2015/13614 sayılı kararı.

Yargıtay 11. HD'nin (09/02/2016) E.2015/3371, K.2016/1194 sayılı kararı.

Yargıtay 11. HD'nin (02/06/2016) E.2015/7487, K.2016/6166 sayılı kararı.



# KOOPERATİF YÖNETİCİLERİNİN SEÇİLMESİNE ENGEL TEŞKİL EDEN SUÇLAR VE BU SUÇLARDAN MAHKÛM OLAN YÖNETİCİLERİN ÖZELLİKLI DURUMLARI

Özdem SATICI TOPRAK\*

## I - Giriş

Dünyada bir ekonomik organizasyon biçimi olarak ortaya çıkışı 19. yüzyılın ortalarını bulan kooperatifler, iktisadi boyutu kadar sosyal yönü de olan kurumlardır. Ülkemizde, 1863 yılında devlet eliyle kurulan “*memleket sandıkları*” ile ilk örneği veren bu kurumları temsil ve idare yetkisi genel kurulca seçilen yönetim kuruluna aittir.

Kooperatif ortakları arasından seçilen yönetim kurulu üyeliği görevini ifa edebilmek için 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu’nda belirtilen şartlara haiz olunması ve bu şartların kooperatif denetçileri tarafından araştırılması gerekmektedir. Bu şartlardan biri de kooperatif yöneticilerinin gerek seçilmek için aday olduklarında ve gerekse yönetim kurulu üyeliği görevini sürdürürken belirli suçlardan mahkûm olmamış olmalarıdır.

## II - Yönetim Kurulu Üyelerinin Genel Ve Özel Seçilme Şartları

Kooperatiflerde, en az üç üyeden oluşan yönetim kurulu, kanun ve ana sözleşme hükümleri içinde kooperatifin faaliyetini yöneten ve onu temsil eden icra organıdır. (**KK Md.55/1-2**)

Ancak kooperatif ortakları arasından seçilmesi gereken kooperatif yöneticilerinin ayrıca Türk vatandaşı olmak, aynı türde başka bir kooperatifin yönetim kurulu üyesi olmamak ve devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat

\**Ticaret Başmüfettişi, Ticaret Bakanlığı*



karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından ya da 1163 sayılı Kanun hükümlerine göre mahkûm olmamaları gerekmektedir.**(KK Md.56/1)**

Kooperatiflerin türlerine göre örnek ana sözleşmelerinde bu şartların haricinde başkaca seçilme şartları da söz konusu olabilmektedir.<sup>1</sup>

### III - Kooperatif Yöneticilerinin Seçilmelerine Yahut Görevi Sürdürmesine Engel Suçların Kapsamı

#### III.1.Türk Ceza Kanunu'ndaki Suçların Kapsamı

Kooperatiflerde yönetim kurulu üyeliğine seçilmeye veya görevi sürdürmelerine engel suçların önemli bir kısmı Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenmiş suçlar olup; Anayasa Mahkemesi'nin 25/02/2010 tarihli kararı ile düzenlemedeki suçların kapsamı daraltılmıştır.<sup>2</sup> Bu kararla birlikte seçilmeye engel suçlar arasında yer alan *milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk suçları* kapsamdan çıkarılmıştır.

Mevcut düzenlemeye göre kooperatif yönetim kurulu üyeliğine seçilecek kişilerin Türk Ceza Kanunu'nun 302 ila 308. Maddeleri arasında düzenlenen Devletin güvenliğine karşı suçlar, 309 ila 316. Maddeleri arasında düzenlenen Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, Kamu İdaresinin Güvenilirliğine ve İşleyişine Karşı Suçlar başlığı altında düzenlenen zimmet, irtikâp, rüşvet, Malvarlığına Karşı Suçlar altında düzenlenen hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, Ekonomi, Sanayi ve Ticarete İlişkin Suçlar arasında yer alan ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, Adliyeye Karşı Suçlar arasında sayılan suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama suçlarından mahkûm olmamaları gerekmektedir.**(KK Md.56/1)**

Kaçakçılık suçları bakımından 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda herhangi bir ayırım yapılmadığından ve kaçakçılık suçuyla ilgili hükümler birden fazla kanunda ele alındığından, bu suçlardan, 5607 sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu, 6136 sayılı Ateşli Silahlar ve Bıçaklar ile Diğer Aletler Hakkında Kanun, **TCK**'nin 188. maddesinde ele alınan uyuşturucu madde ihracı veya ithali suçu, 2863 sayılı Kültür Ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu kapsamındaki **"kültür ve tarihi eser kaçakçılığı suçunun"** anlaşılması gerektiği düşünülmektedir.

### III - 2 - Kooperatifler Kanunu Kapsamındaki Suçlar

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'na 1988 yılında eklenen 3476 sayılı yasa ile yönetim kurulu üyelerinin muhtelif eylemleri ile ilgili olarak cezai sorumlulukları düzenlenmiştir. Buna göre,

1) Örneğin, *esnaf sanatkarlar kredi ve kefalet kooperatiflerinde yönetim kurulu üyeliğine seçilecek kişilerin genel şartların yanında, aynı zamanda diğer yönetim kurulu üyelerinden birinin eşi olmamak ve birbirleri ile ikinci derece dahil kan ve kayın hısımlığı bulunmamak ve Banka ve/veya kooperatif kaynaklarından kullanılan krediler nedeniyle, asaleten veya kefaleten genel kurul tarihinden 30 gün öncesinden banka ve/veya kooperatif takibine intikal etmiş ve halen ödenmemiş kredi borcu bulunmamak; karşılıklı sigorta kooperatiflerinde, 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu'nun 4'üncü maddesinin 2'nci fıkrası gereği malî güç dışında sigorta şirketi ve reasürans şirketi kurucularında aranan şartları taşımak; sigortacılık, iktisat, işletme, muhasebe, hukuk, maliye, matematik, istatistik, aktüerya veya mühendislik alanlarında en az üç yıl deneyimi olan kişilerden seçilmek gibi şartları taşımaları gerekmektedir.*

2) Bkz. AYM'nin 25/02/2010 tarih ve E:2008/17, K:2010/44 sayılı kararı

genel kurulu zamanında toplantıya çağırılmamak, ana sözleşmede yazılı olmayan sebeplerle ortağı kooperatiften çıkarmak, ortaklık şartlarını araştırmamak gibi bazı fiillerin içinde bulunduğu yükümlülükler aykırı davranışları halinde kooperatif yönetim kurulu üyeleri Ek 2/1 ve Ek:2/2.

Maddeler kapsamında cezalandırılabilir. 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda yazılı suçlardan mahkûm olunması yönetim kurulu üyeliğine seçilmeye yahut bu görevi sürdürmeye engel teşkil ettiğinden söz konusu kanun kapsamındaki suçlardan dolayı mahkûm olanların kooperatifte yönetici olmalarına imkan bulunmamaktadır.

Aynı Kanun'un Ek:2/3. maddesinde denetçiler için cezai sorumluluklar öngörülmesi olması nedeniyle kanımızca kooperatif denetçisi iken bu kapsamda mahkûm olmuş bir kişi de daha sonra kooperatif yönetim kurulu üyeliğine seçilemeyecektir.

### III - 3 - Kapsam Dışındaki Suçlar

Kooperatif yöneticilerinin seçilmelerine veya görevi sürdürmelerine engel suçlara bakıldığında, bu suçların daha çok Kamu İdaresinin Güvenilirliğine ve İşleyişine Karşı Suçlar kapsamındaki zimmet, irtikap, rüşvet gibi kamu görevlilerince işlenebilen suçlar olduğu göze çarpmaktadır. Bu durum, 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda düzenlenen kooperatif yöneticilerinin kooperatife ait para ve mallar üzerinde işledikleri suçlardan dolayı kamu görevlisi gibi cezalandırılmalarının da bir sonucudur. **(KK Md.62/3)**

Bu düzenleme dolayısıyla, uygulamada kooperatif yöneticileri hakkında zimmet, görevi kötüye kullanma, resmi belgede sahtecilik gibi suçlardan dolayı ceza yargılaması yapılmaktadır.

Ancak, 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda yönetim kurulu üyeliğine seçilmeye engel teşkil eden suçlar ile yönetim kurulu üyelerinin yargılanabilecekleri suçlar arasında tamamen bir örtüşme söz konusu değildir.

Zira, her iki düzenlemeden de açıkça görüleceği üzere Türk Ceza Kanunu'nun 257. Maddesinde düzenlenen Görevi Kötüye Kullanma suçu ile bu maddenin ikinci fıkrasında ele alınan ve mülga Türk Ceza Kanunu'nda 230. Maddede bağımsız bir düzenleme olarak yer alan **"Görevi İhmal"** suçları kooperatif yöneticilerince işlenebilen, ancak seçilmelerine ve görevi sürdürmelerine engel teşkil etmeyen suçlar arasında bulunmaktadır. **(KK Md.62/3, 56/1/3)**

Dolayısıyla, bir kişinin görevi kötüye kullanma (ve bu madde içinde düzenlenen görevi ihmal) suçundan dolayı mahkûm olması kooperatif yönetim kurulu üyeliği görevine seçilmesini veya bu görevi sürdürmesini engellemeyecektir.

Oysa, aynı kişi cezanın alt ve/veya üst sınırı açısından daha hafif nitelikte olan 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu kapsamında mahkûm olması halinde bu göreve seçilemeyecek, görevde iken mahkûm olması halinde<sup>3</sup> yönetim kurulu üyeliğini bırakmak zorunda kalacaktır.

Dolayısıyla bu durum, gerek suç ve cezalar arasındaki dengenin sağlanması ve gerekse söz konusu düzenlemeler nedeniyle kişilerin uğradığı hak kayıpları bakımından izaha ve revizyona muhtaç bir konudur.

---

3) Türk Ceza Kanunu 247/1. Maddesi kapsamında görevi kötüye kullanma suçunu işleyen kamu görevlisi altı aydan iki yıla kadar hapis cezası, görevi ihmal eden kamu görevlisi ise üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılırken; 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nun Ek:2/1. Maddesine tabi suçları işleyen yönetim kurulu üyeleri üç aydan iki yıla kadar hapis ve elli günden beş yüz güne kadar adli para cezası ile; Ek:2/2. Maddesine tabi suçları işleyen yöneticiler ise altı aya kadar hapis ve otuz günden üç yüz güne kadar adli para cezası ile cezalandırılmaktadır.

## IV - Mahkûmiyet Kavramı Ve Hükümün Kesinleşmesi

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nun 56/1/3. Maddesinde yazılı suçların yönetim kurulu üyeliğine seçilmeye veya bu görevi sürdürmeye engel teşkil etmesi için yapılan kovuşturmanın tamamen sonuçlanmış ve kişinin mahkûmiyetinin kesinleşmiş olması şarttır. Bilindiği üzere ceza yargılamasında kovuşturma süreci iddianamenin kabulüyle başlayıp, hükümün kesinleşmesine kadar geçen evreyi kapsamakta; hükümün açıklanmasından itibaren on beş gün içinde temyiz talebinde bulunulabilmekte ve süresi içinde yapılan temyiz başvurusu, hükümün kesinleşmesini engellemektedir. **(CMK Md.2/1/f, 291/1, 293/1)**

Dolayısıyla, kooperatif yönetim kurulu üyeliğine aday olan bir kişinin aday olduğu dönemde, seçilmesine engel suçlardan dolayı yargılanıyor olması yahut bir kooperatif yöneticisinin bu sıfatını haiz iken hakkında söz konusu suçlarla ilgili davanın açılmış olması seçime ve göreve devamına mani olmamaktadır. Bu durum, 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre, haklarında bu suçlarla ilgili olarak kamu davası açılmış olanların görevleri ilk genel kurul toplantısına kadar devam etmekle beraber, yönetim kurulunca bu durumdaki üyelerin genel kurulca azli veya göreve devamı hakkında karar alınmak üzere yapılacak ilk genel kurul gündemine madde konulması gerekmektedir. **(KK Md.56/3)**

## Silinmesi Halleri

### V-1-Hakkında Hükümün Açıklanmasının Geriye Bırakılması Kararı Verilen Yöneticilerin Durumu

Ceza kovuşturmasında sanığa yüklenen suçtan dolayı yapılan yargılama sonunda hükmolunan cezanın, iki yıl veya daha az süreli hapis veya adli para cezası olması halinde mahkemece, hükümün açıklanmasının geri bırakılmasına karar verilebilmekte ve kişinin adli sicil kayıtlarında görünmeyen bu kararlar kendilerine mahsus bir sisteme kaydedilmektedir. **(CMK Md.231/5,13)**

Hükümün açıklanmasının geri bırakılması kurumunda ortada sonuç doğuracak bir mahkeme hükmü bulunmamakta ve kişinin ilgili suçtan mahkûm edilmesi yönünde bir hükümden bahsedilememektedir. **(CMK Md.231/5)**

Dolayısıyla, hakkında 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda belirtilen seçilmeye engel suçlarla ilgili olarak hükümün açıklanmasının geriye bırakılması kararı verilmiş bir kişi kooperatif yöneticiliğine seçilebilecektir. Hapis cezasının ertelenmesi yahut infazın ertelenmesi kararları ise kişinin mahkûmiyeti sonrasında verilen, cezanın uygulanmasına yönelik kararlar olduğundan bu erteleme kararlarının verilmiş olması kişinin ilgili suçtan mahkûmiyetini etkilemeyecek ve bu kişiler yönetim kurulu üyeliğine seçilemeyecektir. **(TCK Md.51/1, İnfaz Kanunu Md.17)**

### V - 2 - Mahkûmiyete İlişkin Bilgileri Adli Sicil Kayıtlarından Silinen Yöneticilerin Durumu

Kooperatif yönetim kurulu üyelerinin 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda yazılı suçlarla ilgili mahkûmiyetlerinin olup olmadığına ilişkin araştırma görevi kooperatif denetçilerine verilmiştir. **(KK Md.56/2)** Uygulamada bu durum, kooperatif yöneticilerinin cumhuriyet savcılıklarından *(yahut e-devlet üzerinden)* temin ettikleri adli sicil belgeleri ile ispatlanabilmektedir. Dolayısıyla, kooperatif yöneticiliğine aday olan kişilerin adli sicil kayıtlarında seçilmelerine engel bir suçtan mahkûmiyetleri olmadığına dair arşiv bilgilerini kapsayacak şekilde adli sicil belgesine sahip olmaları şarttır. Bununla birlikte, Adli Sicil Kanunu'na göre, adli sicildeki bilgiler, cezanın veya güvenlik tedbirinin infazının tamamlanması, ceza mahkûmiyetini bütün sonuçlarıyla ortadan kaldıran şikayetten vazgeçme veya etkin pişmanlık, ceza zamanaşımının dolması, genel af halinde

Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğünce silinerek, arşiv kaydına alınmakta; arşiv kayıtları ise ilgilinin ölümü üzerine, Anayasanın 76 ncı maddesi<sup>4</sup> ile Türk Ceza Kanunu dışındaki kanunlarda bir hak yoksunluğuna neden olan mahkûmiyetler bakımından kaydın arşive alınma koşullarının oluştuğu tarihten itibaren; yasaklanmış hakların geri verilmesi kararı alınması koşuluyla on beş yıl geçmesiyle, yasaklanmış hakların geri verilmesi kararı alınması koşulu aranmaksızın otuz yıl geçmesiyle, diğer mahkûmiyetler bakımından kaydın arşive alınma koşullarının oluştuğu tarihten itibaren beş yıl geçmesiyle, tamamen silinmektedir. **(ASK Md. 9/1, 12/1, 13/A)**

Yargıtay tarafından konuyla ilgili olarak verilmiş kararlarda da yasada gerekli şartların varlığı halinde kişinin silmeye yönelik talebinin değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.<sup>5</sup> Dolayısıyla, infazın tamamlanmasını takiben adli sicil kayıtları öncelikle arşive aktarılmakta, suçların arşiv kayıtlarından silinmesi ise suçun niteliğine göre değişmektedir. Örneğin, zimmet suçundan mahkûmiyet halinde kişinin mahkemeden yasaklanmış hakların geri verilmesi kararı alması ve arşive alınma koşullarının oluştuğu tarihten itibaren on beş yıl geçmiş olması halinde arşiv kayıtları silinebilmekte iken 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu hükümleri kapsamında mahkûmiyet söz konusu olduğunda, arşive alınma koşullarının oluştuğu tarihten itibaren beş yıl geçmiş olması ve silinme işlemi için Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü'ne başvurulması yeterli olmaktadır. Kooperatif yönetim kurulu üyeliğine seçilmek ve bu görevi ifa etmek için kişinin adli sicil kayıtları ve arşiv kayıtlarının seçilmeye engel suçlardan arınmış olması gerekmektedir.

## VI - Sonuç

Kooperatif yönetim kurulu genel kurulda seçilmek şartıyla kooperatifi temsil ve idare eden icra organıdır. 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda kooperatif yöneticiliğine seçilecek kişilerin belirli şartları taşımaları zorunlu tutulmuştur. Söz konusu şartlardan biri de kooperatif yöneticilerinin belirli suçlardan mahkûm olmamalarıdır. Yapılan ceza yargılaması sonucu hakkında hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilmiş olan kişilerin kooperatif yönetim kurulu üyeliğine seçilmesine bir engel bulunmamaktadır. Seçime engel suçlardan mahkûm olmuş kişiler adli sicilinden suça ilişkin kaydın silinmesi halinde yönetim kurulu üyeliği görevine seçilebilecektir. Yönetim kurulu üyeliği görevini ifa ederken haklarında bu suçlarla ilgili olarak kamu davası açılmış olan yönetim kurulu üyeleri ise görevlerini ilk genel kurul toplantısına kadar devam ettirebilecek, ancak, bu durumdaki üyelerin genel kurulca azli veya göreve devamının yapılacak ilk genel kurul toplantısında müzakere edilmesi gerekecektir.

## Kaynakça

1-T.C. Anayasa

2-T.C. Yasalar (1163 sayılı Kooperatifler Kanunu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu, 5352 sayılı Adli Sicil Kanunu; 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun)

3-Adli Sicil Yönetmeliği (07/09/2005 tarih ve 25929 sayılı Resmi Gazete)

4-Kooperatif Örnek Ana sözleşmeleri (<https://ticaret.gov.tr/data>)

*4) Anayasa'nın Milletvekili Seçilme Yeterliliği başlıklı 76. Maddesine göre bu suçlar, taksirli suçlar hariç toplam bir yıl veya daha fazla hapis ile ağır hapis cezası gerektiren suçlar; zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlarla, kaçakçılık, Resmî ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma, terör eylemlerine katılma ve bu gibi eylemleri tahrik ve teşvik suçlarıdır.*

5) Bkz. Y.9.CD. E.2008/10204 K.2008/8987 T.09/07/2008 ve Y.1.CD. E.2011/14171 K.2011/2651 T.20/04/2011



# LİDER VE LİDERLİK KAVRAMLARINA GENEL BİR BAKIŞ

Yeter DEMİR USLU\*

## 1. Giriş

Yönetim bilimi kavramının genelinde olduğu gibi liderlik kavramının tanımlanmasında da net bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bu nedenle literatür de çeşitli liderlik tanımları yer almaktadır. Lider kelimesinin kökeni İngilizce “leadership” ve fiil olarak “lead”, yön göstermek, yol göstermek, kılavuzluk etmek, öncülük etmek, rehberlik yapmak anlamına gelmektedir. “Leader” ise; rehber, kılavuz, önder, baş, lider anlamlarında kullanılmaktadır. Tarihsel açıdan değerlendirildiğinde insanlığın var oluşuna kadar giden kavramın akademik anlamda kullanılmaya 19. Yüzyılın ilk yarısında başlanmıştır (*Küçüközkan, 2015*). Bu çerçevede lider; belirli durularda ekibinde yer alan kişileri herkesçe benimsenmiş ortak bir amaca yönlendiren, elde ettiği deneyimleri aktaran ve oluşan bu durumdan memnuniyet duymalarını sağlayan kişi tanımlanmaktadır (*Werner, 1993*). Bir diğer tanımda ise lider; organizasyonlarda çalışan kişileri belirli bir amaç etrafında toplayan, güdüleyen, uzmanlık ve yönetim bilgisi ile dikkat çeken, takip eden değil ezber bozan, sorgulayan, doğru zamanda doğru yerde doğru işi doğru yapan kişi olarak tanımlanmaktadır (*Balkar, 2012*). Liderlik ise liderin yaptığı işlerle ilgili bir süreç olarak tanımlanmaktadır (*Elif, 2006*) (*Güney, 2000*).

Liderlik insanların sosyal varlıklar olarak bir arada yaşamasından kaynaklı yönlendirilme ihtiyacından dolayı ortaya çıkmıştır (*İbicioğlu, Özmen, & Taş, 2009*). Liderlik güç, statü ya da saygınlık ile değil, ikna ve etkilme ile oluştuğu için hiyerarşik düzeni değil insanları yönlendirmeyi ve öncülük etmeyi içermektedir (*Balkar, 2012*). Çağdaş liderlik anlayışında, sonuçlara odaklanma, vizyon belirleme, dürüstlük, motive etme, ilham verme gibi bireysel özelliklerin yanında davranışların ötesinde, kültürel farklılıkları yönetme, küresel düşünme, ortaklıklar geliştirme, liderliği paylaşma ve teknolojiyi iyi yönetme gibi yetkinlikler önem kazanmaktadır (*Barutçugil, 2014*). Liderliği ve bu süreci tam anlamıyla açıklayabilmek için liderlik hakkında çeşitli alt başlıklar oluşturulmuştur. Literatürde yer alan bu alt başlıklar üç aşama da değerlendirilmektedir.

- Liderlik Yaklaşımları
- Liderlik Güç Kaynakları
- Liderlik Tipleri

\* Prof. Dr., İstanbul Medipol Üniversitesi Öğretim Üyesi

## 2. Liderlik Yaklaşımları

Organizasyonlarda hedef ve amaçları başarmak için gereken yollar liderlik yaklaşımları olarak belirtilmektedir. Bu çerçevede liderliğin ne olduğunu açıklamaya yönelik temel yaklaşımlar aşağıdaki gibidir (*Küçüközkan, 2015*).

- Özellikler Yaklaşımı
- Davranışsal Yaklaşımlar
- Durumsallık Yaklaşımlar

Belirtilen bu yaklaşımlar liderlik açısından geleneksel yaklaşımlar olarak kabul edilmektedir. Bunların yanında son yıllarda önem kazanan çeşitli çağdaş yaklaşımlarda bulunmaktadır

### 2.1. Özellikler Yaklaşımı

Liderlik alanında geliştirilen ilk yaklaşımdır (*Bakan & Büyükçeşme, 2010*). Bu yaklaşımda liderlerin sahip oldukları kişisel özellikleri, onların liderlik başarısını ve davranışlarını etkilemektedir. Yani bir kişinin bulunduğu toplulukta lider olarak kabul edilmesi ve o topluluğu yönetebilmesi, sahip olduğu kişisel özelliklere bağlıdır (*Avcı & Topaloğlu, 2009*) (*Yılmaz & Ceylan, 2011*).

Tanımından da anlaşılacağı üzere özellikler yaklaşımı liderliği sadece lider değişkeni çerçevesinde değerlendirdiği için çok fazla geçerli olmamıştır. Daha sonradan yapılan araştırmalarda başarılı olan liderlerin birbirleri ile aynı özellikleri taşımadığı belirlenmiş ve bu nedenle de liderlik özellikleri açısından fikir birliğine varılamamıştır. Özellikler yaklaşımının yetersiz kalması araştırmacıları farklı yaklaşımları araştırmaya itmiştir (*Çetin, 2009*) (*İbicioğlu, Özmen, & Taş, 2009*).

### 2.2. Davranışsal Yaklaşımlar

Davranışsal yaklaşımlara göre lider, sadece kurumsal amaçları gözetmekle kalmayıp grup üyelerinin çabalarını desteklemeli, onların kişisel değerlerini gözetmeli ve korumalıdır (*Yılmaz & Ceylan, 2011*). Bu tarz yaklaşımların ana fikri; liderleri başarılı yapan unsurların kişisel özelliklerinden çok liderin liderlik sürecindeki sergilediği davranışlar olduğunu söylemektedir (*Çetin N. , 2008*).

Bu yaklaşım üzerine çalışan araştırmacılar genellikle göreve dönük liderlik tarzı ve insana dönük liderlik tarzı olmak üzere iki liderlik biçimi üzerinde durmuşlardır. Bu doğrultuda yapılan literatürde çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmaların en önemlileri aşağıdaki gibidir (*Küçüközkan, 2015*).

- Douglas McGregor'un X ve Y Yaklaşımı
- Ohio Eyalet Üniversitesi Liderlik Çalışmaları
- Michigan Üniversitesi Liderlik Çalışmaları
- Yönetim Tarzı Matrisi (Managerial Grid) Yaklaşımı
- Blake ve Mouton Liderlik Çalışmaları



- Likert'in Sistem-4 Modeli
- Iowa Üniversitesi Çalışmaları
- Harvard Üniversitesi Araştırmaları
- Gary Yukl'un Liderlik Yaklaşımı
- Otokratik, Demokratik-Katılımcı ve Tam Serbestlik Taniyan Liderlik Davranışları Yaklaşımı

### 2.3. Durumsallık Yaklaşımlar

Endüstri devrimi sonrasında gerek davranış gerekse özellik yaklaşımlarının, organizasyonlarda meydana gelen hızlı değişimlere ayak uydurmalarının mümkün olmadığı fikri savunulmuş ve liderliği daha iyi anlayabilmek adına daha geniş kapsamlı çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Durumsallık yaklaşımları da bu aşamada ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımlara göre liderlik, içinde bulunduğu ortamın özellik ve gereksinimleri doğrultusunda ortaya çıkmaktadır (*Avcı & Topaloğlu, 2009*). Temel olarak durumsallık yaklaşımları, birbirinden farklı durumların standart yöntemler yerine farklı yöntemlerle açıklanabileceğini ve içinde bulunduğu durumlara göre çeşitli yöntemlerin var olduğunu savunmaktadır (*İbicioğlu, Özmen, & Taş, 2009*).

### 3. Liderlik Güç Kaynakları

Liderlik güç kaynaklarının temel amacı amaçlara ulaşma yetisidir. Psikolojik açıdan bahsedilen amaçlara ulaşma eylemi motivasyon ve azim ile gerçekleşirken fiziksel olarak ise enerji harcanarak gerçekleşmektedir (*Hodgkinson, 2008*). Bu çerçevede French ve Raven (1968), liderlerin izleyenlerini etkileyebilmek için kullanacağı güç kaynaklarını beş gruba ayırmıştır. Bunlar uzmanlık, karizma, zorlayıcılık, yasal güç ve ödül gücüdür. (*Bakan & Büyükçeşme, 2010*)

#### 3.1. Ödül Gücü

Lider, etkisi altında yer alan kişileri ödüllendirebiliyorsa ya da cezalandırabiliyorsa bu durumu bir güç unsuru olarak kullanabilmektedir. Bahsedilen ödüller; Ek ödeme, daha fazla sorumluluk, ücret artışı, terfi, statü, daha önemli iş, takdir, övgü gibi yöntemlerle ile gerçekleştirilebilir (*Meydan & Polat, 2010*).

#### 3.2. Zorlayıcı Güç

Ödül gücünün tam tersi olarak cezalandırma yöntemini esas alır. Bu güç yöntemi liderin verdiği direktiflere karşı gelen astları cezalandırma ve kontrol etme gücünü yansıtmaktadır. Bu gücün temeli korkuya dayanmaktadır. Bu nedenle grup üyelerini korkutan her şey güç olarak kullanılabilir (*Bakan & Büyükçeşme, 2010*).

#### 3.3. Yasal Güç

Hiyerarşik düzende yönetici pozisyonunda yer alan kişilerin astlarını davranışlarını etkileme gücü yasal güç olarak tanımlanmaktadır. Bu güç unsuru uygulandığında üst kademelerden gelen emirlere astların uyma zorunluluğu oluşmaktadır (*Deniz & Çolak, 2008*).

#### 3.4. Uzmanlık Gücü

Önder veya yönetici konumundaki kişilerin bilgi, deneyim ve uzmanlıklarıyla ilgili olan bu güç,



iş başarımında en etkili araçların başında yer alır. Organizasyondaki diğer insanları etkilemede kullanılan en yararlı yoldur (*Titrek & Zafer, 2009*) (*Deniz & Çolak, 2008*).

### 3.5. Karizmatik Güç

Karizmatik güç doğrudan liderin kişilik özellikleri ile ilgilidir. Liderin sahip olduğu kişisel özellikleri bulunduğu ortamdaki kişilere ilham kaynağı olabilmesi, bu kişilerin arzularını, ümitlerini dile getirebilmeleri karizmatik güç kaynağının temelini oluşturmaktadır. Bu sebeple lideri benimseyen ve liderleri ile özdeşleşmeye çalışan astlarda sadakat ve duygusal bağlar oluşmakta, liderlerini sevdiği için onun isteklerini yerine getirmektedirler (*Çetin C. , 2009*) (*Meydan & Polat, 2010*).

## 4. Liderlik Tipleri

Liderlik kavramının tek bir şekilde tanımlaması yapılamadığından çeşitli tipleri ayrılarak sınıflandırma yapılmıştır.

### 4.1. Otokratik Liderlik

**Otokratik liderlikte;** liderler pozisyonları gereği ellerinde bulundurdukları güçlere (*ödüllendirme gücü, cezalandırma gücü, yasal güç*) güvenirlir. Bu tarz lidere sahip topluluklarda başlarında liderleri oldukları sürece performans alına bilinir. Fakat bu süreçte izleyicileri liderlerine karşı olumsuz duygular beslerler (*Güner, 2002*). Bu tarz liderler yönlendirdikleri topluluklardaki kişileri yönetim sürecinin dışında tutar, ve söz hakkı vermezler.

### 4.2. Demokratik Liderlik

**Demokratik liderlik;** gruplarda iki ya da daha fazla kişi arasında grup üyelerinin amaçlarını ve beklentilerini karşılamaya yönelik gerçekleşen etkileşim olarak tanımlanmaktadır. Yani grupta yer alan herhangi birisi diğerleri ile rekabet halinde olarak organizasyonun motivasyonunu yükseltir ve gruptan herhangi birisi lider olabilir. Bu tarz liderlik anlayışında alınan kararlarda astların fikirleri de alınarak yönetim sürecine dahil edilir (*Gastill, 1994*).

### 4.3. Katılımcı Liderlik

**Katılımcı liderlik;** liderin yönetim yetkisini astları ile paylaşarak süreci ilerletir. Bu nedenle planların, politikaların ve amaçların belirlenmesinde, iş bölümü süreci ve emirlerin oluşmasında her zaman astların fikir ve görüşleri alınır. Fakat bu tarz liderlik yönetimin de zaman kayıpları oluşabilir ve her türlü karar alma süreci yavaş işleyebilir (*Akın & Ünsar, 2007*).

### 4.4. Karizmatik Liderlik

Karizmatik lider sıradan insanlardan farklı olarak doğaüstü ve insanüstü güçlerle donatılmış ya da en azından normalüstü özelliklere sahip olan olarak tanımlanmıştır. Bu insan üstü güçler genellikle izleyiciler tarafından lidere atfedilmektedir (*Judge, Woolf, Hurst, & Livingston, 2008*). Karizmatik liderliğin empatik davranışı ise astlarının aidiyetini güçlendirir. Bunun yanında astların liderin işlemsem süreçlerde kendilerini güç açısından desteklemesine ihtiyaçları vardır. Karizmatik lider rol tanımlamalarını ve performans güçlendirmesini iyi yaparak iş doyumunu ve kolektif çalışma hevesini organizasyonel vatandaşlık davranışını güçlendirir (*Choi, 2009*).

### 4.5. Babacan (Paternalist) Liderlik

Bu tarz liderlik tipinde lider ekibindeki bireylere diğergamlıkla ve ahlaki davranışlar, yardımseverlik



ve babacan tavırlar sergileyerek etki altına alır. Bu doğrultuda değerlendirildiğinde babacan liderlik otoriterlik, ahlaki olma ve yardımseverlik olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (*Paoching & Chichun, 2009*).

#### 4.6. Dönüşümcü Liderlik

Bu liderlik türü; elde edilmek istenen değişikliğin başarı ile sonuçlanması için, lider ve çalışanların ortak noktada birleşerek beraber hareket etmesi, izleyenlerin problemleri çözebilmesi için cesaretlendirilmesi, etkileyici vizyon sahibi olmaları noktasında harekete geçirilmesi, varsayım ve tutumlarındaki değişimleri etkileme süreci olarak tanımlanmaktadır. Dönüşümcü lider astlarını kendisini takip eden insanlardan lidere dönüştürür ve onları kendi çıkarlarını gözetmekten öte organizasyonun hedeflerine ulaşmak için eylemlerde bulunmaya güdüler (*Greiman, 2009*).

#### 4.7. Hizmetkar liderlik

Hizmetkar liderlik türünde liderin önceliği hizmet etmeyi ön planda tutarak kurumları ve bireyleri hizmeti yayma konusunda yönlendirmektir. Bu tarz liderin özellikleri; liderlik ettiği topluluktaki insanlara hizmet ederek kendi çıkarlarından önce onların çıkarlarını düşünen, ahlaki, alçakgönüllü ve sevgi dolu bir yapıya sahiptir (*Örgev & Sütü, 2018*).

### 5. Sonuç

Lider ve liderlik kavramları insanın varoluşundan beri sürekli hayatımızda yer alan kavramlardır. İnsan ile birlikte sürekli gelişim göstermiştir. 19. Yüzyıl itibari ile bu kavramlar literatürde de kullanılmaya başlanarak önemi giderek artmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda lider ve liderlik kavramlarını tek bir şekilde tanımlamanın ya da değerlendirmenin doğru olmadığı görülmektedir. Lider ve liderlik kavramları bulunan durumlardan, gösterilen davranışlardan, kişisel özelliklerden, kurumun kültüründen gibi çeşitli faktörlere göre farklı şekilde tanımlanabilmektedir. Bu nedenle liderin ortaya çıkması ya da belirlenmesi bulunduğu, hangi tarz liderlik tipini benimseyeceği bulunduğu duruma göre farklılık göstermektedir.

### Kaynakça

Akın, C., & Ünsar, S. (2007). Liderlik Özellikleri Ve Davranışlarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 75-94.

Avcı, U., & Topaloğlu, C. (2009). Hiyerarşik Kademelere Göre Liderlik Davranışlarını Algılama Farklılıkları: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. KMU İİBF Dergisi, 1-20.

Bakan, İ., & Büyükçeşme, T. (2010). Liderlik Türleri Ve Güç Kaynaklarına İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması . KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 73-84.

Balkar, B. (2012). Ortaöğretim okulu müdürlerinin liderlik becerilerinin bilgi yönetim süreç yeterliliklerindeki rolü. Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, 116.

Barutçugil, İ. (2014). Liderlik. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Choi, J. (2009). A Motivational Theory of Charismatic Leadership: Envisioning, Empathy, and Empowerment. Journal of Leadership and Organizational Studies, 24-44.

Çetin, C. (2009). Liderlik Stilleri, Değişim Yönetimi ve Ekip Çalışması. İstanbul Ticaret Odası,

1-192.

Çetin, N. (2008). Kuramsal Liderlik Çözümlerinin Işığında, Okul Müdürlüğü ve Egitilebilir Durumsal Liderlik Özellikleri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 74.

Deniz, M., & Çolak, M. (2008). Organizasyonlarda Çatışmanın Yönetiminde Gücün Kullanımı ve Bir Araştırma. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 304-332.

Elif, İ. (2006). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon (8. Baskı). İstanbul: Aktüel Yayınları.

Gastill, J. (1994). A Definition and Illustration of Democratic Leadership. Human Relations, 953-965.

Greiman, B. C. (2009). Transformational Agricultural Education: A Synthesis Of The Literature. University of Minnesota Journal of Agricultural Education, 50-62.

Güner, Ş. (2002). Dönüşümsel Liderliğin Güç Kaynakları ve Silahlı Kuvvetler Organizasyonunun Dönüşümsel Liderliğe Uygunluk Açısından Değerlendirilmesi, ", Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güney, S. (2000). Davranış Bilimleri (2. Baskı). . Ankara: Nobel Yayınları.

Hodgkinson, C. (2008). Yönetim Felsefesi (Çev: İ. Anıl ve B. Doğan). İstanbul: Beta Basım.

İbicioğlu, H., Özmen, İ., & Taş, S. (2009). Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. . Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1-23.

Judge, T.A., Woolf, E. F., Hurst, C., & Livingston, B. (2008). Leadership Barling: Organizational Behavior. Hand Book Page, 334-352.

Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 86-115.

Meydan, C. H., & Polat, M. (2010). "Liderin Güç Kaynakları Üzerine Kültürel Bağlamda Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 123-140.

Örgev, C., & Sütlü, E. S. (2018). Sağlık çalışanlarının hizmetkâr liderlik algılarının örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: bir kamu hastanesi örneği. Sağlık Akademisyenleri Dergisi, 47-53.

Paoching, C., & Chichun, H. (2009). The Relationship of Paternalistic Leadership and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Upward Communication. Journal of Human Resource and Adult Learning, 66-73.

Titrek, O., & Zafer, D. (2009). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kullandıkları Organizasyonel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Görüşler. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 657-674.

Werner, I. (1993). Liderlik ve Yönetim. [çev.] Vedat Üner. . İstanbul: Rota Yayın.

Yılmaz, A., & Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetim, 277-394.



# COVID-19'UN BOŞANMA SIRASINDA VE SONRASINDA AİLELERDE YARATTIĞI ZORLUKLAR<sup>1</sup>

Meral ŞENER\*

## Özet

**COVID-19** ve 'Evde Kal, Güvende Kal!' söylemlerinin tüm aileler üzerinde güçlü bir etkisi vardır ancak ayrılmayı/boşanmayı düşünen veya boşanma sonrasında yeni hayat düzenlerine alışmaya çalışan ailelerde ek olarak özel durumlar yaratabilmektedir. Bu makale, bu ailelerin yaşadığı özel durumları araştırmakta ve **COVID-19** sırasında bu tür ailelerle çalışan çift ve aile terapistleri için öneriler sunmaktadır.

## Giriş

Dünya, **COVID-19** ile büyük bir stres yaşamaktadır ve bu stresin bireylerin ve ailelerin hayatları üzerindeki etkisi oldukça fazladır (**Lebow, 2020**). Bu makale, pandemi stresinin yanı sıra ikinci bir büyük aile stresini yaşayan yani boşanma ihtimali olan ailelerin özel durumlarını ve yaşadıkları zorlukları araştırmaktadır. Parçalanmış ailelerle ilgili araştırmalara göre çoğunlukla bir stres faktörü olarak görülse de boşanma süreci her zaman kişinin ruh sağlığı ve işlevselliği üzerinde ciddi uzun vadeli sonuçlar yaratmayabilmektedir.

Ancak boşanmaya başka stres kaynaklarının eklenmesi bireysel ve ilişkisel işlevsellik üzerindeki olumsuz etkileri artırmakta ve aile üyelerini çeşitli zorluklar nedeniyle risk altına sokmaktadır (**Greene, Anderson, Hetherington, Forgatch ve DeGarmo, 2003; Lebow, 2019b**). Bu makale ayrıca **COVID-19** sırasında sistemik terapi yoluyla boşanma ile başa çıkmaya çalışanlar için ortaya çıkan belirli sorunları hafifletmenin olası yollarını da sunmaktadır.

Boşanma, aile hayatı için önemli bir dönüm noktasıdır (**Lebow, 2019b**). Çoğu aile, bu geçiş

---

\* **Yüksek Lisans Öğrencisi, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sosyal Hizmet Programı. meral\_senerr@hotmail.com**

1) **Lebow, J.L. (2020). The Challenges of COVID-19 for Divorcing and Post-divorce Families. Family Process, 59(3), 967-973.** "den çeviridir. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7361269/> , Erişim Tarihi: 10.09.2020.

sürecinde son derece stresli olmasına rağmen dirençli kalır. Bununla birlikte, nüfusun %10-20'si olarak tahmin edilen önemli bir kısmı, bireysel ve ilişkisel sorunların yaşanma ihtimalini arttıran çatışma ve / veya bağ koparma süreçlerine girmektedir (**Drozd, Saini ve Olesen, 2016**). Diğer aileler ise boşanma sürecini iyi geçirmektedirler, sadece ebeveynlerin yeni ilişkiler kurmasıyla veya çocuk ve aile gelişiminin diğer değişen yönleriyle ilgili başka önemli sorunlar ortaya çıkmaktadır. Yakın tarihli bir kitapta boşanma / boşanmış ailelerin zorluklarını ve terapistlerin bu ailelere nasıl en iyi müdahalelerde bulunabileceğini anlatılmaktadır (**Lebow, 2019b**). Burada, COVID 19'un özel zorlukları ve bununla birlikte bu aileler için çok ihtiyaç duyulan "Evde Kal, Güvende Kal!" halk sağlığı politikasını vurgulanmaktadır.

## Boşanma Sürecinin Başlatılması ve Devam Etmesi

**COVID-19** 'un ayrılık ve boşanmayı etkilediği ilk yer, ayrılık ve boşanma sürecinin başladığı andır. Burada **COVID-19** , ayrılığı ve boşanmayı hem güçlendirmekte hem de kısıtlamaktadır. Boşanmayı güçlendiren taraflarından bakıldığında **COVID-19** ve gerekmedikçe evden çıkmama zorunluluğu, boşanmaya giden çoğu ailede stresi artırmakta ve çekirdek aile ile aile dışındakiler arasında daha katı sınırlar yaratmaktadır.

Ebeveynlik rollerinin yoğunlaşması, işsizlik ve gelirin azalması gibi diğer stres faktörlerinin yanı sıra iş ve ev hayatı arasındaki sınırın sık sık bulanıklaşması, çatışma için yeni fırsatlar sunmaktadır. Pek çok okul kapalıdır, okul çağındaki çocukların evde eğitim görmeleri gerekmektedir ve bu durum ebeveynlik rollerini, çocuklarının okul ödevleri ve müfredat dışı etkinliklerini gerçekleştirmeleri için öğretmen ve koç olmaya kadar genişletmektedir. Ebeveyn sorumluluklarına eklenen bu durumlar aynı zamanda iş stresini de artırmaktadır. Rollerin yeniden tanımlanması gerektiği için bu stres çift ilişkilerinde kolayca yayılmaktadır. Belirsiz süreler için ani bir şekilde eve dönen genç yetişkin çocuklar, bu stres faktörlerini daha da artırmaktadır.

Bu durum, dış dünyaya kaçmak için sınırlı imkânların olduğu bir dönemde bir etkileşim merkezi oluşturabilmektedir.

Bu bağlamda, John Gottman (**Gottman ve Gottman, 2015**) tarafından tanımlanan, olumsuz duyguları üst üste bindirmeye ve boşanmaya doğru ilerleyen bir tür kademeli hareket, sorunların kolayca büyütülmesine ve çiftlerin bazen aile içi şiddete dönüşebilen çözüm getirmeyecek öfkeli kavgalara ve değişim isteme-sorundan kaçınma kalıplarına girmesine neden olabilmektedir. Buna paralel olarak, çiftin gerilimi düşürebilecek sosyal etkileşimleri ve sosyal destekleri azalmaktadır. **COVID-19** 'un ardından oluşan bu yoğun ortam, insanlar arasındaki yakınlığın, eşitlikçiliğin ve ilişkilerin artmasına yol açmaktadır (**bkz. Stanley ve Markman, 2020**) ancak bazıları için öfke ve mesafe kolayca artabilmektedir. Bu sınırlandırılmış ortamda, birçok kişide ayrılma ve boşanmanın iyi yönleri hakkındaki düşünceler yoğunlaşmaktadır.

Tüm bunlar **COVID-19** zamanında çok daha fazla çiftin boşanmaya başlayabileceğini düşündüren erken verilerin varlığını göstermektedir (**Prasso, 2020**). Bununla birlikte boşanmayı engelleyen güçler de vardır.

Boşanma genellikle aile üyelerini fiziksel ve duygusal olarak ayırma ve çocuklarla para ve zamanın bölünmesi ile ilgili birkaç ilgili yasal meselenin üstesinden gelme gibi düzensiz aşamalara sahip bir süreçte ortaya çıkmaktadır. **COVID-19** 'un ardından tüm belirlenmiş görevler (*örneğin, kimin taşınacağına karar vermek, o kişinin yaşayacağı bir yer bulmak; çocuklara yeni evlerini göstermek*) çok daha zor hale gelmektedir.

Bir yetişkinin bir otelde, komşusunun yanında veya aile üyesiyle birlikte birkaç gün geçirerek

boşanma sürecinin geçici bir adımı olarak çok seyahat etmesi bile artık tamamen böyle bir otelin açık olmasına, seyahate çıkan kişinin **COVID-19** riskleriyle başa çıkmaya hazır olmasına hatta karantina ile ilgili sorunları ciddiye almasına bağlıdır.

Dahası birçok yetişkin, paylaşılan evden sürekli uzun süre uzak kalarak ayrılığa öncülük etmektedir. Herkes her zaman evde olduğunda ise bu çok daha az mümkün olmaktadır. Aileler boşanma sürecini başlatmaya çalışırken aynı zamanda **COVID-19** 'un diğer stresli yönleriyle de başa çıkmak zorundadır. İyi bir boşanmada ebeveynler genellikle boşanma işini çocuklardan uzakta hallederler ancak pandemi sürecinde çocuklar çoğu zaman yanlarında olabilmektedir.

Öte yandan hukuk sistemi ya açık değildir ya da büyük bir dava birikimiyle ilerlemektedir. Boşanan çiftlerin çoğu için boşanma davası açmanın büyük bir anlamı vardır. Bazıları boşanmanın tüm detayları çözülene kadar başvurmamayı tercih etmektedir; bu durum daha çok Connie Ahrons'un (**Ahrons, 1994**) "mükemmel eşler" olarak adlandırdığı kötü şeyler yaşansa bile iyi hissetmeye devam edenler arasında gerçekleşmektedir.

Bununla birlikte boşanan eşlerin çoğu için yıllar içinde biriken tehditlerin veya öfkenin sesi olabilecek bir gerçeklik vardır. Bu işlemi başlatmak veya gerçekleştirmek artık çok daha zordur. Şiddet yaşanan evlerde yaşayanlar, bu tür özel durumlar için mahkemenin tipik destek seviyeleri olmaksızın dava açabilmeye yönelik beklenti içerisindedir.

Sonuç olarak boşanma düşünceleri ve istekleri **COVID-19** ile artıyor gibi görünse de aslında bu süreç boşanma yolları daha kısıtlı hale getirmiştir. Birçok insan için bu durum, süreci değiştirmektedir. Boşanma nadiren dürtüsel bir eylemdir.

Çoğu zaman boşanma yıllarca süren bir kopukluk sürecinin doruk noktasını temsil eder ve bazı özel tetikleyiciler (*sadakatsizlik, eş şiddeti ve çocuk istismarı gibi*) eşlerden birinin veya her ikisinin boşanma kararı almasına neden olmaktadır. Boşanma süreci çoğu zaman içinde güçlükler barındırır ve yasal sistemler zaman zaman bu güçlükleri artırsa da (**Lebow, 2019b**), çoğu insan ilişkilerin kötüleşmesine neden olan adımların oldukça açık bir şablonunu bu sürece taşımaktadır. Ek olarak nasıl boşanılacağı konusunda çok sayıda faydalı popüler bir psikoeğitim vardır ve daha başarılı ayrılma stratejileri geniş bir şekilde verilmektedir (**Ahrons, 1994; Emery, 2016; Emery ve Dinescu, 2016**). Paul Simon'un meşhur sözünde olduğu gibi, sevgilinizi terk etmenin elli yolu vardır ve bazıları diğerlerinden çok daha iyidir.

**COVID-19** nedeniyle boşanma kararı alan birçok çift boşanma konusunda ilerleyememekte ve belirsiz bir zamanın gelişimsel duraklaması içinde sıkışmış durumdadırlar. Bu kısıtlama ayrılık gerçekleşmeden önce evlilik için daha fazla çaba gösterme kararına yol açabilme ihtimali gibi bazı olumlu sonuçlar doğursa da (**Doherty ve Harris, 2017**) normalden daha fazla sayıda aile, uzun süreli bir cehenneme hapsolmuş gibidir. Bu şekilde daha ayrı çiftlerde tipik bir zor boşanma modeli olağan hale gelmektedir ve her iki eş de bu karmaşık dönemde net olmayan bir düzen içerisinde birlikte yaşamaya devam etmektedir.

### **İşte bir vaka örneği:**

Cheryl ve Max 20 yıldır evliydi. İlişkilerinin başlarında ikisi de birbirleriyle vakit geçirmekten zevk alıyordu ancak bu zamanın büyük bir kısmında Cheryl, Max'in kaygıları ve kontrol ihtiyacı nedeniyle farkında olmadan ona itaat ederek onu sakinleştiriyordu. Zamanla bu durum Cheryl'nin hoşuna gitmemeye başladı, diğer tarafta Max'in kaygısı, bu muhtaç ve kontrolcü pozisyonundan çıkmasına izin vermeyecek kadar büyüktü. Max, şikâyetleri giderek artınca Cheryl ile sert bir şekilde yüzleşti ve Cheryl ondan ayrıldı.

**COVID-19** yaşadıkları ülkeye henüz gelmemişken Cheryl, Max'e boşanma davası açmayı

planladığını söylemişti. **COVID-19** 'un ortaya çıkmasıyla birlikte artık eşlerin tam işbirliği olmadan ayrı yaşamayı sürdürme imkânı kalmadı. Cheryl ayrıca Max'in ona veya kendisine zarar vermesine neden olabilecek şekilde davranma ihtimalinden de korkuyordu. Ve iyi bir ortaklık kurdukları bir alanda hem işlerini hem de çocukların okulunu evden yürütmeleri istendi. Böylece, **COVID-19** hem stres düzeylerini hem de sorunları artırırken aynı zamanda ayrılık için büyük bir engel teşkil ediyordu.

## Boşanma Davası

Boşanma sürecine girenler için de bu sorun oldukça ciddidir. Daha tipik bir boşanma süreci içinde olan aileler, sürecin dayanılmaz derecede yavaş olduğunu düşünmektedir. **COVID-19** 'dan sonra, özellikle müzakere edilmesi gereken zor ve tartışmalı konular varsa, bu yavaşlık tamamen hareketsizliğe dönüşebilmektedir. Hukuk sistemine girenler, kapanmış veya yavaşlamış mahkemelerle karşı karşıyadır.

Gerçek acil durumları ve mahkemelerin video alternatiflerini ele almak için süreçler olsa da sistem kaçınılmaz olarak daha az esnektir.

Boşanma sürecini işbirliği içinde yürüten eşler, video arabuluculuğu ve ilgili alternatif anlaşmazlık çözümü yöntemlerinin kullanılabilirliği göz önüne alındığında bu yavaşlık durumundan daha az etkilenebilir (*Emery ve Dinescu, 2016*). Bununla birlikte daha karmaşık sorunları olanlar ve boşanma riski altında olanlar için boşanma süreci uzayabilmektedir çünkü iki yıllık bir süreç üç yıla, üç yıldan dört yıla kadar ilerleyebilmektedir. Birçok yargı alanında mevcut olan çevrimiçi süreçler zorunlu olarak daha yavaştır ve yaşamın bu aşamasındaki çoğu kişinin aciliyetine ve yeni bir çalışma düzeni kurma ihtiyacına tam olarak uymamaktadır.

Çift ve aile terapisi dünyasında boşanamamaktan veya boşanmanın yavaşlamasından bir sorun olarak bahsetmek biraz anormaldir. Yine de boşanmanın ve kişinin hayatını kiminle geçireceği konusunda kendi istekleri doğrultusunda hareket edebilen kendini deneyimleme sürecinin öfkeyi, aşağılamayı ve diğerlerinin yanı sıra Gottman'ın (*Gottman ve Gottman, 2015*) patojenik olarak tanımladığı diğer problemleri duyguları hafifletmek için bir mekanizma olarak hareket ettiğini vurgulamak önemlidir.

Ayrılığın zamanında gerçekleşmesini sağlayacak bir mekanizmanın bulunmaması, birçok ailenin savunmasız konumda olmasına ve tecritin bazı türlerine maruz kalmasına neden olmaktadır. Bu gergin ortamda ufak bir kıvılcım bir patlama yaratabilmektedir. Hâlihazırda psikolojik şiddet içeren ilişkiler içinde olan eşler için bariz riskin de ötesinde tüm aile üyeleri için sorunlu etkilere yol açabilecek acı verici, devam eden, yıkıcı şiddetli çatışma veya aşağılayıcı mesafe kalıpları gibi sonsuz ihtimaller vardır. Ve olağanüstü olaylar olmasa bile evlilik ile sonraki yaşam arasında geçen aşırı uzun bir süre kimseye yardımcı olmamaktadır.

Bu kadar uzun dönemlerde karmaşıklıklar da büyümektedir. Boşanan birçok insanın henüz boşanmamışken yeni bir ilişkisi olabilmektedir. Çocuklar büyümekte ve ihtiyaçları değişmektedir. Değişen bir diğer durum, finansal tablolarıdır. **COVID-19** , ailenin mali durumu üzerinde büyük bir etkiye sahiptir.

Bu da para konusundaki anlaşmazlıkların çözümünü daha da zorlaştırmaktadır. Aynı zamanda yaşanan evin bir iken iki olması, taraflardan birinin veya her ikisinin de yeterli paraya sahip olmayacağı korkusunu tetiklemekte ve bu da çözümü kısıtlamaktadır. Dahası, işsizlik oranları ve pandemiye eşlik eden ezici gelir eşitsizliğinde avukat tutmak ve evleri ayırmak için yeterli para olmayabilmektedir.



## Kişinin Deneyimini İşlemek

Boşanma, birden fazla görevin olduğu bir geçiştir (**Lebow, 2019b**). İnsanların hemen hemen hepsinin çoğu zaman evde olduğu ve normalden daha fazla çoklu görev yaptığı göz önüne alındığında **COVID-19**, bu deneyim için çok özel bir bağlam oluşturmaktadır. Davranışsal etkisinin ötesinde, yetişkinlerin ve çocukların bu büyük yaşam geçişinde ihtiyaç duydukları psikolojik çalışmaları daha az sosyal destekle nasıl yapabilecekleri ve aynı zamanda yemek, iş ve sağlıkla ilgili endişelerle nasıl başa çıkabilecekleri sorusu önem kazanmaktadır.

## Boşanma Sonrası Çatışmalar

**COVID-19**, planlamanın düşmanıdır. Dolayısıyla boşanma sonrası daha hassas olan ortak ebeveynlik ilişkileri ve ebeveyn-çocuk ilişkileri risk altına girmektedir. Gerekecekçe evden çıkmama zorunluluğu ve sosyal mesafe zor bir durumdur zira boşanmış ailelerin kimin aile sistemi içinde kimin dışında kalacağını belirlemesini istemektedir.

Ebeveynler genellikle farklı bakış açılarına sahip oldukları için bu durum boşanmamış aileler için bir sorundur. Boşanmış ebeveynlerde bunun gibi sorunlar hakkında ortak bir anlayış oluşturmak, bir dereceye kadar esneklik ile birlikte problem çözme ve uzlaşma becerisi gerektirmektedir. Boşanmaları zor olanlar içinse sorunlar hemen ortaya çıkmaktadır. Bu aileler tipik olarak ortak ebeveynlik anlaşmalarında kimin kiminle olduğu konusunda net ifadelerden yararlanmaktadırlar ancak bir pandemide ayrılmak için ne yapılacağına dair hiçbir talimat yoktur. Bazıları için farklılıklar önemlidir; diğerleri için herhangi bir farklılık, beraberlikteki bir kopuşun dayanak noktası olur.

### ***İşte bir örnek:***

Lenny ve Tom, ayrılmalarından bu yana geçen dört yıl boyunca önemli bir anlaşmazlık yaşadılar ancak çocukların hangi evde olacağı konusunda istikrarlı bir program sürdürdüler.**COVID-19** 'un ardından Tom, her ikisinin de ikamet ettiği şehirden uzakta kiralık bir eve taşındı ve çocuklarını yanına aldı. **COVID-19** vakalarının yoğunlukta olduğu şehir ortamından uzakta olmanın daha güvenli olduğunu ve Lenny'nin yakınlarda bir yer kiralamadığı sürece çocuklarla birlikte zaman geçiremeyeceğini ifade etti.

Şehirden uzakta **COVID-19** 'un daha az yaygın olması teknik olarak doğrudu fakat zaman bölümünün tek taraflı olarak değiştirilmesi hem yasadışıydı hem de ortak ebeveynlik anlaşmasını ihlal ediyordu. Bu olayı, Lenny'nin mahkemede acil durum taleplerinde bulunması ve ebeveynler arasında zor bir boşanma gerçekleştiğini gösteren bir dizi kademeli kışkırtıcı eylemi izledi.

Dengeli çalışma ilişkileri kurmuş olan diğer boşanma sonrası aileler bu pandemi sürecinde başka yollarla dengesizleşebilmektedir. Ebeveynler uzakta yaşayabilir, toplu taşıma sisteminin sınırlı olduğu bir dünyada mesafe çok daha fazla gözükebilir. Okul programlarına odaklanan programlar, okul veya kamp yokken de düzenlenmelidir.

Tatillere zaman ayıran klasik anlaşmalar, çoğu insanın seyahati sınırladığı bir dönemde yeni anlamlar kazanmaktadır. Çalışma programları da büyük ölçüde değişmiştir. Rutinler esasında boşanmış aileler için faydalıdır ancak **COVID-19** bu tür rutinleri bozmaktadır.

## COVID-19'un Gölgesinde Boşanan Çiftlerle Çift ve Aile Terapisi

**COVID-19** ve pandemi ile ilgili halk sağlığı uygulamaları, boşanmanın doğasını veya çift ve aile terapistlerinin boşanma sorunlarıyla uğraşan ailelerle çalışırken yaptığı yararlı şeyleri



değiştirmemiştir. Yine de daha önce belirtildiği gibi, bu pandemi boşanma bağlamında bir fark yaratmaktadır ve terapistin bu ailelerle veya alt sistemleriyle ilgili çalışmalarında uyarlamalar yapmasını gerektirmektedir. Aşağıda **COVID-19** sürecinde boşanma konusunda çalışmaya yönelik uyarlamalardan bahsedilmektedir.

Yorumlar, genel terapi beceri setlerinin ve bu beceri setlerinin boşanma aileleri ile çalışmak için özel uyarlamalarının bütünleştirici bir kombinasyonuna dayanan boşanma konusunda çalışma görüşü bağlamında sunulmaktadır. Boşanma aileleriyle ilişki kurmaya yönelik bütünleştirici model, başka çalışmalarda tamamen açıklanmıştır (**Lebow, 2019a, 2019b**) ancak aşağıdaki yorumların bu modelden yararlanıp yararlanmamalarına bakılmaksızın boşanma aileleriyle çalışan tüm terapistler için faydalı olması amaçlanmıştır.

Boşanma aileleriyle yapılan tüm çalışmalarda belirtilen ilk husus, güvenlik endişeleridir (**Lebow, 2019b**). Aile üyeleri için güçlü bir fiziksel veya duygusal tehlike olasılığı olduğunda terapistin bu özel durumu fark etmesi gerekmektedir. **COVID-19** 'un yavaş ve sık sık duraksayıp kalan ortamında dürüstlük ve kendini açmanın değeri gibi yararlı fikirlerin ayrılma ve güvenlik güvencesi daha uygun hale gelene kadar bir bekletme eylemini teşvik etmek için arka planda durması gerekebilir. Fiziksel ve duygusal güvenliğin sürekli olarak değerlendirilmesi esastır.

Çatışmalar şiddetlendiğinde etkili bir mola stratejisi başlatmak ve sürdürmek (**Greenberg ve Lebow, 2016**) ve zaman aşımı stratejileri başarısız olursa ne yapılacağına dair bir acil durum planına da sahip olmak gerekir.

Ebeveyn sorununun çocuklarla etkileşimlerine ne kadar girdiğinin yanı sıra, çocuğun ebeveynler arası çatışmaya ve özellikle de yakın eş şiddetine maruz kalma düzeyinin dikkatle izlenmesi de gereklidir. Bu dönemde tipik ebeveynler ve çocuklar arasındaki temasların yoğunluğu ve sıklığı göz önüne alındığında, terapistlerin ailelerin bu tür sorunlu kalıpları tanımasına ve mümkün olduğunca bu kalıplardan uzaklaşmalarına yardımcı olmak için müdahale etmeleri gerekmektedir. Çocukların gerçek ihtiyaçlarına odaklanan psikoeğitim, farkındalık uygulaması ve bilişsel yeniden yapılandırma bu açıdan çok yardımcı olabilmektedir (**Lebow, 2019a**).

Benzer şekilde boşanma konusunda ortaya çıkabilecek bitmek bilmeyen konuşmaların, özellikle de evliliğin sona ermesinde suçlama döngüsünün sıklığının ve öneminin izlenmesinde çiftlere yardımcı olunmalıdır. Bu türden bazı işlemler, hem bu deneyimden öğrenme hem de duyguları işleme açısından birçok kişi için son derece yararlı olabilir fakat çiftin birbirinden fiziksel olarak uzaklaşması imkânını kısıtlayan bir **COVID-19** ortamında bu tür konuşmalar kolayca felakete doğru kayabilir.

Aile üyelerinin bireysel alan yaratmalarına yardımcı olmak da daha geniş bir odak noktası olmalıdır. Ayrılmanın normalden daha yavaş olabileceği ve diğer yolların sınırlı olabileceği göz önüne alındığında, birçok ailenin boşanma düzenlemelerini rahatça gerçekleştirebilmesi için yeterli alanı olmasa da kimin hangi alanın parçası olduğu ve ne zaman önemli bir değere sahip olduğu konusu bir miktar sınır duygusu oluşturmaktadır.

Bu genellikle zaman içinde ilgilenilmesi gereken bir çalışmadır. **COVID-19** tarafından dayatılan çeşitli özel kararlar için karşılıklı olarak anlaşılan beklentileri güvence altına almasında ailenin birlikte çalışmasına yardımcı olma özel görevi, ailelerin bireysel alan yaratmalarına yardımcı olmayla yakından ilişkilidir: örneğin kiminle ne zaman temasa geçilecek, ne zaman maske takılmalı vb.

Aynı zamanda bu zamanda boşanmayı sorgulayan eşteki direncin kaynaklarına daha fazla dikkat edilmesi gerekmektedir. **COVID-19** nedeniyle stres arttığından ve sosyal destek önemli ölçüde azaldığından, eşlerin direnç göstermesinin çok özel bir nedeni vardır: eşiyile yıkıcı bir

kavga etmeden bu derin acı ile nasıl başa çıkılır? Her zaman yardımcı bir seçenek olan, direnç gösteren eş ile gerçekleştirilen bir tür bireysel terapi, şimdi her zamankinden daha fazla gerekli görünmektedir.

Boşanma adımlarına gelince, **COVID-19** öncesi zamanlarda olduğu gibi, boşanmaya karar vermiş eşlerin yapılandırılmış bir sürece girmelerine yardımcı olmak faydalıdır. İşbirliği çatışmadan çok daha iyidir. Arabuluculuk, neredeyse tüm ailelerde çatışma yüklü stratejilerden çok daha üstündür (**Emery ve Dinescu, 2016**). Avukatlar, işbirliği olduğu zaman yasal sürece daha kolay devam edebilmektedir.

Ebeveynlerin boşanma hakkında çocuklarıyla nasıl konuşacakları konusunda işbirliği yapmalarına ve bu konuşmayı planlamalarına yardımcı olmak, aynı zamanda bu süre zarfında çocukların ihtiyaçlarını belirleme ve planlamalarına da yardımcı olmaktadır.

Bu nedenle ailenin evlilik ve boşanma arasındaki zaman diliminde net ulaşılabilir beklentiler içeren ve daha başarılı bir boşanmanın gerçekleşmesi için bir basamak olabilecek yapılandırılmış bir düzenleme bulmasına yardımcı olmak önemlidir.

Yavaşlamış bir yargı sisteminin gerçekleri bağlamında bu kez ortak hedeflere ulaşmayı amaçlayan kapsayıcı bir işbirlikçi zihniyet yaratmanın değerini görmede aileye (*özellikle de boşanan çiftte*) yardımcı olunmalıdır. Terapistin rolü, hem ailenin boşanma ile ilgili davranışsal adımlarını belirlemeyi ve başarmaya doğru ilerlemesine yardımcı olmayı hem de boşanmanın ve pandemi krizinin ikili stresi altında yatan psikolojik görevler üzerinde çalışmayı sağlamayı içermektedir.

Terapi, ailenin tümüyle ile birlikte çalışan bir terapisti veya mümkün olduğunda farklı aile alt sistemleri ile çalışan birden çok terapisti içerebilmektedir. Genellikle birden çok terapist tercih edilmektedir ancak bu sadece terapistler arasında iyi bir koordinasyon olduğunda gerçekleşmektedir.

Terapistlerin ailelerin kaçınmasına yardımcı olma riskini artıran gelişmeler de vardır. **COVID-19** sırasında yeni romantik ilişkiler genellikle çok fazla değişikliğin gerçekleşmesinin çok zor olduğu bir zamanda başka bir stresli değişiklik daha sunar. Avukatlar (*ve müvekkileri*) bunun suçlama dilekçesi için uygun bir zaman olmadığı konusunda uyarılmalıdır. Para gibi konularda daha sonra ele alınabilecek büyük anlaşmazlıklar varsa bu sorunlar bekleyebilir.

Araştırma, teleterapiye geçmenin etkisinin bu aileler ve alt sistemleri ile kişisel terapiden daha fazla veya daha az etkili olup olmadığını ortaya çıkaracaktır. Boşanma, terapistin kendisinin sakinleştirici varlığının büyük bir değere sahip olduğu bir zamandır ve bu sakinleştirici etki fiziksel varlık olmadan azalmaktadır. Benzer şekilde bu süre zarfında duyguların dinlenmesi hayati derecede önemlidir fakat uzaktan etkileşim kurmak daha zordur ve bu nedenle duyguların işlenmesi zorlaşır. Bununla birlikte görüntülü görüşme çatışmayı yatıştırmada ve aile üyeleri arasında daha fazla işbirliğini mümkün kılan mesafeyi sağlamada yardımcı olabilmektedir.

Ayrıca belirli bir toplantıda ihtiyaç duyulan bir durumda en kullanışlı düzeni sağlamak için çeşitli aile üyelerini zoom odalarının içine ve dışına taşımak, yüz yüze bir toplantıda bunu yapmaktan çok daha kolaydır (**Russell ve Breunlin, 2019**). Ve evdeki aile üyeleri, terapiye yardımcı olduğu için herhangi bir birime çok daha kolay eklenebilmektedir. Ek olarak, seanslar sırasında eski eşleriyle aynı odada oturmaya gerek olmadığı için ayrılan eşler ve eski eşler genellikle rahatlar, bu da birleşik tedaviyi daha kabul edilebilir kılmaktadır (**Lebow, 1982**).

Son olarak ailenin **COVID-19** 'un belirsizliğiyle başa çıkmasına yardımcı olmak konusu ele alınmalıdır. Bu vaziyet sonbahara kadar geçecek mi yoksa on yıl boyunca evlerimizde mi kalacağız? **COVID-19** ve boşanma, radikal kabullenme konusunda dersler de vermektedir. Burada, terapistin kaçınılmaz olarak danışanlarının bir şekilde çalışmasına yardımcı olmaya

çalışması gerektiği kabulü, havada süzülen bu sessiz terörist **COVID-19** ile bağlantılı olarak bir anlam taşımaktadır.

## Kaynaklar

Ahrons, C. R. (1994). *The good divorce : keeping your family together when your marriage comes apart*. New York: HarperCollins.

Doherty, W. J. ve Harris, S. M. (2017). *Helping couples on the brink of divorce: Discernment counseling for troubled relationships*. Washington, DC: American Psychological Association.

Droz, L., Saini, M. ve Olesen, N. (2016). *Parenting plan evaluations : applied research for the family court (Second edition. ed.)*. Oxford ; New York: Oxford University Press.

Emery, R. E. (2016). *Two homes, one childhood : a parenting plan to last a lifetime*. New York: Avery, an imprint of Penguin Random House.

Emery, R. E. ve Dinescu, D. (2016). *Separating, divorced, and remarried families*. In T. L. Sexton, J. Lebow, (Eds.), *Handbook of family therapy*. (pp. 484-499). New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.

Gottman, J. M. ve Gottman, J. S. (2015). *Gottman couple therapy*. In A. S. Gurman, J. L. Lebow ve D. K. Snyder (Eds.), *Clinical handbook of couple therapy, 5th ed*. New York, NY: Guilford Press.

Greenberg, L. R. ve Lebow, J. L. (2016). *Putting it all together: Effective intervention planning for children and families*. In L. Drozd, M. Saini ve N. Olesen (Eds.), *Parenting plan evaluations: Applied research for the family court*. New York, NY: Oxford University Press.

Greene, S. M., Anderson, E. R., Hetherington, E., Forgatch, M. S. ve DeGarmo, D. S. (2003). *Risk and resilience after divorce*. In *Normal family processes: Growing diversity and complexity (3rd ed )* (pp. 96-120). New York, NY: Guilford Press.

Lebow, J. (1982). *Consumer satisfaction with mental health treatment*. *Psychological Bulletin*, 91(2), 244-259. doi:10.1037/0033-2909.91.2.244.

Lebow, J. L. (2019a). *Current Issues in the Practice of Integrative Couple and Family Therapy*. *Family Process*, 58(3), 610-628. doi:10.1111/famp.12473

Lebow, J. L. (2019b). *Treating the difficult divorce: A practical guide for psychotherapists*. Washington, DC: American Psychological Association.

Lebow, J. L. (2020). *Family in the Age of COVID-19*. *Family Process*, 59(2), 309-312. doi:10.1111/famp.12543.

Prasso, S. (2020). *China's divorce spike is a warning to the rest of locked-down world*. Retrieved from <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-03-31/divorces-spike-in-china-after-coronavirus-quarantines> .

Russell, W. P. Ve Breunlin, D. C. (2019). *Transcending Therapy Models and Managing Complexity: Suggestions from Integrative Systemic Therapy*. *Family Process*, 58(3), 641-655. doi:10.1111/famp.12482.

Stanley, S. ve Markman, H. (2020). *Helping couples in the shadow of COVID-19*. *Family Process*, 59(3), 937-955.



# SATIN ALMA DAVRANIŞININ İŞLETMELER AÇISINDAN ÖNEMİ

Selen BİTKİN\*

## Giriş

Odak noktasında tüketiciyi bulduğumuz günümüz satış ve pazarlama anlayışı tüketicilerin ihtiyaç ve isteklerinin kültürel, sosyal, ekonomik bir çerçevede değerlendirilerek satın almalarını etkileyecek birçok strateji geliştirmeyi zorunlu kılmıştır. Hem işletmenin sürekliliği hem de tüketici tatminliliğini sağlamak, satın alma kararına etki eden faktörleri iyi bilmek ve tüketici satın alma karar sürecini iyi analiz edebilmek mümkün olacaktır. Satın alma eylemini gerçekleştiren nihai tüketiciler ve örgütsel (*endüstriyel*) tüketiciler olmak üzere iki tür tüketici söz konusudur. Satın alma sürecinin her iki tüketici türü için benzer aşamalar olsa da örgütsel açıdan satın alma alıcıların rasyonel davranışları, alıcıların yüksek bilgi düzeyleri, kişisel satışın yaygın kullanımı, alımların doğrudan yapılması, uyulması gereken prosedürler, bireysel yerine grup olarak alım yapılması noktasında ayrılmaktadırlar.

## Tüketici ve Tüketici Satın Alma Davranışları

Günümüzde mukayesesini rahatlıkla yapabileceğimiz tüketiciler ve alıcılar açısından satın alma tutum ve davranışındaki farklılık kendini belirgin şekilde göstermektedir.

Özellikle de son yıllarda nüfusun hızla artması, teknolojinin gelişmesi, kentleşme hareketleri, sosyo-kültürel faktörlerdeki değişimler, tüketici kitlesini ve tüketim hacmini arttırmakla beraber, tüketicilerin satın alma alışkanlıklarının tercihlerinin ve hayat tarzlarının değişmesine neden olmuştur (*Külter, 2004; 3*). Dolayısıyla bu da tüketim kültürünün değişmesine neden olmuştur.

Tüketim kültürü topluma her şeyin ötesinde tüketici olarak bütünleşmiş olan insanların kültürüdür. Tüketim kültürünün özellikleri, sadece ortaya çıktıkları ve çağdaş yaşamın diğer yönlerine dağıldıkları piyasanın mantığı ile anlaşılabilir. Modern insana önerilen temel iktisadi imaj anlayışı üreticinin aksine tüketicidir bu da bize gösteriyor ki piyasa temelli evrenin merkezinde tüketici yer almaktadır. Üreticiyi tüketicinin tercihlerine zorlayan da tüketim kültürüdür. Bu piyasa temelli evrende başarı veya başarısızlık bütünüyle rekabetçi üreticilerin, tüketicilerin tercihlerini tahmin edip etmemelerine bağlıdır (*Penpece, 2006; 26*).

\*Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü Yüksek Lisans Mezunlu,  
slngcn.blogspot.com@gmail.com

## Tüketici Kavramı

Tüketim, tüketici, tüketici davranışı gibi kavramlar günümüzün en önemli kavramları arasında yer almaktadır. Üretim ve tüketimin en son safhaya vardığı günümüzde, üretici ve ürün çeşitliliğinin artması rekabeti artırmış, firmalar kendi ürünlerinin satışını sağlamak için çeşitli yollar aramaya başlamışlardır (*Aslan, 2012; 13*).

Tüketim; tüketicilerin mal ve hizmetleri satın alma ve kullanmaya yönelik eylemini ifade eder (*Aslan, 2012; 11*). Yani gerçekte tüketim olgusundan çok tüketicinin ve hatta tüketicinin satın almaya ilişkin karar ve eylemlerini inceler. Bu bakımdan tüketici pazarlarını anlayabilmek ve değerlendirebilmek için tüketici davranışlarını etkileyen faktörlerin ve tüketici davranışlarının incelenmesi gerekir (*Türkay, 2011; 3*).

“Tüketici” kavramı ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun madde: 3 tüketiciyi tanımlarken, bir mal ya da hizmeti, ticari ve mesleki olmayan amaçlarla edinen, kullanan ya da yararlanan gerçek ya da tüzel kişi anlatımını kullanmıştır. Gerçek (*nihai*) tüketiciden söz edebilmek için satın alan kişinin gereksinim sahibi kişi olması önemli öğedir. “Tüketici” satın aldığı malı ya da hizmeti bizzat kullanan; yeniden satarak kâr elde etmeyen ya da başka bir üretimde kullanmayan kişidir. Yani bu mal ticari bir etkinliğe konu olmamalıdır. Tüketici, malın ya da hizmetin ulaştığı son el olmalıdır (*Aslan, 2012; 14*).

Tüketiciler, kişisel ve ailevi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla mal ve hizmetleri talep eden ve satın almaya yönelik nihai tüketiciler bir diğeri kişisel ve ailevi ihtiyaçları dışındaki amaçlarla mal ve hizmetleri talep eden ve satın alma yönelen endüstriyel (*örgütsel*) alıcı ve kullanıcılar göre iki gruba ayrılır (*Külter, 2004; 3*). Her ikisinde de karar verenler insanlardır ancak karar vermede etkili olan faktörlerin farklılaşması nedeniyle satın alma davranışı da bu iki tüketici tipi için farklılık gösterecektir (*Altunışık vd., 2006; 66*).

Baktığımızda işletme faaliyetlerinin anlam kazanabilmesi ve başarı sağlamasından geçen yol tüketici ihtiyaçlarının belirlenmesi, tüketicilerin bölümlere ayrılması, yeni ürünlerin bu ihtiyaçları karşılayacak şekilde konumlandırılması ve irtibata geçilen tüketiciyle bağın koparılması önlemek için tüketici davranışlarını çözümlenmek gerekmektedir (*Altunışık vd., 2006; 61*). Tüketici bu süreç içinde mal ve hizmete neden ihtiyaç duyduğuna bu mal ve hizmeti ne zaman, nereden, nasıl, hangi ödeme koşullarında olacağına karar verir (*Külter, 2004; 1*).

## Tüketici Satın Alma Davranışı

Satın alma davranışları, bir yandan tüketicini kişisel olarak ihtiyaçlarının ve güdülerinin, öğrenme sürecinin, algılamalarının, tutum ve inançlarının etkisiyle; diğeri yandan kişinin üyesi olarak bulunduğu toplumda kültür, sosyal sınıf, referans grubu ve aile gibi sosyal-kültürel faktörlerin etkisiyle ortaya çıkar (*Türkay, 2011; 7*).

Altunışık ve diğerleri (*2006; 66*)’ ne göre davranışlar zihinsel faaliyetlerin fiillere yansımalarıdır. Kişinin çevreyle etkileşim süreci olarak tanımlanabilen insan davranışı aslında bir ölçüde tüketici davranışının da temelini oluşturmaktadır. Dolayısıyla pazarlamanın temel konularından olan tüketici davranışları satın alma bağlamında insan davranışlarıyla ilgilenmektedir (*Azizağaoğlu, 2010; 10*).

Tüketicilerin tercihlerini ve isteklerini anlamının tek yolu onların davranışlarına bakarak çıkarsama yapmak ve bu çıkarsamalardan yola çıkarak bir görünüm elde etmektir. Bunu yapabilmek için ise öncelikle “davranış” ve “tüketici davranışı” kavramlarının ne olduğunu sorgulamak gerekmektedir (*Aslan, 2012; 16*).



Tüketici davranışı, kişinin özellikle ekonomik ürünleri ve hizmetleri satın alma ve kullanmadaki kararları ve bunlarla ilgili faaliyetleri zihinsel ve fiziksel nitelikte tüketicilerin zaman, enerji ve para gibi kısıtlı kaynakların tüketimine yönelik aşamaları incelemeye çalışır (*Külter, 2004; 6*).

Tüketici topladığı ve hatırladığı bildiler ile birbirleriyle rakip olan birkaç ürün seçeneğini değerlendirmeye alır (*Bylthe, 2001; 43*). Daha sonra ise ihtiyacını karşılayabilecek alternatifler belirlendikten sonra değerlendirmedeki amaç o an için alternatiflerden hangisinin tüketicinin ihtiyacını diğerine oranla daha avantajlı karşılayabileceğini tespit etmektir (*Altunışık vd., 2006; 62*).

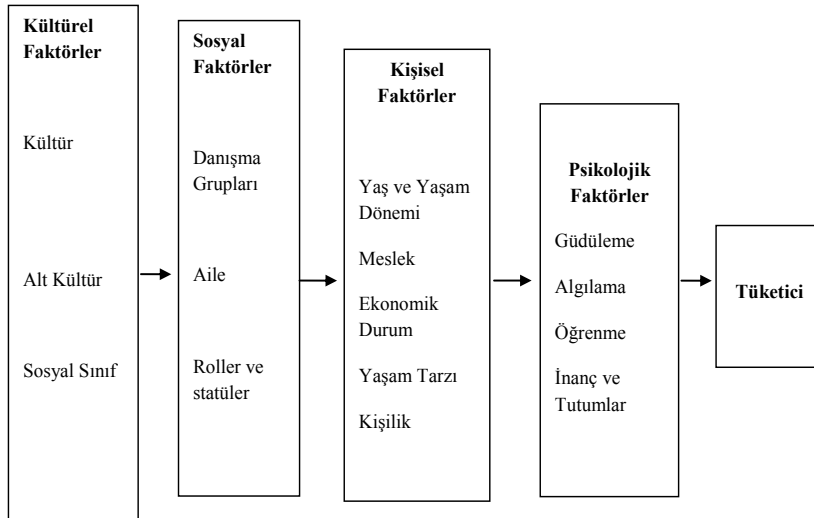
Satın alma aşamasında ise tüketici arzuladığı markayı belirler ve güven duyduğu mağazayı ve uygun ödeme yöntemini seçer. Satın alma sonrası değerlendirme aşamasında, tüketici ürünün satın alınmasının başarılı mı başarısız mı olduğuna karar verir. Son olarak ele alınacak vazgeçme aşaması, tüketicinin ürünü kullandıktan sonra elden çıkarmasını inceler (*Bylthe, 2001; 43-47*).

Bylthe (2001; 50) 'e göre ile satın alma kararını etkileyen üç tür incelenebilir. Bunlar;

- **Kişisel faktörler; karar verme sürecini etkileyen tüketiciler özellikleridir.**
- **Psikolojik faktörler; tüketicinin zihinsel sürecinin unsurlarıdır.**
- **Sosyal faktörler; karar vermeyi etkileyen aile arkadaş etkileridir.**

Tüketici davranışları ve tüketici davranışlarını etkileyen faktörler; pazarlama faaliyetlerini ve satışı arttırıcı çabalara yön veren başlıca faktörlerdir. Bir mal veya hizmeti iyi bir şekilde sunmak için, tüketiciyi etkileyebilen faktörleri göz önünde bulundurmamak, satın alma kararına etki eden faktörleri iyi bilmek ve tüketici satın alma karar sürecini iyi analiz edebilmek, hem işletmenin sürekliliği hem de tüketicilerin tatminine olanak sağlar (*Kızılaslan ve Kızılaslan, 2008; 68*).

Satın alma davranışları, bir yandan tüketicini kişisel olarak ihtiyaçlarının ve güdülerinin, öğrenme sürecinin, algılamalarının, tutum ve inançlarının etkisiyle; diğer yandan kişinin üyesi olarak bulunduğu toplumda kültür, sosyal sınıf, referans grubu ve aile gibi sosyal-kültürel faktörlerin etkisiyle ortaya çıkar. Ayrıca, işletmelerin marka çalışmaları da bu davranışları büyük oranda etkilemekte ve yönlendirmektedir (*Türkay, 2011; 7*).



**Şekil : Tüketici Davranışlarını Etkileyen Faktörler (Sarıışık, 2010; 38)**

## Örgütsel (Endüstriyel) Tüketici Satın Alma Davranışı

Çağdaş pazarlamada “işletme” veya “firma” kavramı, yerini “örgüt”, “kurum” ve “kuruluş” gibi kavramlara bırakmıştır. Çünkü artık pazarlama tüm örgüt türlerinde uygulanmaktadır.

Örgüt ve kuruluşlara satış yapan işletmeler bu alıcıların gereksinimleri, kaynakları, politikaları ve satın alma yöntem ve formalitelerini iyi değerlendirmeye çalımsalıdır.

Ve baktığımızda örgütler, hammadde, mamul parçalar, aksesuar, ekipman, malzeme, montaj, işletme servisleri gibi endüstriyel, kurumsal vb. ürün ve hizmetler bakımından büyük bir pazar oluştururlar (*Taşova, 2007; 34*).

### İşletme Kavramı

İhtiyaç duyulan ekonomik mal ve hizmetleri üretmek ve/veya pazarlamak, böylece var olan talebi tatmin ederek fayda yaratmak, dolayısıyla kar elde etmek için faaliyette bulunan ekonomik kuruluştur (*Tuncer vd., 2008; 23*).

Bir başka tanımda; işletme, belli ölçüde kar elde etmek ve hizmet yaratmak amacıyla üretim faktörlerini bilinçli ve sistemli olarak bir araya getirip tüketicilerin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda mal ve hizmet üreten ve/veya pazarlayan ekonomik, sosyal, teknik kuruluşlardır (*Efil, 2009; 3*).

### Örgüt Kavramı

Endüstriyel satın alıcılar, örgütlerinin ihtiyaçlarını karşılamak için satın almayı gerçekleştirirler. Ancak onların da kişisel ihtiyaçlarının var olduğu açıktır. Bu ihtiyaçlar; prestij ihtiyacı, kariyer güvenliği, arkadaşlık, sosyal ihtiyaç ve iyi pazarlıktan elde edilen tatmin ya da kişilik, tutumlar ve inançlar türlerinde olabilmektedir.

Endüstriyel satın alma görevi yeni bir görev olabilir ve bu durumda satın alıcı kendini yoğun bir problem çözme davranışına uyum sağlamaya hazırlanmaktadır (*Bylthe, 2001; 57-58*).

Örgütsel satın alma da, resmi örgütlerin gereksinim duydukları ürün ve hizmetleri ve bunların marka ve tedarik kaynaklarını belirleyip, değerlendirerek aralarında seçim yapma sürecini ifade eder.

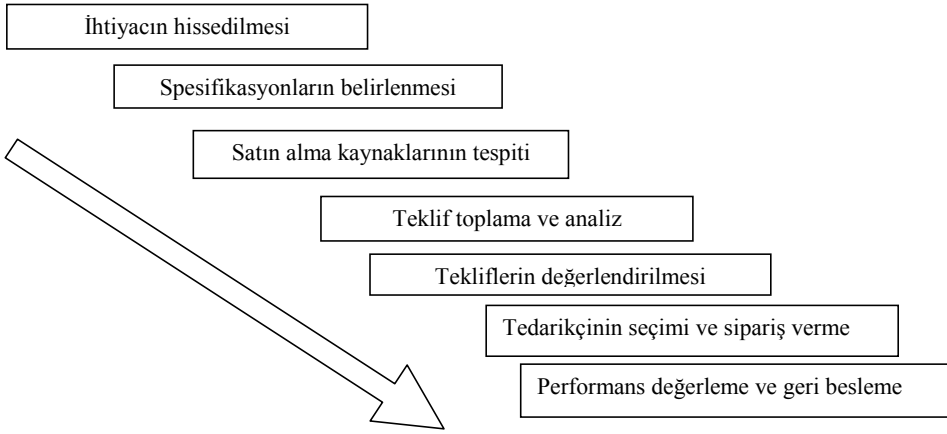
Örgütsel satın alma, şirketler, sağlık ve eğitim kurumları gibi resmi örgütlerin; müşterilerine pazarlayacakları mal ve hizmetleri üretebilmek için gerekli olan bileşenlerin tanımlanması, değerlendirilmesi ve satın alınması için alternatif teklif ve satıcılar arasında seçim yapılması gibi işlemlerin yer aldığı süreç şeklinde tanımlanabilir.

Böylece örgütsel satın alma, hane halkı seviyesi dışındaki tüm pazarlama kanalları içindeki bütün hareketleri içerir (*Taşova, 2007; 34-35*).

Endüstriyel tüketiciler nihai tüketicilere göre daha rasyonel davranırlar. Endüstriyel alıcıların niteliği yine alıcıların bölgelere göre dağılışı, talebinin elastik talep olması, talebin dalgalanması, alıcıların yüksek bilgi düzeyleri, kişisel satışın yaygın kullanımı, alımların doğrudan yapılması, karşılıklı alışveriş ilkesi, bireysel yerine grup olarak alım yapılması bunun da satın alma davranışına ekonomik bir nitelik taşımasıdır (*Baştuğ ve Deveci, 2013;79*).

Nihai tüketim için satın almaya karşılık daha uzun bir zaman süreci içinde gerçekleşir ve tüketiciler endüstriyel malların özelliklerini daha iyi bilirler. Satın alma kararlarına baktığımızda ekonomik gelişmeler, talep düzeyleri, rekabet ve teknoloji çevresi oldukça etkilemektedir. Örgütsel satın almada izledikleri satın almada karar aşaması şu şekildedir (*Altunışık vd., 2006; 76-77*);

## Örgütsel Satın Almada Karar Aşamaları



**Şekil:** Örgütsel Satın Almada Karar Aşamaları (Altunışık ve diğerleri, 2006; 78)

Satın alma için öncelikle bir ihtiyacın hissesi gerekir. Daha sonra bu ihtiyacı karşılayacak ürünün özelliklerinin neler olduğu belirlenir. Bu çok teknik personel tarafından yapılır. İhtiyacı karşılayacak mal ya da hizmetlerin pazarda varlığı ve satıcı firmalardan tekliflerin alınması örgütsel tüketicilerin satın alma önce alternatiflerin değerlendirilmesinde olduğu gibi satın almanın temel aşamalarındandır. Toplanan teklifler birbirleriyle karşılaştırılarak örgüt için iyi olduğu düşünülen çözüme karar verilir (Altunışık vd., 2006; 78).

## Sonuç

Günümüzün rekabet koşullarında; çeşitli, kaliteli ve uygun fiyatlı ürün seçenekleri sunması gibi bazı nedenlerden dolayı tercih edilen bu işletmeleri, tüketici odaklı olmaya, potansiyel tüketicilerinin profilini tanımaya ve onların değişen ihtiyaç ve isteklerini sürekli olarak takip edip karşılamaya zorlamaktadır.

Başka bir anlatım ile işletmeler, mevcut ve potansiyel tüketicilerinin satın alma davranışını tespit ederek, elde edilen bilgilere göre pazarlama stratejileri geliştirmek durumundadır (Akat vd., 2006, 14).

Günümüzün artan rekabet koşullarında işletmelerin kendilerine iyi bir konumda faaliyet gösterebilmelerinin ilk şartı, hedef kitle olan tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak, hatta ötesine geçebilecek bir pazarlama sistemi oluşturmak ve bunu başarıyla uygulayabilmektir.

Bunun için de işletmelerin, ürün ile ilgili dağıtım kanalları ve tutundurma faaliyetleri gibi konularda kararlar almadan önce, tüketiciler ve onların satın alma alışkanlıkları konusunda bilgi toplamaları gerekir (Türkay, 2011; 110).

Tüketicinin değişken ve karmaşık istek, arzu ve beklentileri izledikleri satın alma davranışlarına da yansımaktadır. Gerek nihai tüketici için gerek örgüt için satın alma bir süreçtir ve bu süreç aşamalı bir şekilde ilerlemektedir. Bu aşamalar işletmelerin endüstriyel tüketici özellikleri ve davranışları açısından değerlendirmeli ve iyi analiz etmeli, titizlikle yürütmeleri gereken bir süreçtir.

Çünkü ekonomik büyüme, pazarın ihtiyacını karşılamının yanında kimlik ve imaj kavramları işletmelerin devamlılığı açısından hayati önem taşımaktadır.



## Kaynakça

Akat, Ö., Taşkın, Ç., Özdemir, A., (2006), "Uluslararası Alışveriş Merkezi Tüketicilerinin Satın Alma Davranışı: Bursa İlinde Bir Uygulama", Sosyal Bilimler Dergisi.

Altunışık, R., Özdemir, Ş., Torlak, Ö., (2006), "Modern Pazarlama", Değişim Yayınları, İstanbul.

Aslan, V., (2012), "Reklam İletilerinde Tüketici Davranışlarını Belirleyen Psikolojik Etmenler: Üniversitelerin Gazete Reklamları Uygulama Örneği",

Azizağaoğlu, A., (2010), "Sembolik Tüketim: Ürünlerin Sembolik Özelliklerinin Satın Alma Davranışı Üzerine Etkileri", Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Baştuğ, S., Deveci, D. A., (2013), Endüstriyel Satın Alma Davranışı: Gemi Kiralama Çarter Hizmetlerine Özgü Bir Endüstriyel Satın Alma Modeli Önerisi, Beykoz Akademi Dergisi, 1(2), 77-102.

Bylthe, J., (2001), "Pazarlama İlkeleri", Çev., Yavuz Odabaşı, Bilim Teknik Yayınevi, İstanbul.

Efil, İ., (2009), "İşletmelerden Yönetim ve Organizasyon", Alfa Akademi Basım Yayım, İstanbul.

Kızılaslan, N., Kızılaslan, H., (2008), "Tüketicilerin Satın Aldıkları Gıda Maddeleri İle İlgili Bilgi Düzeyleri Ve Tutumları (Tokat İli Örneği)", U. Ü. Ziraat Fakültesi Dergisi, 2008, Cilt 22, Sayı 2.

Külter, B., (2004), Tüketicinin Satın Alma Davranışını Etkileyen Faktör Olarak Meslek Gruplarının Bazı Dayanımlı Tüketim Malı Satın Alma Davranışı Üzerindeki Etkisi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Penpece, D., (2006), Tüketici Davranışlarını Belirleyen Etmenler: Kültürün Tüketici Davranışları Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 27-28.

Sarıışık, M., (2010), "Tüketicilerin Dokunma İhtiyacı Düzeyinin Algılanan Kalite, Tutum ve Satın Alma Niyetindeki Farklılaşmaya Etkisi, Ünal Aysal Tez Değerlendirme Yarışması 2010/6, İstanbul.

Taşova, E., (2007), "Örgütsel Satın Alma Davranışları İçerisinde Endüstriyel Satın Almaların İncelenmesi Arçelik Örneği", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kocaeli.

Tuncer, D., Ayhan, Y., Varoğlu, D., (2008), "Genel İşletmecilik Bilgileri", Siyasal Yayınevi, Ankara.

Türkay, A., (2011), "Satın Alma Davranışları Açısından Üniversite Öğrencileri Arasında Marka Bağımlılığının Önemi: Batı Akdeniz Üniversitesi Üzerinde Bir Uygulama", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta.

# GAZETECİLİK, YENİ MEDYA VE ETİK SORUNLAR

Hazal OĞUZ\*

## Giriş

İletişimin içeriği ve biçimi, birey ve toplumlar üzerinde sosyal-psikolojik-ekonomik-kültürel etkiler yaratmaktadır. Bu etkiler, ortaya çıkan sonuçlar ve üretilen değişimler itibariyle etik alanla ilişkilidir. Johannesen vd. (2008) doğru-yanlış ekseninde değerlendirilebileceği ölçüde, insanlar arasındaki herhangi bir iletişimde potansiyel olarak etik meseleler bulunduğunu ifade eder. Çünkü diğer insanlar üzerinde kritik etkiler oluşturmaları olasıdır ve iletişim kuran taraf belli sonuçlara erişmeyi ve bu sonuçlara erişecek iletişim araçlarını bilinçli olarak seçmektedir.

Etik meseleler doğurma potansiyeli taşıyan insanlar arası iletişimin önemli bir bölümü bugün elektronik ortamda gerçekleştirilmektedir. İnternet teknolojilerinin güçlenmesi ve yaygınlaşması ile birlikte çevrimiçi gazetecilik, bloggerlık, dijital fotoğraf gazeteciliği ve sosyal medya gibi oluşumlar toplumsal gerçekliğin bir parçası haline gelmiş, dolayısıyla gün geçtikçe daha önce var olmayan etik sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu çalışmada etik kavramı ve geleneksel medyada etik, yeni medyada olanaklar, sorumluluk ve gazetecilik konuları ele alınacaktır.

## 1. Etik Kavramı ve Geleneksel Medyada Etik

En genel anlamda ahlak, “belli bir dönemde belli insan topluluklarıncı benimsenmiş olan, bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerini düzenleyen törel davranış kurallarının, yasalarının, ilkelerinin toplamı” olarak ifade edilebilir. (Akarsu, 1988: 74) Tanımdan da anlaşılacağı üzere ahlakın en belirgin özelliği göreceli olmasıdır. Ahlak, hem yere ve zamana göre hem de toplumdan topluma değişebileceği gibi aynı toplum içinde farklı ahlak anlayışına sahip kesimler de bulunabilir.

Diğer yandan, ahlak felsefesi olarak da bilinen etik ise insan davranışlarını, yargılarını, davranış

\*Ticaret Uzmanı, Tüketicinin Korunması ve Piyasa Gözetimi Genel Müdürlüğü hazal.oguz@ticaret.gov.tr

kurallarını ve ilkelerini ahlakilik temelinde araştıran, savunan ya da eleştiren bir felsefe dalıdır. **(Binark, Bayraktutan, 2013: 25)** Özgen (2006: 46) “*ahlak ve etik arasındaki ilişki, birinin toplumun ve insanın vicdanı ile ilgili bir olgu olması, diğerinin ise, bununla ilgili felsefeyi temsil etmesiyle açıklanabilir*” der.

Geleneksel medyada etik ya da farklı bir tabirle iletişim etiği kavramıyla ise gazetecilik, televizyon, radyo gibi kuruluşlarda faaliyet gösteren insanların mesleki etik kuralları karşılanmaktadır. Toplumun genelini ilgilendirmesi gereken etik kavramının özellikle iletişim sektöründe önem kazanması ise gazetecilik faaliyetinin özülle ilgilidir.

Doğuşundan itibaren kamusal bir görev ifa ettiği öne sürülen ve dördüncü güç olarak adlandırılan basın ya da geniş anlamıyla medya, temelde halkı bilgilendirme görevini üstlenmektedir. Bu görev özellikle çok partili demokratik rejimlerde önem kazanmaktadır. Bununla birlikte, bu görevin ifa edilebilmesi ise ancak medyanın özgür olduğu ortamlarda gerçekteştirilebilir.

Geleneksel medya, yukarıda kısaca özetlenen sorunları iktidardan gelebilecek herhangi bir meşru müdahaleyi önlemek adına etik ilkeler çerçevesinde çözümlenmeye çalışmıştır. Ancak girişte de belirtildiği gibi günümüzde iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler yeni olanaklara ve yeni sorunlara yol açmış bulunmaktadır. Bu çerçevede geleneksel medyadaki ekonomik dönüşüme de ayak uyduramayarak yetersiz kalan mesleki etik ilkelerin, yeni medyaya uyarlanması zorunlu görünmektedir.

Bu çalışma kapsamında yeni medya etiği diyebileceğimiz kavram yeni medya kullanıcıları ve içerik üreticileri arasında ortaya çıkabilecek etik sorunlardan ve olası çözüm yöntemlerinden oluşmaktadır. Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus günümüzde iletişim etiğinin sadece içerik üretici profesyonelleri değil internetin etkileşim özelliğinden faydalanan, kişisel içerik paylaşan, yorum yazan, kısacası gündelik hayatında faal biçimde interneti kullanan her bireyi etkiletecek bir kavram olmasıdır. İnternet üzerinde bilişim suçu olarak nitelendirebileceğimiz suçların hukuki çerçevede çözümlenmesi gerekli ve makul bir durumdur. Ancak bu durum ifade özgürlüğünün kazandığı yepyeni bir araç olarak gördüğümüz yeni medyada özgürlüklerin kısıtlanması olarak algılanmamalıdır. Dolayısıyla burada ince bir nüans olduğunu belirtmek gerekir.

## 2. Yeni Medyada Olanaklar

Claude-Jean Bertrand basın özgürlüğü önündeki engelleri şöyle sıralamaktadır; teknolojik engel (*günümüzde artık ortadan kalkmaktadır*), siyasi engel, medya profesyonellerinin muhafazakârlığı, modası geçmiş fikirleri ve yöntemleri ve son olarak süre gelen kültür (**Jean Bertrand, 2004: 15**). Siyasi engel de günümüzde uluslararası anlamda yasalarla birlikte büyük ölçüde ortadan kalkmış; yerini medya kurumlarının ticarileşmesinden kaynaklanan siyasi otoritenin ekonomik baskısı almıştır.

Ne var ki, yeni medya yapısı gereği teknolojik engellerle birlikte söz konusu ekonomik baskıyı da büyük ölçüde ortadan kaldırmaktadır. Bir bakıma güce ve geleneksel gazeteciliğin muhafazakâr havasına bir nevi başkaldırı niteliği taşıyan yeni medya haberciliğinin özgürlük alanı geniş ve herkese sağladığı eşit olanaklarla oldukça demokratik olduğu söylenebilir.

Çoğu zaman profesyonellik ve kurumsallıktan uzak yapısıyla geleneksel ilişkilerden bağımsız bir biçimde faaliyet göstermektedir. Bunu bir bakıma gazeteciliğin sadece gazetecilik adına yapıldığı dönemlere geri dönüş olarak da nitelendirebiliriz.

Yeni medya içeriklerine özellikle kullanıcı/profesyonel gazeteci ikiliği çerçevesinde bakıldığında birinci grubun haber içeriği üretiminde iktidar odaklarından bağımsız hareket ettiği görülmektedir.

Diğer tarafından profesyonel yeni medya kurumlarınca üretilen haber içeriğinin de kullanıcı yorumlarına açık olması, demokratik bir tartışma ortamı yaratmakta ve söz konusu ortamda her kesimin sesini duyurmasına izin vermektedir. Bu noktada farklılık arz eden aynı zamanda gazeteciliğin gazeteci tekeline de çıkarılarak halkın geneline yayılmış olmasıdır. Yeni medya her kesimden kullanıcının düşüncelerini neredeyse tam bir özgürlükle paylaşabileceği demokratik bir alandır. Diğer taraftan medya profesyonellerinin muhafazakârlığı da yeni medyanın doğası ve yeni medya kullanıcılarının talepleri doğrultusunda kırılmıştır. Nitekim Serdar Turgut, “**Yeni Medya**” adlı eserinde bu nokta üzerinde durmakta ve şu saptamayı yapmaktadır;

*“... dijital devrim aslında bir başkaldırı hareketidir. Gazetelerin ciddiyetine, güvenilirlik iddialarına, köşe yazarlarının otorite havasına, her şeyi biz bilir sadece biz anlatırız havalara karşı bir başkaldırıdır bu. Otoriter yapıları yıkma yılları yeniden başlamıştır” (Turgut, 2013: 35).*

90’lı yılların ortasında başlayan internet gazeteciliğinin günümüzde iki farklı şekilde gerçekleştirildiği görülmektedir:

- **ulusal, uluslararası ölçekte gazetelerin özgün haber içeriklerini web sayfaları için düzenledikleri sayısal sürüm ve**
- **sadece internet üzerinde yayınlanan haber siteleri.**

Bu iki uygulama türü de etkileşime olanak tanımakta; kullanıcı gazeteci ikiliği sürdürülmektedir.

Geleneksel medya kurumlarının ya da medya sektörüne yeni giriş yapacakların söz konusu alanı tercih etmelerinin nedenleri arasında; internet üzerinde yayıncılık yapmanın sifıra yakın maliyeti, isteyen herkesin içerik üretip paylaşabileceği bir web sitesine sahip olabilmesi ve geleneksel medyadan herhangi bir nedenle ayrılmak zorunda kalan gazeteciler için de düşüncelerini paylaşabilecekleri bir alan oluşturması bulunmaktadır (**Günaydın, 2010:32**).

Pavlik’e göre “**bağlamli gazetecilik**” adını verdiği yeni medyada gazeteciliğin beş önemli boyutu vardır:

- **iletişim yöntemlerinin genişliği,**
- **hipermedya,**
- **yüksek okuyucu kitlesinin katılımı,**
- **dinamik içerik ve**
- **uyarlama (Pavlik, 2013:11).**

Bunlara depolama, arşiv ve son dönemde kişiselleştirme de eklenebilmektedir. Farklı isimlerle farklı eserlerde de yer bulan bu yedi boyut haberciliğin gelişmesine katkıda bulunmakla birlikte geleneksel gazeteciliğin etik kodlarını yok saymakta, bu alanda denetimi çok zor bir hukuki ve ahlaki boşluğa olanak vermektedir.

Yeni medya ve beraberinde getirdiği çok seslilik, son yıllarda medyada meydana gelen ekonomik dönüşüm ve beraberinde getirdiği işadami-gazeteci kimliğine bir tepki ve aynı zamanda çözüm niteliği taşımaktadır. Görece küçük ölçekli yeni medya kurumları ana akım medyadan bağımsız faaliyet gösterdiği, her düşünceye yer verdiği ve tüm kullanıcılara demokratik bir biçimde düşüncelerini paylaşma olanağı verdiği için yeni ve korunması gerekli bir özgürlük alanı yaratmaktadır. Bu alanın verimli ve demokrasiyi geliştirici bir nitelik taşıması ise yoğun denetim mekanizmaları ve hukuki yaptırımlar çerçevesinde değil kullanıcıların önemli bir toplumsal kurum

haline gelen medya konusunda bilinçlendirilmesi ve medyanın doğru analizi ile mümkün olacaktır. Yukarıda saydığımız olanaklar yeni medyada haberciliğe yeni bir boyut getirmekle beraber teknolojinin yoğun biçimde kullanımıyla birlikte bazı etik ihlallerini de beraberinde getirmiştir.

Alternatif Bilişim Derneği Yeni Medya Çalışma Grubu'nun 04.06.2011 tarihinde gerçekleştirilen çalıştayda bu konu üzerinde durmuş ve yeni medya üzerinden etik ihlallerini araştırmıştır. Tespit edilen sorunlar şöyle sıralanmıştır; Özel yaşamın gizliliği, telif / patent haklarının ihlali, içeriğin asıl kaynağının gösterilmemesi, üretilen içeriklerin olgunlaşmadan ve doğruluğunun teyit edilmeden yayılması, kişisel verilerin güvenliği, haber ve ticari enformasyonun sınırlarının belirsizleşmesi, yeni medya özellikleriyle kullanıcının yoğun reklama maruz bırakılması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yeniden üretilmesi, içeriklerin yanıltıcı bir biçimde etiketlenmesi ve başlıklandırılması, nefret söylemi, söylemsel pratiklerdeki sorun, dilin özensiz kullanımı, bireyin yeni medya ortamında tüketici olarak konumlandırılması ([https://www.alternatifbilisim.org/wiki/Yeni\\_Medyada\\_Etik\\_Sorunlar](https://www.alternatifbilisim.org/wiki/Yeni_Medyada_Etik_Sorunlar), 06.12.2014).

Birbirleriyle oldukça bağlantılı gördüğümüz söz konusu ihlaller, genel anlamda sahte içerik üretimi, özel hayatın ihlali, haber ve ticari enformasyonun sınırlarının belirsizleşmesi ve yeni medyanın cinsiyet ayrımcılığı ve nefret söyleminin yaygınlaşması için sağladığı geniş ortam olarak sınırlanabilir.

### 3. Sorumluluk ve Gazetecilik

Sorumluluk kavramı etikle ilgili düşünce, öneri ver tartışmaların temel unsurlarından birisidir. Yaşam alanlarını kapsayan bu husus medya için de geçerlidir. Medyada ve özelde gazetecilikte etik, medya profesyonellerinin ve özelde gazetecilerin sorumluluk duygusuyla hareket etmelerine yardımcı olacak bir dizi ilke ve pratikle tanımlanan meslek kodlarıyla ifade edilmektedir. Böyle bir bağlamda gazetecilik mesleğinde haklar ve sorumluluklar nelerdir? Mesleğin, etik değerlerle uyumlu olarak yerine getirilmesi denildiğinde akli ilk adımda, bütün meslekler için geçerli olan temel ve genel ilkeler, ayrıca mesleklerin çoğu için ortak olan ilkeler ve bunların ötesinde mesleklerin işlevleriyle ilgili diğer ilkeler gelmektedir. Bu bağlamda gazetecilerin saygılı, dürüst, güvenilir, adil yurttaşlar olmaları ve görevlerini bu yönde gerçekleştirmeleri doğal bir beklentidir.

Gazetecilerin başlıca görevi kamuyu, belli bir önem derecesi taşıyan olaylardan haberdar etmek ve bunu gerçeği çarpıtmadan, eksiltmeden, arttırmadan yapmaktır. Bu doğrultuda gerçeği araştırmak, gazetecilerin başlıca görevlerinden biri olarak önümüzde durmaktadır.

Ancak bu gerçeği araştırırken, haber ürününü oluştururken ve diğer insanlara ulaştırırken, o kişilerin haklarına saygı göstermeye dikkat etmeli, bilme hakkı ile bireysel haklar arasındaki dengeye dikkat etmelidirler. Gazetecilerin aynı zamanda toplumun faydasını gözetme görevleri de bulunmaktadır.

Yeni medya teknolojileri ve artan olanakları ile internet üzerinde mevcut bulunan bilgi çığının modern toplumu, bilgi kıtlığı dünyasından bilgi bolluğuna görülmektedir diyebiliriz. Gazeteciliğin etkisi, bu bilgi çığını inceleyen ve editörlük yetenekleri sergileyen gazeteciler için, artmakta olan bir ihtiyaçtır. Çok sayıda gazeteci, haberlere çok az ilgi gösteren online okuyucu/izleyici kitle için, kısa haber dizileri oluşturmaları kendilerinden beklendiğinden, büyük baskı altındadır. Temel olayları anlatan özet yazmak şarttır; ancak olayları bir bağlam içerisinde vermek kritik bir şekilde önemlidir. Yirmi birinci yüzyılda gazeteciliği zorlayacak olan insanların eksiksiz ve hızlı bilme gerekliliklerinin dengelenmesidir.

İkincisi, olayların yorumcusu olarak gazetecinin rolü, daha fazla genişleyecek ve biraz da

değişecektir. Kitleler, bazı bilgilerin niçin önemli olduğunu ve öneminin ve etkisinin ne olabileceğini anlamak isteyeceklerdir; bu nedenle gazeteciler rollerini, olay ve süreçlerin duyarlılık yaratıcıları olarak geliştirmek zorunda kalacaklardır. Bu rol, çok çeşitli bilgi sağlayıcıları tarafından geliştirilen içeriğin kusursuz entegrasyonunu sağlayan hipermedya ve nesneye yönelik içeriğin kullanımıyla kolaylaştırılacaktır. Ancak bu rol, aynı zamanda gazetecilerin daha yeni ve daha modern bir şekilde düşünmelerini gerektirecektir. Entegre düşünme ve hikaye anlatıcılığını vurgulayan yeni gazetecilik, eğitimi formlarını da gerektirecektir. Bunun yanında, gazeteci küçücük önemli bir işne bulmak için bile, büyük geniş elektronik bilgi samanlığını alt üst ederek haberine değer katacaktır. Son olarak online gazeteciler, toplumları yeniden birleştirmekte etkili bir rol oynayacaktır

## Sonuç

Temel olarak, eskiden insanlar medya olmadan da yaşayabilmişken, bugün, kırsal kesimlerde bile sadece medyaya değil, iyi bir medyaya ihtiyaç duyulmaktadır. Medyanın gelişimi sadece arzu edilen bir değişiklik değildir: insanoğlunun kaderi onun tarafından belirlenmektedir ve bu yalnızca geleneksel medya üzerine değil, bugün işlevleri artan ve genişleyen yeni medyaya da işaret etmektedir. Geçmişte ana akım medya tarafından yerine getirilmesi beklenen medyanın demokratik bir sistemde dördüncü güç işlevi yeni medyada anlamını tekrar bulmuş görünmektedir.

Bu bağlamda, etik açıdan, var olan sorunları teknolojinin desteğiyle büyüdüğü bir durumla karşı karşıyayız. Çoğu zaman ana akım medyaya alternatif olarak sunulan ve görece demokratik bir yapıya sahip yeni medyanın geleceğini ve toplumsal hayattaki işlevini ise büyük ölçüde güvenilirliği belirleyecektir. Ticari enformasyon ve haber içeriği arasındaki çizgilerin çizilememesi ve bu anlamda bir denetim mekanizmasının olmayışı yeni medya açısından etik sorunlara yol açmaktadır. Ayrıca gazetecilik açısından en kısa zamanda mesleki örgütlenmelerin oluşması; etik ve yasal çerçevenin yeni medyanın olanakları ve sınırları çerçevesinde belirlenerek söz konusu alanda profesyonelleşmenin sağlanması oldukça kritik görünmektedir.

## Kaynakça

- Akarsu, B. (1988). Felsefe Terimleri Sözlüğü. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Binark ve Bayraktutan (2013). Ayın Karanlık Yüzü: Yeni Medya ve Etik. İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Claude- J. B., (2004). Medya Etiği. Ankara: Özkan Matbaacılık.
- Dedeoğlu, G. (2016). Teknoloji, İletişim, Yeni Medya ve Etik. İstanbul: Sentez Yayıncılık.
- Günaydın B. (2010). İnternet Yayıncılığı ve İfade Özgürlüğü. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Johannesen, R., Katleen S., & Whedbee, K. (2008) Ethics in Human Communication. Long Grove, Illinois: Waveland Press.
- Özgen M. (2006). Gazetecinin Etik Kimliği. İstanbul: Set-Systems.
- Pavlik J. V. (2013). Yeni Medya ve Gazetecilik. Çev. Müge Demir, Berrin Kalsın. Ankara: Phoenix Yayınları.
- Turgut, S. (2013). Yeni Medya. İstanbul: Destek Yayınları.
- Vardal Z. B. (2014). Türkiye’de Basın Özgürlüğü ve 2003 Yılı Sonrası Uygulamalar. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gazetecilik Anabilim Dalı
- Vardal, B. (2015). Yeni Medya ve Etik. International Multilingual Academic Journal. 2(1).

# ÜRGÜPLÜ GAZİ BEKİR ÇAVUŞ

Emrullah GÜNEY\*

Balkanlarda vuruştı  
Sırp, Arnavut, Bulgar, Makedon...  
Osmanlının tebaasıydı onlar.  
Rus silahıyla, İngiliz silahıyla, Fransız silahıyla  
Donatılmışlardı tepeden tırnağa...  
Düşman çoktu: Açlık, hastalık, dağların soğuğu...  
Sonra Seferberlik...  
Boğaz Harbi'nde Gelibolu'da...  
Hemşehrilerinin şehid düştüğünü gördü...  
Ve çekilip gittiğini düşman donanmasının...  
Musul Cephesinde karşısında yine İngilizler vardı.  
Döğüştü pir aşkına...  
Pislik, hastalık, sıcak...  
Kaç kez ölümün kıyısından döndü...  
Sulh dediler bir gün; inanmadı.  
Terhis edildi Ordu.  
Bekir memleketine döndü...  
Yayan yapıldak; aç susuz.  
Gündüz sinip saklanarak ve yürüyerek geceleri...  
Yerliler dişlerini kırıyor, karınlarını deşiyordu. Aradıkları altın...  
Duydukları haberlerdi bunlar.  
Sora sora Bağdat değil; Kayseri de bulunmuş.  
Hemşehrileriyle gördüklerinde karlı doruğunu Erciyes Baba'nın.  
Ağladılar sevinçten. Sarıldılar birbirlerine.  
Son gayret...Çizmenin altı gitmiş, derisi baldırına yapışmış...

\* Prof. Dr., Sosyal Alanlar Eğitimi Profesörü, [emrullahgüney@gmail.com](mailto:emrullahgüney@gmail.com)



Bekir'in ana babası ağladı. Kurban kestiler.  
Silah altına alınmış arkadaşlarını soruştu:  
Osman Galiçya'da kalmıştı.  
Mehmet ile Ömer Sarıkamış'ta.  
Hasan ile Ali Osman Filistin'de.  
Haberi gelmişti Ali'nin Kanal Harekatı'nda şehid diye.  
Her şehid haberiyle yandı, kavruldu.  
Kendi kuşağından gelen gazilerle buluşup dertleştiler.  
Daha yorgunlukları geçmemişti ki,  
Milli Mücadele sözünü duyar oldular.  
Yunan Ordusu İzmir'e çıkmıştı.  
Askerlik Şubesi Reisliği Seferberlik'ten dönenleri araştırıyordu.  
Kendisi gitti Şube'ye Bekir.  
Kaydını yaptılar; yeni urbalar, sağlam bir çizme verdiler debboydan.  
Vedalaştı ana babasıyla.  
Niğde üzerinden Konya...Dağ taş asker kaçağı dolu.  
" Bir canım var verecek, ailem utanç yaşamasin !" diyordu Bekir.  
Şehid olmağa hazır...

.....  
İnönü'de vuruştı iki kez.  
Mermi serpuşunu delip geçti.  
Gediz Baskını'nda yenilgiyi yaşadı, parmağından yaralandı.  
Sakarya'da kaç kez bozuldu cephelerimiz; O dayandı, kaçmadı, vuruştı.  
Sevdirdi kendini Bekir. Onbaşı terfiyesi taktılar. Sonra çavuş.  
" Gayserili Bekir" in namı aldı yürüdü.  
Gözüpek...Ölüme gülererek gider, aldırılmaz, canını dişine takar, buyruk neyse yapar.  
Mustafa Kemal Paşa, Meclis Reisi ve Başkumandan.  
Binbir hain dolaşüyor ortalıkta. Korumak gerek.  
Yalnız içimizdeki hainler de değil,  
taa Hind diyarından-İngiliz altınlarıyla beslenmiş katiller, fedailer-  
Nasıl korunacak Paşa ?  
Baskumandanlık Muhafız Birliği sayesinde...  
Kemal Paşa'nın gelişi gizli...Güzel gökçe gözleri dumanlı, endişeli.  
Bu son şansı ulusun. Ya öleceğiz toptan, ya kurtulacağız.  
Muhafızlarla bir toplantı .  
" Evlatlarım! Vaziyet vahim... Yunan Ordusu'na mühimmat geliyor daimi olarak."  
" Cepaneleri hudutsuz. İngiliz silah fabrikaları Umum Harp bittikten sonra Yunan için çalışıyor."  
" Mühimmat taşıyan trenleri durduramazsak vaziyet vahim. "  
" Paşam, emredin! Bir canımız var; sizin için, milletimiz için feda olsun !"  
" Evlatlarım neticede ölmek de var."  
" Ölümü göze almışız biz Paşam. Emredin !"



“ Uşak ile Afyon arasındaki bir köprüyü havaya uçurursak, sevkiyat durur.”

“ Paşam bu çocuk oyunu bizim için.Tamamdır. Davranın yiğitler !”

Sakarya Melhame-i Kübrası öncesinde Tekalif-i Milliye çalışmalarıyla Ordumuza bağışlanmış dinamitler hazır...İstanbul'daki Müttefik Ordularının silah depolarından kaçırılmış, İnebolu kayıkçılarının cansiperane gayretleriyle kıyıya çıkarılmış; Kastamonu, Çankırı Ankara üzerinden Afyon cephesine ulaştırılmış dinamit lokumları...Bekir Çavuş kumandanının arkasınca yürür. Dinamit çubuklarını alır, okşar. Bunlar bir ordunun, bir ulusun özgür ve bağımsız yaşamasını sağlayacak patlayıcılardır. Sevinç içinde ilerlerler. Yüzlerini kara ocak isiyile boyarlar. Yunan Ordu birliklerinin arkasından dolanırlar. Gündüz dinlenirler, gece yürürler. Belerine bağladıkları bohçada azıkları vardır. Hiç ses çıkarmadan köprüye yaklaşır. Uşak'tan cepane getiren trenin sesi gelmektedir.

“ Hain düşman! Bu senin son trenin olacak inşallah.”

Ay ışığında yükseklerden köprüyü incelerler. Dinamit lokumlarını yoklarlar. Fakat Yunan askerleri köprünün iki yanında nöbettedirler. Arada sırada mataralarından içerler. Bekir Çavuş ve arkadaşları anlar ki, içtikleri su değil; uzodur. Yalpalayarak yürüyüşlerinden belli olmaktadır. Bu,bizim işimizi kolaylaştıracaktır.

Kavruk Anadolu çocukları birbirleriyle kucaklaşırlar.

Bilincindedirler üstlendikleri görevin ne olduğunu.

Başarısızlık ölüm demektir. Yakalandıkları an sorgusuz kurşuna dizileceklerdir.

Çatışma çıkarsa zaten nöbetçileri vursalar da Yunan Ordusu'nun gerisinde kaldıklarından kurtulmaları olanağı da yoktur.

Bir de başarılılarsa...

Görür gibi olurlar düşmanın yenilgisini, Başkumandan Kemal Paşa'nın sevincini.

Herkes kedi sessizliğiyle köprünün ayakları dibine iner. Sarhoş Yunan erleri farketmez. Bekir Çavuş gecenin ayazında ter su içinde kalmış, canını dişine takarak hem kendisi dinamit çubuklarını bağlar, hem de ay ışığında arkadaşlarını gözler...

Alfred Nobel'in keşfettiği bu patlayıcı belki ilk kullanıldığı tarihten bu yana en kutsal bir yıkım işinde kullanılmaktadır.

Mühimmat treninin sesi daha yakından duyulmaktadır. Makinist keyifle düdüğünü öttürmektedir lokomotifin.

Aynı anda fitilini ateşler Bekir Çavuş ve arkadaşları...Sonra çekilip koyağın yamacına, beklerler.

Bir anda korkunç patlamayla yer gök sarsılır...Yerler göklere savrulur; gökler yere serilir. Köprü iki yerden demirleri, tahtaları, raylarıyla havaya uçar. Çığlıklar duyulur. Bekir Çavuş arkadaşlarıyla kucaklaşır, sevinç gözyaşları dökerler.

“ Muvaffak olduk arkadaşlar. Allah bizimle...”

Yorgun, ama mutludurlar. Yunan Ordusu'na mühimmat taşıyan tren artık Afyon'a ulaşamayacak, sandıklar dolusu mermi **TBMM** Ordularına karşı kullanılamayacaktır...

Tren, düdüğünü öttüre öttüre geldi, köprüsü olmayan koyağa karmakarışık yuvarlandı.

Çığlıklara siren sesleri karıştı. Yunan Ordusundan motorlu araçlar toz duman içinde geldiler, yıkık köprüyü , düşen treni seyrettiler. Yaralı askerlerinin çığlıkları, söğmeleri duyuluyordu.

Müjde pek çabuk ulaştı Başkumandan'a.

Yorgun argın Karargah'a varan Bekir Çavuş ve arkadaşlarını tek tek kutladı, alınlarından öptü Kemal Paşa. Tarih 25 Ağustos 1922 idi.

Bir gün sonra, **TBMM** Reisi, Başkumandan Kemal Paşa tarihi kararını bildirdi: Büyük Taarruz.

30 Ağustos günü kazanılan büyük Utku, tarihe Başkumandanlık Meydan Savaşı olarak geçecektir.



**“ Ordular! İlk hedefiniz Akdeniz’dir; ileri ! ”** buyruğunu kağıda yazdırırken Başkumandan, on adım yakınındadır Bekir Çavuş. Onun her hareketini sevgiyle, saygıyla, derin bir hayranlıkla izlemektedir.

Askerlerimiz Afyon’u kurtardıktan sonra sel olup aktılar İzmir’e doğru. Bekir Çavuş yine Başkumandan Muhafız Birliği neferidir. Onu canı pahasına korumayı kutsal bir görev bilmıştır. Havaya uçurdukları tren köprüsünün bulunduğu koyağı geçerken, yaptıkları işin bir ulusun kaderini değiştirecek değerde olduğunu bir kez daha derinden idrak eder, gülümser.

Ve 9 Eylül günü ordularımız İzmir’e girdi. O gece Kemal Paşa , Nif Kasabasında dinlendi, ertesi gün kente ulaştı. Üniforması yıpranmıştı, kalpağı barut kokuyordu. Toz toprak içindeki otomobilinin çevresinde koruma görevini Bekir Çavuş’un takımı yerine getiriyordu. İzmir, intikam ateşiyle yanıp tutuşan fedailerle doluydu ve olasıdır ki, yüzlerce **TBMM** Reisi’ne bir suikast düzenleyebilirdi.

.....

Bekir Çavuş terhis oldu. Ülkeye barış egemen oldu. Geldi, memleketinde tarla, bağ, bahçe işleriyle uğraştı. Evlendi, çocukları doğdu. Kemal Paşa Kayseri’ye geldiğinde haber iletti, arattırdı unutamadığı o yiğit muhafızını. Fakat Bekir Çavuş **“ Gazi Paşam’ın şimdi işi başından aşkındır. Sağolsun. Ben kimim ki, Onun vaktini alayım ! Sonra, bir menfaat umduğumu düşünürler de, ben buna dayanmam,”** diyerek davetlere icabet etmedi.

Seferberlik dönüğü nasıl ki, arkadaşlarıyla cephele konuşular...Milli Mücadele sona erip de terhis olanlar, gaziler aynı biçimde İnönü’leri, Gediz Baskını’nı, Sakarya’yı, Büyük Taarruz’u, Kocatepe’yi, Başkumandanlık Meydan Savaşı’nı konuşular. Şehid arkadaşlarını, aynı tevellütlü hemşehrilerini andılar, **“erkek ağlamaz”** demeden gözyaşı döktüler.

**“ Çavuşum...Bekir Ağa o tren köprüsünü nasıl havaya uçurdunuz dinamitle? Hele bir daha anlat!”**

Gülümser Bekir Çavuş...Sanki canını dişine takmış, can vermeğe hazır bir genç nefer değil de, köprünün manzarasını seyretmeğe gitmiş gibi sakin, sevimli, fakat sorulmasından hoşnut...

Bekir Çavuş 1934’te soyadı yasası çıkınca Akyavaş’ı aldı.

Ömrü boyunca **Mareşal Gazi Kemal Atatürk**’ün çalışmalarını gurur duyarak izledi. Cumhuriyet’in kurulmasını, Reiscumhur oluşunu, devrimleri...Gazeteleri okudu, hakkında yazılanları öğrendi.

10 Kasım 1938 günü Yüce Başbuğ sonsuzluğa yürüdüğünde, ömründe pek ağladığı görülmemişti, ama ağladı, aile bireyleri de ağladı. İstanbul’a gidemezdi ama, Ankara’daki cenaze törenine katılmayı pek istedi. Olmadı. Acısını içine gömdü. Anılarını hep canlı tuttu.

Ürgüp’ün temiz, iyi insanı Bekir Akyavaş 1987’de Ankara’da sonsuzluğa göç etti.

**Anısı önünde saygıyla, minnetle, rahmetle eğiliyoruz...Bu yurdu bize bağışlayan, özgür yaşamamız için şehid düşenleri, gazi olanları andığımız gibi...**

**30 Ağustos 2018. Ürgüp**

## 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	: Doç. Dr. Mehmet BAŞ
Üye	: Doç. Dr. Cemalettin AKTEPE
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Abdurrahman OKUR
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Kadir ÖZER

## TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU

### DENETİM KURULU

Prof. Dr. Muharrem ÇETİN  
Doç. Dr. Emine ÖNER KAYA  
Doç. Dr. Erol DEMİR

## 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 yerleştirilip 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.

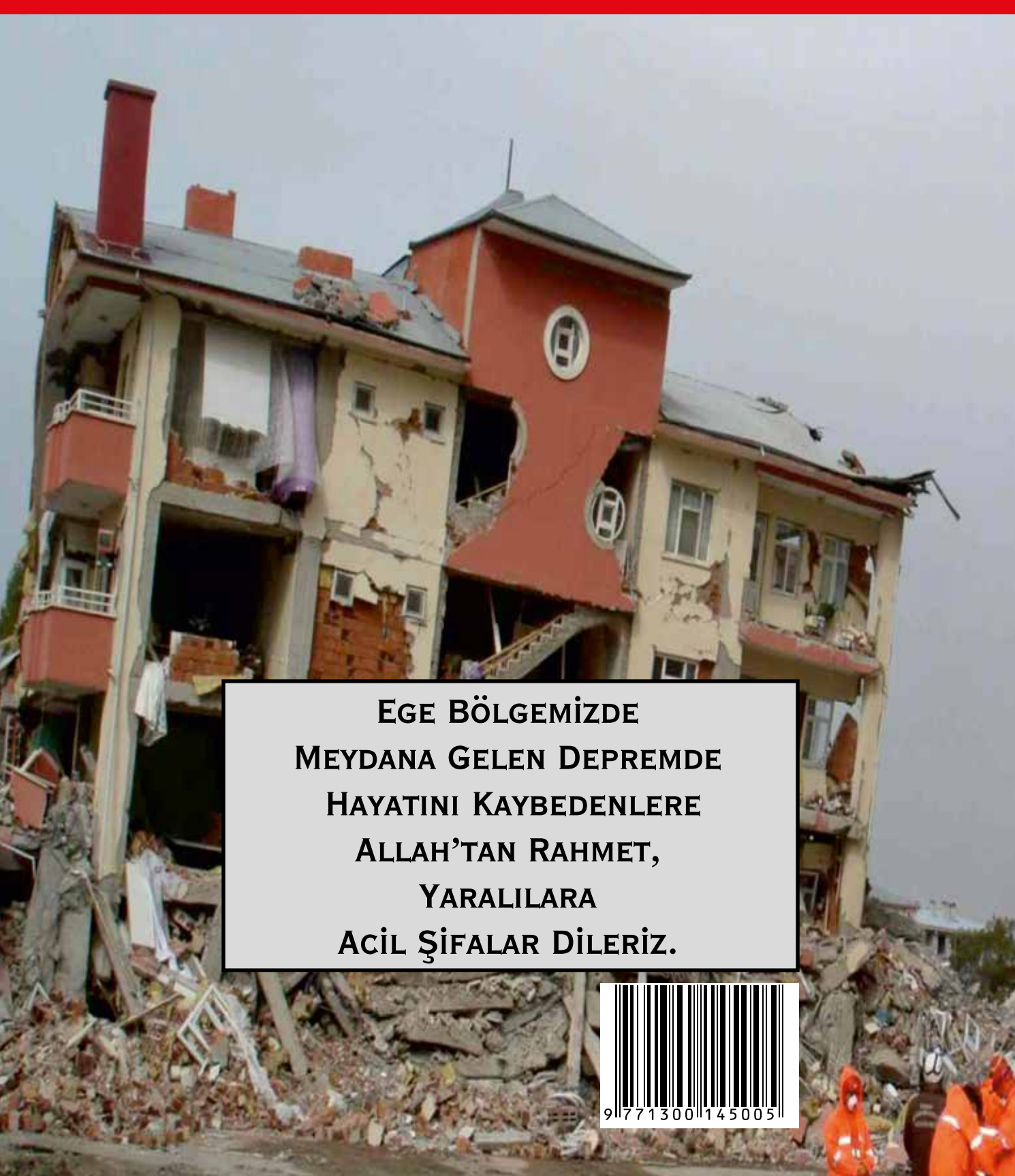
Yönetim Kurulu Herhangi Bir Maaş, Ücret ve Huzur Hakkı Almamaktadır.

Kooperatif Postası



# KARINCA

Ekim 2020 Yıl: 87 Sayı: 1006 ISSN: 1300-1450



**EGE BÖLGEMİZDE  
MEYDANA GELEN DEPREMDE  
HAYATINI KAYBEDENLERE  
ALLAH'TAN RAHMET,  
YARALILARA  
ACIL ŞIFALAR DİLERİZ.**

