



Kooperatif Postası

KARINCA

Kasım 2018 Yıl: 85 Sayı: 983 ISSN: 1300-1450



Kooperatif Postası

KARINCA

Kasım 2018 Yıl: 85 Sayı: 983 ISSN: 1300-1450



1881-1938 ATAMIZI ÖZLEMLE ANIYORUZ




KARINCA

YIL: 85 SAYI: 983
Kasım 2018
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
Doç. Dr. Hasan YAYLI
Editörler Kurulu
Prof. Dr. Nurettin PARILTI
Prof. Dr. Sendar SAĞLAM
Prof. Dr. Muharrem ÇETİN
Prof. Dr. Turhan ÇETİN
Prof. Dr. Hasan ÖZÜDOĞRU
Doç. Dr. Hasan YAYLI
Doç. Dr. Mehmet BAŞ

İdare ve Yazışma Adresi (Yönetim Yeri)
Head Office and Correspondence Address
Enlıbey Mahallesi Tevakkülçiler Caddesi No: 35/9-10
05020 Başpaşa/Çankaya/ANKARA
Tel: (0312) 472 99 99 - 472 99 11
Beşçeşme Çayırı : (0312) 472 97 04
www.kooperatif.org.tr
kooper@sigmail.com
edit@karinca.org.tr

Hesaplarımız
T.C. Ziraat Bankası Çarşıbaşı Şubesi
Hesap No: 7507078-5003
IBAN : TR44 0001 0019 2507 9703 7850 03
Ablone Kartları
Yıllık Ablone Bedeli: 100 TL (KDV Dahil)
Fiyat: 10 TL (KDV Dahil)

The Subscription Price to the review is (USA Dollars)
24 a year; annual indexed correspondence relating to
the review should be sent to
*Türk Kooperatifçilik Kurumu Basın, Yayın, Araştırma
Danışmanlık ve Eğitim Hizmetleri İşletmesi Adına
Enlıbey Mahallesi Tevakkülçiler Caddesi No: 35/9-10
05020 Başpaşa/Çankaya/ANKARA TÜRKİYE
20 Mayıs 1931'den itibaren kurumu yazmaya başlayın.
TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMUNA
Basın, Yayın, Araştırma Danışmanlık ve Eğitim
Hizmetleri İşletmesi ile ilgili öğeler
*KARINCA'ya the monthly journal of Turkish Cooperative
Association founded in 1931
Yazışma adresinizi farklı yazışma adresi
Gönderilen yazı ve haberler işide edilmiz
Yazılar elektronik ortamda teslim edilir.

Yayın Tarihi
Yayın Süresi / Yayın
Basım Tarihi
9 Aralık 2018
Basım Yeri & Tasarım
Altınayrak Matbaacılık Basın Yayın San. ve Tic. Ltd. Şti.
Kazım Karabekir Cad. 39/85 34312 384 44 02
İstanbul/ANKARA
altinayrakmatbaasi@gmail.com

Bu Sayıda.....

BAŞYAZI	1
SONER ALTAŞ KOOPERATİFLER YÖNÜNDE BÖLÜNME MÜESSESESİ	3
ÖZDEM SATIÇI TOPRAK KOOPERATİFLERDE GENEL KURUL TOPLANTI VE KARAR NİSAPLARINA YÖNELİK DÜZENLEMELER	9
MUSTAFA YAVUZ SON DEĞİŞİKLİKLER İŞİĞİNDE KOOPERATİFLERLE İLGİLİ KANUNLARDA CUMHURBAŞKANINA VERİLEN GÖREV VE YETKİLER	13
YASEMİN ERSOY SÜT VE SÜT ÜRÜNLERİ	19
ENVER AYDOĞAN HALİL İYEDİRCİ İŞ YERİNDE POLİTRİK BECERİ	25
YETER DEMİR USLU ÖRGÜSEL ADANMIŞLIK KAVRAMI VE BOYUTLARI	33
HAZAL OĞUZ KOZMETİK ÜRÜNLER VE TUCİKETİCİNİN KORUNMASI	39
EMRE ÖZDEŞ KAFKASLARDAN ESEN YELLER, AMISKA TÜRKLERİ	44

Dergimizde yayımlanan yazıların sorumluluğu
yazarlarına aittir.

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. Hasan ÖZÜDOĞRU
Üye	: Doç. Dr. Mehmet BAŞ
Üye	: Doç. Dr. Cemalettin AKTEPE
Üye	: Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman OKUR
Üye	: Yrd. Doç. Dr. Kadir ÖZER

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU DENETİM KURULU

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

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU HAYSİYET DİVANİ

Hüsnü POYRAZ
Prof. Dr. İhsan ERDOĞAN
Özdemir ÜNSAL

Yazarlarımıza Duyuru

1. Dergiyeye gönderilen yazıların elektronik ortamda teslim edilmesini
2. Yazılarda yer alacak resimlerin yazarlar tarafından metne yerleştirilerek teslim edilmesini
3. Yazıların 11 Punto ve Times New Roman karakteriyle yazılmasını
4. Tercüme yazılarda kaynak belirtilmesini
5. Araştırma ve bilimsel yazılar dışındaki yazıların en çok 5 (A4) sayfaya olarak yazılmasını
6. Dergimizde gönderilen yazıların başka bir dergiyeye gönderilmemesi ve yayınlanmamış olması gerekmektedir.

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

Başyazı

Değerli kooperatif dostları;

Çok yönlü ve üstün kişiliği olan bir lider olarak **Mustafa Kemal Atatürk**'ün aramızdan ayrılışının üzerinden tam 80 yıl geçti O, kısa hayatında bir milletin kötü talihini yenmesini sağladı ve dünya tarihinde de benzeri görülmemiş izler bırakarak bu dünyadan göçtü.

Atatürk, ömrü boyunca milleti için çalışmayı bir görev saymıştır. **O: "Millete efendilik yoktur, hadimlik vardır. Bu millete hizmet eden onun efendisi olur"** sözüyle millete hizmet anlayışını ve yöneticilerde bulunması gereken özellikleri vurgulamıştır.

O, hep milletine güvendi ve ona inandı. Tarihte büyük devletler kuran ve yüksek bir medeniyet seviyesine sahip olmuş Türk milletinin büyüklüğüne inanmış ve Türklüğü ile hep gurur duymuştur. Kahramanlık, vatan sevgisi, bilim ve fenne bağlılık, sanata değer verme gibi üstün özelliklere sahip Türk Milletinin, çağdaş dünya içinde yer alacağına inandı ve bunun için çabaladı. Kurtuluş Savaşı'nın ardından söylediği **"En büyük davamız, en medeni ve müreffeh bir millet olarak varlığımızı yükseltmektir"** sözü bunu kanıtlamaktadır.

Mustafa Kemal Atatürk: Türk Vatanını işgalden, aziz Türk Milletini zilletten, milli ve manevi değerlerini ayaklar altında çiğnenmekten kurtarıp, önderliğinde kurulan Türkiye Cumhuriyeti Devleti'ne Dünya Milletler ailesi içinde onurlu bir yer sağlayan, bu yolda verdiği mücadele ve yaptıkları ile bütün Dünyanın asker, büyük stratejist ve futurist, diplomat ve devlet adamı kimliği ile tanıdığı ve takdir ettiği, esir milletlerin de bağımsızlık mücadelelerinde onlara yol göstermiş ve başarıya inancı için örnek olmuş bir liderdir. Cumhuriyetimizin banisi **Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK**'e ait bazı veciz ifadeleri bugünkü dünyamıza da ışık olacağı düşüncesi ile buradan sizlerle paylaşmak istiyorum.

* Her fert istediğini düşünmek, istediğine inanmak, kendine mahsus siyasi bir fikre sahip olmak, seçtiği dinin icaplarını yapmak veya yapmamak hak ve hürriyetine sahiptir. Kimsenin fikrine ve vicdanına hakim olunamaz.

* Cumhuriyet fikir serbestliği taraftarıdır. Samimi ve meşru olmak şartıyla her fikre hürmet ederiz. Her kanaat bizce muhtemeldir.

* Fikirler şiddetle, top ve tüfekle asla öldürülemez.

* Bilelim ki milli benliğini bilmeyen milletler başka milletlere yem olurlar.

* Felaket başa gelmeden evvel, önleyici ve koruyucu tedbirleri düşünmek gerekir. Geldikten sonra düşünmenin yararı yoktur.

* Maddi ve bilhassa manevi düşüş korku ile acz ile başlar.

* Bizim intikamımız, zalimlerin zulmüne karşıdır. Onlarda zulüm hissi baki kaldıkça bizde de intikam hissi devam edecektir.

* Sanatsız kalan bir milletin, hayat damarlarından biri kopmuş demektir.

* Milletlerin hayatı tehlikeyle karşı karşıya kalmadıkça savaş bir cinayettir.

* Ağaç, çiçek ve yeşillik uygarlık demektir.

* Gençler cesaretimizi takviye ve idame eden sizlersiniz. Siz, almakta olduğunuz terbiye ve irfan ile insanlık ve medeniyetin, vatan sevgisinin, fikir hürriyetinin en kıymetli timsali olacaksınız. Yükselen yeni nesil, istikbal sizsiniz. Cumhuriyeti bir kurduk, onu yükseltecek ve yaşatacak sizsiniz.

* Millete efendilik yoktur, hizmet etmek vardır. Bu millete hizmet eden onun efendisidir.

* Söz konusu vatansa gerisi teferruat.

* Türkiye Cumhuriyeti'ni kuran Türk halkına Türk milleti denir.

* Benim naçiz vücudum nasıl olsa bir gün toprak olacaktır. Fakat Türkiye Cumhuriyeti ebediyen yaşayacaktır.

* Beni görmek demek mutlaka yüzümü görmek demek değildir. Benim fikirlerimi ve duygularımı anlıyorsanız ve duyuyorsanız bu yeterlidir.

Bir kere daha ruhun şad, mekânın cennet olsun.

Değerli Karınca dostları;

Bu ay dergimizin 983. Sayısı toplam sekiz yazı ile siz kıymetli okuyucularımızla buluşmaktadır. Bu yazılardan ilki sayın **Soner ALTAŞ**'ın "KOOPERATİFLER YÖNÜNDE BÖLÜNME MÜESSESESİ" isimli yazısı. Bu sayının ikinci yazısı ise "KOOPERATİFLERDE GENEL KURUL TOPLANTI VE KARAR NİSAPLARINA YÖNELİK DÜZENLEMELER" başlığını taşıyan ve sayın **Özdem SATICI TOPRAK**'a ait olan yazı. sayın **Mustafa YAVUZ**'un bu ayki yazısı "SON DEĞİŞİKLİKLER İŞİĞİNDE KOOPERATİFLERLE İLGİLİ KANUNLARDA CUMHURBAŞKANINA VERİLEN GÖREV VE YETKİLER" başlığını taşımaktadır. Bu ayki diğer yazılarımız ise sırayla sayın **Yasemin ERSOY**'a ait olan "SÜT ve SÜT ÜRÜNLERİ" başlıklı yazı; sayın **Enver AYDOĞAN** ve sayın **Halil İYİDEMİRCİ**'nin birlikte kaleme aldığı "İŞ YERİNDE POLİTİK BECERİ" başlıklı yazı; sayın **Yeter DEMİR USLU**'nun "ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK KAVRAMI VE BOYUTLARI" başlıklı yazısı; sayın **Hazal OĞUZ**'un "KOZMETİK ÜRÜNLER VE TÜKETİCİNİN KORUNMASI" başlıklı yazısı ve sayın **Emre ÖZDEŞ**'in "KAFKASLARDAN ESEN YELLER, AHISKA TÜRKLERİ" başlıklı yazısı.

983. sayısında toplam sekiz yazı ile siz değerli okuyucularımızla buluşturduğumuz Karınca dergisinin gelecek sayılarında siz okuyucularımızın etkin desteğine ihtiyacımız olduğunu tekrar ifade etmek istiyorum. Öncelikli olarak Kooperatifçilik alanında, özellikle de yeni nesil kooperatifler ve kooperatiflere dair başarı öykülerinin paylaşıldığı yazılarla dergimizi zenginleştirmek istiyoruz.

Bu sayede kooperatif girişimcilerine daha verimli katkı sağlayabileceğimize inanıyoruz. Bu vesile ile siz değerli okuyucularımızın kooperatif başarılarına ilişkin paylaşımlarınızı ve yeni nesil kooperatiflerle ilgili yazılarınızı koopkur@gmail.com adresi üzerinden bize ulaştırmanız dergimizin zenginliği için önemli bir kazanç olacaktır.



KOOPERATİFLER YÖNÜNDEN BÖLÜNME MÜESSESESİ'

Soner ALTAŞ*

Özet

2012 yılı öncesinde bölünme konusunda çeşitli yasal düzenlemeler bulunmasına rağmen, ülkemizde bölünmenin maddi hukuk boyutu ilk kez 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile düzenlenmiştir.

Bir yapı değişikliği modeli olan bölünme, günümüzde sıklıkla başvuru yollarından birisi olup, kapsamına kooperatifleri de almaktadır.

Bu çalışmada, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre kooperatiflerin bölünmesi ile kooperatiflerde uygulanabilecek bölünme türleri üzerinde durulmaktadır.

Anahtar Kelimeler : tam bölünme, kısmi bölünme, oranın korunduğu bölünme, oranın korunmadığı bölünme, ortak.

1. Giriş

Bir yapı değişikliği ya da yeniden yapılandırma modeli olan şirket bölünmeleri, günümüz ekonomik sistemi içinde piyasaların sıkça ihtiyaç duyduğu ve başvurduğu bir yöntemlerden birisidir. Uluslararası ölçekte faaliyet gösteren birçok şirket, küreselleşme sürecinin hızlandığı günümüzde birleşme ve bölünme işlemlerini bir strateji olarak kullanmaya başlamıştır.

Şirketlerde bölünmeye verimliliğin artırılması, mali yapının güçlendirilerek rekabet gücünün artırılması, uzmanlaşma ve yönetimin kolaylaştırılması, ortaklar arasında çıkan anlaşmazlıkların olumsuz etkilerinin giderilmesi, kaynak kullanımında etkinliğin sağlanması, uluslararası pazarlarda rekabet gücü kazanmak ve çağdaş ekonomik koşullara ayak uydurabilmek gibi amaçlarla başvurulabilir².

*Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Başmüfettişi

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

2) Ulsan, Hikmet, Koçsoy, Murat, 6102 Sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Kısmi Bölünme İşlemi: Kurumlar Vergisi Kanunu İle Karşılaştırılması ve Muhasebeleştirilmesi, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, C.9, S.18, 2013, s.256.



6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu³ (TTK⁴)'ndan önce bölünme konusunda çeşitli yasal düzenlemeler bulunmasına rağmen, şirketler hukuku alanında kanuni bir düzenleme bulunmamaktaydı.

Bu yönüyle, Türk Hukukunda bölünmenin maddi hukuk boyutu TTK ile ilk kez düzenlenmiştir.

TTK'nın ticaret şirketlerinin bölünmesine ilişkin 159 ilâ 179'uncu maddelerinin kaynağı, 82/891/AET Yönergesi ve İsviçre'nin Birleşme, Bölünme, Tür Değiştirme ve Malvarlığı Devrine İlişkin Federal Kanunu'dur⁵.

Bu çerçevede, TTK'nın bölünmeye ilişkin düzenlemelerinin tamamı yenidir. TTK'nın bölünmeye ilişkin bu düzenlemeleri, bir ticaret şirketi türü olan kooperatifleri de kapsamına almaktadır. İşte bu çalışmada, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre kooperatiflerin bölünmesi ile kooperatiflerde uygulanabilecek bölünme türleri üzerinde durulmaktadır.

2. Kurumlar Vergisi Yönünden Bölünme

Çalışmamızın başında da belirtildiği üzere, TTK'dan önce bölünme konusunda çeşitli yasal düzenlemeler bulunmakta idi.

Eskiden beri mevcut olan ve halen yürürlükte bulunan bu düzenlemelerden birisi Kurumlar Vergisi Kanunu'ndaki düzenlemelerdir.

Bölünmede ticaret şirketleri aynı zamanda vergisel yönden bu hükümlere de atıfta bulduklarından, Kurumlar Vergisi Kanunu'nun düzenlemelerine de kısaca değinmek faydalı olacaktır.

5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 19'uncu maddesinin üçüncü fıkrasında tam ve kısmî bölünme tarif edilmiştir.

Anılan fıkranın (a) bendine göre; tam mükellef bir sermaye şirketinin tasfiyesiz olarak infisah etmek suretiyle bütün mal varlığını, alacaklarını ve borçlarını kayıtlı değerleri üzerinden mevcut veya yeni kurulacak iki veya daha fazla tam mükellef sermaye şirketine devretmesi ve karşılığında devredilen sermaye şirketinin ortaklarına devralan sermaye şirketinin sermayesini temsil eden iştirak hisseleri verilmesi -KVK'nın uygulanmasında- *tam bölünme* hükmündedir.

Devredilen şirketin ortaklarına verilecek iştirak hisselerinin itibarî değerinin %10'una kadarlık kısmının nakit olarak ödenmesi, işlemin bölünme sayılmasına engel değildir.

Anılan fıkranın (b) bendine göre, tam mükellef bir sermaye şirketinin veya sermaye şirketi niteliğindeki bir yabancı kurumun Türkiye'deki iş yeri veya daimî temsilcisinin bilânçosunda yer alan taşınmazlar ile en az iki tam yıl süreyle elde tutulan iştirak hisseleri ya da sahip oldukları üretim veya hizmet işletmelerinin bir veya birkaçını kayıtlı değerleri üzerinden aynı sermaye olarak mevcut veya yeni kurulacak tam mükellef bir sermaye şirketine devretmesi -KVK'nın uygulanmasında- kısmî bölünme hükmündedir.

Ancak, üretim veya hizmet işletmelerinin devrinde, işletme bütünlüğü korunacak şekilde faaliyetin devamı için gerekli aktif ve pasif kalemlerin tümünün devredilmesi zorunludur.

Kısmî bölünmede devredilen varlıklara karşılık edinilen devralan şirket hisseleri, devreden şirkette kalabileceği gibi doğrudan bu şirketin ortaklarına da verilebilir.

3) 14 Şubat 2011 tarih ve 27846 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

4) Çalışmamızda, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu için "TTK" kısaltması kullanılmıştır.

5) Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu



Taşınmaz ve iştirak hisselerinin bu bent kapsamında devrinde, devralan şirketin hisselerinin devreden şirketin ortaklarına verilmesi halinde, devredilen taşınmaz ve iştirak hisselerine ilişkin borçların da devri zorunludur.

5520 sayılı Kanununun 19'uncu maddesinin dördüncü fıkrasında ise *"Bu maddeye göre yapılacak bölünmelerde aktifi ve pasifi düzenleyici hesaplar, ilgili olduğu aktif veya pasif hesapla birlikte devrolunur."* denilmiştir.

3. Türk Ticaret Kanunu'nda Bölünmesine İzin Verilen Ticaret Şirketleri Ve Kooperatifler

TTK'da sadece sermaye şirketlerine ve kooperatiflere bölünme izni verilmiştir. Diğer bir ifadeyle, Kanun bölünebilen şirketleri sınırlayıcı bir tarzda belirlemiştir.

Ancak, hükmün, her sermaye şirketinin ve kooperatif şirketin kendi genel türü içinde bölüneceği şeklinde yorumlanmaması gerekir.

Kooperatifin, bir anonim şirkete ve/veya limited şirkete bölünmesine engel yoktur.

Buna karşılık bir kooperatif şahıs şirketlerine bölünemez ve tersi de mümkün değildir⁶. Şahıs şirketleri, yani kolektif ve komandit şirketler, hükmün kapsamı dışında bırakıldığından, şahıs şirketleri bölünmeye taraf olamazlar⁷.

Bölünme, kooperatiflerin malvarlıklarını tamamen veya kısmen kendilerinden ayırarak tasfiyesiz olarak ve kısmî küllî halefiyet yoluyla başka sermaye şirketlerine veya kooperatiflere devretmeleri ve bunun karşılığında bölünen kooperatifin ortaklarının devralan şirket veya kooperatiflerde ortak konumunu kendiliğinden elde etmeleridir⁸.

4. Kooperatifler Açısından Bölünme Türleri

Kooperatiflerin bölünmesiyle ilgili tek bir model söz konusu değildir; bölünmenin görünüş şekilleri oldukça çeşitlidir.

Bu değişik görünüş şekillerinin farklı sonuçları bakımından bölünme, öğretide, **"kavramsal olmayan"** ve **"kavramsal olan"** bölünme olarak ikiye ayrıldığı gibi; **"yatay"** ve **"dikey"** bölünme olarak da ayrılmaktadır. Kavramsal olmayan bölünme de kendi içinde ikiye ayrılmaktadır.

Bölünmeye katılacak kooperatif veya şirketlerin mevcut olup olmamasına göre, **"devralma suretiyle"** bölünme ile **"yeni kuruluş suretiyle"** bölünme; bölünme sonucu elde edilen payların bölünen şirketteki eski paylara eşdeğer olup olmamasına göre **"eşdeğer"** ve **"eşdeğer olmayan"** bölünme şeklinde de ayrıma tabi tutulmaktadır⁹.

Aynen bunun gibi yatay ve dikey bölünmenin de kendi içinde alt ayrımları vardır. Yatay bölünme, malvarlığı bölümlerinin devralan taraflara eşit bölünmesi sonucunu doğururken (**kardeş kooperatifler veya şirketler**); dikey bölünmede ayrılan malvarlığı bölümleri bağlı ortaklıklara (**yavru şirketler veya kooperatifler**) devredilir.

6) Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu

7) Durgut, Ramazan, 6102 Sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Şirketlerin Bölünmesi ve Bölünmeye Hâkim İlkeler; Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, S.126, 2012, s.18; Çeker, Mustafa, Ticaret Şirketlerinin Genel Hükümleri ve Yeniden Yapılandırılmaları, Ege Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.16, S.3-4, 2012, s.118

8) Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu

9) Durgut, 2012, s.3

Yatay ve dikey bölünme de kendi içlerinde çeşitli ayrımlara tabi tutulmaktadır.

Yatay bölünme, tam ve kısmi bölünme, devralma ve yeni kuruluş yoluyla bölünme ile simetrik ve asimetrik bölünme olarak ayrılırken; dikey bölünme, ayırma ve işletme bölünmesi olarak iki alt türe ayrılmaktadır¹⁰.

TTK'nın 159'uncu maddesinde tam ve kısmi bölünme ile ayırma (*yavru şirket kurma*); m.161/f.2'de ise, oranların korunduğu ve oranların korunmadığı bölünme düzenlenmiştir¹¹.

TTK'nın 159'uncu maddesine göre, kooperatifler “tam” ve “kısmî” olmak üzere iki şekilde bölünebilirler.

Tam bölünmede, kooperatifin tüm malvarlığı bölümlere ayrılır ve diğer kooperatif veya şirketlere devrolunur.

Böylece, bölünen kooperatifin ortakları, devralan kooperatiflerin veya şirketlerin paylarını ve haklarını iktisap ederler, *tam bölünüp devrolunan kooperatif sona erer ve ticaret unvanı ticaret sicilinden silinir.*

Yani, tam bölünmede bölünen kooperatifin malvarlığının tümü bölünür ve mevcut veya yeni kurulacak en az iki şirkete veya kooperatife geçer.

Bölünen kooperatif, ortadan kalkar. Bölünen kooperatifin ortakları devralan şirketin veya kooperatifin ortakları olurlar¹².

Kısmî bölünmede ise, kooperatifin malvarlığının bir veya birden fazla bölümü, diğer şirketlere veya kooperatiflere devrolunur.

Bölünen kooperatifin ortakları, devralan şirketlerin veya kooperatiflerin paylarını ve haklarını iktisap ederler veya bölünen kooperatif, devredilen malvarlığı bölümlerinin karşılığında devralan şirketlerdeki veya kooperatiflerdeki payları ve hakları elde ederek yavru şirketini veya kooperatifini oluşturur.

Bir başka deyişle; kısmî bölünmede bölünen kooperatifin malvarlığının tamamı değil bir veya bir kaç kısmı bölünmeye tâbi tutulur ve bu bölümler kooperatiften ayrılır ve mevcut veya yeni kurulacak başka bir şirkete ya da kooperatife devredilir.

Bölünen kooperatifin ortakları, devralan şirkette veya kooperatifte ortak olurlar. Bölünen kooperatif ortadan kalkmaz, elinde kalan malvarlığı ile faaliyetine devam eder ve bu kooperatifin ortakları bölünen kooperatifte ortak olmaya devam ederler.

Tam ve kısmi bölünmenin yanında, *devralan şirkette/şirketlerde ortaklara tahsis edilecek pay* yönünden bölünmenin aşağıda belirtilen iki türünden de bahsedebiliriz:

- (1) Oranın korunduğu bölünme
- (2) Oranın korunmadığı bölünme.

Bu iki tür bölünme için, kaynak Kanunda **simetrik bölünme** ve **simetrik olmayan (asimetrik) bölünme** terimleri kullanılmıştır. Her iki tür de pay oranlarının aynen korunması veya değişmesi

10) Durgut, 2012, s.3

11) Durgut, 2012, s.3

12) Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu



ile, yani oran bağlamında tanımlandığından, kanunî terimde bu sözcüğün kullanılması tercih edilmiştir¹³.

Simetrik (oranın korunduğu) bölünme, ortaklar bölünen şirkette veya kooperatifte sahip oldukları (**mevcut**) pay oranını aynen korurlar.

Oranın korunduğu bölünme, **eşdeğer bölünme** olarak da adlandırılmaktadır¹⁴.

Bu çeşit bölünme hem devralma hem de yeni kuruluş için geçerlidir. **Asimetrik (oranın korunmadığı) bölünme** ise, bölünen şirketlerin veya kooperatiflerin ortaklarına, devralan veya yeni kurulan şirketlerde yahut kooperatiflerde, mevcut pay oranları değiştirilerek pay tahsis edilmektedir. Oranın korunmadığı bölünme **eşdeğer olmayan bölünme** olarak da adlandırılmaktadır¹⁵.

TTK, oranın korunduğu ve korunmadığı bölünmeyi geniş bir tarzda düzenleyerek bölünmeye katılan kooperatiflere ve ortaklara, bölünmeyi şekillendirmede geniş hareket alanı ve olanağı tanımıştır.

Bu esneklik, kooperatifin yeniden yapılandırılmasında kanunî engelleri kaldırma anlayışından kaynaklanmaktadır.

Bu esneklik ilkesi sayesinde, gerekli nisap ile karar alınmışsa bölünen (devreden) kooperatifin ortakları; birleşmeye katılan şirketlerde oranlarını koruyarak veya korumayarak pay iktisap edebilirler; bölünen kooperatiften çıkabilirler; devralan veya yeni kurulan şirketlerin bazılarında ve tümüne katılmayabilirler; bölünen şirketteki paylarını artırabilirler¹⁶.

Hatta, bu şekilde kooperatifin malvarlığının bölünme yoluyla ortaklar arasında paylaşılması da mümkündür. Böylece bölünme, somut olayın gerekliliklerine göre çeşitli kombinasyonlar yapılabilir¹⁷.

5. Özet Ve Sonuç

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda sadece sermaye şirketlerine ve kooperatiflere bölünme izni verilmiştir. Bu bağlamda, bir kooperatifin başka bir kooperatife, anonim veya limited şirkete bölünmesi mümkündür.

Buna karşılık bir kooperatif kolektif veya komandit şirkete bölünemez.

Bölünme, kooperatifin malvarlıklarını tamamen veya kısmen kendisinden ayırarak tasfiyesiz olarak ve kısmî küllî halefiyet yoluyla başka sermaye şirketlerine veya kooperatiflere devretmesi ve bunun karşılığında bölünen kooperatifin ortaklarının devralan şirketlerde veya kooperatiflerde ortak konumunu kendiliğinden elde etmeleridir.

Kooperatifler tam ve kısmî olmak üzere iki şekilde bölünebilirler. Ancak, kooperatiflerin bölünmesiyle ilgili tek bir model söz konusu değildir.

13) Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu

14) Erdem, Nuri, 6102 Sayılı Yeni TTK'ya Göre Anonim Ortaklık Pay Sahiplerinin Müktesep (Kazanılmış) Hakları, Regesta Ticaret Hukuku Dergisi, C.2, S.1, 2012, s.82

15) Erdem, 2012, s.82

16) Türk Ticaret Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu

17) Durgut, 2012, s.8

Tam bölünmede, kooperatifin tüm malvarlığı bölümlere ayrılır ve diğer kooperatif veya şirketlere devrolunur.

Böylece, tam bölünüp devrolunan kooperatif sona erer ve ticaret unvanı ticaret sicilinden silinir. Kısmî bölünmede ise, kooperatifin malvarlığının bir veya birden fazla bölümü, diğer kooperatif veya şirketlere devrolunur.

Kısmî bölünmede, bölünen kooperatif ortadan kalkmaz, elinde kalan malvarlığı ile faaliyetine devam eder ve bu kooperatifin ortakları bölünen kooperatifte ortak olmaya devam ederler.

Diğer yandan, **TTK**, oranın korunduğu ve korunmadığı bölünmeyi geniş bir tarzda düzenleyerek bölünmeye katılan kooperatiflere ve ortaklara, bölünmeyi şekillendirmede geniş hareket alanı ve olanağı tanımıştır.

Bu yönüyle, bölünme, kooperatifler ve ortakları açısından gerektiğinde başvurulabilecek önemli bir müessesedir.

Kaynakça :

Çeker, Mustafa (2012). Ticaret Şirketlerinin Genel Hükümleri ve Yeniden Yapılandırılmaları. Ege Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.16,S.3-4, s.99-120.

Durgut, Ramazan (2012). 6102 Sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Şirketlerin Bölünmesi ve Bölünmeye Hâkim İlkeler. Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi,S.126, s.1-18.

Erdem, Nuri (2012). 6102 Sayılı Yeni TTK'ya Göre Anonim Ortaklık Pay Sahiplerinin Müktesep (Kazanılmış) Hakları. Regesta Ticaret Hukuku Dergisi, C.2, S.1, s.29-44.

Uluslan, Hikmet, Koçsoy, Murat (2013). 6102 Sayılı Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Kısmi Bölünme İşlemi: Kurumlar Vergisi Kanunu İle Karşılaştırılması ve Muhasebeleştirilmesi. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, C.9, 18, s.255-282.

T.C. Yasalar (09.07.1956) 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu, Ankara: Resmi Gazete (9353 sayılı)

T.C. Yasalar (14.02.2011) 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, Ankara: Resmi Gazete (27846 sayılı)

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



KOOPERATİFLERDE GENEL KURUL TOPLANTI VE KARAR NISAPLARINA YÖNELİK DÜZENLEMELER

Özdem SATICI TOPRAK*

I - Giriş

Genel kurul toplantıları kooperatiflerde yılda en az bir defa olağan olarak yapılması gereken tüm ortakların katılımıyla gerçekleşen müzakerelerdir.

Bununla birlikte 2018 yılında Kooperatifler Kanunu'nda yapılan değişiklikle birlikte olağan genel kurul toplantılarının azami üç yıl birleştirilmek suretiyle yapılmasının yolu açılmıştır.

Genel kurul toplantılarında Kooperatif taşınmazlarının satışı, ihraç olunan ortağın ihracının görüşülmesi, kooperatif yöneticilerinin ücretlerinin belirlenmesi gibi önemli kararlar alındığından Yasada ve kooperatif ana sözleşmelerinde genel kurul toplantıları için çağrı, şekil, gündem ve nisaplar bakımından belirli düzenlemelere gidilmiş; bu hükümlere uyulmaksızın icra edilen genel kurul toplantılarının mahkeme kararıyla iptali yahut butlanına imkan verilmiştir. Dolayısıyla, kooperatiflerde genel kurul kararlarının idari makamlar veya ilgili bakanlıklarca iptali mümkün olmayıp, bu hususta mahkemece karar verilmesi gerekmektedir.

II - Genel Kurul Toplantılarında Normal Kararlar İçin Toplantı Ve Karar Nisabı

Kooperatifler Kanunu'nda genel kurul toplantılarının ne şekilde yapılacağına ilişkin hususların düzenlenmesi ana sözleşmeye bırakılmıştır. **(KK Md.45/2)**

Bu durumun tek istisnası yapı kooperatifleri olup, bu kooperatiflerde toplantının yapılabilmesi için ortakların en az 1/4 'ünün şahsen veya temsilen toplantıda bulunması zorunlu tutulmuştur. **(KK Md.45/3)**

Dolayısıyla, yapı kooperatiflerinde genel kurul toplantılarının ifası için ortakların dörtte birinin şahsen yani bizzat veya temsilen yani dolaylı olarak toplantıda bulunması şart kılınmıştır. Buna göre örneğin ortak sayısı 100 olan bir kooperatifte genel kurulun toplanabilmesi için 25 ortağın şahsen veya temsilen toplantıya iştirak etmesi gerekmektedir.

*Gümrük ve Ticaret Başmüfettişi, Ticaret Bakanlığı

Bu nisap gerek ilk toplantıda ve gerekse erteleme nedeniyle ikinci kez toplanan genel kurulda aranacaktır.

Diğer kooperatif türleri ile ilgili olarak ana sözleşmelere bakıldığında, bazı kooperatif türlerinde genel kurulun toplanabilmesi ve gündemdeki konuların görüşebilmesi için, kooperatife kayıtlı ortaklardan genel kurula katılma hakkına sahip olanların en az 1/10'unun şahsen veya temsilen toplantıda hazır bulunması gerektiği, bazı kooperatif türlerinde ise bu nisabın 1/4 olarak belirlendiği, ancak tüm kooperatiflerde ilk toplantıda nisap temin edilemediği takdirde ikinci toplantıda nisap aranmadığı şeklinde düzenlemelere yer verildiği görülmektedir.¹

Örneğin esnaf sanatkarlar kredi ve kefalet kooperatifleri genel kurul toplantılarının yapılabilmesi için genel kurula katılma hakkı olan ortakların 1/10'unun şahsen veya temsilen toplantıda hazır bulunması gerekmekte iken üretim ve pazarlama kooperatiflerinde bu nisap 1/4 olarak belirlenmiştir. Tarım Satış Kooperatifleri Kanunu'na tabi tarım satış kooperatiflerinde de genel kurul nisaplarının ana sözleşme ile belirlenmektedir. **(4572 SK Md.3/5)**

Bu kooperatiflerde genel kurul toplantılarının açılabilmesi için genel kurula katılma hakkı olan ortakların yarısından fazlasının bizzat hazır bulunmaları ve ortaklar cetvelini imzalamaları, ilk toplantıda toplantı nisabı sağlanmadığı takdirde, ikinci toplantıda en az divan heyetini ve yönetim kurulu asıl ve yedek üye sayısını oluşturacak sayıda ortağın bizzat hazır bulunmaları ve ortaklar cetvelini imzalamaları şart kılınmıştır.

Bununla birlikte bu kooperatiflerde, yönetim kurulu üyelerinin ibrası; bunlara yapılacak ödemeler; yönetmelikler ile diğer düzenleyici işlemlerin kabulü veya değiştirilmesi; yönetmelikte genel kurulun yetkisinde tanımlanan gayrimenkul alımı ve satımı ile gayrimenkullerin değerlendirilmesi, kredi kullanımı, yatırım, imalat ve inşaat iş ve işlemleri; alacakların terkin; şube açmaya ve işletme kurmaya, şirket ve diğer teşekküllere iştirak etmeye veya çıkmaya ilişkin kararların alınabilmesi için her halükarda genel kurula katılma hakkına sahip ortakların en az 1/10'unun (*genel kurula katılma hakkına sahip ortak sayısı 1.000'in üzerinde ise 1/20'sinin*) bizzat toplantıda bulunması ve ortaklar cetvelini imzalaması gerektiğine hükmedilmiştir.²

Daha önce de belirttiğimiz üzere yasa koyucu genel kurul toplantılarının yapılabilmesi için gerekli nisapla ilgili hususların ana sözleşme ile düzenlenmesine imkan vermekle birlikte sadece yapı kooperatiflerinde her toplantıda asgari 1/4 oranının aranması gerektiğini belirtmiştir. **(KK Md.45/2)**

Bu düzenlemeye paralel olarak bu kooperatiflere ait ana sözleşmelerde genel kurulun toplanabilmesi ve gündemdeki konuların görüşebilmesi için, kooperatife kayıtlı ortakların en az 1/4'nün şahsen veya temsilen toplantıda hazır bulunmasının şart olduğu, ilk ve müteakip toplantılarda aynı nisabın aranacağı ifade edilmiştir.³

1163 Sayılı Kooperatifler Kanunu'nda toplantı nisabının ana sözleşmeler vasıtasıyla belirlenmesine izin verilmiş iken karar nisapları yasada düzenlenmiştir. Buna göre kanun veya ana sözleşmede aykırı hüküm bulunmadıkça genel kurul kararlarında oyların yarından bir fazlası aranacaktır. **(KK Md.51/1)** Bu tür kararlara organ seçimleri de dahildir.

Uygulamada salt çoğunluk olarak bilinen yarından bir fazla kavramı özellikle oyların çift sayıda olduğu durumlarda rahatlıkla ifade edilebilirken, tek sayılarda buçuklu bir sonuç çıkması nedeniyle farklı bir tanımlamayı gerektirmektedir.

1) <https://koop.gtb.gov.tr/bilgi-bankasi/ornek-anasozlesmeler/bakanlikca-kurulus-izni-verilen-kooperatif-ve-ust-kuruluslari-ornek-anasozlesmeleri>

2) <http://koop.gtb.gov.tr/data/5491743af293703cbcd0b43/21-%20Tar%C4%B1m%20Sat%C4%B1%C5%9F%20Kooperatif%20%C3%96rnek%20Anas%C3%B6zle%C5%9Fmesi.pdf>

3) <http://yapikooperatifportal.csb.gov.tr/portal/repository/pdf/1.pdf>



Buna göre, konuyla ilgili farklı değerlendirmeler bulunmakla birlikte hakim görüş salt çoğunluğun tek sayılarda yaridan az olmayan, çift sayılarda ise yaridan bir fazla olan çoğunluğu işaret ettiği şeklinde oluşmuştur. ⁴

III - Önemli Kararlar İçin Toplantı ve Karar Nisabı

Yasa koyucu bazı kararların taşıdığı önem nedeniyle farklı toplantı ve karar nisabı belirlemiştir. Buna göre kooperatifin dağılması, başka bir kooperatifle birleşmesi veya ana sözleşmenin değiştirilmesi gibi kararlarda fiilen kullanılan oyların 2/3 çoğunluğu gerekmektedir. **(KK Md.51/2)**

Görüleceği üzere burada yasanın belirlediği nisap toplantı nisabından ziyade karar nisabıdır.

Dolayısıyla, kooperatifin dağılması (**tasfiye**), başka bir kooperatifle birleşme yahut ana sözleşmenin değiştirilmesi gibi kararlarda ana sözleşmelerinde belirlenen toplantı nisabını sağlayacak ve bu toplantılarda fiilen kullanılan oyların 2/3 çoğunluğu ile karar alacaklardır.

Birleşme kararı bir kooperatifle olabileceği gibi Türk Ticaret Kanunu'nda kooperatiflerle birleşmesine izin verilen ticaret şirketleri ile ilgili kararları da kapsayacaktır. **(TTK Md.137/3)**

Dolayısıyla, bir kooperatifin başka bir kooperatifle birleşmesi yahut örneğin bir anonim şirketle birleşmesi gibi kararlarda belirttiğimiz nisabın sağlanması gerekecektir.

Yasada, birleşme, dağılma ve ana sözleşmenin değiştirilmesi ile ilgili kararlara aranacak nisaplarla ilgili olarak ana sözleşmeye daha ağır hükümlerin konmasına izin verilmiş, ancak bu oranın hafifletilmesi uygun görülmemiştir. **(KK Md.51/2)**

Kooperatifler Kanunu'nda genel kurul toplantılarında alınacak kararlar için en ağır nisap ortakların şahsi sorumluluklarının ağırlaştırılması veya ek ödeme konulmasına ilişkin kararlar için öngörülmüştür.

Zira anılan yasada, bu tür kararlar için bütün ortakların 3/4'ünün rızasının aranmasına hükmedilmiştir. **(KK Md.52/1)**

Görüleceği üzere, diğer nisaplarda kararın onaylanmasında genel kurula katılan ortakların belirli bir oranı aranmış iken, ortakların şahsi sorumluluklarını artıran veya ek ödeme ihdas eden kararlarda kooperatife kayıtlı bütün ortakların belirli bir oranının rızası aranmakta ve bu oran hem toplantı hem de karar nisabını kapsamaktadır.

Dolayısıyla, bu tür kararlarda kooperatife kayıtlı ortak sayısının 3/4'nünün olumlu oyunun sağlanmış olması gerekmektedir.

Çekimser oylar aleyhte oy olarak kabul edilmektedir. ⁵

Ancak belirtmek gerekir ki ortakların şahsi sorumluluklarının artması şayet kooperatifin başka bir kooperatifle veya ticaret şirketiyle birleşmesi nedeniyle ortaya çıkmış ise bu noktada fiilen kullanılan oyların 2/3'ü değil; bütün ortakların 3/4 'ünün rızasının alınması icap etmektedir. **(TTK Md.151/1-d)**

Ancak, kooperatiflerde yukarıda belirttiğimiz nisabın aranması için ortakların şahsi sorumluluklarının artırılması yahut ek ödeme talebinde bulunulmuş olması gerekmektedir.

4) Bkz. 20/11/1981 tarihinde kabul edilen Danışma Meclisi İç Tüzüğü'nün 115. Maddesi ilk fıkrası

5) Y.11.HD.E.5096, K.4999, T.29/11/1982

Ortaklardan kooperatif işlerinin görülmesi için talep edilen aidat, ara ödeme gibi tutarlarla ilgili kararlar için normal karar nisabı yeterli olacaktır.

Bu noktada şahsi sorumluluklarının ağırlaştırılması ve ek ödeme gibi kavramların tanımlanmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Bilindiği üzere kooperatifler sınırlı sorumluluk esasının benimsenmiş olduğu, dolayısıyla, kooperatifin borçlarından her ortağın ana sözleşmede yer alan tutar kadar sorumlu olduğu kurumlardır. **(KK Md.30)**

Buna göre örneğin kooperatif ana sözleşmesinde her ortağın mali sorumluluğu 500 TL **(veya ortaklık payının iki katı)** olarak belirlenmiş ise bu kooperatifin malvarlığına yönelik olup kısmen veya tamamen karşılanamayan taleplerde her ortak bu tutarı ödemekle yükümlü olacaktır.

Yasada belirtilen şahsi sorumlulukların ağırlaştırılması, ortakların ödemekle yükümlü olduğu bu tutarın artırılmasına yönelik kararları kapsamakta, örneğimizde bu tutarın 700 TL'ye **(veya ortaklık payının üç katına)** çıkartılmak istenmesi halinde bütün ortakların 3/4 'ünün rızasının aranması gerekecektir.

Diğer bir önemli karar olan ek ödeme ise kooperatifin bilanço açıklarında kullanılmak üzere ortaklardan alınan ve sadece bu açıkların finansmanında kullanılacak tutarları ifade etmektedir. **(KK Md.31)**

Yargıtay tarafından geçmişte verilen kararlarda da öncelikle genel kurulda ortaklardan talep edilen tutarın ek ödeme niteliğinde olup olmadığı belirlenmiş ve buna göre genel kurulda aranacak nisap sağlanmamış ise kararın batıl olduğuna hükmedilmiştir. ⁶

IV - Sonuç

Genel kurul toplantıları kooperatiflerin faaliyetleri ile ilgili olarak önemli kararların alındığı, yönetim ve denetim kurulu üyelerinin seçildiği, ibra edildiği, ortaklarca yapılacak ödentilerin belirlendiği toplantılardır.

Yasada sınırlı sayıda bazı kararlar için farklı toplantı ve karar nisabı belirlenmiş; bu kararlar dışındaki genel kurul toplantıları için toplantı nisabının ana sözleşmelerde gösterilmesini, karar nisabının ise yarıdan bir fazla olmasına hükmetmiştir.

Ancak, kooperatifin dağılması, birleşmesi yahut ana sözleşmenin değiştirilmesi için genel kurulda fiilen kullanılan oyların 2/3'ü, ortakların şahsi sorumluluklarının artırılması yahut ek ödeme konulması gibi kararlarda ise bütün ortakların 3/4'ünün rızasını şart koşmuştur.

Genel kurul toplantılarında alınan kararların yasada emredilen nisapların sağlanmadan alınmış olması bu kararlar için iptal veya hükümsüzlük nedeni olabileceğinden, alınan kararın niteliğine göre aranan olumlu oyların elde edilmiş olması önem taşımaktadır.

6) Y.23.HD. E.2013/7226, K.2014/329



SON DEĞİŞİKLİKLER IŞIĞINDA KOOPERATİFLERLE İLGİLİ KANUNLARDA CUMHURBAŞKANINA VERİLEN GÖREV VE YETKİLER

Mustafa YAVUZ*

1. Giriş

6771 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun¹ ile Anayasada önemli değişiklikler yapılmış ve bunun sonucunda parlamenter hükümet sisteminden Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmiştir.

Bu kapsamda, Anayasanın yürütme organına ilişkin hükümlerinde değişikliğe gidilmiş ve ayrıca Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan tüzük şeklindeki düzenleyici işlem uygulamasına son verilmiştir.

Buna bağlı olarak, 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu² (KoopK) ve 4572 sayılı Tarım Satış Kooperatif ve Birlikleri Hakkında Kanunda³ da bazı yasal değişikliklerin yapılması zorunluluğu hâsıl olmuştur.

Öte yandan, Kasım 2019'da yapılması planlanan 27. Yasama Dönemi milletvekili genel seçimi ve Cumhurbaşkanlığı seçimi tarihinin 24.06.2018 olarak değiştirilmesi nedeniyle, ivedi olarak yapılması gereken bazı düzenlemeler için 7142 sayılı Yetki Kanunuyla⁴ Bakanlar Kuruluna kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi verilmiştir. Anılan Kanunun verdiği yetkiye istinaden Bakanlar Kurulunca 700 sayılı KHK⁵ çıkartılmış ve bu KHK ile KoopK ve 4572 sayılı Kanunun bazı maddelerinde değişiklik yapılmıştır.

* Gümrük ve Ticaret Uzmanı

1) 6771 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 11.02.2017 tarihli ve 29976 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

2) 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu, 10.05.1969 tarihli ve 13195 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

3) 4572 sayılı Tarım Satış Kooperatif ve Birlikleri Hakkında Kanun, 16.06.2000 tarihli ve 24081 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

4) 7142 sayılı 6771 Sayılı Kanunla Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Çeşitli Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Konusunda Yetki Kanunu, 18.05.2018 tarihli ve 30425 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

5) 700 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 07.07.2018 tarihli ve 30471 sayılı mükerrer ikinci Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.



Bu arada, kooperatiflerle ilgili bir diğer kanun olan 1581 sayılı Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Kanununda⁶ , cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi bağlamında herhangi bir değişiklik yapılmadığını belirtelim.

İşte bu çalışmada, son değişiklikler ışığında kooperatiflerle ilgili kanunlarda Cumhurbaşkanına verilen görev ve yetkiler açıklanmıştır.

2. 1163 Sayılı Kooperatifler Kanununda Cumhurbaşkanına Verilen Görev Ve Yetkiler

2.1. Kooperatiflerde Ortaklık Payının İtibari Değerinin Artırılması

Kooperatiflerde ortaklık paylarının tamamı, kooperatifin sermayesini oluşturur.

Kooperatife giren her şahsın en az bir ortaklık payı alması ve bunun bedelini kooperatife ödemesi gerekir.

Anasözleşme ile en yüksek had tespit ederek bir ortak tarafından bu had dâhilinde birden fazla pay alınmasına izin verilebilir (**KoopK md. 19/1**).

Anılan hükmün ikinci fıkrasında, bir ortaklık payının değerinin 100.000 lira olduğu, kooperatife giren ortakların en çok 5.000 pay taahhüt edebileceği, kooperatifler üst kuruluşuna iştirak edenlerin ise en az 50 pay taahhüt edeceği, ortaklık payının değerinin Bakanlar Kurulu kararı ile artırılabilceği öngörülmüştür.

Bununla birlikte, 700 sayılı KHK'nın 57/1-a maddesiyle, **KoopK**'nın 19. maddesinin ikinci fıkrasındaki "Bakanlar Kurulu" ibaresi "**Cumhurbaşkanı**" şeklinde değiştirilmiştir.

Bu durumda, kooperatiflerde ortaklık payının değerini artırma yetkisi artık Cumhurbaşkanı tarafından kullanılacaktır.

Öte yandan, 700 sayılı KHK'nın geçici 1. maddesinde, "*Bu Kanun Hükümünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce, bu Kanun Hükümünde Kararname ile değişiklik yapılan kanunların ve kanun hükümünde kararnamelerin ilgili maddeleri gereğince yürürlüğe konulmuş olan tüzükler, nizamnameler, Başbakanlık ve Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan yönetmelikler ile diğer işlemler yürürlükten kaldırılmadıkça geçerliliğini sürdürür.*" hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan, Bakanlar Kurulunun 14.07.2009 tarihi ve 2009/15233 sayılı Kararıyla⁷ KoopK'ya tabi kooperatiflerde, bir ortaklık payının değeri 100 TL'ye yükseltilmiştir.

Bu çerçevede, 700 sayılı KHK'nın geçici 1. maddesi uyarınca, kooperatiflerde ortaklık payını asgari 100 TL'ye çıkaran 2009/15233 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, farklı bir düzenlemeye gidilmedikçe uygulanmaya devam edilecektir.

2.2. Danışma Kurulunun Görev ve Yetkileri ile Çalışma Şekil ve Şartlarının Tespit Edilmesi

KoopK'nın 80. maddesinde, Türkiye Milli Genel Kooperatifler Birliği Genel Yönetim Kurulu ile Devlet Planlama Teşkilatı, Ticaret, Tarım, Maliye, Köy İşleri, İmar ve İskan, Milli Eğitim ve Sanayi Bakanlıkları, kooperatifleri finanse eden bankalar ve Türkiye Kooperatifçilik Kurumunun birer

6) 1581 sayılı Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Kanunu, 28.04.1972 tarihi ve 14172 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

7) Bakanlar Kurulunun 14.07.2009 tarihli ve 2009/15233 sayılı Kararı, 23.07.2009 tarihli ve 27297 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.



temsilcinin iştirakiyle “**Türkiye Kooperatifleri Danışma Kurulu**” kurulması, bu kurulun görev ve yetkileri ile çalışma şekil ve şartlarının ise Ticaret Bakanlığınca hazırlanacak bir tüzükle tespit olunması öngörülmüştür.

Bu kapsamda, kooperatifçilikle ilgili aksaklık ve sorunları saptamak, çözüm yollarını belirlemek ve ayrıca kooperatifler ve birliklerle yetkili kamu kurum ve kuruluşları arasındaki eşgüdümü sağlayacak önerilerde bulunmakla görevli Türkiye Kooperatifleri Danışma Kurulu oluşturulmuş ve anılan Kurulun görev ve yetkileri ile çalışma şekil ve şartlarına ilişkin hükümler, 10.02.1995 tarihli ve 95/6593 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Türkiye Kooperatifleri Danışma Kurulu Tüzüğü⁸ ile belirlenmiştir.

Bu defa, 700 sayılı KHK'nın 57/1-b maddesiyle, KoopK'nın 80. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “**Ticaret Bakanlığınca hazırlanacak bir tüzükle**” ibaresi “**Cumhurbaşkanınca çıkarılan yönetmelikle**” şeklinde değiştirilmiştir.

Yapılan değişiklikle, Türkiye Kooperatifleri Danışma Kurulunun görev ve yetkileri ile çalışma şekil ve şartlarını belirleme yetkisi Cumhurbaşkanına verilmiştir.

Ancak, 700 sayılı KHK'nın geçici 1. maddesine istinaden, Cumhurbaşkanınca bir değişiklik yapılmadıkça veya yürürlükten kaldırılmadıkça anılan Tüzüğün geçerliliği devam etmektedir.

2.3. Kooperatif Genel Kurul Toplantılarına Katılan Bakanlık Temsilcilerinin Nitelik ve Görevlerinin Belirlenmesi

KoopK'nın 87. maddesi uyarınca kooperatif, kooperatif birliği, kooperatif merkez birliği, Türkiye Millî Kooperatifler Birliği genel kurullarında Bakanlık temsilcisinin bulunması zorunludur. Kooperatif genel kurul toplantıları Bakanlık temsilcisinin huzuru ile açılır ve devam eder.

Temsilciler, toplantının kanunlara, anasözleşmeye ve gündeme göre yürütülmesini denetleme ve temin ile görevlidir.

Genel kurul kararlarını ihtiva eden tutanaklar ile toplantıya katılanların listesi temsilciler tarafından imzalanır. Temsilci, genel kurulda, kanun ve anasözleşmeye aykırı olarak alınan kararlar hakkındaki görüşünü tutanakta belirtir.

Hali hazırda temsilci görevlendirmesi; tarımsal amaçlı kooperatifler için Tarım ve Orman Bakanlığı, yapı kooperatifleri için Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ve bunların dışında kalan diğer kooperatifler için ise Ticaret Bakanlığınca yapılmaktadır.

Diğer taraftan, KoopK'nın 87. maddesinin altıncı fıkrasında, Bakanlık temsilcinin niteliği ve görevinin tüzükte belirtileceği öngörülmüş ve anılan hüküm bağlamında Bakanlar Kurulunun 30.11.1973 tarihli ve 7/7522 sayılı kararıyla, Kooperatif ve Üst Kuruluşların Genel Kurullarında Bulundurulacak Ticaret Bakanlığınca Temsilcisinin Nitelik ve Görevleri Hakkında Tüzük⁹ yürürlüğe konulmuştur.

Bunun yanında, 700 sayılı KHK'nın 57/1-c maddesi ile de anılan hükümdeki “tüzükte” ibaresi “**Cumhurbaşkanınca çıkarılan yönetmelikle**” şeklinde değiştirilmiştir.

Dolayısıyla, kooperatif genel kurul toplantılarına katılan Bakanlık temsilcilerinin nitelikleri ve görevleri, bundan sonra Cumhurbaşkanı tarafından belirlenecektir.

8) Türkiye Kooperatifleri Danışma Kurulu Tüzüğü, 31.03.1995 tarihli ve 22244 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

9) Kooperatif ve Üst Kuruluşların Genel Kurullarında Bulundurulacak Ticaret Bakanlığınca Temsilcisinin Nitelik ve Görevleri Hakkında Tüzük, 10.12.1973 tarihli ve 14738 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.



Lakin daha önce belirtildiği üzere, 700 sayılı KHK'nın geçici 1. maddesi uyarınca, yukarıda belirtilen tüzük halen yürürlüktedir.

2.4. Kooperatif Üst Kuruluşları, İlgili Müesseseler ve Bağımsız Denetim Kuruluşlarının Kooperatifleri Denetlemekle Görevlendirilmelerine İlişkin Esasların Belirlenmesi

KoopK'nın 91. maddesinde, ilgili bakanlığın, kooperatif üst kuruluşlarını, ilgili müesseseleri ve bağımsız denetim kuruluşlarını denetleme işleri için görevlendirebileceği, bunlara müteallik esasların ise aynı Kanununun 90. maddesi gereğince hazırlanacak tüzükte belirtileceği hükme bağlanmıştır.

Bu yetkiye istinaden söz konusu belirleme, Kooperatif Kontrolörleri ve Kooperatiflerin Kontrolörler Üst Kuruluşlar ve İlgili Teşekkül ve Müesseselerce Denetimi Hakkında Tüzük¹⁰ ile yapılmıştır.

Söz konusu Tüzük ile Ticaret Bakanlığına, kooperatif birliklerini, kooperatif merkez birliklerini, Türkiye Milli Kooperatifler Birliğini ve ilgili teşekküllerle müesseseleri denetleme işleri ile görevlendirebilme yetkisi verilmiştir.

Durum böyle iken, 700 sayılı KHK'nın 57/1-ç maddesi ile mezkûr hükümde yer alan “**tüzükte**” ibaresi “*Cumhurbaşkanınca çıkarılan yönetmelikle*” şeklinde değiştirilmiştir.

Bu halde, kooperatif üst kuruluşlarının, ilgili müesseselerin ve bağımsız denetim kuruluşlarının denetleme işleri ile görevlendirebilmesine dair esasları belirleme yetkisi, Cumhurbaşkanının ant içerek göreve başladığı 9 Temmuz 2018 tarihinden itibaren Cumhurbaşkanına geçmiştir.

Bahsi geçen Tüzük ise, 700 sayılı KHK'nın geçici 1. maddesi gereğince uygulanmaya devam olunacaktır.

Ancak, yeri gelmişken bir hususu belirtmek gerekirse, KoopK'nın 91. maddesinin ikinci fıkrası, yapılan değişiklik sonrası “*Bunlara müteallik esaslar 90 ıncı madde gereğince hazırlanacak Cumhurbaşkanınca çıkarılan yönetmelikle belirtilir.*” şeklindedir.

Bahsi geçen hükümde atıf yapılan 90. maddenin mevcut halinde ise herhangi bir “**tüzük**” ve/veya “**yönetmelik**” ibaresi yer almamaktadır.

Esasen, KoopK'nın 5983 sayılı Kanunla değişik 90. maddesinin ikinci fıkrasında, “*Kontrolörlerin seçilme ve çalışma usul ve esasları ile görev ve yetkileri tüzükle tespit olunur.*” hükmü bulunmakta iken, anılan fıkra Anayasa Mahkemesinin 19.01.2012 tarihli ve E.2010/79, K.2012/9 sayılı kararıyla¹¹ iptal edilmiştir.

Dolayısıyla, halen uygulamada olan ve yukarıda açıklanan Kooperatif Kontrolörleri ve Kooperatiflerin Kontrolörler Üst Kuruluşlar ve İlgili Teşekkül ve Müesseselerce Denetimi Hakkında Tüzük dayanaksız kalmıştır.

Bunun yanında, KoopK'nın 91/2. maddesinde yapılan yollamanın da hali hazırda bir karşılığı bulunmamaktadır.

Bu kapsamda, bahsi geçen durumun düzeltilmesi bakımından **KoopK**'nın ilgili hükmünde gerekli değişikliğin yapılması uygun olacaktır.

10) Kooperatif Kontrolörleri ve Kooperatiflerin Kontrolörler Üst Kuruluşlar ve İlgili Teşekkül ve Müesseselerce Denetimi Hakkında Tüzük, 16.10.1975 tarihli ve 15385 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

11) Anayasa Mahkemesinin 19.01.2012 tarihli ve E.2010/79, K.2012/9 sayılı kararı; 29.05.2012 tarihli ve 28307 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

3. 4572 Sayılı Tarım Satış Kooperatif Ve Birlikleri Hakkında Kanunda Cumhurbaşkanına Verilen Görev Ve Yetkiler

3.1. Tarım Satış Kooperatifleri Birliklerinin Destekleme ve Fiyat İstikrar Fonu Kaynaklı Kredi Borçlarının Yeniden Yapılandırılmasına Dair Usul ve Esasların Belirlenmesi

Tarım satış kooperatifleri birliklerinin, 01.05.2000 tarihinden sonra Destekleme ve Fiyat İstikrar Fonu (DFİF) Gider Hesabından ilgili mevzuat uyarınca kullandıkları krediler nedeniyle Hazineye olan borçlarına ödeme kabiliyetinin kazandırılması ve tahsilatın kolaylaştırılması amacıyla 6455 sayılı Kanunla¹² 4572 sayılı Kanuna geçici dördüncü madde eklenmiş ve söz konusu borçlar yapılandırılmıştır.

Bu kapsamda, birliklerin 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun kapsamında takip edilenler de dâhil olmak üzere, 01.05.2000 tarihinden sonra DFİF Gider Hesabından ilgili mevzuat uyarınca kullandıkları krediler ile bu kredilere banka cari faizi veya TEFE/ÜFE aylık değişim oranından düşük olanı basit usulde uygulanmak suretiyle hesaplanarak eklenecek tutarın, anılan maddede belirtilen hükümler uyarınca ödenmesi şartıyla, ilgili kredilere ilişkin olarak mezkûr maddenin yayımı tarihine (11.04.2013) kadar uygulanan faiz, cezai faiz, gecikme faizi, gecikme zammı gibi fer'i alacakların tamamının tahsilinden vazgeçilmesi öngörülmüştür.

4572 sayılı Kanunun geçici 4. maddesinin son fıkrasında ise, birliklerin DFİF borçlarının yapılandırılmasına ilişkin usul ve esasların Bakanlar Kurulunca belirlenmesi hükmüne bağlanmıştır.

Bu yetkiye istinaden, Tarım Satış Kooperatifleri Birliklerinin Destekleme ve Fiyat İstikrar Fonu Kaynaklı Kredi Borçlarının Yeniden Yapılandırılmasına Dair 30.09.2013 tarihli ve 2013/5473 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı¹³ yürürlüğe konulmuştur.

Buna mukabil, 700 sayılı KHK'nın 129/1-a maddesi ile zikredilen fıkradaki "**Bakanlar Kurulunca**" ibaresi "**Cumhurbaşkanınca**" olarak değiştirilmiştir.

Bu durumda, bahsi geçen belirleme artık Cumhurbaşkanı tarafından yapılacaktır.

Ancak, 700 sayılı KHK'nın geçici 1. maddesine göre, söz konusu 2013/5473 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ve bu kararda değişiklik yapan karar (2013/5656) halen yürürlükte dir.

3.2. Birliklerin Hazineye ve Kamuya Olan Borçlarının 4572 Sayılı Kanunun Geçici 7. Maddesi Kapsamında Terkinine Karar Verilmesi ve Buna İlişkin Usul ve Esasların Belirlenmesi

6456 sayılı Kanunla¹⁴ 4572 sayılı Kanuna eklenen geçici yedinci madde ile; 01.05.2000 tarihinden sonra DFİF kaynaklarından kredi kullanan ve anılan maddenin yayımı tarihi itibarıyla kredi bakiyesi bulunan birliklerin, söz konusu maddenin yayımını izleyen üç ay içinde tasfiye kararı almaları ve bu madde hükümlerinden yararlanmak için Ticaret Bakanlığına başvurmaları

12) 6455 sayılı Gümrük Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 11.04.2013 tarihli ve 28615 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanmıştır.

13) Tarım Satış Kooperatifleri Birliklerinin Destekleme ve Fiyat İstikrar Fonu Kaynaklı Kredi Borçlarının Yeniden Yapılandırılmasına Dair 2013/5473 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 08.11.2013 tarihli ve 28815 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanmıştır.

14) 6456 sayılı Kamu Finansmanı ve Borç Yönetiminin Düzenlenmesi Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 18.04.2013 tarihli ve 28622 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanmıştır.



halinde, tasfiye süreçlerinin tamamlanması ve birliğin ticaret sicil kayıtlarının silinmesini takiben, Hazine alacağına dönüşen DFİF kaynaklı kredi borçlarının ve 6183 sayılı Kanun hükümlerine göre takip edilen borçları ile kamuya olan diğer borçlarının tasfiye kararının Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde yayımlandığı tarih itibarıyla bakiyelerinin terkin edilmesi hususunda Ticaret Bakanlığının talebi ve Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakanın teklifi üzerine Bakanlar Kurulunun yetkili olduğu hükme bağlanmıştır.

Bahse konu geçici 7. maddenin son fıkrasında da, anılan maddenin uygulanmasına ve tasfiye işlemlerine ilişkin usul ve esasların Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın görüşü üzerine Ticaret Bakanlığı tarafından sevk edilecek Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenmesi öngörülmüştür.

Bu doğrultuda, Tasfiye Kararı Alan Tarım Satış Kooperatifleri Birliklerinin Tasfiyelerine İlişkin Usul ve Esasların Belirlenmesi ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Olan Borçlarının Terkin Edilmesine Dair 26.11.2013 tarihli ve 2013/5680 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı¹⁵ yürürlüğe konulmuştur.

Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçilmesi bağlı olarak da, 700 sayılı KHK'nın 129/1-a maddesi ile 4752 sayılı Kanununun geçici 7. maddesinin birinci fıkrasında yer alan "*Bakanlığın talebi ve Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakanın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu*" ibaresi "**Cumhurbaşkanı**" şeklinde, yedinci fıkrasında yer alan "**Bakanlar Kurulu**" ibaresi "**Cumhurbaşkanı**" şeklinde ve sekizinci fıkrasında yer alan "*Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın görüşü üzerine Bakanlık tarafından sevk edilecek Bakanlar Kurulu*" ibaresi "**Cumhurbaşkanı**" şeklinde değiştirilmiştir.

Söz konusu değişiklik ile bahsi geçen yetkiler Cumhurbaşkanına verilmiştir. Tekrar etmek gerekirse, 700 sayılı KHK'nın geçici 1. maddesi uyarınca, mezkûr 2013/5680 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının geçerliliği devam etmektedir.

4. Sonuç

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında 2017 yılında yapılan değişiklikler kapsamında, 24 Haziran 2018 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi ve Cumhurbaşkanlığı seçimleri birlikte yapılmış ve bu seçimleri takiben Cumhurbaşkanının yemin ederek göreve başladığı 9 Temmuz 2018 tarihinde de ülkemizde parlamenter hükümet sisteminden Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçilmiştir.

Bahsi geçen tarihten önce yeni hükümet sistemine geçiş için ilgili kanunlarda bir takım düzenlemelerin yapılması amacıyla Bakanlar Kuruluna kanun hükmüne kararname çıkarma yetkisi verilmiş ve anılan yetki çerçevesinde çıkarılan 700 sayılı KHK ile 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu ve 4572 sayılı Tarım Satış Kooperatif ve Birlikleri Hakkında Kanunun bazı maddelerinde değişiklik yapılmıştır.

KoopK'da yapılan değişiklikler ile kooperatiflerde ortaklık payının itibari değerinin artırılması, Türkiye Kooperatifleri Danışma Kurulunun görev ve yetkileri ile çalışma şekil ve şartlarının tespit edilmesi, kooperatif genel kurul toplantılarına katılan bakanlık temsilcilerinin nitelik ve görevlerine ilişkin yönetmelik ile kooperatif üst kuruluşları, ilgili müesseseler ve bağımsız denetim kuruluşlarının kooperatifleri denetlemekle görevlendirilmelerine ilişkin esaslara dair yönetmeliğin yürürlüğe konulması; 4572 sayılı Kanunda yapılan değişikliklerle de tarım satış kooperatifleri birliklerinin destekleme ve fiyat istikrar fonu kaynaklı kredi borçlarının yeniden yapılandırılmasına dair usul ve esaslar ile söz konusu birliklerin Hazineye ve kamuya olan borçlarının anılan Kanun kapsamında terkinine karar verilmesine ve buna dair usul ve esasların belirlenmesine ilişkin görev ve yetkiler Cumhurbaşkanına verilmiştir.

15) *Tasfiye Kararı Alan Tarım Satış Kooperatifleri Birliklerinin Tasfiyelerine İlişkin Usul ve Esasların Belirlenmesi ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Olan Borçlarının Terkin Edilmesine Dair 2013/5680 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 18.12.2013 tarihli ve 28855 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanmıştır.*



SÜT ve SÜT ÜRÜNLERİ

Yasemin ERSOY*

Özet

Teknolojik gelişmelerle birlikte süt endüstrisinde büyük gelişmeler olmuş, pek çok yeni ürün piyasaya çıkmış, piyasa genişlemiş ve zenginleşmiştir.

Bu durum tüketicilerin sütü satın alma, kullanma ve tüketmesinde pek çok sorunla karşılaşmalarına da neden olabilmektedir.

Süt tüketimi beslenme açısından son derece önemlidir. Her yaş grubunun mutlaka günlük öğünlerinde yer vermeleri gereken gıdadır.

Yapılan araştırmalar süt tüketiminde miktar olarak dünya ortalamasının altında yer aldığımızı göstermektedir.

İnsan beslenmesinde ve sağlığında çok önemli olan sütün önemini tekrarlamak, tüketim artışına katkıda bulunmak amacıyla bu derleme makale hazırlanmıştır.

Giriş

Süt, insan neslinin çoğalması için başta gelen bir besindir. Yeni doğan bir bebeğin besin gereksinimleri anne sütü tarafından karşılanır.

Memeli hayvanlar da yavrularının büyümesi için süt salgırlar. İnsanoğlu, çeşitli memeli hayvanların kendi yavrularının büyümesi için ürettikleri süttten yararlanmayı, çok eski çağlarda öğrenmiştir.

Süt için kullanılan hayvanların başında inek gelmektedir. Çeşitli toplumlar; koyun, keçi, manda, deve gibi hayvanların sütünden de yararlanmaktadır. İnekten yılda 12 ay süt sağılmasına karşın, keçi ve koyunun sağım süresi 6-7 aydır (**Baysal, 2009**).

*Dr. Öğretim Üyesi, Karabük Üniversitesi.Sağlık Bilimleri Fakültesi
Beslenme ve Diyetetik Bölümü

Süt tüketimi, her ülkede ve her toplumda aynı değildir. En çok süt tüketen ülkeler, Kuzey Amerika, Batı Avrupa ve Avustralya'dır. Ekonomik bakımdan geride olan topluluklar, yeteri kadar süt temin edememektedir. Ülkemizde birey başına süt tüketimi, 2016 yılında kişi başına 34 kg olduğu tahmin edilmektedir. Peynir, yoğurt, ayran, tereyağı tüketimleri incelendiğinde; 2016 yılı için kişi başına düşen peynir tüketimi 15.2kg/yıl, yoğurt ve ayran tüketiminin yoğurt için 30 kg, ayran için ise 15.6 kg olduğu; Tereyağı tüketiminin ise 1.52 kg olduğu tahmin edilmektedir (**Süt Raporu, 2016**).

Süt içerdiği proteinli madde, karbonhidrat, mineral madde ve vitaminden dolayı çok önemli bir besindir. Diğer besin öğeleri ile karşılaştırıldığında, süt hepsinden üstündür. Çünkü hiçbir gıda maddesi süt kadar tam besin değildir. Bazı besin maddeleri ve proteince fakir, buna karşın karbonhidratça zengindir. Süt tam bir besin maddesi olması dolayısıyla yaşamak, büyümek ve gelişmek için kullanılması gerekir. Herkesin günde bir miktar süt içmesi faydalıdır. Beslenme uzmanları, düzenli süt içmenin insan ömrünü % 10 kadar artırdığını belirtmektedirler. Süt ve süt ürünleriyle beslenmenin, cilt güzelliğine ve vücut gelişmesine de büyük faydaları vardır. (**Eryılmaz, 1991**).

Sütün tüketimi önerilen miktarlarda olmadığı zaman, insan sağlığını çok büyük boyutlarda olumsuz etkiler. Bu nedenle süt tüketmemekle karşılaşılan sorunlar en aza indirilmelidir.

1. Sütün Bileşimi

Sütün bileşimi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Kimyasal bileşimi, hayvanın türüne, ırkına, süt verme periyoduna, yemleme ve sağlık durumuna göre değişiklik göstermektedir. Mikrobiyolojik bileşimi ise süt üretim koşullarına, sağlık durumuna, sütün üretimden tüketimine kadar geçirdiği aşamalarda sanitasyon ve hijyen kurallarına uyulup uyulmamasına göre değişmektedir. Süt sağımı izleyen dönemlerde sürekli değişime uğrayan besin olması nedeniyle, Mikroorganizmalar, enzimler, ısı, ışık, iklim koşulları, çevresel bulaşmalar sütte bozulmaya neden olabilmektedir. Duyusal, fiziksel ve fiziko kimyasal değişiklikler sütün sağlığa zararlı hale gelmesine neden olabilmektedir (**Bulduk, 2006**). Sütün % 87,3 'ü su, % 3,4'ü protein, % 3,5 yağ, %5'i karbonhidrat, %1,0'ı minerallerdir. Süt proteini çok kaliteli bir proteindir. İçerisinde elzem aminoasitler bulundurmaktadır. Vücudumuz süt proteininden, diğer proteinlere göre daha iyi yararlanmaktadır (Bulduk, 2006).

Sütün proteinleri, kazein, laktalbumin ve laktoglobulindir. Hayvan sütlerinin proteinlerinin % 80 kadarı kazeindir. Sütün yağının yaklaşık üçte ikisi doymuş, kalanı doymamış yağ asitlerinden oluşmuştur. Süt yağının özel tat ve kokusu az miktarda bulunan miristik ve butirik asitlerinden ileri gelir. Hayvanın beslenmesine göre yağ asitlerini oranının da değiştiği gözlenmiştir. Yağ içinde erimiş olarak, Avitamini aktivitesi taşıyan retinol ve beta-karoten ile fosfolipidler bulunur (**Baysal, 2009**).

Süt; kalsiyum ve fosfor bakımından çok zengindir. Sütte A ve B grubu vitaminleri vardır. Süt yağı, yağda eriyen vitaminler olan A ve D vitaminlerinin taşıyıcısıdır. Süt yağında ayrıca sinir sistemi ve beyin gelişimi için gerekli maddeler de bulunur. Çeşitli dönemlere göre günlük tüketilmesi gereken süt miktarları,

- Bebeklerde : 750 – 1000g,
- Çocuklarda : 400 – 500g,
- Gençlerde : 300 – 400g,
- Yetişkinlerde : 250g,
- Yaşlılarda : 400 – 500g,
- Gebe ve emzikli kadınlarda : 500 – 600g ' dir (Çavdar, 2008).



Tablo: 1Süt ve Çeşitli Süt Ürünlerinin Yenebilen 100 Gramlarının Sağladığı Kalori ve Besin Öğeleri Miktarları

Yiyecekler	Ölçü	Enerji (Kal)	Karbon Hidrat gr	Protein gr	Yağ gr	Kalsi-Yum mg	Demir mg	Vit. A IU	Vit. B-1 mg	Vit B-2 mg	Nia-Sin mg	Vit.C mg
İnek sütü (orta yağlı)	1çay bardağı	64	5,5	3,5	3,0	120	0,1	150	0,04	0,21	0,1	1
Keçi sütü	1çay bardağı	70	5,0	3,3	4,0	150	0,2	75	1,06	0,18	0,3	1
Manda sütü	1çay bardağı	101	5,3	4,0	7,0	160	0,2	160	0,05	0,12	0,1	1
Yoğurt (orta yağlı)	1çay bardağı	59	5	3,2	2,6	120	0,1	120	0,06	0,18	0,1	1
Çökelek(taze)	1küçük su bardağı	100	3,2	35,0	5,6	150	0,3	150	0,03	0,35	0,60	0
Çökelek(kuru)	1çay bardağı	379	13,8	54,9	11,7	505	0,5	200	0,25	0,72	1,2	0
Peynir(kaşar)	3kibrit kutusu büyüklükte	404	1,4	27,0	31,7	700	1,0	1000	0,01	0,49	0,1	0
B.peynir(yağlı)	" "	289	0	22,5	21,6	162	0,5	720	0,08	0,30	0,4	0
B.peynir(yağsız)	" "	99	0	19,0	0,7	96	0,4	14	0,02	0,30	0,1	0
Tulum peyniri	" "	391	1,8	15	11,7	250	0,3	116	0,14	0,17	0,4	0
Süttozu(yağlı)	1küçük su bardağı	429	37,0	26,0	27,0	897	0,7	1080	0,24	1,31	0,7	4,0
Süttozu(yağsız)	1küçük su bardağı	360	51,0	36,0	1,0	1235	0,9	40	0,35	1,80	1,0	6,0
Krema(% 20 yağ)	1 çay bardağı	204	3,7	2,9	20,0	99	0,1	800	0,03	0,14	0,1	1,0

Baysal,2007. Genel Beslenme Bilgisi.

Tablo1' süt ve çeşitli süt ürünlerinin yenebilen 100 gramlarının sağladığı kalori ve besin öğeleri miktarları verilmiştir. Tablo incelendiğinde süt ve ürünlerinin besin değerleri taze, yağlı olma durumlarıyla doğrudan ilişkili oldukları görülmektedir.

2. Sütün Temizliği Ve Saklanması

Süt içecek olarak kullanıldığı gibi bazı yiyeceklerin ve süt ürünlerinin elde edilmesinde kullanılır.

Açıkta satılan süt alındıktan sonra temiz bir kaba süzülür, ateşe konur, kaynayıp kaymak tabakası oluşuktan sonra, kaymak kaşıkla açılır ve kaynama 5 dakika sürdürülür. Süt kısa sürede soğutulur.

Cam veya emaye gibi kaplarda ağzı kapalı olarak buzdolabına kaldırılır.

Buzdolabında 1 gün saklanır. Teknolojinin gelişmesiyle beraber sütün dayanıklılığını arttırmak amacıyla pastörizasyon ve sterilizasyon işlemi uygulanmaktadır

Sterilizasyon: bu yöntemde süt 140_ 150 ° C'de 2- 4 saniye ısıtılıp, soğutulur. Bu şekilde tüm mikroplar yok edilmiş olur. Özel kaplara hava girmeyecek şekilde konur.

Bunlara uzun ömürlü süt de denir. Yazın 1, kışın 2_3 ay oda sıcaklığında dahi saklanabilir. Pastörize veya sterilize edilmemiş süt pek çok hastalık etkeni taşıyır (**Uyanık ve ark. 1994**).

Pastörizasyon: Pastörizasyon, patojen bakterileri öldürür ve kazeinini (süt proteinini) değiştirerek midede küçük çökelekler olmasına yardım eder. Pastörizasyon için süt, 75 ° C de 30 dakika ısıtılır.

Sonra hızla soğutulur. Bu sütler 15- 18 ° C de 36 saat dayanır. Çocuklar için pastörize sütler kaynatıldıktan sonra kullanılmalıdır (*Kırcıoğlu, 1994*).

3. Süt rnleri

Yoğurt: Kaynatılmış ya da pastörize edilmiş süt 40 – 45 ° C 'a kadar soğutulur. İçerisine (1 litre süte) 1 çorba kaşığı yoğurt ezilip sütle sulandırılarak ilave edilir. zeri sıkıca örtülür. Sütün soğuması engellenir. 3–4 saat bu şekilde bekletilir. Mayalanan yoğurt, buzdolabında 2–3 saat sertleşmesi için bekletilir. Daha sonra tüketilir. Yoğurt buzdolabında 1–2 hafta saklanabilir. Asitli ortam olduğu için mikroorganizmalar sütteki gibi yoğurtta çoğalamaz. Yoğurdun besin değeri sütle aynıdır. Özellikle bağırsak enfeksiyonları ve ishallerde vazgeçilmez bir besindir (*avdar, 2008*).

Peynir: Sütün, rennin (peynir mayası) ile pıhtılaştırılarak suyundan ayrılması ve bunun belirli bir süre olgunlaştırılmasıyla elde edilir. Uygulanan işlemlere göre pek çok peynir eşitleri elde edilebilmektedir. Örneğin, peynir yapımında katılaşan pıhtı, pişirme işlemine tabi tutulursa kaşar peyniri, doğrudan tuzlu salamuraya konursa beyaz peynir elde edilir (*Anon, 2011*).

Süt tozu: Süt, yağı alınarak veya alınmadan süt tozu haline getirilebilir, fakat yağsız süt daha uygundur. Yağı alınmamış sütten yapılan süt tozu daha kolay bozulur, çünkü süt yağı depolama sırasında oksitlenerek lezzeti bozar. Süt tozunun dayanıklılığını artırmak için nem miktarı çok az olmalı ve vakumla paketlenmelidir. Yağsız süt tozu 21 ° C de 1,5 yıl kadar dayanabilir. Süt tozunun dayanıklılığını artırmak için işlem sırasında antioksidant ve eriyebilirliğini artırmak için yağı alınmış lesitin ilave edilebilir (*nver, 1987*).

Konsantrasyon: sütteki suyun bir kısmının (yarı yarıya) alma yöntemidir. Sütün yağ oranı standartlara göre ayarlandıktan sonra pastörize edilir. Daha sonra konsantre edilerek koyulaşmış süt elde edilir. Bir kilo konsantre süt elde etmek için 2,2 litre süt gereklidir. Konsantre sütün maliyeti pahalı olduğu için bu yöntem pek kullanılmaz. Ancak tadı ve besin değeri süt tozundan daha iyidir. Saklama süresi 12 ile 18 ay arasındır. Tüketim için ambalajın üzerindeki tarifi okumak gerekmektedir (*Türkan, 2000*).

Tereyağı: İnek, keçi, koyun ve benzeri hayvanlardan elde edilen sütün, yayıkta veya özel makinelerde çalkalanması ile yağ moleküllerinin bir araya getirilmesi sonucu oluşur. Tereyağı elde edildikten sonra geriye yağı alınmış süt kalır.

Krema: Sütün yoğunlaştırılmış şeklidir. Krema ayıran makinelerde elde edilir. İçerisine çeker ilave edilip ırpıldığında koyulaşır ve çeşitli tatlılarda, pastalarda kullanılır (*avdar, 2008*).

ekelek: Yağı alınarak ayran haline gelen yoğurdun tuzla ısıtılarak katılaştırılması sonucu elde edilir. Sulu kısım süzülerek ayrılır. ekeleğin yağı olmadığından protein değeri yüksektir. ekelek taze ve kurutularak kullanılır (*Baysal ve Küçükaslan, 2003*).

Dondurma: İçine çeşitli harç malzemeleri, çeker ve aromatik maddeler ilave edilen çok sevilerek tüketilen bir süt ürünüdür. Bileşiminin %8-20 süt yağı. %7-12 yağsız kuru madde, %13-18 çeker ve %0,2-0,5 harç malzemesi bulunur. Dondurmanın %62-67'si sudan oluşmaktadır. Yapımında kullanılan katkı maddeleri nedeniyle iyi bir enerji kaynağıdır. Yapımı sırasında tüm malzemelerin miktarları ayarlanır. Sıvı maddeler 43°C'ye kadar ısıtılır, katı malzemeler 60°C'ye kadar karışıma eklendikten sonra tüm karışım -25°C'ye kadar soğutulur. Daha sonra homajenisasyon işlemi uygulanır. Bu aşamada tüm zararlı mikroorganizmalar ölür. Dondurmanın olgunlaşması(0-4°C'lerde 24 saat) gerekmektedir. Olgunlaşma sürecini tamamlayan karışıma aromatik maddeler ve katkı maddeleri ilave edilerek hazırlanan dondurma paketlenir (*Bulduk,2016*).

Ayran: Ülkemize ait olan milli ieceklerimizden birisidir. Yoğurt içerisine belirli oranlarda su ve tuz



ilavesiyle elde edilir. Çocuklar, hastalar ve yaşlılar için oldukça önemli bir içecektir. Besin değeri yoğurda benzemektedir (**Bulduk,2016**).

Kefir: Sütün etil alkol ve laktik asit fermantasyonları sonucu elde edilen Kafkas orjinli süt ürünüdür. Fermantasyonun olması için kefir tanelerine ihtiyaç vardır. Üretimde kullanılan kefir taneleri içinde probiyotik özellik taşıyan bakteri ve maya bulunur. Besin değeri oldukça yüksek bir içecektir (**Bulduk,2016**).

Peynir altı suyu: Peynir yapımında jel yapı bozulup elastik ve sert yapılu kalsiyum kazeinat, taze peynir olarak elde edilince geride kalan mavi-yeşil renkli sıvı peynir suyu veya peynir altı suyudur. Bu aslında sütün suyu olup sütün % 85–90 'ını oluşturur, fakat sadece su olmayıp hala sütteki besin öğelerinin yarısını içerir. Peynir suyunda enzimle koagüle olmayan proteinler, laktoz, mineraller ve vitaminler bulunur. Peynir suyunun bileşimi şöyledir: %93 su, %4,85 laktoz, % 0,8 protein, %0,5 yağ ve %0,5 küldür. Bunlara ilave olarak az miktarlarda da erimeyen azotlu maddeler ile laktik asit bulunur. Laktoz ile ekmek, kek, çörek yapımında ürünlerin dış yüzeylerinin kızarmasını sağlar. Ayrıca şekerlilikte kullanılır (**Ünver, 1987**).

4. Bozuk Sütler Ve Sütün Kontrolü

Süt uygun şartlarda bekletilmediğinde çok çabuk bozulan bir besindir. Evde kaynadıktan sonra ağzı kapatılıp buzdolabına konmalıdır. Ağzı açık kaplardaki sütlere çeşitli yabancı maddeler ve çevreden çeşitli mikroorganizmalar bulaşabilir. Mikroorganizmaların toksin üretmesi sonucunda besin zehirlenmesi olabilir. Pastörize ve sterilize edilmemiş çiğ sütlere çeşitli hastalıklar geçebilmektedir.

Sütçüden satın alınan sütlere çeşitli maddeler katılarak miktarı çoğaltılmaya veya daha dayanıklı olması sağlanmaya çalışılmaktadır.

Bu sütler kalitesiz ve bozuk sütlerdir, sağlığa uygun değildir ve satın alınmamalıdır. En fazla görülen süt hilesi, su katmaktır. Su kattıktan sonrada nişasta eklenmektedir. Nişastalı sütü anlamak için çok az bir kısmına iyot tentürü damlatılır. Sütte nişasta varsa mavi renk alır.

Sıcakta fazla bekletilmesi ve içinde mikroorganizmaların üremesi sonucunda süt kaynatırken kesilir, katılaştır. Kesilen süt, içinde mikroorganizmaların çok olduğunu gösterir. Bayat, çok beklemiş sütlere satmak için içine sodyum bikarbonat eklenmektedir. Bununla sütün kaynatılırken kesilmesi önlenir. Ancak ekşimsi kokusu ve çok kabarması onu ele verir.

Sokakta satılan sütler satın alınmamalı, pastörize ve strelize (UHT) sütler tercih edilmelidir (**Çavdar, 2008**)

5. Sütten Geçen Hastalıklar

Süt, çeşitli bakteriler ve mikroplar için yararlı olan ve çabuk üremelerini ve iyi beslenmelerini sağlayan bir ortamdır.

Süt, temiz ve hastalısız bir hayvandan temiz bir kaba sağılıyorsa, temizdir. Hemen içilebilir. Aradan 1-2 dakikalık bir zaman geçtikçe, mikrop sayısı da artar. Bunun için sütü hayvandan sağan sağmaz kaynatmak lazımdır. Eğer süt kaynatılmadan ve iyi muhafaza edilmeden içilecek olursa, sağılan hayvandaki herhangi bir hastalığın mikrobu süte ve eğer hile maksadıyla süte su katılmışsa, sudaki mikroplar süte ve hayvandan aldığı mikroplar da süte karışır. Böyle bir süt, içildiği takdirde bütün mikroplar insan vücuduna geçerler. Sütten geçen hastalık mikroplar şunlardır: tifo, paratifo, dizanteri, malta humması, verem ve benzeridir. Eğer sağan kimse de hasta ve pis ellerle süt sağıyorsa, kaplar iyi temizlenmemişse mikroplar artar. Bu bakımdan süttten



azami derecede istifade edebilmek için hayvanı sık sık kontrol ettirmek, temizliğine çok dikkat etmek gerekir (**Baysal,2016**).

Sonuç Ve Öneriler

Süt ve süt ürünleri besin değeri açısından olmazsa olmaz gıdalarımızdır. İçerdiği besin öğeleri nedeniyle (protein, karbonhidrat, yağ, vitamin ve mineraller)sağlıklı bireylerin her gün mutlaka 2-3 porsiyon tüketmeleri önerilmektedir. Özellikle kalsiyum kaynağı olmaları nedeniyle büyüme çağındaki çocuklarda ve özel durumu olan bireylerde süt ve ürünleri tüketiminin önerilen miktarlarda olmasına özen göstermek gerekmektedir. Süt satın alınmasından tüketimine kadar büyük bir titizlikle yürütülmesi gereken işlemler vardır. Tüm bu işlemlerden biri eksik olduğunda sağlığımız açısından önemli olumsuzluklar doğurur.

Dikkat edilmesi amacıyla verilebilecek öneriler şu şekilde sıralanabilir;

- Süt alırken güvenilir markalar tercih edilmelidir.
- Kesinlikle sokakta ve açıkta satılan süt satın alınmamalıdır. Sterilize edilmiş uzun ömürlü sütler satın alınmalıdır.
- Sokak sütü tabir edilen açık sütlerin iyi kaynatıldıktan sonra tüketilmesine özen göstermek gerekmektedir.
- Satın alınan sütler uygun koşullarda saklanmalıdır.
- Kemik gelişimi ve sağlığına olan etkisi nedeniyle çocuklar ve ergenlerde süt tüketimi alışkanlığı artırılmalıdır.
- Yaşamın her döneminde ve özel durumlarda (yaşlılık, yetişkinlik, gebe ve emzicilik, hastalıklarda) önerilen miktarlarda süt tüketimi yapılmalıdır.
- Çocuklara süt tüketme alışkanlığı küçük yaşta öğretilmeli, bu alışkanlığın kazandırılması sırasında süt ve ürünleri tüketimi konusunda ebeveynlerin örnek olmalıdır.
- Süt tüketimi çeşitli hastalıklarda kısıtlandığında süt ürünleri tüketimi artırılmalıdır.

Kaynakça

1. Anon (2011). Besin Grupları Modülü. Ankara : M.E.B.2. Baysal, A. (2016). Genel Beslenme. Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık.
3. Baysal , A. Ve Küçükaslan, N. (2003). Beslenme İlkeleri ve Menü Planlama. Bursa: Ekin Kitabevi.
4. Bulduk,S. (2006).Gıda Teknolojisi.Ankara:detay Yayıncılık.
5. Çavdar, F. (2008). Genel Beslenme. İstanbul : M.E.B.
6. Eryılmaz, L. (1991). Yemek Pişirme. İstanbul : Remzi Kitabevi.
7. Kırkincioğlu, M. (1994). Çocuk Beslenmesi. İstanbul : Esin Yayınevi.
8. Ulusal Süt Konseyi. (2016), Dünya ve Türkiye’de Süt Sektörü İstatistikleri. Ankara:Ulusal Süt Konseyi Yayınları.
9. Türkan, C. (2000). Mutfak teknolojileri. Bolu: UBF Food Solutions Yayını.
10. Uyanık, Ü., Ulusöver, M., ve Taşal, Z. (1994). Ev İdaresi, Yemek Pişirme Ve Gıda 1,2,3. Ankara: M.E.B.
11. Ünver, B. (1987) . Deneysel Yiyecek Hazırlama. Ankara: Mars Yayınevi.



İŞ YERİNDE POLİTİK BECERİ¹

Enver AYDOĞAN*
Halil İYİDEMİRÇİ**

Acaba sadece Amerika'da mı politik kelimesi, yönetim sürecini tanımlamak için bu kadar iyi kullanılmıştır; kelime kökeni olarak, “poli” Latince’de “çok” anlamına ve “tics” kelimesi “kan emen yaratık” anlamına gelmektedir. “politik beceri” kavramı bu kapsamda negatif bir çağrışım yapmasına rağmen, biz böyle olmadığını düşünmekteyiz.

Aslında, politik becerinin yöneticiler tarafından etkin kullanımı onların kariyeri açısından çok önemlidir.

Şu durumu düşünelim; yetersiz bir üst düzey yöneticinin var olduğu bir proje grubuna atamanız yapıldı, belirlenmiş bir zaman dilimi içerisinde karmaşık görevlerin yer aldığı bir görevi tamamlayacaksınız, bu projenin tamamlanması sizin kariyerinizi doğrudan etkilemekte, bu durumda yetersiz yöneticinin etkinliğini ve grubun performansını artırmak için ne yapardınız? İşte bu durum politik yeteneğin etkin kullanılması gereken bir durumdur, çünkü sizin grup lideri üzerinde herhangi bir otoriteniz mevcut değildir.

Bununla birlikte verilen örnek, güncel majör bir söylemi de ortaya koymaktadır; “örgütler doğal ortamında daha sosyal bir hale gelmektedir”.

Başarılı bir örgütte, yöneticiler ve çalışanlar kendilerini diğerlerinden ayıran şahsi görev ve ödevler üzerine zaman harcamazlar.

Bunun yerine, gruptaki diğer kişilerle, çabalarını koordine eder, gerektiğinde müşteri ile direk iletişim sağlar veya diğerleriyle olan ilişkilerinde yönetici benzeri görüşme, koordine veya destekleme yaparlar.

Bu durum iyi geliştirilmiş sosyal ya da kişisel yetenekleri ve aslında tüm örgütlerin ihtiyacı olan çabayı gerektirmektedir.

***Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF,**

****Doktora Öğrencisi**

1) Gerald R. Ferris, G.R., Perrewi P.L., , Antony, W.P., Gilmore, D.C., “Political Skill At Work”, *Organizational Dynamics*, Vol. 28, Nu. 4, pp. 25-37, 2000 (Çeviri)



Takım yönetimi kapsamında, verilen görevin başarı ile tamamlanması için güven esaslı geleneksel otorite ve hiyerarşik yapının dışında sosyal yeteneklerin de etkin olarak orkestra mantığı ile ortaya konması gerekmektedir.

Bu çalışmada, “politik beceri” kavramını biraz daha geliştirip, düzenleyerek günümüz örgütlerinde iş ve kariyer başarısı açısından önemini ortaya koyulacaktır. Politik beceri, iyi bir iletişim yeteneği ile sosyal farkındalığı bir araya getiren kişiler arası bir stildir.

Bu kavramın uygulayıcıları, çok çekici, samimiyet ve güven oluşturan birleştirici davranışlara sahiptir.

Endüstri psikologları ve yönetici danışmanları, bilgi, beceri ve yeterlilik kavramlarının iş performansı üzerine etkilerini tespit etmek için uzun zaman uğraşmışlardır. Burada, genel zeka bilgisi ve yeterlilik ile birlikte politik becerinin uyumluluğunu ele alınacaktır.

Dinamik Örgütsel Çevreler

Önceden insan kaynakları yönetiminde çalışan insanlara, kariyerle ilgili olarak iş seçimleri sorulduğunda, onlar tarafından “*insanlarla çalışmak istiyorum*” cevabı verilir. Burada ima edilen, bir örgütte insanlarla çalışabilecek tek yerin insan kaynakları yönetim birimi olduğudur, tabi ki saçma.

Örgütler; ortak amaç ve hedefler doğrultusunda, işbirliği içerisinde, birbiriyle bağlantılı görevlerde çalışan insanların bir araya gelmesi şeklinde tanımlanabilir. Bununla birlikte, 10 yıl önce çalışanları, diğer insanlardan daha çok makine ve data’larla (*veri*) çalışırken bulmak mümkündür.

Örneğin; geleneksel otomobil fabrikalarındaki montaj hatlarında olduğu gibi. Ancak son 20 yılda iş çevreleri, dikkat çekici şekilde değişime uğradı. İşletmeler, rekabet üstünlüklerini devam ettirebilmek için, anıtsal değişimlerle büyüme yerine, tekrar örgütlenerek ve küçülerek kontrol mekanizmasının dikeyden çok yatay hale geldiği, düz ya da dikdörtgen bir yapıya dönüşmüştür.

Bu yapıda, hiyerarşinin yerine bilgi teknolojisi gelmiş, grup temelli iş yapıları ile birlikte örgüt kültürüne dayanan normlar ve kontroller yerleşmiştir.

Çalışanların akıcı bir performans göstermeleri için, iş tanımlarındaki statik ve sıkı olan kurallar çerçevesinde yapılan atamalar yerine rol değişimleri ortaya konmuştur.

Dahası, bürokratik yapının mirası olan engeller, daha uyumlu ve esnek yönetim formları ile işçi – yönetici arasındaki bariyerleri kaldırmıştır.

Örgütlerde Sosyal Beceri

Günümüzde, işlerin birçoğunda çalışanlara verilen görev ve ödevlere yönelik etkin performans göstermenin doğal olması yanında ekstra rollere yönelik performansın da önemli olduğunu söylemek mümkündür.

Kişiler arası iletişimin önemli olduğunu söylemek her zaman için normal olmasına rağmen, artık diğer sosyal becerilerinde (*destekleme, koçluk, etkileme ve koordine*) önemli olduğunu söylemek gereklidir.

Aslında, birçok iş alanı için, birlikte çalışabilme özellikle yöneticiler açısından çok önemlidir.

Günümüzde üst yönetimler, sosyal becerileri düşük atanmış yöneticiler ile çalışmak zorunda kalmakta ve bu bağlamda zamanlarının birçoğunu sosyal ve politik becerileri düzenlemek için harcamaktadırlar.



Sosyal zeka, duygusal zeka, ego esnekliği, kişisel kontrol ve pratik zeka olarak sayılabilecek sosyal becerilere olan ilgi gün geçtikçe artmaktadır.

Aslında sayılan bu becerilerin birbiri arasında bazı farklılıklar olmasına rağmen hepsini de genel bir kategori olan ve başkalarıyla olan ilişki olarak tanımlanabilecek sosyal beceri başlığı altında toplamanın uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte bu formların hiçbirisi de örgüt yapısı içerisinde kişiler arası ilişkiyi tek başına açıklayacak bir özellikte değildir.

Ayrıca, günlük hayatta gösterilen sosyal becerilerin tamamı iş hayatına da adapte edilebilir.

Sosyal Beceri Tipleri

1) Sosyal Zeka;

Sosyal zeka, insanları anlama ve yönetme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Sosyal zeka ölçümü I.Q. ölçümlerinde teoride meydana gelen değişimlerle, hatalardan arındırılarak uygun şekilde ölçülmeye başlanmıştır. Teoride yer alan bilgilere göre, insanlarda birden fazla zeka mevcuttur ve insan hayatında başarısıya katkısı olan sosyal zeka bunlardan birisi olup sınıf ortamında öğrenilenlerin dışındaki bir tiptir. Sosyal zeka, politik becerinin gelişmesinde önemli bir etkidir. Politik becerinin örgüt içerisindeki insanları ikna etme yönündeki etkisi ele alındığında, sosyal zekanın insanları anlama ve yönlendirme yönünde önemli olduğunu söylemek mümkündür.

2) Duygusal Zeka;

Son 5 yıl içerisinde duygusal zekaya yönelik çalışmalarda büyük bir artış mevcuttur. Duygusal zeka; bireylerin kendi duygu ve hislerini takip edebilmesi ve bu bilgiyi duyguların gösterilmesi veya duyguların düzenlenmesi için kullanabilmesidir. Daha açık söylemek gerekirse, duygusal zeka; dürtülerin kontrolü, istek ve beklentilerin geciktirilebilmesi, duyguların düzenlenebilmesi ve empati kurulabilmesi olarak görülebilir. Duyguların kontrolü ve düzenlenebilmesi önemli sosyal becerilerden birisidir ve sosyal sermayeyi artırır.

3) Ego Esnekliği;

Ego esnekliği, bireylerin kişiliklerini düzenleyerek değişen çevre koşullarına ve isteklere uygun olarak çevresel uyumu sağlama becerisidir. Bu konsept, duygusal kontrol, uyumlu dürtü, sosyal zeka ve şahsi etkinlik kavramlarının bir bileşenidir. Farklı sosyal durumlara uyum sağlayabilmek için ego esnekliği önemlidir.

4) Sosyal Kişisel Etkinlik;

Sosyal kişisel etkinlik ise, bireyin şahsi becerilerinin sosyal ilişkiler için yeterli olup olmadığının yargılanmasıdır. Sosyal kişisel etkinliği yüksek olan bireyler, sosyal ilişkilerin kendilerine getirecekleri sorumlukları kontrol edebileceklerine inanırlar. Diğer taraftan, düşük olanlar ise, kendi sosyal becerilerinin seviyesini bilemez ve sosyal ilişkileri yönetemeyeceklerine inanırlar. Sosyal kişilik etkinliği, sosyal ilişkilerin yönetimine ilişkin kendine güven veya inançlarla ilişkilidir, bu durum sosyal ilişkilerde bireylerin pozitif tutum ve davranışlar göstermesine etki etmektedir. Aslında, politik beceri sosyal kişisel etkinliğin aynasıdır denebilir. Çünkü politik beceri örgüt içerisindeki ilişkiler ve değişimlerin etkilenmesi durumudur.

5) Kişisel İzleme;

Bu becerisi yüksek olan bireyler, neyin sosyal olarak uygun olduğunu bilirler. Bu bireylerin,

duygusal ifadeleri kontrol edebilme ve istenilen olumlu imajı oluşturabilme becerileri vardır. Aslında, kişisel izleme; duruma uygun sosyal davranışların etkin olarak gösterilebilmesi becerisi üzerine odaklanır, fakat benzersiz bir yetenek olan sosyal durumu okuma, yorumlama ve anlama hususlarını da kapsamaktadır.

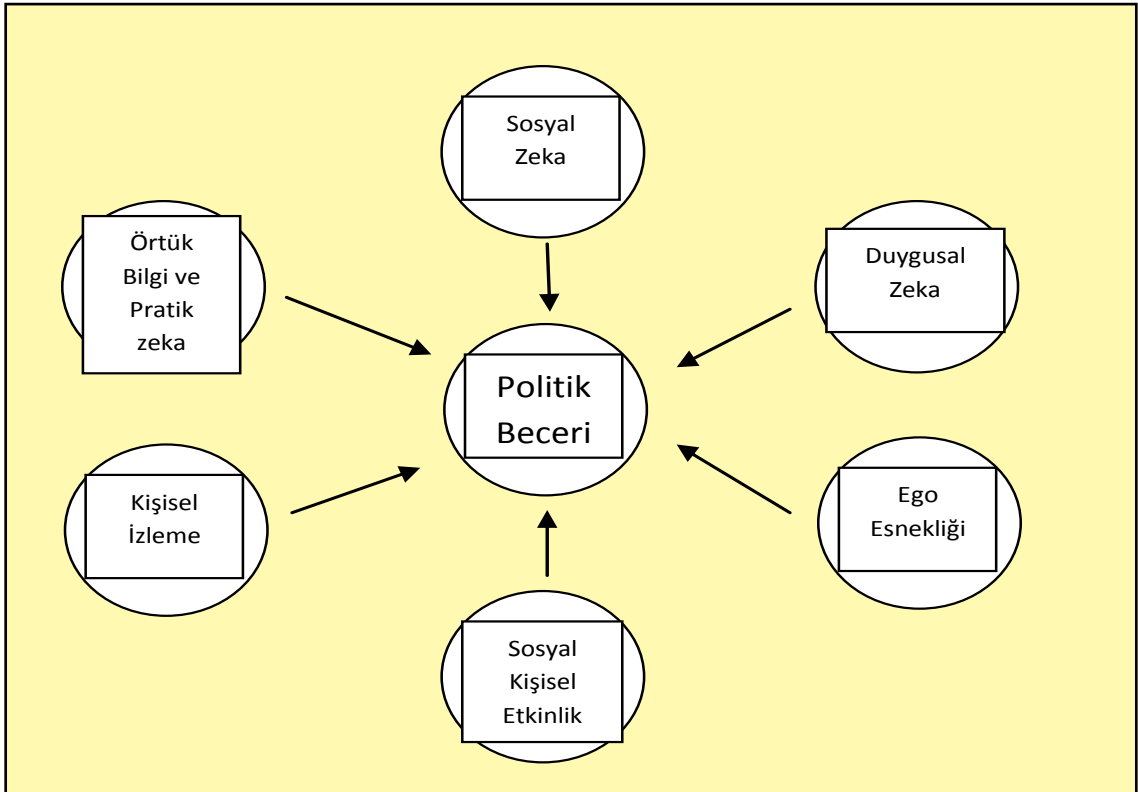
Bu becerisi yüksek olan; yüksek oryantasyon sahibi, duyarlı ve kişiler arası ilişkilerde durumsal uyumluluğu sağlayan, bireyler her türlü ortamda bulundurulmak istenen türdendir. Bu yönüyle bakıldığında, politik beceri ile kişisel izleme biraz farklılık göstermektedir. Şöyle ki politik beceri, genellikle istendik yönde değişim sağlamak için kullanılır, kişisel izleme ise sosyal duruma kişisel uyumluluğu açıklamaktadır.

6) Örtük Bilgi ve Pratik Zeka;

Örtük bilgi, bireylerin kişisel değerlerine uygun ve hedeflerine ulaşması için sahip olduğu bilgilerdir. Bu bilgi başkaları tarafından öğretilmeyen, bireyin kendi kendine öğrendiği bilgilerdir. Bu bilgi nasılı açıklayan bir süreç bilgisidir ve bireyin amaçları ile ilgilidir.

Örtük bilgi, pratik zeka veya sağduyu ile ilişkili olarak iş yerinde konuşulmayan kurallara dayalı olarak oluşur. Bir tür anlama/kavrama faaliyetidir. Örtük bilgi, pratik zeka ve politik beceri birbiri ile çok yakından ilişkilidir.

Yani örtük bilgisi ve pratik zekası yüksek olan kişilerin politik becerisi yüksek olur demek mümkündür.



Politik Becerinin Doğası

Birçok insana göre örgütler; grupların rekabet ettiği, kıt kaynakların var olduğu, koalisyonların ortaya çıktığı, diğerlerini etkilemek için güç uygulamalarının çok görüldüğü ve bu şekilde işlerin halledildiği açık bir politik arenadır. Örgütlerde başarılı olabilmek için bireylerin duruma göre hareket edebilmeleri için sezgisel anlayışa sahip olmaları gerekmektedir.

Politik becerisi yüksek olan bireyler, sadece sosyal durumlarda nasıl davranması gerektiğini bilen değil aynı zamanda örgüt içerisindeki ilişkilerinde, potansiyel manüplasyon yaratabilecek yönleri gizleyerek, samimi bir tavır ile etkin ve başarılı girişimlerde bulunan kişilerdir.

Politik beceri diğersosyal becerilerden farklıdır ve örgütün başarısına yönelik özel etkileşimleri kapsamaktadır. Bu etkileşimler örgüt dışarısında da mevcut olabilir (*örneğin; bir düşün töreninde*) ancak buradaki amaç örgütün etkilenmesi ve başarısıdır.

Politik beceri yüzyüze görüşmeleri gerektiren etkileşimler ile kısıtlı değildir.

Bunlar teknolojiye bağlı olarak mevcut tüm iletişim kanalları ile kullanılabilir (telefon, email vb.). politik becerisi yüksek bireyler ses tonları ile telefonda veya yazım şekilleri ile email ortamlarında da etkileme yapabilirler.

Biz burada insanları etkilemek için yapılacak bazı davranışları size aktarmıyoruz, bunun yerine politik becerinin sinerji yaratabileceği ve bu kapsamda bireylerin kariyerlerinde başarılar elde edebileceği hususunda açıklamalar yapıyoruz.

Çünkü politik beceri tek kutuplu bir davranış tarzını kapsamamaktadır.

Bunun yerine, içsel tutarlılık ve karşılıklı bağlılığın bütünleşmiş kompozisyonu içerisinde, uyumlu davranış ve beceri ile sinerjik bir sosyal dinamizmin ortaya konmasıdır.

Bu nedenle biz politik beceriyi bir stil olarak kavramsallaştırmaktayız.

Sözlük **“stil”**1 şöyle tanımlar (1) *“dildeki davranış veya ifade biçimi; düşüncelerin kelimeler içerisinde konulma yöntemi”* (2) *“kendini ifade, uygulama, inşa, sanatsal dizayn, periyod, iş ve işçilikte kişiye özel veya karakteristik yöntem”*.

Biz, politik becerinin kalıtsal olabileceğine inanıyoruz ancak bu beceri daha sonra şekillendirilebilir veya geliştirilebilir. Doğuştan geldiğine inandığımız bu beceri, eğer kullanılacak uygun ortamlar yaratılmaz ise bilinemez ve kullanılamaz.

Ayrıca, politik becerinin çevresel koşullar dikkate alınarak koşulsal olarak ayarlanması bir gerekliliktir.

Bu bağlamda politik beceri, zihinsel zeka ve beceriler gibi günümüz dinamikleri ve örgüt çevresinin koşullarına göre esnek bir yapıda olmalıdır. Politik beceri kavramı yönetim geliştirme kapsamında, yakın zamanda ele alınmaya başlayan, terfi ve atamalarda temel alınan bir kavramdır.

Politik beceri, sosyal becerilerin bir kombinasyonu olarak diğerlerine karşı etkileşimde tepki ve değerlendirme açısından dikkate alınması gereken bir kavramdır.

Analitik bakış açısıyla, politik beceri insanlar arası etkileşimde kolaylaştırıcı bir rolü de üstlenmektedir. Yani, bir kimya kuruluşunun reklamında olduğu gibi; *“biz sizin satın almanız için birçok ürün üretmiyoruz, biz sizin daha iyi alışveriş yapmanız için birçok ürün üretiyoruz”* – benzer bir yaklaşımla, “politik beceri, kişiler arası etkin davranışlar değil, daha iyi davranışlara etki yapan beceridir”.



Politik Beceri İle İş ve Kariyer Başarısı

Bazı bilimsel çalışmalar yönetsel etkinlik üzerine politik becerinin bir etkisinin olduğuna dair kanıtlar ortaya koymaktadır.

Bazı çalışmalarda, yönetici olarak başarılı olan kadınların politik becerilerinin yüksek olduğu ifade edilmektedir.

Son günlerde yapılan çalışmalarda ise, bazı kesimlerde politik beceri eksikliğinin, kadınların veya etnik azınlığın ilerlemesine yönelik ayrımcılıktan dolayı olduğu belirtilmektedir.

Ancak finansal olmayan bu sermayeye kariyerin her safhasında ihtiyaç vardır.

Dolayısıyla politik becerinin statü etkisinden çıkarılması, bu bağlamda kurulacak ağ ilişkileri ve danışman veya referans kaynakları sayesinde, davranışsal sunum ile bireylerin görünebilirliklerinin sağlanması ile mümkün olacaktır.

Yakın zamanda bir bankada çalışan ve az miktarda kişisel etkileşimlerinin olduğu bilgisayar programcıları üzerinde yapılan bir araştırmanın ilginç sonuçlarına göre, yöneticilerin politik becerilerinin çalışanlar üzerinde çok önemli etkileri olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonucun insan etkileşiminin az olduğu bu sektörde elde edilmesi dikkat çekicidir.

Ayrıca daha önce yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre de, zekanın görev başarısında en yüksek etkiye sahip olduğu, kişilik özelliklerininin (*adanmışlık, içsel kararlılık vb.*) performansı etkilediği ve politik becerinin güdüleme ve performans artışına yönelik tüm değişkenler içerisinde en etkin özellikte olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmalar kapsamında gelecekte işletmelerde performansının artırılmasına yönelik değerlendirilecek en etkin kavramlar zeka ve politik beceri olarak görülmektedir.

Zeka değişen iş yapıları içerisinde uyumluluk ve esneklik açısından katkı sağlarken, politik beceri davranışsal esneklik ile iş ve kariyer başarısına etki etmektedir.

Politik Becerinin Oluşturulması Ve Geliştirilmesi

Yukarıda politik becerinin doğuştan geldiği ancak daha sonra geliştirilip artırılacağına yönelik açıklamalar yapmıştık.

Muhtemelen, politik beceri kalıtsal olarak doğuştan gelmekle birlikte uygulanmadığı veya kullanılmadığı takdirde, görülmesi ve izlenmesi mümkün değildir.

Ayrıca daha sonradan küçük yeteneklerin dahi çeşitli yollarla (*yönetici geliştirme programları vb.*) geliştirilmesi ve diğerleri ile aynı düzeye çıkarılması mümkün gözükmektedir.

Bu nedenle her iki durum için de politik becerinin gelişimine yönelik eğitim programlarına katılım gerekmektedir.

Bireylerin bu yeteneğe sahip olup olmadıkları tecrübeli değerlendiricilerin uygulayacağı ölçümler ile (*çeşitli test ve simülasyon uygulamalarıyla*) tespit edilebilir.

İşletmelerde, politik becerinin bu kadar önemli olduğunu düşündüğümüz zaman, özellikle yönetici kadrolarına atanacak bireyler için bu tür taramaların yapılmasının uygun olacağını değerlendirmekteyiz.



Politik Beceri Geliştirme Metotları;

Bize göre insan kaynakları geliştirme programları içerisinde özellikle yönetici olacaklar için, politik beceri geliştirme eğitimleri son derece önemlidir. Çünkü politik beceri hem sosyal etkileşimler (*belirli durumlarda iletişim, karar alma veya sunum stilleri*) hemde koşullara bağlı süreçleri kapsamaktadır.

Bu süreçler katılımcıların gelişim metotlarına yönelik öğrenme ve beceri geliştirme teknikleridir. Politik beceri geliştirmenin ilk adımı öz farkındalık (*selfawareness*) ve kişinin kendisini anlamasıdır. İkincisi, politik beceri öğrenme metotlarıyla (*deneysel uygulamalar, vaka çalışmaları, vekalet alarak, rol yaparak veya iletişim beceri eğitimleriyle*) biçimlendirilebilir veya geliştirilebilir. Son olarak, periyodik değerlendirme ve geri besleme tavsiye edilebilir.

Politik becerisi düşük olan bireyler davranışlarının saldırgan, patavatsız veya diğerleri tarafından kaba görüldüğü hususundan haberdar değildirler. Bunun için ilk adım kişisel farkındalık için kişisel değerlendirmedir.

1) Kişisel Değerlendirme ve Anlama;

Daha iyi kişisel farkındalık, bireyin kendi kişiliğini bilmesi ve nasıl karar verdiğini anlaması ile gerçekleşir.

Bunun için geliştirilmiş beş faktör analizi ve 16 kişilik faktörü ölçekleri mevcuttur. Her iki analiz içerisinde de bireyin değişik örgüt koşullarında nasıl davranacağına yönelik değerlendirmeler mevcuttur.

Diğer bir değerlendirme anketi Myers-briggs tip ölçeğidir. Bu ölçek ile bireylerin nasıl problem çözdüğü, karar aldığı ve tercih ettikleri etkileşim biçimlerine yönelik değerlendirmeler mevcuttur.

Başka bir değerlendirme şekli günümüzde yönetim alanında çok popüler olan 360 derece geri besleme ölçeğidir.

Bu ölçekte ise bireyin örgüt içerisinde diğerleri tarafından ne şekilde algılandığına yönelik bir değerlendirme söz konusudur.

Bun değerlendirme ölçekleri bireylerin politik becerilerini direk olarak ölçmemektedir, ancak öz değerlendirme için kullanılabilirler.

2) Politik Beceri Geliştirme ve Öğrenme Metotları;

Politik beceri birçok yöntemle öğrenilebilir veya geliştirilebilir. Deneysel uygulamalar; rol oynama, senaryo simülasyonları veya vaka analizleri şeklinde olabilmektedir.

Bunlar çok fazla gerçek durum ile örtüşmese de, becerinin gelişimine katkı sağlamaktadır. Diğer bir öğrenme tekniği ise vekalet alarak öğrenmedir.

Burada katılımcı, konusunda uzman ve politik becerisi yüksek olan bir yöneticinin yanına verilir ve ardından hocasının yanında yetişmesi için yardımcı olunur.

Daha sonra, gerek öğrendikleri gerekse geliştirdikleri yeteneklerin seviyesi, yetkili değerlendiriciler tarafından değerlendirilir.

Bu yöntem diğerlerine göre daha etkilidir. Başka bir teknik olarak, dram sanatının çalışılması ve bireylerin duygularına nasıl hakim olacağına öğretilmesidir.

Bu çalışmada katılımcılar teorik eğitimin ardından sahne alarak, uygulamalı olarak değerlendirmeye alınırlar.

Birçok üst düzey yönetici, drama eğitimlerine katılarak; konuşma yapma, imaj yönetme, samimi ve gerçekçi yönetsel etki yaratma konularında kendilerini geliştirmektedirler.

Politik beceri geliştirebilmek için alınacak diğer bir eğitim ise, iletişim becerileri konusunda olmalıdır. Burada nelerin söylenip söylenmeyeceği değil, nasıl söyleneceği öğretilmektedir.

Özellikle politikacıların nerede hangi duygusal ifadeleri göstereceği ve nerede duraksayarak dikkat çekecekleri, bu eğitimlerde öğretilmektedir.

3) Değerlendirme ve Geri Besleme;

Zaman zaman bireyler çevrelerinden bir değerlendirme alma ve politik becerilerini geliştirme ihtiyacı hissederler. Bu değerlendirmeler; üstler, müşteriler, iş arkadaşları veya eşler tarafından yapılabilir.

Bu değerlendirmelere göre bireyler kendilerini geliştirmek için yukarıdaki metotları kullanırlar.

Sonuç

Özellikle takım yönetimi şeklinde çalışma yapan örgütlerde, politik becerinin kullanılması çok önem kazanmıştır.

Örgütler, açık bir kanıt olmamasına veya bir yerde yazılı olmamasına rağmen bireylerin terfilerini politik becerileriyle ilişkilendirmektedirler.

Politik beceri, örgütün bir orkestra misali koordineli ve kolektif çalışması için, iyi iletişim ve yüksek performans için, yöneticilerin sahip olması gereken bir beceridir.

Birçok başarılı insan politik becerileri sayesinde örgüt içerisinde güven ve inanç ortamında, neyi, ne zaman, nerede ve nasıl söylemeleri gerektiğini bilmekte bununla birlikte çekici, birleştirici ve kendini sevdiren davranışlar sergilemektedirler.

Ayrıca birçoğu tarafından kabul edildiği üzere örgütler politik bir arenadır, bu ortam içerisinde politik becerinin iş ve kariyer başarısı için önemli olduğunu vurgulamak gereklidir.

Dinamik organizasyon çevrelerinde, bireylerin etkin olarak yol alabilmeleri için, politik beceri ile ortaya konan uyum ve esnekliğe ihtiyaçları vardır.



ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK KAVRAMI VE BOYUTLARI

Yeter DEMİR USLU*

Adanmışlık herhangi bir iş ile ilgili olumlu düşünmeyi ifade eder. Whyte (1956), adanmışlık kavramının gün yüzüne çıktığı dönemlerde yaptığı çalışmasında, örgüt çalışanının sadece çalışan bir birey olarak değil, aynı zamanda örgüte ait olan bir kişi olduğunu belirterek kavramın önemini vurgulamıştır (İnce & Gül, 2005).

Ergün (1975) çalışmasında adanmışlığı; kendimizden daha büyük gördüğümüz herhangi bir değere, kurama veya düşünceye olan bağlılığımız, ve sorumluluğumuz altındaki bir yükümlülük olarak tanımlanmıştır (akt. Gündoğan, 2009).

Bir diğer tanıma göre Mowday, Seers ve Porter (1979) tarafından adanmışlık; birisinin eylemleri ile sınırlı olan veya formal, normatif beklentilerin üzerinde sergilediği davranışlar olarak tanımlanmıştır. (akt. Celep, 2000).

Benzer bir şekilde, Mowday ve arkadaşları (1982) ise kavramın sosyal boyutu üzerinde durarak adanmışlığı; herhangi bir sosyal birimle özdeşleşme şeklinde açıklamıştır (**akt. Meyer & Herscovitch, 2001**).

Adanmışlık, kelime anlamına bakıldığında “birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” gibi farklı sözcüklerle açıklanabilmektedir. (**TDK, 2018**).

Adanmışlık kavramı görüldüğü üzere farklı alanlarda ve farklı bilim insanları tarafından tanımlanmış fakat net bir tanımı üzerinde fikir birliğine varılamamıştır. Bunun temel sebepleri arasında da sosyoloji, psikoloji ve örgütsel davranış gibi çeşitli disiplinler tarafından farklı bakış açılarıyla tanımlanmış olması gösterilebilir. Adanmışlık kavramında herhangi bir nesneye, kişiye, örgüte veya sosyal bir yapıya, kategoriye ait olma durumu vardır. Adanmışlık, çalışanların iş tanımları sınırlarına bağlı kalmaksızın gönüllü olarak örgütün işleyişine olumlu katkı sağlamak adına sergiledikleri ekstra yol davranış ve tutumlar olarak da değerlendirilebilir.

Örgütsel adanmışlık temel olarak örgütsel bağlılığın oluşması sonucunda gelişen bireyin kendini örgüt kültürü ve amaçlarına ait olma duygusunu ifade etmektedir (**Sağlam Arı, 2003**).

Örgütsel adanmışlık kavramı çalışanların işle ilgili tutumlarından biri olarak görülmektedir.

* Doç. Dr., İstanbul Medipol Üniversitesi Öğretim Üyesi

Çalışanın örgütün amaç ve hedeflerini özümseyip, bu hedeflere yönelik inancını, hedeflerin gerçekleşmesi için çaba gösterme kabiliyetini ve bu durumun örgüt içindeki sürdürülebilirliğini ifade eder. Söz konusu durumların açıklanmasında alanda yapılan çalışmalara bakıldığında kimi yazarlar örgütsel bağlılık kavramını kullanırken kimileri de örgütsel adanmışlık kavramını kullanmışlardır. Aynı anlamı veren bu kavramlardan örgütsel bağlılık Varoğlu (1993) ve Tuncer (1995) tarafından; örgütsel adanmışlık ise Celep (1996) ve Balcı (2000) tarafından kullanılmıştır. **(Çöl & Ardıç, 2008).**

Örgütsel adanmışlığı açıklayan bir diğer kavram da örgütün mevcut durumdaki amaç ve hedeflerine bağlı olma anlamına gelen “*örgütsel bağlılık*” ile beraber örgütün gelecekteki amaç ve hedeflerine bağlı olma anlamına gelen “*örgütsel özdeşimi*” de kapsayan bir kavramdır **(Tutar vd., 2009)**. Örgütsel adanmışlığın çeşitli tanımlarına özetle bakıldığında;

Wiener (1982) çalışanın örgüte olan inancını, aidiyetini ve örgüt değerlerini benimsemesini de içerisine katan psikolojik bağlılığı ifade etmektedir **(akt. İnce & Gül, 2005)**.

Başka bir çalışmada aidiyet vurgusu yapılarak örgütsel adanmışlık, bireyin örgütte kalma isteği duyarak örgütün ortak amaç ve değerleriyle, maddi koşulları göz önünde bulundurmaksızın özdeşleşmesi olarak ifade edilmiş ve adanmışlığın temelinde yatan aidiyet duygusunun, birey ile örgüt arasında ortak bir bağ oluşturduğundan ve bireyin örgüt kültürü çerçevesinde davranmasını sağladığından bahsedilmiştir **(Bozdemir & Yolcu, 2014)**.

Örgütsel adanmışlık bireyin örgüte kabulü ve psikolojik bir sözleşme ile işe girmesiyle başlayıp kendini örgütün bir üyesi olarak görerek örgütün ortak amaç ve hedeflerini gerçekleştirecek iş gerekliliklerini öğrenmesiyle gelişir. Bu durumda bireyin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek güç birliği oluşturma çabası da örgütsel adanmışlık olarak adlandırılmaktadır **(Gümüştekin, Özler & Yılmaz, 2010)**.

George ve Jones (1997) örgütsel adanmışlığı, “bireylerin örgütleri ile ilgili tüm düşünce ve inançları olarak ifade etmiştir **(akt. Yolaç, 2008)**. Newstrom ve Davis (1993) ise; çalışanın örgütü ile birlikte oluşturduğu kimlik birliği bunun sonucunda örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etme isteği şeklinde tanımlamışlardır (akt. Demir & Öztürk, 2011).

Genel anlamda örgütsel adanmışlık örgüt içi verilen görevleri yerine getirme ve katılım gösterme, örgüt kültürünün getirdiği değerlere sahip çıkma ve kabullenmeye bağlı olarak ortaya çıkan psikolojik bağlılığı ifade etmektedir **(Mansur, 2008)**. Her örgütün sürdürülebilirliğini sağlaması ve yaşam eğrisini bu doğrultuda yükseltmesi için etkili ve verimli olmak temel şart kabul edilmektedir. Bu şartın sağlanabilmesinde en büyük etki istihdam ettiği çalışanlarının örgüte olan adanmışlıklarıdır **(Sığırı, 2007)**.

Örgütlerin en önemli maliyet kalemlerinden birisi kendi nitelikli personelinin işten ayrılışıdır. Bu kaybın kapatılması için örgütün iş gücü devir hızının düşük olması gerekmektedir. Bu nedenle örgütler sahip oldukları kalifiye çalışanlarının örgüte olan adanmışlıklarını artırma yönünde çeşitli çabalar sergilemek durumundadırlar. Alanda yapılan araştırma da **(Özcan, Aba & Ateş, 2016)** örgütsel adanmışlık ve iş gücü devir hızı arasında ters orantının olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla bu durum örgütün iş gücü kaybından yaşayacağı maliyetini de azaltacaktır.

Çalışanların örgüte olan adanmışlıklarını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Çalışanlardaki kişilik farklılıkları, örgüt yönetiminin belirlemiş olduğu strateji ve politikalar, iş tanımları, çalışan ve yönetici arasındaki uyum, kariyer olanakları ve terfi ve teşvik imkanları, örgütsel çıkarların dağıtımının adil olması, çalışanların örgüt performansına ve verimliliğine etki edecek yatırımları **(emek, zaman vb.)** ve örgüt dışındaki alternatif iş imkanlarının kısıtlı olması örgütsel adanmışlığı doğrudan etkileyen faktörlerden bazılarıdır **(Gürbüz, Ayhan & Sert, 2014)**.

Kişilik özellikleri ile bireylerde görülen davranışların farklılaşması adanmışlık kavramına



yükledikleri anlamların da farklılaşmasına sebebiyet verebilir. Bu durum adanmışlık kavramının kişiliğin bir parçası olduğu görüşünü ortaya çıkarabilir (**Alptekin, 2011**).

Örgütsel adanmışlık düzeyi yüksek seviyede olan bireylerin kendini örgütün vatandaşı olarak görme olasılığının daha yüksek olacağı ve iş devir hızının ise düşük olacağı ifade edilmektedir. (**Gürbüz, 2011**)

Örgütsel adanmışlık kavramını Meyer ve Allen 3 boyutlu olarak değerlendirmiştir. Bu değerlendirmeye göre örgüte adanmışlık; duygusal adanmışlık, bilişsel adanmışlık ve fiziksel adanmışlık” olmak üzere üç farklı boyutta ifade edilmiştir (**Meyer & Allen, 2004**).

Duygusal adanmışlık, bireylerin objelerle veya nesnelere özdeşleşmesini yani duygusal olarak bağlılığını ifade etmektedir (**Hüseyinlioğlu, 2010**).

Genel itibarıyla örgütün amaç ve değerler bütünü kabul etmek ve örgütün bir üyesi olarak kalmayı tercih etmekle ilgilidir. Örgütlerine karşı bu duygusal bağı oluşturabilen çalışanların örgütün amaçları doğrultusunda fazladan emek, bilgi ve fedakârlık sağlamaları beklenmektedir. Duygusal adanmışlık aynı zamanda çalışanın örgütün bir parçası olmaktan duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir. Çalışanlar örgütlerine duygusal olarak bağlı olduklarında, performans düzeyleri daha yüksek olur ve bunun sonucu da müşterilerle kurulan iyi ilişkilere yansımaktadır (**Paulin vd., 2006**).

Farklı bir çalışmaya göre (**Chen & Chen, 2008 ; Bhatnagar, 2005**), psikolojik gücü zayıf olan çalışanların, örgüte karşı duygusal adanmışlık seviyelerinin daha az olduğu, çalışanların kendi işleriyle ilgili karar alma özgürlüğüne sahip olduklarını ve bunun sonucunda kişisel çalışmalarına daha fazla değer verdiklerini göstermektedir. Psikolojik olarak güçlendirilmiş çalışanların ise daha yüksek düzeyde iş tatmini gösterdiklerine ve örgüte olan adanmışlıklarının daha fazla olduğuna dolayısıyla daha iyi performans gösterdiklerine inanılmaktadır (**Raub & Robert, 2013**).

Diğer bir çalışma da oraya çıkan bulgular duygusal adanmışlıkların değişime hazırlık, kişisel ve örgütsel değer ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir (**Chih vd., 2012**).

Nafei (2014) King Faisal hastanesinde yaptığı çalışma sonucunda örgütsel adanmışlığın örgütsel değişime uyum sağlama üzerindeki en belirleyici kriter olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan çalışmalar doğrultusunda duygusal adanmışlığın değişim ve örgütsel değerleri tetikleyen en güçlü adanmışlık boyutlarından biri olduğu söylenmektedir.

Bilişsel adanmışlık, tam olarak çalışanın örgütten ayrılıp ayrılmaması sonucunda karşı karşıya kalacağı maliyetlerle ilgili bir kavramdır (**Meyer & Herscovitch, 2001**).

Bu maliyetlere örnek vermek gerekirse; başka bir şehre taşınmak, farklı bir kurum kültürüne uyum sağlamak ya da işsiz kalma gibi durumlar gösterilebilir. Bu kavram kişisel özellikleri, yatırımları ve daha iyi alternatifleri ön plana çıkarmaktadır. (**Hüseyinlioğlu, 2010**).

Çalışan örgüt üyesi bulunduğu süre boyunca yapmış olduğu emek, zaman, arkadaşlık ilişkileri, tecrübe, yetkinlikler ve emeklilik fırsatı gibi yatırımları kaybetmeyi göze alamayacağı için örgüte olan bağlılığı devam etmektedir (**Yalçın & İplik, 2007**).

Dolayısıyla çalışanların bilişsel adanmışlıklarını örgüte olan yatırımları sonucu ortaya çıkan değer belirlemektedir. Çalışanlar için bu yatırımlar ne derece önem arz ediyor ise o derecede bilişsel adanmışlık seviyesinin yüksekliğinden bahsedebiliriz. Bunun yanı sıra çalışanın sektör genelinde yatırımların daha iyi olduğu bir alternatif bulması sonucu örgüte olan bilişsel adanmışlığı da azalabilmektedir (**Wasti, 2007**).

Fiziksel adanmışlık ise Wiener (1982) tarafından, örgütün ortak amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek adına çalışanlar üzerindeki davranış ve tutumlarını bilinçli olarak belli bir tarafa iten baskıların toplamı olarak tanımlanmıştır (**akt. Gürbüz & Bekmezci, 2012**). Çalışanların bu yönde bir

davranış sergilemesi herhangi bir çıkar beklentileri olduğu için değil bu davranışlarının doğru ve etik olduğunu düşünmeleridir. Kısaca iş görenler bu şekilde bir tutum içerisinde olmaya inanır ve yükümlülük olarak kabul ederler. Bu yükümlülük çalışanları örgüt üyesi olma konusunda mecbur hissetmelerine sebep olmaktadır (**Meyer & Smith, 2000**). Bu bağlamda önemli nokta fiziksel adanmışlıktaki zorunluluk kavramı, bilişsel adanmışlıktaki gibi çıkara dayanmamakta aksine tamamıyla ahlaki değerlere ve minnet borcuna dayanmaktadır. Örgütsel adanmışlığın çalışanlara ve zamana göre farklılık gösterebilen öznel bir yapıya sahip olduğundan bahsedilmiştir. Örgütlerde bir çalışanın örgütsel adanmışlığa olan inancını birtakım kriterleri kullanarak ölçebilmemiz mümkündür (**Gündoğan, 2009**).

Porter vd. (1974) örgütsel adanmışlığın göstergelerini 3 temel unsurda toplamışlardır; (**akt. Yaşbay, 2011**)

- Örgütsel ortak amaçları ve değerleri kabullenme ve bunların gerçekleşmesine karşı güçlü bir inanç duyma,
- Örgüt yararına fayda sağlayacak ekstra emek sarf etme isteği,
- Örgüt üyeliğini devam ettirmek için istekli olmak.

Örgütsel ortak amaçları ve değerleri kabullenme ve bunların gerçekleşmesine karşı güçlü bir inanç duyma, örgütsel adanmışlığın vazgeçilmez koşullarından ve en önemli göstergelerinden birisidir. Örgüt tüm çalışanlarının kendi amaç ve hedefler noktasında birleşmesini ve bu faaliyetleri özümsemesini istemektedir. Bir çalışanın örgütün amaç ve hedeflerini benimsemeyerek bu doğrultuda çalışması örgüt yararına olacak faydayı beraberinde getirmeyecektir. Çalışanın da kendi çıkarları ve örgütten beklentisi arasında pozitif ilişkinin olması doğru ve etkili bir örgüt adanmışlığının oluşması açısından önem taşımaktadır. Bu pozitif ilişkinin sağlanması sayesinde çalışan kendi istek ve beklentilerinin karşılığını alır. Diğer bir yandan ise örgütün ortak amaç ve hedefleri doğrultusunda çalıştığından hem örgütsel hem de kişisel tatmini yüksek olur.

Örgüt yararına fayda sağlayacak ekstra emek sarf etme isteği, ikinci gösterge olarak çalışandan örgüt amaç ve hedeflerine ulaşma yolunda normalin üzerinde bir çaba göstermesiyle ilgilidir. Kendisinden beklenilenin ötesinde bir fedakârlık girişiminde bulunması örgüte olan adanmışlığını ifade edebilir. Bu durumda çalışan yaptığı fedakarlıktan dolayı herhangi bir kişisel çıkar gütmeyen ve beklenti içerisine girmeyecektir. Örnek vermek gerekirse; Japonya'nın 2. Dünya Savaşı'ndan yenilgiyle ayrılmasına karşın sosyal ve ekonomik anlamda hızlı bir şekilde ayağa kalkması toplumsal yapıdaki dinamikler üzerine kurulmuş söz konusu adanmışlığın varlığıyla ilgilidir (**ince & Gül, 2005**).

Örgüt üyeliğini devam ettirmek için istekli olmak, çalışanın ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması ile gerekli tatminin sağlanması sonucu oluşan istek olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel yapı içerisinde doğru ve uyumlu bir şekilde işleyen iletişimin varlığı, çalışanların kariyer planlarına ve motivasyon artırımına yönelik etkin insan kaynakları politikaları, çalışan memnuniyetini ve aidiyet düzeyini artırıcı sosyal etkinlik düzenlenmesi gibi türetebileceğimiz birden fazla unsur çalışanın örgüt üyeliğini devam ettirmesi adına büyük önem taşımaktadır. Yapılan alan çalışmalarına göre; örgütlere adanmışlık seviyeleri az olan çalışanların, diğerlerinin aksine örgütsel üyeliği devam ettirme konusunda herhangi bir istek göstermedikleri ortaya çıkmıştır (**Sürgevil, 2007**).

Örgütlerin varlıklarını etkin bir şekilde devam ettirebilmeleri hususunda en önemli etkenlerden birisi çalışanlarının örgütlere olan adanmışlıklarıdır. Örgütsel adanmışlıkları yüksek olan çalışanların örgütün ortak amaç ve hedeflerini özümseyip ortak çıkarlar doğrultusunda çaba gösterdikleri birçok araştırma ile bulgulanmıştır. Bu doğrultu da örgüt kültürü ile desteklenen örgütsel uygulamalar adanmışlık düzeylerine de olumlu bir şekilde yansıtacaktır. Nitekim adanmışlık örgüt başarısında etkili bir olgudur.



Kaynakça

- Alptekin, D. (2011). "Toplumsal Aidiyet ve Gençlik: Üniversite Gençliğinin Aidiyeti Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma", Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bhatnagar, J. (2005). "The Power Of Psychological Empowerment As An Antecedent To Organizational Commitment In Indian Managers", Human Resource Development International, 8(4):419-433.
- Bozdemir, Y. & Yolcu, H. (2014). "Okul yöneticilerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki", Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 4(2):287-311.
- Celep, C. (2000). Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Chen, H. & Chen, Y. (2008). "The Impact Of Work Redesign And Psychological Empowerment On Organizational Commitment In A Changing Environment: An Example From Taiwan's State-Owned Enterprises", Public Personnel Management, 37(3): 279-302.
- Chih, W.-H. W., Yang, F.-H., & Chang, C.-K. (2012). "The Study Of The Antecedents And Outcomes Of Attitude Toward Organizational Change", Public Personnel Management, 41:597-617.
- Çöl, G. & Ardiç, K. (2008). "Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri", İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 22(2):158- 173.
- Demir, C. & Öztürk, U. C. (2011). "Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama", Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26(1): 17-41.
- Eren Gümüştekin, G., Ergun Özler, D. & Yılmaz, F. (2010). "360 Derece Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Business And Economics Research Journal, 1(1):1-20.
- Gündoğan, T. (2009). "Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması", Uzmanlık Yeterlilik Tezi, TCMB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara
- Gürbüz, S. (2011). "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Ve İş Tatminine Etkisi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15(2):397-418.
- Gürbüz, S., & Bekmezci M. (2012). "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık Ve Düzenleyicilik Rolü", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41(2):189-213.
- Gürbüz, S., Ayhan, Ö. & Sert, M. (2014). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Türkiye'de Yapılan Araştırmalar Üzerinden Bir Meta Analizi", İş ve İnsan Dergisi, 1(1):3-20.
- Hüseyinklioğlu, B. (2010). "Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme", Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- İnce, M. & Gül, H. (2005). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", Çizgi Kitabevi, İstanbul.
- Mansur Akdemir, F. (2008). "İşletmelerde Uygulanan Mobbing'in (psikolojik şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (2004). "TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide", Department of Psychology The University of Western Ontario, Canada.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). "Commitment in the Workplace Toward a General Model",



Human Resource Management Review, (11):299- 326.

Meyer, J. P. & Smith C. A. (2000). "HRM Practices And Organizational Commitment: Test Of A Mediation Model", Canadian Journal Of Administrative Sciences, 17(4):319-331

Nafei, W. A. (2014). "Assessing Employee Attitudes Towards Organizational Commitment And Change: The Case Of King Faisal Hospital In Al-Taif Governorate, Kingdom Of Saudi Arabia", Journal of Management and Sustainability, 4:204– 219.

Özcan, I., Aba, G., & Ateş, M. (2016). "Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin ve İş Doyumunun Beklenen Personel Devir Hızı Üzerine Etkisi" The Effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction of Nurses on Anticipated Turnover. Sağlık Ekonomisi, (4):465-70.

Paulin, M., Ferguson, R.J. & Bergeron, J. (2006). "Service Climate And Organizational Commitment: The Importance Of Customer Linkages", Journal of Business Research, 59(8):906-915.

Raub, S. & Robert, C. (2013). "Empowerment, Organizational Commitment, And Voice Behavior In The Hospitality Industry: Evidence From A Multinational Sample", Cornell Hospitality Quarterly, 54(2):136-148

Sağlam Arı, G. (2003). "Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı?", Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, (2):1-25.

Sığırı, Ü. (2007). "İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2):261-278.

Sürgevil, Olca. (2007). "Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık", Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

TDK, Türk Dil Kurumu, <http://www.tdk.gov.tr/>

Tutar, H. & diğerleri. (2009). "Dönüştürücü ve Etkileşimci Liderliğin Örgütsel Adanmışlık Üzerine Etkisi: Karşılaştırmalı Bir Analiz", 1. Uluslararası Davraz Kongresi, 24-27 Eylül 2009, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Wasti, S. A. & Erdil, S. E. (2007). "Bireycilik Ve Toplulukçuluk Değerlerinin Ölçülmesi: Benlik Kurgusu Ve Indcol Ölçeklerinin Türkçe Geçerlemesi", Yönetim Araştırmaları Dergisi, 7(1-2):39-66.

Yalçın, A. & İplik, F. N. (2007). "A Grubu Seyahat Acentelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (18):483-500.

Yaşbay, H. (2011). "Otantik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Yolaç, G. (2008). "Satış Elemanlarının Örgütsel Bağlılığı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma Önerisi", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(30):155- 161.



KOZMETİK ÜRÜNLER VE TÜKETİCİNİN KORUNMASI

Hazal OĞUZ*

Giriş

Günümüzde kişisel bakım kavramı dünyada ve ülkemizde giderek popülerleşirken, kozmetik ürün kullanımının bu duruma paralel biçimde hem kadınlar hem de erkekler tarafından gün geçtikçe arttığı görülmektedir. Bu ürünlere yönelim arttıkça, ürün gruplarındaki çeşitlilik artmış, bu ürünlerin piyasaya arzı kadar tanıtımı da önemli hale gelmiştir.

Dünyada kozmetik ürünleri ihracatında güzellik ve makyaj kategorisindeki ürünler birinci sırada yer almaktayken, bunları gıdalara tat ve koku veren karışım ürünleri, parfümeri ürünleri ve saç bakım ürünleri takip etmektedir.

Ekonomi Bakanlığı verilerine göre, 2016 itibarıyla kozmetik ürünlerinde Amerika Birleşik Devletleri en çok ithalatı yapan ülkeyken, İngiltere, Almanya, Fransa ve Çin onu takip etmektedir. Ülkemiz ise Türkiye kozmetik ithalatçıları listesinde 25. sırada yer almaktadır (**Ekonomi Bakanlığı, 2016**).

Öte yandan, günümüzde refah düzeyi ve lüks talebi giderek artan tüketici kitlesiyle gelişmekte olan ülkeler, küresel kozmetik firmaları için cazip bir hedef haline gelmiştir. Bu sektörün en büyük ve başarılı ithalat ve ihracatçısı ise Avrupa Birliği (AB) ülkeleridir.

Çevre bilinci ürün güvenliği gibi konulara gösterdikleri özenle liderliğini korumakta ve AB kozmetik alanında dünya piyasalarında inovasyon kapasitesi ile ön plana çıkmaktadır. Her yıl ürünlerin yüzde 40'ının yenilendiği ve bir ürünün ömrünün 5 yılı geçmediğini söylemek gerekir (**Kavukcu, 2013**).

Çok çeşitli etkileri nedeniyle modern toplumun vazgeçilmezlerinden olarak karşımıza çıkan kozmetik ürünlerin, işletmeler tarafından üretilme biçimi ve ürünlerin güvenilirliği tüketici sağlığı açısından oldukça önemlidir. Ancak bu husus kadar, ürünlere ilişkin tanıtımların tüketicilere ne şekilde ulaştığı ve aktarıldığı da önemlidir. Nitekim, bu ürünlere ilişkin reklam ve tanıtımların dürüstlüğü, yalnızca kozmetik özellik taşıyan bu tip ürünlerin birer ilaç gibi yansıtılmaması ve ispatlanabilir iddialar içermesi tüketicilerin yanıltılmamasını ve verimli karar alabilmelerini sağlayacaktır.

*Gümrük ve Ticaret Uzmanı Tüketicinin Korunması ve Piyasa Gözetimi Genel Müdürlüğü
hazal.oguz@gtb.gov.tr

Reklamlara İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Reklam Kurulu

Tüketiciye mal ve hizmetlerle ilgili ulaştırılmak istenen bilgilerin iletimi veya uyandırılmak istenen etkileri kapsayan reklamın psikolojik ve sosyolojik boyutları düşünüldüğünde kitleler ve onların satın alma kararları üzerindeki müdahale etkisi göz ardı edilemez. Tüketicilerin ikna edilerek satışların artırılması ve nihayetinde kar elde edilmesi amacına hizmet eden reklamlar, kimi zaman bu amaca ulaşmak için yanıltıcı ve yanlış bilgilerle tüketicilerin aldatılmasının aracı haline gelebilmektedir. Bu da, aldatıcı reklam kavramını ortaya çıkarmış ve tüketicilerin doğruluk ve dürüstlükten uzak aldatıcı reklamlara karşı korunması için yasal düzenlemeler yapılmasını gerekli kılmıştır. Bu bağlamda, ülkemizde reklamlara ilişkin pek çok kurum tarafından hazırlanan ve yürürlüğe giren yasal düzenlemeler mevcuttur.

Kozmetik ürünler sektörü tüketicinin bizzat sağlığının korunması bakımından hayatidir. Nitekim kozmetik ürün gibi insan vücuduna direkt etki eden ürünlere ilişkin tanıtımların doğru ve dürüst olması yalnızca etik açıdan değil, daha da önemlisi sağlığın korunması açısından kritiktir.

6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun (TKHK), ticari reklam tarifinin ardından reklam ve ilanlarda aranacak nitelikleri sıralamaktadır. Bunlardan ilki ve en önemlisi reklamların doğru ve dürüst olması, konu edindiği ürün veya hizmete ilişkin pazarlama iletişiminde, tüketicileri yanıltıcı, aldatıcı, tüketicilerin tecrübe ve bilgi noksanlıklarını istismar edici nitelikte mesajlar taşımamasıdır.

Aynı maddenin 3'üncü fıkrası da, ticari reklam ve ilanların kamu sağlığını bozucu nitelikte olamayacağını hüküm altına almıştır. Dolayısıyla bu hüküm, reklamların halk sağlığı üzerindeki olası etkisine de atıf yaparak, daha ilk aşamada, reklamlar ve tüketicinin sağlığı arasındaki etkileşimi düzenleme yoluna gitmektedir.

1995 yılından bu yana görev yapan Reklam Kurulu, aldatıcı veya yanıltıcı reklam yayınının tespiti durumunda bu reklam ve tanıtımları düzelten, durduran, tedbiren durduran veya idari para cezası gibi yaptırımlar uygulama yetkisine sahiptir.

Fili olarak her ay toplanan Reklam Kurulu'nda görüşülen dosyaların sektörel kategorizasyonu iletişim hizmetleri, gıda, sağlık, kozmetik ve temizlik ürünleri, turizm, teknoloji ve dayanıklı tüketim malları, banka ve sigorta, örtülü, enerji, tütün ve alkol, eğitim, diğer (daha özgün ve yukarıda sayılan sınıflandırmaya girmeyen) sektörleri şeklindedir. Kurulda kamu sektörünü temsilen 10 üye, Sivil Toplum Kuruluşlarını temsilen 9 üye yer almaktadır. Kurul üyelerinin görev süresi üç yıldır (Oğuz, 2016, s.87).

Dünyada ve Ülkemizde Kozmetik Ürünler Pazarı

Sektörel araştırmalar yapan Smart Cube tarafından gerçekleştirilen "The Premium Beauty Care Industry: Emerging Markets" başlıklı çalışmada aralarında Türkiye'nin de olduğu gelişmekte olan ülkelerin kozmetik devleri için önemli yatırım fırsatları sunduğunu ortaya konmuştur. Asya kozmetik piyasasının da giderek artan bir hızla büyüdüğünü ifade eden araştırmada, özellikle Sri Lanka, Bangladeş ve Moğolistan Asya'nın gelecek vaat eden ülkeleri arasında sayılırken, Ortadoğu'daki kadınların güzellik merakı Suudi Arabistan, BAE, İran ve Mısır'ın cazibesini artırdığı ifade edilmiştir. Ayrıca, Smart Cube'ün bazı endüstriyel raporlara dayanarak verdiği bilgiye göre, Orta ve Doğu Avrupa kozmetik pazarının en cazip ülkesi olarak Türkiye gösterilmektedir. 2014-2016 yılları arasında kozmetik sektörüne talep yüzde 6 oranında artmıştır. Kişi başı kozmetik tüketim oranlarına baktığımızda, Türkiye'de kişi başı tüketim 18 Euro iken Avrupa ülkelerinde bu rakam 145 Euro civarındadır ("**Kozmetikçilerin Gözü Türkiye'de,**" 2016).

Kozmetik sektörü ekonomik krizlere rağmen ayakta duran hatta büyümeden geri durmayan bir pazar olarak görülmektedir. Örneğin 2008-2009 kriz dönemi sonrası, 2011 yılında ekonomik



bunalıma meydan okuyan 200 milyar dolarlık kozmetik pazarı yüzde 4,4 ile sağlam bir büyüme kaydetmiş, kriz patlak vermesinden bu yana tüketici eğilimlerinde önemli bir değişim yaşanmamıştır (Łopaciuk & Łoboda, 2013). Aksine, geçen zamanda dünya kozmetik sektöründe tüketicilerin kalite arayışı daha da artmış, pahalı ürünlerin satışında artış gözlenmiş ve sektörün performansı yükselmiştir.

Kozmetik Ürün Kavramı ve Ürünlere Yönelik Tanımlar

Kozmetik ürünler ve bu sektördeki tanımlara ilişkin düzenlemelere geçmeden, ilk önce kozmetiğin tanımına değinilmesinde fayda vardır. Kozmetik kelimesi, Yunanca dekore etmek veya süslemek anlamına gelen “*kosmein*” sözcüğünden türemiştir.

Bu kelimenin anlamının aynı zamanda, ‘bakmak, bakım, vücut ile aklın harmonisi’ olduğu düşünülebilir (Kışlalıoğlu, 2004, p. 3). Başka bir kaynağa göre ise kökeni Fransızcadan gelen bu sözcük, anlam olarak güzelleştirme, çekidüzen vermek anlamına gelmektedir (**Kavukcu, 2013**).

Diğer taraftan, 23/05/2005 tarihli ve 25823 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kozmetik Yönetmeliğinin “*Tanımlar*” başlıklı 4’üncü maddesinde (24/3/2005 tarihli ve 5324 sayılı Kozmetik Kanununun 2’nci maddesinde de atıfta bulunulmuştur); “*Kozmetik ürün: İnsan vücudunun epiderma, tırnaklar, kıllar, saçlar, dudaklar ve dış genital organlar gibi değişik dış kısımlarına, dişlere ve ağız mukozasına uygulanmak üzere hazırlanmış, tek veya temel amacı bu kısımları temizlemek, koku vermek, görünümünü değiştirmek ve/veya vücut kokularını düzeltmek ve/veya korumak veya iyi bir durumda tutmak olan bütün preparatlar veya maddeleri ifade eder*” şeklinde tanım yapılmış olup, bu tanımda iki temel noktaya vurgu yapıldığı görülmektedir. Kozmetik ürün,

1. Vücudun dış kısmına etki eden
2. Görünümü değiştiren/koruyan özelliğe sahiptir.

Kozmetik, bir kimseyi daha çekici hale getirmek ya da görünüm sorunlarını gidermek için kullanılan ürünleri, bakımları kapsayan bir kavram şeklinde açıklanabilir. Dolayısıyla, bu ürünlerin herhangi bir yara, cilt hastalığı veya doğuştan gelen bir özelliği değiştirme, iyileştirme, bir diğer deyişle tedavi etme özelliği bulunmamaktadır. Yalnızca vücudun dış kısmına etki etmekte ve derinin alt yüzeyinde bir değişiklik yapamıyor olduğunu belirtmek gerekir.

Toplum sağlığının korunması ve geliştirilmesi açısından kozmetik ürünlerin de aynı ilaçlar gibi kontrol edilmesi, sıkı testlerden geçirilmesi ve yasal düzenlemelerinin yapılması görevini üstlenen Sağlık Bakanlığı kozmetik ürünlerin tanıtımı konusunda da tüketici hukukuna destek olacak şekilde, detaylı hususları kendi mevzuatında hüküm altına almıştır.

Kozmetik Yönetmeliğinin “*İç ve Dış Ambalajda Yer Alacak Bilgiler*” başlıklı 10’uncu maddesinde;

“Etiketlerde, ürünlerin satış için sergilenmesinde ve reklâmlarında kullanılan metin, isimler, ticari marka, resim, figüratif desenler veya diğer şekiller, ürünlerin gerçekte sahip olmadıkları nitelikler varmış gibi kullanılamaz.

Ayrıca, bu yönde imada bulunulamaz.” hükümleri yer almaktadır.

07/06/2013 tarih ve 28670 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Sağlık Beyanı ile Satışa Sunulan Ürünlerin Sağlık Beyanları Hakkında Yönetmeliğin “*Tanımlar*” başlıklı 4/c maddesinde ve “Sağlık beyanlarını kullanmanın temel ilke ve esasları” başlıklı 5’inci maddesinde sağlık beyanının ne olduğu, firmaların sağlık beyanı ile tanıtımının hangi esaslar çerçevesinde yapılabileceği belirlenmiştir.

Aynı Yönetmeliğin “Kozmetik ürünlerin tanıtımı” başlıklı 7’nci maddesinde;

“(1) Kozmetik ürünlerin tanıtımlarında;

a) Herhangi bir hastalığı tedavi etmek veya önlemek, tedavisine yardımcı olmak, teşhis etmek veya bir fizyolojik fonksiyonu düzeltmek, düzenlemek veya değiştirmeye ilişkin ibareler veya imalar,

b) Farmakolojik, immünolojik veya metabolik etkilerin sonucunda, fizyolojik fonksiyonları yenilediğini, düzelttiğini veya değiştirdiğini iddia eden veya ima eden beyanlar,

c) Beşeri tıbbi ürün etkisine atıfta bulunan beyanlar, kullanılamaz.” hükümleri yer almaktadır.

Bu noktada, Türkiye’de faaliyet gösteren kozmetik firmalarının yayımladığı tanıtımlarda yer alan aykırılıklara örnek verilmesinde fayda görülmektedir.

Örneğin, Reklam Kurulu’na gelen bir başvuruda, Kozmokinik Kozmetik’e ait www.burtsbees.com.tr adresli internet sitesinin 17.11.2015 tarihli görünümündeki “Arı Sütü İçeren Gündüz Kremi” isimli ürüne ilişkin tanıtımlarda; “Arı sütü hücreleri dolgunlaştırarak elastikiyeti artırır ve zarar görmüş hücrelerin yenilenmesini sağlar” ifadelerine ve “Bebek Pişik Kremi” isimli ürüne ilişkin tanıtımlarda; “Cilt problemleri, kas ve eklem ağrıları, romatizma ve duyu durum bozukluklarını yatıştırmayı destekler. Cildi canlandırır ve yağlı cilt, yanıklar, yaralar gibi her türlü cilt problemlerini tedavi etmeye destek olur” ifadelerine yer verildiği tespit edilmiştir.

İnceleme sonucunda tanıtımlarda yer verilen ürünlerin hastalık tedavisinde kullanıldığı izleniminin yaratıldığı, ancak Kozmetik Mevzuatına tabi bulunan tüm kozmetik ürünlerin, insan vücudunun dış kısımlarına uygulanan ve etkileri geçici olan ürünler olması gerektiğinden, tanıtımlarda yer alan ifadelerin mevzuatta belirtilen kozmetik ürün tanımını aştığı ve yanıltıcı olduğuna karar verilmiştir.

Bu bağlamda, reklamveren tarafından kullanılan “hücre yenilenmesi”, “kas ve eklem ağrıları”, “romatizma”, “yanık” “yara” gibi ifadeler tedavi gerektiren rahatsızlıkları belirttiğinden, bir kozmetik ürünün bunları ortadan kaldırma işlevinin olamayacağı düşünülmektedir.

Buna göre, Reklam Kurulu’nun 13.12.2016 tarih ve 255 sayılı toplantısında Kozmokinik Kozmetik hakkında 6502 sayılı Kanun uyarınca anılan reklamları durdurma cezası verilmesine karar verilmiştir.

Diğer taraftan, Kurul tarafından ceza verilmesinin gerekçelerinden bir diğeri, bahse konu firma tarafından muhtelif dergilerde yayımlanan reklamlarda “Amerika’nın 1 Numaralı Doğal Bakım Markası” ifadesi kullanılmış olmasına rağmen, ürünlerin satış miktarı (adet bazında) açısından bu ifadenin ispatlanamaması ve 2015 yılında yayınlanan reklamlarda 2011 yılı verilerinin kullanılmasının haksız rekabete yol açıcı nitelikte değerlendirilmesidir.

Sonuç

Her ne kadar kadın dergilerinde sıkça kadınlara yönelik kozmetik ürün reklamları yer alıyor gibi gözükse de, hedef kitlesi erkekler olan ürün reklamları da hem süreli yayınlar da hem de diğer mecralarda tüketicilerin karşısına çıkmaktadır.

Türkiye’de irili ufaklı birçok kozmetik firmasının tanıtım faaliyetleri bugünün rekabet ortamında her geçen gün artmakta ve çeşitlenmektedir. Ancak kozmetik ürünlerin çeşitliliğindeki ve satış kanallarındaki bu yoğun artış, tüketicilerin doğru ve tam bilgilendirilmesi açısından bazı sorunları da beraberinde getirmiştir.



Ticari reklamlar ve kozmetik kavramına ilişkin kanun koyucu tarafından yapılan tüm düzenlemeler, kozmetik ürünlere yönelik tanıtımlarda kullanılmayacak ifadelerin neler olabileceğine dair yasal çerçeveyi çizmeyi amaçlayan uğraşların özeti.

Öyle ki, tanıtımlarda “... hastalıklarında kullanılması faydalıdır”, “... tedavisine iyi gelir.” “... rahatsızlığı ortadan tamamen kaldırır” şeklindeki ifadeler ve imalara izin verilmeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Bununla birlikte, kozmetik ürünlerin, yanılmaya yol açmayacak ve insan sağlığına zarar vermeyecek şekilde, doğru ve anlaşılabilir bilgiler ile tüketiciye ulaşması gerekmektedir. Reklam Kurulu'nca kozmetik ürünlerin reklamlarına ilişkin olarak verilen idari cezaların büyük bir bölümünün gerekçesini oluşturan “kozmetik beyanı” ile “sağlık beyanı” ayırımı konusunda reklamveren firmaların ve tüketicilerin bilgilendirilmeleri önem arz etmektedir.

Kaynakça

“Beyond BRIC: Opportunities for Premium Beauty and Personal Care,” (2012, March 1). Global Cosmetic Industry. <http://www.gcimagazine.com/marketstrends/regions/world/138942059.html>, (25.10.2017).

“Kozmetikçilerin Gözü Türkiye’de,” (2016, Aralık 14), Ekoyes. <http://www.ekoyes.com/guncel/kozmetikcilerin-gozu-turkiye-de-6266>, (21.10.2017).

Kavukcu, S. (2013). Kadın Kozmetik Ürün Reklamlarının, Göstergibilimsel Yöntem Aracılığıyla Çözümlemesi. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Kışlaloğlu, S. (2004). Kozmetoloji Bilimi. Ankara: Nobel Matbaacılık.

Łopaciuk, A., & Łoboda, M. (2013). Global Beauty Industry Trends in the 21st Century. Management, Knowledge and Learning International Conference 2013. Zadar, Croatia.

Oğuz, H. (2016). Tüketici Algısında 4.5G ve İletişim Sektörü Reklamlarının Denetimi. Gümrük ve Ticaret “Uzman Görüş”, 41-42, 86-87.

Türkiye Cumhuriyeti Ekonomi Bakanlığı. Kozmetik Sektörü – Sektör Raporları. (2016). <https://www.ekonomi.gov.tr/portal/content/conn/UCM/uuid/dDocName:EK-226207;jsessionid=LOR6yqVVcnCOZ-bpWDP2EUCX193vei7ublkGnt9m5fiKbZTy8DrH!1089646156>, (15.10.2017).

Türkiye Cumhuriyeti Gümrük ve Ticaret Bakanlığı. (2018). Reklam Kurulu Kararları. <http://tuketici.gtb.gov.tr/reklam-kurulu/reklam-kurulu-kararlari>, (20.03.2018).

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği. (2008). Türkiye Kozmetik ve Temizlik Sanayii Ürünleri Sektör Raporu. <https://www.tobb.org.tr/Documents/yayinlar/kozmetik.pdf>, (22.10.2017).

KAFKASLARDAN ESEN YELLER, AHISKA TÜRKLERİ**

Emre ÖZDEŞ *

14 Kasım 1944 tarihinde gerçekleşen Ahıska Sürgünü'nün 74. Yılı'nı geride bıraktığımız bu günlerde Ahıska Türkleri, ortalama 4300 farklı yerleşim biriminde, 10 farklı ülkede hayatlarını sürdürmektedirler. Türkiye'de ise 40 bin Ahıska Türkü bulunmaktadır. Ahıska Türklerinin ana vatanı olan Ahıska bölgesi, Türkiye'de Ardahan ile sınırları bulunan, Gürcistan sınırları içerisinde kalan, Güneybatı Kafkasya'da bir bölgenin merkezini oluşturmaktadır. Türkiye sınırına 15 km mesafede, Posof Çayı'nın iki kıyısında yer alan Ahıska, karayolu ile Batum, Tiflis ve Türkiye'ye bağlıdır. Dünyadaki en ciddi ve önemli boru hatlarından biri olan Bakü-Tiflis-Ceyhan boru hatları da bu bölgeden geçmektedir. Bölgenin yerel halkının çoğunluğu yakın zamana kadar Kıpçak Boyu'nun bir kolu olan Ahıska Türklerinden oluşmaktaydı.

1578 yılında Osmanlı Padişahı 3. Murad döneminde Dağıstan, Şirvan ve Gürcistan'ın fethine karar verilmiş, Safeviler üzerine fethine çıkılmış ve Ahıska Osmanlı topraklarına bağlanmıştır. Ortodoks Hristiyan olan Kıpçakların bir kısmı İlhanlı Devleti'ne tabi oldukları dönemde Müslümanlığa geçmeye başlamıştı, fakat çoğunluk hâlâ Hristiyanlardan oluşmaktaydı. Osmanlı devleti'nin bölgeyi fethetmesiyle birlikte Hristiyan Kıpçaklar da İslamiyet'in hoşgörüsü ile karşılaşılarak kendi rızalarıyla İslam dinini seçip Müslüman olmuşlardır.

Osmanlı himayesi altına geçen Ahıska Türklerinin, kendilerini Osmanlı gibi hissetmeleri için sosyal bir zemin hazırlanmıştır. Bölge uzun süre Osmanlı yönetimi altında bulunmuştur ve bu süreçte önemli bir kültür ve ticaret bölgesi olması sebebiyle Rusların dikkatini çekmiştir.

1806 ile 1812 tarihleri arasında, Osmanlı Rus savaşı sırasında Ruslar Ahıska Kalesini kuşatmış, fakat kaleyi ele geçirememişlerdir. Osmanlı Devleti'nde yaşanan askeri sıkıntıları fırsat olarak gören Rusya, Ahıska üzerine tekrar saldırıda bulunarak, kaledeki Ahmediyeye Camisi ve bazı binalara büyük hasarlar vermiştir. Ruslar, çocuk, ihtiyar, kadın demeksizin Ahıskalıların tüm gücüyle direnişiyi karşılamış ve Osmanlı'nın en önemli şehirlerinden biri olan Ahıska, kendisine düşen görevi yapmıştır. Ruslarla kanlı geçen bir mücadelenin ardından Rusya bölgeyi toprakla dövmüş ve çevre binaları ateşe vermiştir. Ateşler içerisinde yanan bu şehirde çok sayıda kadın ve çocuk kaleye sığınmıştır. Kaleye ulaşamayan birçok kadın, Rus askerlerine esir düşmemek

* **Kırıkkale Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bilim Uzmanı**

** Emre Özdeş, "Rusların Kafkasya'daki Yayılma Politikası ve Ahıska Türkleri" (Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde yapılmış yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2018).



pahasına yanan binalara sığınmış ve hayatlarını kaybetmişlerdir. Ahıska Türkleri onurlu bir şekilde bölgeyi savunmuş, Ahıska Kalesi bir süre Ruslara karşı mücadele etmiştir. Ruslar 28 Ağustos 1828 tarihinde bölgeyi ele geçirmiş, fakat kanlı bir direnişle karşılaşan Rus askerleri bu durumu kabul edemeyerek, bir camide toplanan yüzlerce insanı diri diri yakmış, ele geçirdikleri çocukları dahi acımasızca öldürmüşlerdir. Şehir yağmalanmış, tarihi eserler ve kütüphaneler boşaltılarak taşınmıştır. İstanbul'u işgal etme hayali olan Ruslar, Ahıska Kalesi düştükten sonra Osmanlı toprakları içerisinde 500km yol almışlardır. Posoflu Aşık Üzeyir Fakirî tarafından yakılan şu ağıt Ahıska'nın stratejik açıdan ne kadar önemli olduğunu anlatmaktadır:

***Ahıska gül idi gitti
Bir ehli dil idi gitti
Söyleyin Sultan Mahmut'a
İstanbul kilidi gitti***

1828 yılında Ruslar tarafından işgal edilen bölgede, Rus, Ermeni ve Gürcü ittifakı karşısında birçok zorlukla karşılaşmış, Osmanlı Türkleri olarak da bilinen Ahıska Türkleri Anadolu'ya göçe zorlanmıştır. Bununla birlikte bu bölgelerde çok sayıda Türk nüfus kaybı yaşanmıştır. Bu dönemde, Rusya ve Osmanlı ittifakı dikkat çekse de, Rusya'nın güneye inme politikasında caydırıcı bir etkisinin olmadığını söylemek mümkündür.

Stratejik açıdan da kilit bölgede olan Ahıska 1829'da imzalanan Edirne Antlaşması'nın getirdiği şartlar neticesinde Ahılkelek ile birlikte, savaş tazminatı olarak Ruslara verilmiş ve Kars ile Ardahan sınırından itibaren diğer topraklar Osmanlı Devleti'ne bırakılmıştır. Bu tarihten itibaren bölgede bulunan Türk halkı için zor bir dönem başlamış ve bu durum 1944 sürgünlerine kadar devam etmiştir. Ahıska Türklerinin Osmanlı Devleti'nin yanında yer alıp bu stratejik bölgeyi Ruslardan geri alma çabaları sonuçsuz kalmış, buna ek olarak 1877'de başlayan 93 Harbi sonunda yapılan Ayastefanos Antlaşması ile Kars, Ardahan ve Batum da Ruslara bırakılmış ve Anadolu'ya kitlesel bir göç hareketi başlamıştır. 1900'lü yıllardan itibaren Rus-Ermeni işbirliği ile Türklere karşı büyük katliamlar yapılmıştır. Çarlık Rusya'sı, 93 Harbi'nde Osmanlıya yardım ettikleri gerekçesiyle bazı Ahıska Türklerini, Anadolu'ya göç etmeye zorlamıştır. Bu dönemde göçen Ahıska Türklerine Anadolu'da "**Kafkas**", "**Şark**" veya "**93 Muhacirleri**" denilmektedir.

Ahıska ve çevre bölgesinin Çarlık Rusya'sı himayesi altında geçen süre, acılarla doludur. Halkın belirli bir kısmı Türkiye'ye göç ederek, Muş, Çorum, Hatay ve Bursa yörelerine yerleşmiştir. Türk halkının yerine ise Rus, Ermeni, Gürcü ve Yahudiler yerleştirilmiştir. Orada kalan kesim, Rus egemenliği altında yaşamlarını zor koşullar altında sürdürmüşlerdir. Bu esaret yıllarında, asıl adı Yusuf Kökten olan Posoflu Zülali (1873-1956), halkın yaşadığı zorluklara şu şiiriyle dikkat çekmiştir:

***Biz bu zulmetler içinde çıkarız bir gün olur;
Şarka garba yıldırımlar çakarız bir gün olur.
Kara bulutlar içinden parlayıp şimşek atar,
Gök gürler, dolular yağar; bakarız bir gün olur.
Kafkas, Buhara, Kırım'dan çevrilen hisarları,
Vurur milli külünk ile yıkarız bir gün olur.
Türkistan'ın güneşinden alırız bir kıvılcım;
Cehennem olur cihanı yakarız bir gün olur.
Anadol'dan Hindistan'a geçeriz Temür gibi,
Himalaya dağlarını çalkarız bir gün olur.
Dağıstan, Kırım, Kazan'ı; İran, Turan, Kaşgar'ı,***

*İttihadın zinciriyle sıkırsız bir gün olur.
Bizi boğmak için yurda akan acı selleri,
Dinimizin kuvvetiyle tıkarız bir gün olur.
Türk doğarız, Türk gezeriz, Türk yağarız dünyada;
Devrilen Moskof elinden çıkarız bir gün olur.
Der Zülali, Volga, Tuna, Ceyhun, Araslar gibi,
Tuğyan eder, deryalara akarız bir gün olur.*

1937 yılına gelindiğinde Stalinist temizlik politikaları, Ahıskalıları da kapsamına almıştır. Ahıskalı birçok aydın tutuklanarak idam edilmiş, özellikle o dönem Ahıska Emniyet Müdürlüğü'ne atanan Ermeni kökenli B. Kabulov'un zalimce uygulamaları, Ahıskalıların bu uygulamaları günümüzde dahi hatırlamalarına yol açmıştır. 1930'lardan başlayarak artan Sovyet baskısı, Ahıska bölgelerinden Türkiye'ye gleri doğurmuştur. Bu dönemde göç eden Ahıskalılar, genel olarak Muş ve Ağrı illerine yerleştirilmiştir. Sovyetler Birliği'ni rahatsız eden bu durum, Ahıskalıların "**Rejim Düşmanı**" olarak nitelendirilmesi sonucunu doğurmuştur.

1940 yılından itibaren Sovyet yöneticiler tekrar asimilasyon politikalarına dönmüştür. Ahıskalıları etnik köken bakımından Gürcü denmiştir. Bu yüzden okullarda Gürcü dili ve alfabesi kullanılmaya başlanmıştır. Ahıskalıların etnik kökenlerinin değiştirildiği bu süreçte, sürgün edilmelerini getirecek koşullar yavaş yavaş oluşturulmaya başlamıştır.

İkinci Dünya Savaşı yıllarında, Stalin yüz binlerce insanı açık vagonlara ve kamyonlara koyarak, yurtlarından Kırgızistan, Kazakistan Özbekistan ve Sibirya'ya sürmüştür. Ahıskalıların yaşadığı bölgelere ise Gürcü ve Ermenileri yerleştirmiştir. Sürgüne gönderilen insanların birçoğu, henüz gidecekleri yere varamadan hayatlarını kaybetmiştir.

Yaşayanlar ise vatanlarından, ait olduğu topraklardan uzak yerlere srlmenin acısıyla yaşamlarını sürdürmüşlerdir. Bu yıllarda, 40 bin civarında Ahıska Trk askere alınmış ve savaşın sonlarına doğru bölge halkı hiçbir gerekçeye dayanmadan yaşadıkları topraklardan sürgün edilmişlerdir. Geriye kalan 86 bin yaşlı, kadın ve çocuktan eli iş tutabilenler Borjom-Vale demiryolu hattı inşaatında çalıştırılmıştır. Sovyet yönetimine göre Türkiye üzerinden gelebilecek Alman saldırısını durdurabilmek için, güvenlik gerekçesi ile Türk sınırının boşaltılması kararlaştırılmış ve demiryolu hattının yapımı bittikten sonra 14 Kasım 1944 gecesi Ahıska sürgünü başlamıştır. 80 binin üzerinde halk Orta Asya çöllerine sürgün edilmiştir. Halkın bir kısmı, bir ay süren tren yolculuğunda vagonlarda, diğer kısmı ise yerleştirildikleri yerlerde açlıktan ve kış Őartlarından dolayı hayatını kaybetmiştir. Savaştan sadece 17 bin Ahıskalı asker geri dönebilmiş, bununla birlikte 120 bin insandan sadece 57 bin insan saç kalabilmiştir.

Ahıska Türkleri Özbekistan, Kazakistan ve Kırgızistan'a dağıtılmışlardır. Asimilasyon politikasının bir parçası olarak gerçekleşen bu sürgün neticesinde, Ahıskalılar gittikleri yerlerde sıkıyönetim altında tutulmuşlardır.

Stalin'in ölümünden sonra sürgün politikalarının bazı kesimler tarafından tepkiyle karşılanması sonucunda, Ahıska Türkleri vatana dönme mücadelesi içerisine girmişlerdir. Bu doğrultuda teşkilatlar kurulmuş, çeşitli mektuplar imzalanmış ve delegasyonlar Moskova'ya gönderilmiştir. Fakat Sovyetler Birliği'nin devlet organları ve Gürcistan yönetimi buna olumlu bakmamıştır. Bunun aksine güvenlik gleri tarafından Ahıska Türklerine baskı yoluna gidilmiştir. Ahıska Türkleri bu gelişmeler sonucunda Azerbaycan'ın Mugan ovasına yerleşmişlerdir. 1958 yılı itibariyle Ahıska Türklerinin, Azerbaycan'a ve Rusya'nın Kuzey Kafkasya'da yer alan Kabarda-Balkar zerk Cumhuriyeti'ne g süreçleri başlamıştır. Vatana geri dönebilmek açısından bu iki bölge Ahıska Türkleri tarafından kritik bölgeler olarak nitelendirilmiştir. 1980 yılından sonra Sovyetler Birliği'nde yasaklanan halkların rehabilitasyonu ile Cumhuriyetlerin haklarının genişletilme süreci



başlamıştır. Bütün bölgelerde etnik sorunlar dikkat çekmektedir ve Ahıska Türkleri de bu süreçten etkilenmişlerdir.

Gorbaçov ve reform taraflarına karşı olan ordu ile KGB ve Komünist parti eski kadroları, Fergana olaylarının zeminini oluşturan girişimlerde bulunmuşlardır. Mevcut yönetimi güç bir pozisyona sokmak için, Ahıska Türkleri, Abhaz ve Güney Osetyalılar Gürcistan'a karşı kullanılmıştır ve Özbekistan'da artan Rus düşmanlığı, Ahıska Türklerine yönlendirilmiştir. 29 Mayıs 1989'da Özbekistan'ın Fergana vilayetine bağlı Kuvasay ilçesinde nedeni tam olarak anlaşılamayan bir tartışmanın büyümesi sonucu, durum kavga ve ayaklanmaya dönüşmüş, sonrasında katliam ile sonuçlanmıştır. 3 Haziran 1989'da olaylar tekrar şiddetlenmiş ve Sovyet ordusunun müdahalesi ile son bulmuştur. Yaklaşık iki hafta süren olaylar sırasında çok sayıda kişi hayatını kaybetmiştir. Ahıska Türkleri ilk sürgünün ardından yerleştirildikleri Özbekistan'da yeni bir düzen kurmuşlar, fakat Fergana'daki acı olayların ardından sahip oldukları her şeyi tekrar arkalarında bırakmışlar ve gittikleri yerde Özbekistan'da yaşadıkları aynı sorunları tekrar yaşamışlardır. Özbekistan'ı terk ederek Rusya Federasyonu'na yerleşen Ahıska Türkleri, Krasnodar eyaletine yerleşerek sıkıntılı yeni bir döneme girmişlerdir.

Ahıska Türkleri, 1989'da Özbekistan'daki olaylardan kaçarken Sovyet vatandaşları olarak hiçbir uluslararası sınırı geçmemişlerdir. Fakat Sovyetler Birliği'nin 1991'de dağılması, onları bürokratik bir karışıklık içine sokmuştur. Sovyetler Birliği'nden ayrılan devletlerin hiçbirisinin vatandaşlığını alamayınca, var olmayan bir devletin vatandaşları olarak ortada kalmışlardır. Özbekistan'dan ayrılırken ikamet kayıtlarını sildirmemelerini bahane olarak öne süren Krasnodar'daki yerel otoriteler de, Rus vatandaşlığı vermeyi reddetmiştir. Bu sırada Özbekistan da ülkeden ayrılanları tanımadığını açıklayınca, Krasnodar'daki 13.000 kadar Ahıska Türkü uyruksuzluk statüsünden dolayı büyük bir sorun yaşamaya başlamıştır. 1997 yılından itibaren Rusya Federasyonu'nun Ahıskalıların Türkiye'ye göç etmek zorunda olduklarına dair açıklamaları, Krasnodar'daki yerel yöneticileri sert tedbirler almaya yöneltmiştir. Bu kapsamda 1997-2000 yılları arasında bir grup Ahıskalı, yerel yöneticilerin baskısıyla Türkiye'ye göç etmek zorunda bırakılmıştır.

Bu dönemde Ahıskalıların en büyük sorunlarından biri eğitim alanında olmuştur. Ahıskalı öğrenciler hem mülteciler için hazırlanmış ayrı okullara gitmek zorunda bırakılmış hem de eğitim alanında ayrımcılığa uğramışlardır. Ahıskalı Türklere karşı yapılan insan hakları ihallerinden en sert olanı, Krasnodar'da hayatlarını devam ettirememeleri için geçim kaynaklarından mahrum bırakılmak olmuştur. Tamamına yakını kırsal alanda yaşayan Ahıskalıların, oturma izni belgesi olmadan tarım alanı kiralamaları ve pazarda ticaret yapmaları olanaksızdı. Yerel yöneticilerin yaratmaya çalıştığı durum buydu. Bu bağlamda Krasnodar yönetiminin Haziran 2002'de tarım amaçlı toprak kiralamasını önleyen bir yasayı uygulamaya koymasıyla Ahıska Türklerinin çaresizliği doruk noktasına ulaşmıştır. ABD Dış İşleri Bakanlığına ait bir heyet, konuyu yerinde incelemek üzere Krasnodar eyaletini ziyaret etmiştir. Heyetin olumlu raporu sonucunda ABD tarafından mülteci statüsünde kabul edilen ilk grup 2004 yılının ilkbahar ayları itibariyle ABD'ye hareket etmiş ve 2006 yılının sonuna kadar göç hareketi devam etmiştir. Krasnodar'da uğradıkları ayrımcı uygulamalardan kurtulmak için ABD'ye göç etmek zorunda kalan Ahıska Türkleri, bu göçle daha önce bir kıtada yaşarlarken şimdi kıtalararası bir bölgeye dağılarak yaşamak zorunda bırakılmışlardır.

Kırgızistan'da yaşanan olaylara bakacak olursak, Cumhurbaşkanı Kurmanbek Bakiyev 6-7 Nisan 2010 tarihinde halk ayaklanması ile devrilmesinden sonra iktidara Bakiyev karşıtı liderler gelmiştir. Nisan 2010'da ayaklanmayla iktidarı ele geçiren muhalefet, ülkede kontrolü sağlayamamıştır. Bu kapsamda biri başkent Bişkek'e yakın olan Mayevka köyünde ve nispeten küçük ölçekli; diğeri ise güneydeki Celalabad ve Oş eyaletlerinde daha büyük ölçekli etnik çatışmalar yaşanmıştır. Bişkek'e yakın Ahıska Türklerinin yoğun olarak yaşadığı Mayevka köyünde Rus, Çeçen ve Ahıska Türklerine ait 700 hektarlık ekili tarlalar Kırgız göstericiler tarafından ele geçirilmek istenmiştir. Ahıskalı Türklerin direnişi sonucunda 19 Nisan 2010'da kanlı çatışma yaşanmıştır. Gece boyunca



süren kundaklamalar sonucunda Ahıska Türklerine ait bazı ev ve iş yerleri de yıkılmış ve yakılmıştır. Kırgızistan'da yaşanan bu olaylar sonrasında Ahıska Türklerinin dramı uluslararası bir boyut kazanmıştır.

Sovyetler Birliği dağılmadan önce, Ahıska Türkleri vatanına dönebilmek için egemen devlet statüsünde bir mücadele içerisinde iken, Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla birlikte yeni bağımsızlığını kazanan Gürcistan'a karşı **“asimetrik bir güç mücadelesine”** girmek zorunda kalmışlardır. Ahıska mücadelesinde daha önce Sovyet yönetimi tarafından uygulamaya konulan **“zayıflatma stratejisi”** Gürcistan tarafından da sürdürülmüş ve Ahıska'ya geri dönmek isteyenlere **“Gürcü Tezi”** gereği Gürcü olduklarını kabul etmeleri ve Gürcü soyadı almaları şartını koymuşlardır. Daha önce Sovyetler Birliği'nin bir iç meselesi olarak algılanan Ahıska Türkleri sorunu, uluslararası platforma taşınarak tek bir devletin egemenliğine dayanan bir problem olmaktan çıkarak, çok aktörlü bir sürecin içerisine girmiştir. Siyasi niteliğinin değişmesinin ardından sorunun tarafları Rusya Federasyonu, Türkiye ve Gürcistan yeni aktörler olarak belirmiştir.

Rusya Federasyonu, Ahıskalıların geri dönüşü konusunda sorumluluk almak istemektedir, fakat aynı zamanda Ahıska Türklerinin bölgeye geri dönüşüne de karşıdır. Bu durumu Gürcistan üzerinde baskı faktörü olarak kullanmaktadır. Rusya Federasyonu açısından önemli olan, kendi çıkarları çerçevesinde Ahıska bölgesinin jeostratejik öneminden faydalanmaktır.

Türkiye, Ahıska Türklerinin geri dönüş mücadelesini desteklerken sorumluluk üstlenmekten kaçınmayan fakat aynı zamanda bunu ABD ve Gürcistan ile olan ikili ilişkilerine yansıtılmaktan çekinen bir tutum sergilemiştir. Ahıska Türklerinin tarihi ve yaşadıkları zulümler, Türk basınında yeterli kadar değer görmemiştir. Fergana olayları esnasında yaşananlardan sonra medya konuyu yeterince ele almamış, alanların bir kısmı ise Ahıska Türklerinin temel sorunu olan vatana geri dönme mücadelesine destek vermemişlerdir. Çünkü Ahıska Türkleri sorunu, Gürcistan ile olan ilişkilerin olumsuz etkilenebileceği bir boyuttadır.

ABD açısından Ahıska Türkleri sorununa yönelik politikaların belirlenmesi jeopolitik ve küresel çıkarlar çerçevesinde gelişmiş, Kafkasya'daki güç dengeleri göz önünde bulundurularak şekillendirilmiştir.

Azerbaycan, Ahıska Türklerini destekleyen ve sorunlarına politika üretmeye çalışan bir çizgi benimsemiştir. Ermenistan ise Ahıskalıların vatanlarına geri dönüşüne karşı olduğunu açık bir şekilde belirtmiştir.

Sonuç olarak, Kafkasya bölgesinde istikrarsızlığa yol açan temel parametreler ışığında Ahıska Türkleri sorununun kısa vadede çözümünün bulunmaması, yeni politikalar geliştirme zorunluluğunu gündeme getirmiştir. Uzun vadede, kurumsal organlar aracılığıyla strateji geliştirerek, yeniden yapılanma yoluna gidilerek sorunun üstesinden gelinebileceği söylenebilir. Söz konusu yapılanma tarihi Rus-Ermeni dostluk ilişkilerine karşılık, 12. yüzyıldaki Türk-Gürcü dostluğu ve işbirliğinin canlandırılması, Ahıska'nın merkezi yönetim ile olan bağlarının güçlendirilmesi ile mümkündür. Ahıska Türklerinin bir arada yaşayabilmesi için uygun zeminin oluşturulması bu açıdan önemlidir.

