



Kooperatif Postası

KARINCA

Temmuz 2017 Yıl: 84 Sayı: 967 ISSN: 1300-1450



Kooperatif Postası

KARINCA

Temmuz 2017 Yıl: 84 Sayı: 967 ISSN: 1300-1450

22 MİLLETLERARASI TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KONGRESİ
INTERNATIONAL TURKISH COOPERATIVE CONGRESS

**"Sosyal Ekonomi Ağları:
Küresel Değişim İçin İşbirliği"**
"Social Economy Networks:
Cooperation for Global Change"

Bilimsel programın başlanış tarihi: 01 Temmuz 2017
Kongre açılış töreninin başlanış tarihi: 08 Ağustos 2017
Kongre kapanış töreninin başlanış tarihi: 16 Eylül 2017

www.RK2017.com



Üyemiz Ressam

Prof.Dr.Mehmet BAŞBUĞ
vefat etti
1956-2017

KARINCA

YIL 84 SAYI 967
Temmuz 2017
ISSN 1300 - 1450

Türk Kooperatifçilik Kurumu Basın, Yayın, Arayışma
Departmanı ve Eğitim Hizmetleri İşletme Birimi
Başkanı
Prof. Dr. Ali Fuat ERSOY
Yüksek Müdür ve Baş Editör
Doç. Dr. Hasan YATLI

Yürütme Kurulu
Prof. Dr. Adnan TEPECİK
Prof. Dr. Nurettin PARILTI
Doç. Dr. Hasan YATLI
Doç. Dr. Hakan ÖZDÖĞRÜ
Doç. Dr. Mehmet BAŞ
Doç. Dr. Muammer ÇETİN
Doç. Dr. Sencer SAĞLAM
Doç. Dr. Turhan ÇETİN

İsare ve Yazışma Adresi (Yönetim Yeri)
Head Office and Correspondence Address
Etiler/Beşiktaş/Beşiktaş Cad. No: 20/9-10
06100 Beşiktaş/İstanbul/TÜRKİYE
Tel: (0312) 473 36 01 - 472 66 11
Başlık Sayısı: (0312) 472 67 04
www.kooperatif.org.tr
edit@kooperatif.org.tr
Hizmetlerime
T.C. Ziraat Bakanlığı Çoğuldeniz Bölgesi
Hizmet No: 707039-0023
IBAN : TR98 0001 0019 2507 9703 7850 03

Abone Satışları
Yüksek Müdür: SÖT, (KÖY) Daire
Fiyatı: 5 TL, (KÖY) Daire

The Subscription Price to the review is (USA Dollars)
24 year annual subscription rate is \$1000
to the review should be sent to:
"Türk Kooperatifçilik Kurumu Basın, Yayın, Arayışma
Departmanı ve Eğitim Hizmetleri İşletme Birimi"
Etiler/Beşiktaş/Beşiktaş Cad. No: 20/9-10
06100 Beşiktaş/İstanbul/TÜRKİYE
24 Years Subscription Rate is \$1000
TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU
Basın, Yayın, Arayışma Departmanı ve Eğitim
Hizmetleri İşletme Birimi
"KARINCA" is the monthly journal of "Türk Cooperative
Journalism and Education Services Unit"
Yazışma adresinde haber yazdırma için
Gönderme için her sayı için ayrı ayrı
Yazışma adresinde teslim edilmelidir

Yayın Tarihi
Temmuz 2017

Basın Yeri & Tasarım
Altınayrakçılar Matbaası Şişli - İstanbul - T.C.İ.S.B.
Kağıt Kuruluşları Genel Müdürlüğü
Kağıt Tasarımı : Adnan TEPECİK

Bu Sayıda.....

Başyazı	1
NEVZAT AYPEK ULUSLARARASI KOOPERATİFLER GÜNÜ KUTLANDI	3
ADMAN TEPECİK TÜRK DÜNYASININ ENLİKLİ RESSAMI VE KURUMUMUZUN ÜYESİ Prof.Dr. MEHMET BAŞBUĞ VEFAT ETTİ	5
ENVER AYDOĞAN BİRLİKTELİK VE ÖMÜRLÜK DÜZDEYE VİYÖN YÖNETİMİ	9
YASİN YAVUZ KOOPERATİF GENEL KURUL TOPLANTILARINDA UYULMASI GEREKEN KURALLAR NELERDİR?	13
EMRE BURAK EKİMEKÇİOĞLU ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK	16
HASAN YATLI DÜNYADA METROPOL ALAN YÖNETİMLERİ VE TÜRKİYE'DEKİ BÜYÜKŞEHİR MODELİNE DAİR KISA BİR DEĞERLENDİRME	19
MERT CAN ERDOĞAN İLİ ABDÜLHAMİD VE İSLAM BİRLİĞÜ SİYASETİ	24
MUSTAFA YAVUZ TASFİYE EDİLMİŞ KOOPERATİFLERİN YENİDEN İHYASI	28
NAL TAN KÖRGELENTİ TARİHİNDEN KASTAMONU KOOPERATİFLERİNİN YERİ	34
ÖZDEM SATIÇI TOPRAK KOOPERATİFLERDE DAĞILMA SEBEPLERİ İLE TASFİYE BAKIYISININ PAVLAŞIMI	39
VEDAT SADIOĞLU BREZİLYA KOOPERATİFÇİLİĞİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME	44

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU YÖNETİM KURULU

Başkan	: Prof. Dr. Ali Fuat ERSOY
Başkan Yrd.	: Prof. Dr. Nurettin PARILTI
Muhasep Üye	: Prof. Dr. Mehmet ARSLAN
Üye	: Prof. Dr. Nevzat AYPEK
Üye	: Prof. Dr. Adnan TEPECİK
Üye	: Prof. Dr. Enver AYDOĞAN
Üye	: Doç. Dr. Mehmet BAŞ
Üye	: Doç. Dr. Hakan ÖZDÖĞRÜ
Üye	: Doç. Dr. Cemalettin AKTEPE
Üye	: Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman OKUR
Üye	: Yrd. Doç. Dr. Kadri ÖZER

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU DENETİM KURULU

Doç. Dr. Muammer ÇETİN
Yrd. Doç. Dr. Enis DEMİR
Yrd. Doç. Dr. Emine ÖNER KAYA

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU HAYSİYET DİVANI

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 yerleştirilmesini ve teslim edilmesini
3. Yazıların 11 Punto ve Times New Roman karakterlerle yazılmasını
4. Tercüme yazılarda kaynak belirtilmesini
5. Araştırma ve bilimsel yazıların dışındaki yazıların en çok 5 (A4) sayfa olarak yazılmasını
6. Dergiyeye gönderilen yazıların başka bir dergiyeye gönderilmemesi ve yayınlanmamış olması gerekmektedir.

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



KARINCA 1

Değerli kooperatif dostları;

Bilindiği gibi kooperatifçilik hareketinin uluslar arası alandaki en üst kuruluşu olan ve 1895 yılında kurulan Uluslararası Kooperatifler Birliği (ICA) tarafından 96 yıldır Temmuz ayının ilk cumartesi günü **“Uluslararası Kooperatifler Günü”** olarak kutlanmaktadır. BM ve ICA'nın birlikte oluşturdukları, **ILO, FAO** ve Dünya Çiftçiler Birliğinin de üyesi oldukları Kooperatifleri Destekleme ve Geliştirme Komitesi **COPAC**'ın yaptığı açıklamaya göre, bu yıl 1 Temmuz 2017 Cumartesi günü kutlanan Uluslararası Kooperatifler Günü'nün sloganı, **“Kooperatifler kimsenin dışlanmasına izin vermez”** olarak belirlenmiştir.

Bu slogan ile ilgili olarak **COPAC** tarafından yapılan açıklamada, kapsayıcılığın sadece kooperatif işletmelerin halk-odaklı oldukları karakteristiğini yansıtmakla kalmaz, gönüllü ve herkese açık ortaklık, ortakların demokratik kontrolü ve ortakların ekonomik katılımı gibi kooperatif ilkelerini de çağırır. Kooperatifler, ırk, cinsiyet, kültür, sosyal çevre veya ekonomik durumuna bakılmaksızın



insanların bir araya gelmelerini ve ortak ihtiyaçlarının karşılanması ile daha mutlu toplumlar yaratmalarını sağlar.

Kooperatifçilik, ortak çalışma ve yardımlaşma anlamına gelen ve aslında ahilik sistemi ve imece usulü çalışma şekliyle bizim tarihimizin kültürümüzün yabancı olmadığı bir mekanizma olmasına rağmen, ülkemizde bazı dönemlerde, özellikle de inşaat ve yapı kooperatifleri gibi bazı olumsuz kooperatifçilik örnekleri sebebiyle toplumumuz kooperatifçiliğe olumsuz yaklaşmaktadır.

Avrupa'da ve dünyada ise kooperatifçilik yaygın olarak

bir çok alanda uygulanmaktadır. AB ülkelerinde 250.000 adet kooperatif bulunmaktadır. Bu kooperatiflerdeki ortak sayısı 163 milyondur (tüm AB nüfusunun üçte biri). 5.4 milyon kişi bu kooperatiflerde doğrudan istihdam edilmektedir.

Avrupa'da kooperatifler bazı sektörlerde çok daha aktif durumdadır. Tarımsal pazarın Hollanda'da yüzde 83' ü, Finlandiya'da yüzde 79' u, İtalya'da yüzde 55'i, Fransa'da yüzde 50' si, bankacılığın Fransa'da yüzde 50' si, Finlandiya'da yüzde 35'i, Avusturya'da yüzde 31' i, Almanya'da ise yüzde 21' i kooperatifler tarafından yürütülmektedir.

Gerek sosyal hayatta ve gerekse iktisadi hayatta herkesin birbirlerinin farklılıklarına saygı göstererek hepberaber ve birlikte yaşamın teminine yönelik çalışmalarda kooperatifçilik kültürünün yaygınlaştırılmasının ve derinleştirilmesinin rolü büyüktür.

Karınca dergisinin bu sayısının Uluslar arası kooperatifçilik gününe isabet etmesi vesilesi ile



dergimizde daha çok Türk ve Dünya kooperatifçiliğine yönelik yazıları sizlerle buluşturmayaya çalıştık.

Bu vesile ile Türk Kooperatifçilik Kurumu olarak; öncelikle üye ve ortaklarımızın ve Türk kooperatifçilik camiasının uluslararası kooperatifler gününü kutluyor, sağlık ve başarılarının devamını diliyoruz

Değerli kooperatif dostları;

7 Temmuz 2017 günü Türk sanat ve akademi camiası çok değerli bir büyüğünü ebediyete uğurladı. Türk resminin büyük ustası **Prof.Dr.Mehmet Başbuğ**'u 7 temmuz 2017 tarihinde çok sevdiği Turan diyarı Kırgızistan'da, görevinin başında kaybettik. Yönetim kurulu ve yayın kurulu üyemiz **Prof. Dr. Adnan TEPECİK**'in ifadesi ile "*Mehmet Başbuğ bir görev şehidi oldu, bu herkese nasip olmaz, Türkiye'de daha iyi şartlarda yaşayabilecek durumdayken Başbuğ, ata yurdumuz Kırgızistan'a gitmeyi ve Orta Asya'nın kızgın güneşi altında hem görev yapmayı, hem de aşık olduğu mesleği olan resmi yeğledi*".

Bu acı kaybımızı sizlerle paylaşmak adına bu ayki dergimizde **Adnan TEPECİK**'in kaleminden merhum **Prof.Dr.Mehmet BAŞBUĞ**'u küçük bir yazıyla anmak istedik. Lakin merhumu burada küçük bir yazıyla tanıtmak ve tanımak yetersizdir, **Mehmet BAŞBUĞ** tüm hayatını Türk sanatına vakfetmiş, çok eser üretmiş değerli bir akademisyen, düşünür, eğitimci ve sanatçıdır.

Bu kadar çok özelliği bünyesinde toplayan ve her konuda eser üreten bir kişiliği Türk sanat eleştirmenleri ve yazarları görmezden gelemezler ve gelmemelidirler, rahmetli büyüğümüzü saygı ve rahmetle anıyorum. Mekanı cennet dolsun.

ULUSLARARASI KOOPERATİFLER GÜNÜ KUTLANDI

*Nevzat AYPEK**

T.C.GÜMRÜK VE TİCARET BAKANLIĞI Kooperatifçilik Genel Müdürlüğünce organize edilen kutlama programı; *Gümrük Ve Ticaret Bakanı Sayın Bülent TUFENKÇİ*'nin de katılımlarıyla Bakanlık yerleşkesinde 04.07.2017 saat:14.00-16.00 arasında gerçekleştirildi.

Kooperatifçilikle ilgili bakanlıkların üst düzey yöneticileri, milli birlik ile merkez birlikleri bazı birlik başkanlarının katılımı ile gerçekleştirilen programa Kurumumuzu temsilen *yönetim kurulu üyemiz Prof.Dr.Nevzat AYPEK* katılmışlardır.

Ayrıca, **TESKOMB Yönetim Kurulu Başkanı olarak Yozgat Milletvekili Sayın Abdulkadir AKGÜL**'de hazır bulunmuşlardır.

Prof.Dr.Nevzat AYPEK (Türk Kooperatifçilik Kurumu), **Muammer Niksarlı** (Türkiye Milli



**Prof. Dr., Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Öğretim Üyesi*

Kooperatifler Birliği Başkanı), **Abdulkadir AKGÜL** (*Mv-TESKOMB Başkanı*) ve **Bülent TÜFENKÇİ** (*Gümrük ve Ticaret Bakanı*) işbu sıra ile açılış konuşmaları yaptıktan sonra; toplantıda hazır bulunan Türk Kooperatifçiliğine emek ve gönül vermiş kooperatif dostu yöneticiler, Türk Kooperatifçiliğinin gelişmesi için değerlendirmelerini ve önerilerini sundular ve Sayın Bakan da kendilerine ulaştırılmış olan malum konulara yönelik yapmakta oldukları çalışmaları ayrıntılı olarak açıkladılar ve özellikle huzurda yapılan değerlendirme ve yeni taleplere ilişkin olarak da ilgili bakanlık bürokratlarını talimatlandırdılar.

Keza, Türk kooperatifçiliğinin müzminleşmiş bazı problemlerine bizatihi Sayın Bakanın mesailerini ile çözümler üretilmiş olmasından dolayı; hazır bulunan kooperatif yöneticileri takdirlerini, teşekkürlerini ve mutluluklarını bildirerek, artık geleceğe umutla bakabileceklerini ve büyük heyecan duyduklarını arz ettiler.

Sayın Bakan, hazirunun ve Türk kooperatifçilik camiasının uluslararası kooperatifler gününü kutladıktan sonra sağlık ve başarı dilekleriyle toplantıyı kapattı.

Biz de Türk Kooperatifçilik Kurumu ve Türk Kooperatifçilik Eğitim Vakfı olarak; öncelikle üye ve ortaklarımızın ve Türk kooperatifçilik camiasının uluslararası kooperatifler gününü kutluyor, sağlık ve başarılarının devamını diliyoruz.



**Türk Dünyasının
ünlü ressamı ve
Kurumumuzun üyesi
Prof.Dr. Mehmet BAŞBUĞ
vefat etti**

*Adnan TEPECİK**

Türk resminin büyük ustası Prof.Dr.Mehmet Başbuğ'u 7 temmuz 2017 tarihinde çok sevdiği Turan diyarı Kırgızistan'da, görevinin başında kaybettik.

Mehmet Başbuğ bir görev şehidi oldu, bu herkese nasip olmaz, Türkiye'de daha iyi şartlarda yaşayabilecek durumdayken Başbuğ, ata yurdumuz Kırgızistan'a gitmeyi ve Orta Asya'nın kızgın güneşi altında hem görev yapmayı, hem de aşık olduğu mesleği olan resmi yeğledi.

Ruhu şad olsun resimleriyle hep yaşayacak.

**Prof.Dr.Mehmet BAŞBUĞ'UN
özgeçmişi ve Akademik hayatı**

Mehmet Başbuğ, 1956 yılında Diyarbakır'da doğmuştur.1977 yılında Gazi Eğitim Enstitüsü Resim-İş Bölümü'ne girdi,1980 yılında Bursa Eğitim Enstitüsü Resim-İş Bölümü'nden mezun oldu, Ortaöğretim Kurumlarında Resim öğretmenliği yapan Başbuğ, 1986 yılında tekrar Gazi Eğitim Fakültesi, Resim-İş Bölümü'nde lisans tamamlama yaptı,1987 yılında Gazi Eğitim Fakültesi, Resim-İş Bölümü'ne öğretim görevlisi olarak atandı. 1989 yılında Resim dalında sanatta yeterlilik, 1990 yılında yüksek lisans, 1995 yılında Resim-İş Eğitimi alanında Doktora diploması aldı.

1994-1995 yıllarında Süleyman Demirel Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Dekan Yardımcılığı görevlerinde bulundu ve 1995-2009 yılları arasında Konya Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğretim üyesi olarak görev yaptı, 2008 yılında doçent ünvanı alan Başbuğ, 2009 yılından itibaren Kırgızistan Manas Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi dekanlık görevine atandı ve vefat edene kadar da görevinin başındaydı.

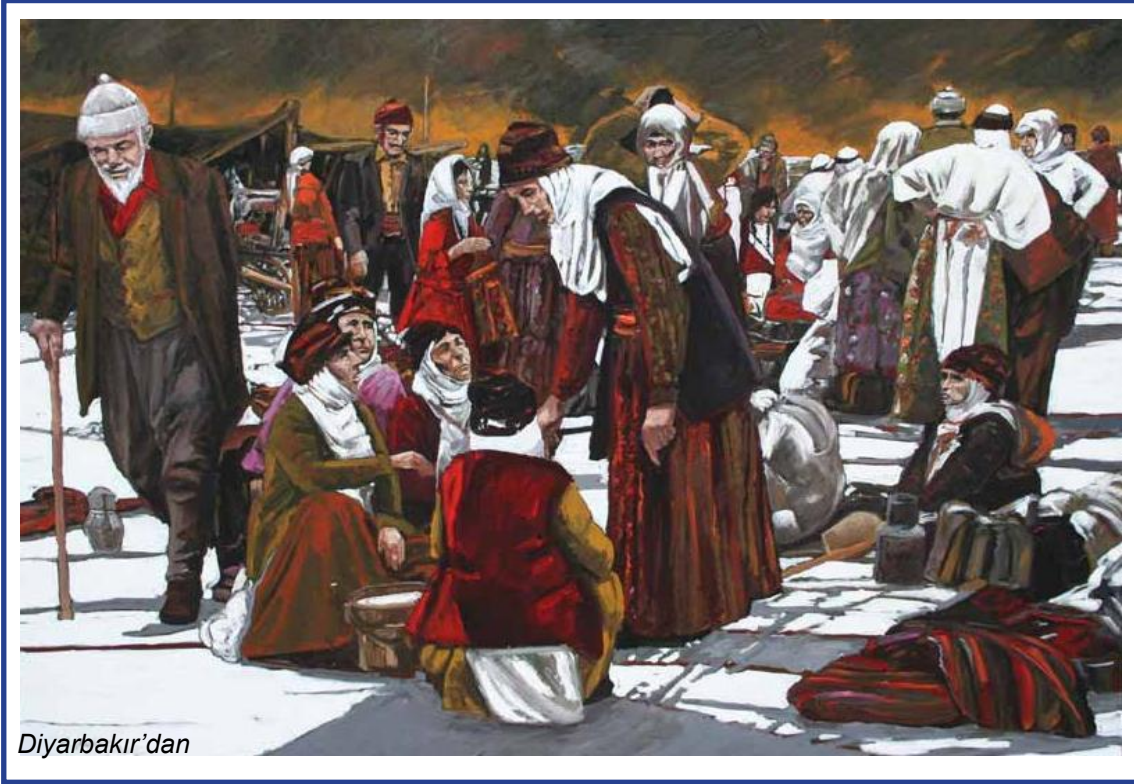
Mehmet Başbuğ sanat hayatı boyunca 17 büyük resim ödülü almış ve 71 adet ulusal ve uluslar arası kişisel sergi 169 adet karma sergiye imza atmıştır.

Ayrıca çok sayıda makale ve araştırmaları bulunan Sanatçının, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Başbakanlık ve tüm bakanlıklarında genel müdürlüklerde, bankalarda, üniversite koleksiyonlarında ve devlet müzelerinde yurtdışı temsilciliklerimiz ile, birçok ülkenin koleksiyonunda eserleri bulunmaktadır.

**Prof. Dr., Başkent Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Dekanı*

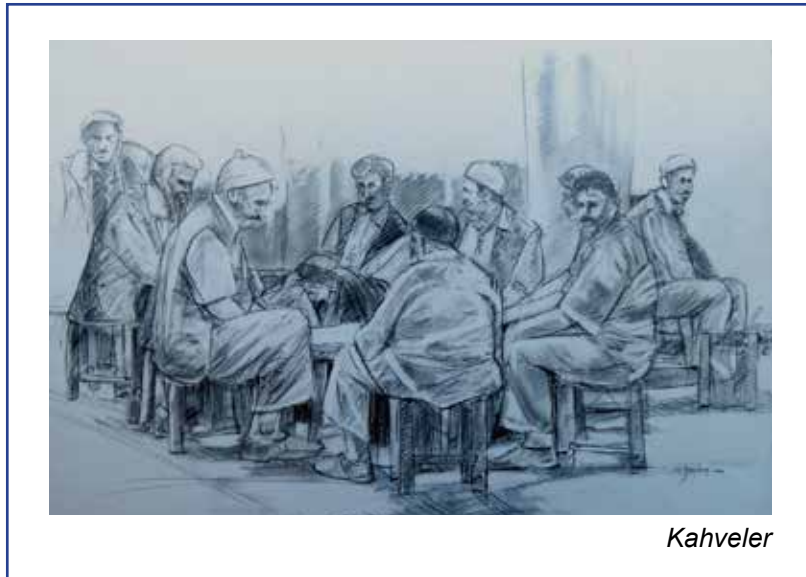
Prof.Dr.Mehmet BAŞBUĞ'un resimleri hakkında

Sanatçı, Anadolu Orta Asya ve Türk dünyası insanını kendisine konu edinmiştir insanların günlük hayatlarını resimlerinde konu olarak yansıtmıştır.



Diyarbakır'dan

Mehmet Başbuğ, resimlerinde yoksulluk edebiyatı yapmaz, sadece sanatçı üslubuyla görsel durum tespiti yapar, şiirde de olduğu gibi bu insanlar, isyankar değil, içe dönüktür, alın yazısı vazgeçilmez kaderleridir.



Kahveler

Diyarbakır esnafının günlük yaşantısı, eski sokaklar ve dükkanların önlerine asılı dokumalar, giysiler, kültürel doku, insanların telaşsız ilişkileri, Başbuğ'un resimlerinde ki az boyayla çok rengin dansı, müthiş bir gözlemlerle ortaya çıkan harika resimler.



Keçiler 150x200 2006

Konar göçer Anadolu aşiretleri, Başbuğ'un resimlerinde yaylaya çıkar, insanlarda heyecanlı bir uğraş, keçilerin gözlerindeki ışık yansımaları, yaylaya çıkmanın mutluluğu Başbuğ'un tuvalinde insanlar ve hayvanlar için değişmez bir süreç olarak, tuvalde yerini alır.



Cepheye

Mehmet BAŞBUĞ'un resimlerinde diğere bir konu ise, Kurtuluş savaşı destanları üzerinedir, savaşın bitmez tükenmez acıları, kadınların çocukların yüzüne yansımıştır, tabloların koyu karanlık atmosferi içinde, ufka doğru ilerleyen kağnılar, yorgun savaşçıların omuzlarındaki tüfeklere dahi yansımıştır, bu ruh hali içinde bile, ya istiklal ya ölüm diyerek, istiklal mücadelesini kazanacak kararlılığı, cepheye doğru yürüyen bu insanların ifadelerinde resimlemiştir.

Mehmet Başbuğ'un istiklal savaşı resimleri, yalansız dolansız, cumhuriyete ve kurucu iradesine doğrudan bağlılık ve saygı gösteren kompozisyonlarla donanmıştır. Mehmet başladığı gün ne ise vefat ettiği gün de aynı çizgisini korumuş bir Türk milliyetçisidir.

Prof.Dr.Mehmet Başbuğ'un üçüncü dönem resimlerinde ele aldığı konular, Türk dünyası ve bozkır resimleridir.

Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinde, insanların yaşadığı kültürel asimilasyon politikalarının, bu insanlar üzerindeki etkilerini gözlemlemiş ve özgürlüklerini kazanmalarından sonra ki davranışlarını resimlerinde konu olarak seçmiş bir sanatçıdır.



Kırgız İnsanları 60X80 cm T.Ü.Y.B. 2013

Sanatçının renkleri, Kırmızı kahverengi ve grilerden oluşur, bunları beyazla kuşatarak az renkle çok anlatımı sağlayan ender sanatçılardan birisidir.

Sonuç itibarıyla Prof.Dr.Mehmet BAŞBUĞ'u burada küçük bir yazıyla tanıtmak ve tanımak yetersizdir, Mehmet tüm hayatını Türk sanatına vakfetmiş, çok eser üretmiş değerli bir akademisyen, düşünür, eğitimci ve sanatçıdır.

Bu kadar çok özelliği bünyesinde toplayan ve her konuda eser üreten bir kişiliği Türk sanat eleştirmenleri ve yazarları görmezden gelemezler ve gelmemelidirler, rahmetli arkadaşımı saygı sevgi ve rahmetle anıyorum. Mekanı cennet, yattığı yer Tanrı dağların esintileriyle dolsun.

KAYNAKLAR

ARTSÜREM, Bozkırdaki Atlar, Desenler, Ankara, 2016

BAŞBUĞ Mehmet, Kişisel Web sitesi, <http://mehmetbasbug.com.tr/2017>

ÖZSEZGİN, Kaya., Türk Plastik Sanatçılar Ansiklopedisi, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 1999

ÖZSEZGİN, Kaya., Ankara Sanat, 1985, sayı 229, s 30

TEPECİK, Adnan, Painter Mehmet Başbuğ, Cooperation on Turkey, Ankara, 2002

ÜREN, Eşref; Kemalist Ülkü, Haziran 1982, sayı: 164, s:27. Ankara

BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL DÜZEYDE VİZYON YÖNETİMİ

*Enver AYDOĞAN**

1. Giriş

Değişim ve gelişmelerin sürekli olduğu günümüzde örgütler, yeni düşünceler, yeni teknolojiler, yeni örgüt yapıları ve yeni yönetim anlayışlarının olduğu yoğun rekabet ortamında varlıklarını devam ettirmek zorunda kalmışlardır. Örgütlerin, günümüzün hızlı değişim sürecini başarı ile atlatmaları, etkinliklerini arttırabilmeleri ve çalışanlarının örgüte bağlılıklarının sağlanabilmesi için güçlü bir vizyona sahip olmaları gerekmektedir.

Gelecek için bir yol haritası, sahip olunan değerlerin anlam ve yansıması ile zihinde çizilen bir tablo, arzulanan gelecekte yaşamaya ilişkin bir resmin çizilme ve paylaşılma süreci, çalışanların o örgütü gelecekte görmek istedikleri yer, örgütün yönünü ve gelecekteki durumunu gösteren bir formülasyon, gelecekte olabilecek ya da oluşturulabilecek bir durumun, bugün için düşünce düzeyinde oluşturulması gibi değişik tanımlarıyla karşılaşabileceğimiz vizyonların örgütlerde şu temel amaçlara hizmet ettiği söylenmektedir:

- **Örgütlerde değişimin yönünü açıklığa kavuşturma,**
- **Çalışanları bu yönde harekete geçirme,**
- **Stratejilerin oluşturulmasına katkı sağlama,**
- **Çalışanların eylemlerini eş güdülemeye yardımcı olma,**
- **Yenilikçiliği destekleme,**
- **İtici güç ve alışkanlıklar oluşturma,**
- **Öncülük etme ve bütünleşme,**
- **Yön gösterme ve yol aydınlatma.**

2. Vizyon

Dilbilimsel açıdan vizyon kavramının kökeni oldukça eskidir. Latince birden fazla anlamı olan “**videre**” fiilinden türemiş olan “**visio**” sözcüğünün uyanık olmak, anlamak, kavramak karşılığı kullanılıyordu. Orta çağda Almandaca bilmek anlamına gelen “**wissen**” ve bilge anlamına gelen “**weise**” kavramları da aynı kökenden türetilmiştir. Visio sözü, türetildiği çağlarda oldukça sık yaşandığı iddia edilen vizyon/görme olaylarını tanımlamak üzere türetilmiş ve zamanla hayal görme, optik halüsinasyon görme gibi kavramlar için de kullanılmıştır.

Vizyon, yöneticinin ya da liderin daha önce hiç düşünülmemiş ya da başarısız olmuş, fakat gelecekte başarılmasını düşündüğü, özgün düşünceleri olarak ortaya çıkar. Bir başka deyişle,

***Prof. Dr., Gazi Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü Öğretim Üyesi**



herhangi bir stratejiye dayanmayan düşünce ve hayallerdir. Ancak, stratejik yönetimde öncelikle bir vizyonun belirlenmesi gerekir. Yöneticinin ya da liderin vizyonu, aynı zamanda onun gelecekle ilgili beklentilerini, yeniliğe ve yaratıcılığa açık olup olmasını ve başka kişilerin görüşlerinden yararlanma derecesini de yansıtır.

“Vizyon geleceği tasavvur ederken nasıl olmak istediğimizle ilgili zihinsel süreçle yaratılan imajların ortaya konulabilmesi olarak tanımlanmaktadır. Vizyonun örgütlerin her seviyedeki çalışanları tarafından anlaşılabilmesi ve benimsenebilmesi için net, açık ve yalın şekilde ifade edilmesi gerekmektedir. Kısacası vizyon, hayal edilen hedeflerin **“ceviz kabuğuna sığdırılmış hali”**dir. Örneğin, elektrik ve elektronik ürünleri devi General Electric’in vizyonu; hayata iyi şeyler katmak, otomobil devi Ford’un vizyonu ise otomotiv ürünleri ve hizmetlerinde dünyanın en önde gelen firması olmaktadır.

Yönetim dünyasının tanınmış isimlerinden biri olan Amerikalı Tom Peters bir örgütün başarıya ulaşması için etkin bir vizyona sahip olmasının şart olduğunu belirtmektedir. Tom Peters, yönetim alanında en çok satılanlar arasında yer alan kitabı **“Searching for Excellence”** (Mükemmeli Arayış) adlı kitabında vizyon konusunda “vizyon, vahşi ve fırtınalı bir denizde kullanılan bir pusula gibi olmalıdır. Eğer çevresindeki gelişmeleri dikkate alamaz ve uyum gösteremezse pusula gibi değerini kaybeder” demektedir.

2.1. Vizyon Oluşturma Yöntemleri

Vizyon oluşturulurken iki temel yöntem takip edilebilir.

Birinci yöntem, vizyonun kurucu ya da lider tarafından önceden belirlenmesi ve belirlenmiş olan vizyonun örgüt üyeleri ile paylaşılmasıdır.

İkinci yöntem ise, vizyonun çalışanlarla birlikte geliştirilmesidir. Birinci yöntemin başarısı için, şirketin en üst düzey yöneticilerinin güçlü liderlik yeteneğine sahip olması gerekir. İkinci yöntemin başarısı için ise, örgütte çok sağlıklı bir iletişim ortamı bulunmalıdır.

Birinci yöntemin izlenmesi halinde, üst düzey yöneticileri önceden belirlemiş oldukları vizyonu çalışanlarla paylaşırken aşağıdaki noktalara dikkat edilmelidir:

- İfadelerde ve amaçta açık olmak gerekir.
- Vizyonun temelini oluşturan gerçekler çok açık ve net olarak, sürekli vurgulanmalıdır.
- Vizyon sadece çalışanlar tarafından hayata geçebileceği için, çalışanların değerleri olduğu belirtilmelidir.
- Vizyon hakkında çalışanların da görüşlerinden yararlanılmalı ve vizyon hazırlanırken mutlaka çalışanlara danışılmalıdır.

İkinci yöntemin izlenmesi halinde, vizyonun çalışanlar ile birlikte geliştirilmesinde aşağıdaki unsurlara dikkat edilmelidir.

- Vizyon belirlenirken herkesin görüşüne eşit değer verilmelidir.
- Ortak fikirde anlaşmaktan ziyade birbirlerini tamamlayan görüşlere prim verilmelidir.
- Amacın sadece yazılı bir vizyon bildirgesi oluşturmak değil de işletmenin gerçek bir vizyonunu ortaya koymak olduğu unutulmamalıdır.

2.2. Kişisel Vizyon:

İnsanların yaşamlarını adadıkları, bütün kararlarının arkasında bulunan temel hedeftir. Bu kavram kapsamında öngörü, zihinsel tasarı, kavramlar, fikirler ile ilham ve sezgiler söz konusudur. Bu



kavramların anlaşılması ve anlamlandırılması kişisel vizyonu ortaya çıkarır. Kişisel vizyon, kişiyi harekete geçiren, gerçekleşmesi için çaba gösterilen, yorulduğu zaman bir adım daha fazla atmasını sağlayan, düşünüldüğünde gülümseten yaşam felsefesidir.

Kişisel vizyon doğal ilkelerle uyumlu olmalıdır. Doğal ilkeler; kişisel bütünlük, denge, hizmet etme bilinci, girişimcilik, dayanışma, en küçük şeyin bile değerli olduğu ve onun eşitliği olarak sıralanabilir. Kişinin anlamlı, doyumlu, dengeli bir yaşam oluşturmak için atacağı ilk adım, kendi yaşamına yön verecek bir vizyon geliştirmek olmalıdır.

Kişisel vizyon oluşturulurken, birinci adımda, kendi kendini değerlendirmek, ikinci adımda ise toplumda ve örgütte gerçekleştirmek istediklerini açık ve anlaşılır bir şekilde tanımlamak gerekir. Ardından kişi bir lider olarak neyi kanıtlamaya çalıştığını ortaya koymalıdır. Bunun için, lider, kendine ilişkin algılarını, toplumda ve örgütte gerçekleştirmek istediklerini ve lider olarak kanıtlamak istediklerini tanımlamalıdır.

2.3. Örgütsel Vizyon:

Kavram; geleceğe ilişkin bir tasviri, idealleri ve öncelikleri, örgütü neyin özel ve tek kıldığına dair duyguyu, onun var olma nedenini ortaya koyan bir dizi ilke ve değeri ve örgütsel başarıyı belirlemeye yarayacak zorlayıcı ölçütleri içermektedir. Örgütler büyüdükçe, çalışanların birbirinden kopuk bir şekilde işlerini yürütmeleri kaçınılmaz hale gelebilir. Ortada örgüt vizyonuna duyulan güçlü bir bağlılık mevcut değilse, örgütün düzenini korumak ve bu koşullar altında çalışma güçleşebilir.

Örgütsel vizyon, örgüte uygun olmalı, lideri ve çalışanları güçlü kılmalı, her iki tarafa da gerçek bir büyüme ve değişime yol açacak stratejilere ve davranışlara yönelmeleri için araç olabilmelidir. Vizyon kuruluşu geleceğe taşıyabilmelidir. Örgütlerin gelecekte var olma mücadelesinde örgüt vizyonunun önemli olduğu görülmektedir. Çalışanlardan müşterilerine kadar bütün paydaşlar da bu hususun farkında olmalıdırlar.

Günümüzde yüksek performans sergileyen örgütlerin, geleneksel örgütlere göre daha açık ve net bir şekilde ifade edilmiş olan vizyona ve amaçlara sahip oldukları gözlenmektedir. Bu örgütlerdeki tüm çalışanlar, örgütün amacının ne olduğu ve gelecekte nerede olmayı hayal ettiği konusunda açık bir şekilde bilgi sahibidirler. Bu durumda örgüt içinde birimler arası ve bireyler arası yanlışlar ve yanlış anlamalar ortadan kalkmakta, bunun sonucu olarak da etkinlikte ve verimlilikte artış sağlanmaktadır.

Ancak, örgütlerin amaç ve vizyonlarının net bir şekilde belirtilmiş olması yeterli olmamaktadır. Ortaya atılan bu amaç ve vizyonun gerçekleştirilmesini sağlayacak stratejilerin geliştirilmesi ve bunların uygulanmasına katkı sağlayacak destek alt yapısının da oluşturulması gerekmektedir.

3. Örgüt Kültürü Ve Vizyon

Bir örgütte yerleşik değerler ve inançlar örgüt kültürünü oluşturmaktadır. Örgütlerin başarıya ulaşması için yönetim alanında bazı evrensel ilkelerin ve değerlerin benimsenmesi ve bu değerlerin örgütte kurumsallaştırılması gerekir. En başta örgütte insan olarak tüm çalışanlara değer verilmesi, müşterilere en iyi ve kaliteli hizmetin sunulmasının amaçlanması, ekip çalışmasına önem verilmesi, doğanın ve çevrenin kirlenmemesi için özen gösterilmesi ve sosyal sorumluluk anlayışının mevcut olması gibi hususlara önem verilmesi gerekmektedir.

Herhangi bir örgütte bu değer ve inançların oluşması ancak zaman içerisinde eğitim ve kültürel gelişme ile kazanılabilmektedir. Eğitim olmaksızın bu değerlerin örgüt kültürü olarak oluşması oldukça güçtür. Bunun için en başta lider ve üst yöneticilerin bir vizyona ve misyona sahip olması, evrensel değerleri tanıması ve bu değerlere önem vermesi gerekmektedir.

Örgüt kültürü, örgütü oluşturan bireyler tarafından paylaşılan ve örgütün değerlerine yönelik olarak

algılanan ortak bir yaşam biçimi ve örgüt içi normların oluşturulduğu bir süreçtir. Temel anlamda iş yapma veya yürütme biçimini ortaya koyan ya da baskın veya paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara sembolik anlamlarla yansıtılan, örgüt içinde anlatılan hikayeler, inançlar, sloganlardan oluşan bir yapı olarak ta görülen örgüt kültürü, paylaşılan vizyon oluşumunu destekleyen unsurlar taşımaktadır.

Son yıllarda yönetim alanında yapılan çalışmalarda etkin bir vizyona ve misyona sahip olan örgütlerde, vizyon ve misyonu açık ve belirli olmayan örgütlere karşı daha başarılı oldukları konusunda bir görüş birliğinin mevcut olduğu gözlemlenmektedir. Bu örgütler ayrıntılı incelendiğinde, örgütsel kültürlerinin vizyon ve misyon oluşturma ve bunların içeriğini doldurarak, örgütsel başarıya oluşturma konusunda farklılaştığı rahatlıkla görülebilmektedir.

Örgüt kültürü, vizyon ve misyon metinlerine ne derece uyulduğu ya da uyulacağına temel göstergesidir. Örgütlerin sürekliliğini ve başarısını sağlamak için yöneticinin yapabileceği en etkin faaliyet, sağlam ve kalıcı, yenilik ve büyümeye açık fakat temel değerlerden taviz vermeyen bir örgüt kültürünü oluşturmak ve yaşatmak olabilir. Temel değer ve inançlar örgüt kültürünün özünü oluştururken, lider ve kahramanlarda, bu değerleri simgeleyen, ortaya koyan, o kültürün gücünü temsil etmektedir.

4. Sonuç

Vizyonun oluşturulması, örgüt için yeni bir dönemin başlangıcıdır. Ancak, gerek oluşturulma sürecinde, gerekse uygulama sürecinde, dikkatli davranılmadığında, vizyonun başarısını engelleyen bazı sorunlarla karşılaşılabilir. Bu süreçte; vizyon bulanıklığı, vizyon içeriğinin amaçları yansıtması, vizyonun paylaşılması, vizyonun biçimlendirme niteliğinin olmaması, yeni vizyonların oluşturulması, vizyonun sonuca yönelik olmaması ve vizyonun içselleştirilmemesi gibi sorunlarla karşılaşılabilir.

Bu tür sorunlarla karşılaşmamak için örgütün yapısı, eğilimler ve gelişmeler sürekli olarak izlenmeli ve bu eğilimleri göz önüne alan bir yapılanmaya gidilmelidir. Çalışanlara ortak hedef, amaç ve misyon açıkça aktarılmalıdır. Çalışanlar örgütün hedeflerinden, vizyon ve misyonlarından haberdar olmalı, bunların oluşturulmasına katkıda bulunmalı ve bunları özümsemelidir.

KOOPERATİF GENEL KURUL TOPLANTILARINDA UYULMASI GEREKEN KURALLAR NELERDİR?

*Yasin YAVUZ**

Giriş

Genel kurullar, kooperatiflerin en önemli karar alma organıdır. Kooperatiflerin ekonomik amaçlarını yerine getirebilmesi için genel kurulların ekonomik, mesleki ve sosyal strateji ve politikalarını iyi belirlemesi gerekir. Bilindiği üzere, kooperatif genel kurulları her yıl bir defa olağan gerektiğinde ise olağanüstü olarak toplanır. 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu ve Kooperatiflerin Anasözleşmelerinde, kooperatif genel kurullarının nasıl toplanacağı ve sorumluluklarının neler olduğu detaylı bir biçimde düzenlenmiştir. 4572 sayılı Tarım Satış Kooperatif ve Birlikleri Hakkında Kanunda da genel kurul yetkili organlar arasında sayılmıştır. Biz de bu genel kurulların nasıl toplanacağını ve sorumluluklarının neler olduğuna değinerek akademik anlamda katkıda bulunmaya çalışacağız.

Genel Kurulun Tanımı ve Yetkileri

1163 sayılı Kanun'un 42'nci maddesine göre genel kurul, bütün ortakları temsil eden en yetkili organ olup, genel kurulun, devredemeyeceği ve terk edemeyeceği yetkiler şu şekilde sıralanmıştır:

1. Anasözleşmeyi değiştirmek,
2. Yönetim Kurulu ve Denetçiler Kurulu üyeleriyle gerektiğinde tasfiye kurulunu seçmek,
3. İşletme hesabıyla bilanço ve gerektiğinde gelir gider farkının bölüşülmesi hakkında karar almak,
4. Yönetim ve denetim kurulunu ibra etmek,
5. Kanun veya anasözleşme ile genel kurula tanınmış olan konular hakkında karar vermek.
6. Gayrimenkul alımında ve satımında takip edilecek usul ile alınacak gayrimenkulün niteliğini, yerine ve azami fiyatını, satılacak gayrimenkulün asgari fiyatını belirlemek.
7. İmalat ve inşaat işlerinin yaptırılma yöntemini belirlemek.
8. Yapı kooperatiflerinde; kooperatifin ortak sayısı ile yapılacak konut veya işyeri sayısını tespit etmek.

Genel Kurulun Toplanma Şekli

1163 sayılı Kanun'un 43'üncü maddesine göre yönetim kurulu veya anasözleşme ile bu hususta yetkili kılınan diğer bir organ ve gerektiğinde denetçiler kurulu, ortağı olduğu üst birlik ve tasfiye

*Gümrük ve Ticaret Müfettişi

memurları genel kurulu toplantıya çağırma yetkisine sahiptirler. Ancak, genel kurul yukarıda belirtildiği şekilde toplanmadığı takdirde ilgili bakanlık genel kurulur toplantıya çağırma yetkisine sahiptir.

Öte yandan, anılan Kanun'un 44'üncü maddesine dört ortaktan az olmamak kaydıyla ortak sayısının en az onda birinin isteği üzerine genel kurul toplantıya çağırılır. Yönetim Kurulu bu isteği en az on gün içinde yerine getirmediği takdirde, istek sahiplerinin müracaatı üzerine veya doğrudan doğruya ilgili Bakanlık tarafından genel kurul toplantıya çağırılabilir. Çağırılmadığı takdirde istek sahipleri mahalli mahkemeye başvurarak genel kurulu bizzat toplantıya çağırma müsaadesini alabilirler.

Bilindiği üzere genel kurul, olağan ve gerektiğinde olağanüstü olarak toplanır. Olağan toplantının her hesap devresi sonundan itibaren 6 ay içinde ve en az yılda bir defa yapılması zorunludur. Genel kurul, Kooperatifin anasözleşmesinde gösterilen şekil ve surette toplantıya çağırılır. Ancak, uygulamada anasözleşmede belirtilen çağırma usullerinin sık sık ihlal edildiği müşahade edilmektedir.

Toplantı nisabı ise anasözleşmede gösterilir. Ancak yapı kooperatiflerinin genel kurul toplantılarında ortakların en az 1/4'ünün şahsen veya temsilen hazır bulunmaları şarttır. Genel kurul toplantı tarihi, yeri ve gündemi toplantıdan en az 15 gün önce ilgili bakanlığa ve mülki idare amirliğine yazılı olarak bildirilmesi zorunludur. Genel kurulun sevk ve idaresi, ortaklar veya üst kuruluş temsilcileri arasında seçilen başkan ve üyeler tarafından sağlanır.

Genel Kurul Gündemi

1163 sayılı Kanun'un 46'ncı maddesine göre toplantı çağırısına ve ilana gündem yazılır. Anasözleşmenin değiştirilmesi bahis konusu ise, yapılacak ilanda değiştirilecek maddelerin numaralarının yazılması ile yetinilir. Dörtten az olmamak üzere ortakların en az 1/10'u tarafından genel kurul toplantısından en az 20 gün önce yazılı olarak bildirilecek hususların gündeme konulması zorunludur.

Diğer taraftan, gündemde olmayan hususlar görüşülemez. Ancak, kooperatife kayıtlı ortakların en az 1/10'unun gündem maddelerinin görüşülmesine geçilmeden önce yazılı teklifte bulunmaları halinde, hesap tetkik komisyonunun seçilmesi, bilanço incelemesinin ve ibranın geriye bırakılması, çıkan veya çıkarılan ortaklar hakkında karar alınması, genel kurulun yeni bir toplantıya çağırılması ve kanun, anasözleşme ve iyi niyet esasları ile genel kurul kararlarına aykırı olduğu ileri sürülen yönetim kurulu kararlarının iptali, yönetim kurulu üyeleri ile denetçilerin azli ve yerlerine yenilerinin seçilmesi ile ilgili hususlar, genel kurula katılanların yarıdan bir fazlasının kabulü ile gündeme alınır.

Dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise kooperatifin bütün ortakları toplantıda hazır bulunduğu sürece ve bir itiraz olmadığı takdirde genel kurul toplantılarına dair olan diğer hükümler saklı kalmak şartıyla toplantıya çağrı hakkındaki hükümlere uyulmamış olsa dahi kararlar alınabilir. Bu gibi kararların, ortaklar veya ortakların toplantıda oy birliği ile seçecekleri temsilciler tarafından imzalanması gereklidir.

Genel Kurullarda Oy Hakkı

1163 sayılı Kanun'un 48'inci maddesine göre genel kurulda her ortak yalnız bir oya sahiptir. Esnaf ve sanatkârlar kredi ve kefalet kooperatifleri hariç olmak üzere, ortak sayısı 500'den fazla olan kooperatiflerin ve üst kuruluşlarının genel kurul toplantılarındaki yönetim ve denetim kurulu belirleme seçimleri, gizli oy açık tasnif esasına göre yapılır. Kooperatiflerin organ seçimlerinde her ortak, en fazla bir ortağı temsilen oy kullanabilir. Anasözleşmelerin bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaz.

Öte yandan, anasözleşmede açıklama bulunduğu takdirde, bir ortak yazı ile izin vermek suretiyle genel kurul toplantısında oyunu ancak başka bir ortağa kullanabilir. Fakat bir ortak genel kurulda birden fazla ortağı temsil edemez.



Ayrıca üye sayısı 1000'in üstünde olan kooperatiflerde anasözleşme ile her ortağın en çok 9 olmak üzere birden fazla başka ortağı temsil edebileceği öngörülebilir. Eş ve birinci derecede akrabalar için temsilde ortaklık şartı aranmaz.

Kooperatif işlerinin görülmesine herhangi bir suretle katılmış olanlar Yönetim Kurulunun ibrasına ait kararlarda oylamaya katılamazlar. Ancak, uygulamada bu hususa çok riayet edilmediği görülmektedir. Bu hüküm denetçiler hakkında uygulanmaz. Diğer taraftan, ortaklardan hiçbiri kendisi veya karı ve kocası yahut usul ve fûru ile kooperatif arasında şahsi bir işe veya davaya dair olan görüşmelerde oy hakkını kullanamaz.

Genel Kurul Kararları

1163 sayılı Kanun'un 51'inci maddesine göre kanun veya anasözleşmede aykırı hüküm bulunmadıkça genel kurul kararlarında ve seçimlerde oyların yarısından bir fazlasına itibar olunur. Lakin, Kooperatifin dağılması veya diğer bir kooperatifle birleşmesi ve anasözleşmenin değiştirilmesi kararlarında fiilen kullanılan oyların 2/3 ü çoğunluğu gereklidir. Anasözleşme, bu kararların alınması için oy çoğunluğu hakkında daha ağır hükümler koyabilir.

Ortakların şahsi sorumluluklarının ağırlaştırılması veya ek ödeme yükümleri ihdası hakkında alınacak kararlar için bütün ortakların 3/4'ünün rızası gereklidir. Zira, bu tarz bir karar ile ortaklar ağır sorumluluklar altına sokulmaktadır.

Kooperatif genel kurullarında ilgili Bakanlığın Temsilcisinin bulunması zorunlu olup, Temsilcinin görevi toplantının mevzuata uygun bir şekilde yerine getirilmesini sağlamaktır. Bu nedenle Temsilcilerin belirli nitelikleri haiz olması elzemdir.

Son olarak Genel Kurul kararların nasıl bozulduğu konusu önemli ve geniş bir konu olduğundan bir sonraki makalemizde bu hususa değineceğiz.

Sonuç

Kooperatif genel kurullarının bağlayıcılığının olabilmesi için toplantı çağrı şekline, karar alma nisabına, gündeme ve temsil edilme şeklinde dikkat edilmesi gerekmekte olup, aksi takdirde bu konular Kooperatifleri ileride hukuki bağlamda zor duruma sokabilecektir. Örneğin genel kurullarda yönetim kurulunun ibrasında, yönetim kurulu üyelerinin oy kullanamayacağı hükmüne rağmen birçok Kooperatif bu hususu göz ardı etmektedir. Öte yandan, Kooperatif ortaklarının çağrılma usullerinde de birtakım eksiklikler yaşanabilmektedir. Birçok kooperatifin anasözleşmesinde mektupla ortakların çağrılması gerektiği belirtilmesine rağmen bu husus ihlal edilebilmektedir. Bunun neticesinde birçok ortak yaşanan gelişmelerden haberdar olamamakta, haklarını savunamamaktadır. Sonuç olarak kooperatiflerin fonksiyonlarını tam anlamı ile yerine getirebilmesi için en önemli karar organı olan genel kurulun faaliyetleri titizlikle yürütülmelidir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu,
- 4572 sayılı Tarım Satış Kooperatif ve Birlikleri Hakkında Kanun,
- Kooperatifler Ve Üst Kuruluşlarının Genel Kurul Toplantılarına Bakanlık Temsilcisi Görevlendirilmesi İşlemlerinde Uyulması Gereklî Usul Ve Esaslara İlişkin Tebliğ,
- Kooperatif Ve Üst Kuruluşların Genel Kurullarında Bulundurulacak Ticaret Bakanlığî Temsilcisinin Nitelik Ve Görevleri Hakkında Tüzük,
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığî, Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü, Türkiye Kooperatifçilik Stratejisi ve Eylem Planı 2012-2016,
- <http://ica.coop/>, International Alliance Cooperative's Strategy,
- koop.gtb.gov.tr, Esnaf ve Sanatkarlar Kredi Kefalet Kooperatifi Örnek Anasözleşmesi.

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

*Emre Burak EKMEKÇİOĞLU**

Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanın refahıyla ne kadar ilgilendiği ve çalışanın katkısına ne kadar değer verdiğiyle ilgili bir kavramdır (Eisenberger vd.,1986: 500; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698; Zagenczyk vd.,2011: 255; Tüzün, Çetin ve Basım,2013:345).

Çalışanların yapmış oldukları katkılara örgütlerinin değer verdiği düşüncesine sahip olmaları ve buna bağlı olarak da kendilerini güvende hissetmeleri algılanan örgütsel desteği ifade eder (Eisenberger vd., 1986:501).

Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986:500)'ya göre algılanan örgütsel destek, "çalışanların, örgütlerinin onların katkılarına değer verdiği ve refahlarıyla ilgilendikleriyle ilgili genel inançlarıdır."

Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların örgüte duygusal bağlılığını arttırdığı ve örgütsel hedeflere ulaşmada yüksek çaba gösteren çalışanların beklentilerinin karşılanacağı varsayılmaktadır (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986: 500; Turunç ve Çelik,2010:185).

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütlerinin varlığını ya da gücünü arkalarında hissetmeleri ve buna bağlı olarak kendilerini güvende hissetmeleridir (Özdevecioğlu,2003).

Özellikle doksanlı yıllardan sonra literatürde kendine yer bulan algılanan örgütsel destek (AÖD) kavramı, örgütsel vatandaşlık davranışı (Moorman vd., 1998:354; Settoon vd., 1996:223; Wayne vd., 1997:99), örgütsel bağlılık (Settoon vd., 1996:223), iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi değişkenlerle ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002:709).

Örgütü tarafından desteklendiğine inanan çalışanın, iş tatmininin ve iş performansının daha yüksek olması, işten ayrılma niyetinin ise azalması beklenmektedir.

Sosyal Değişim Teorisi (Social Exchange Theory) algılanan örgütsel destek kavramının açıklanmasında ön plana çıkan bir teoridir (Eisenberger vd.,1986; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Armeli vd.,1998).

Sosyal değişim teorisi, etkileşimde olan iki birey arasındaki değerli kaynakların karşılıklı değişimi açısından, kişilerarası ilişkilerin oluşumunu açıklar (Chen vd.,2005).

Teoriye göre, çalışanlar, kendi örgüt veya çalışma arkadaşlarıyla farklı sosyal değişim ilişkileri oluşturabilir (Cropanzano ve Mitchell, 2005).

* Araştırma Görevlisi, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

Karşılıklılık normuna göre, sosyal değişim kurulduğunda, sosyal değişimi gerçekleştiren her iki tarafta sosyo-duygusal yararların değişimini içeren uzun dönemli ilişkiler sürdürürler (Loi, Ao ve Xu,2014:24).

Örgütün kendilerine değer verip onları desteklediğini algılayan çalışanlar; örgüte daha güçlü bir psikolojik bağlılık geliştirirler (Edwards ve Peccei, 2010), örgütün çalışanların göstermiş oldukları yüksek performansını ödüllendirmeye hazır olduğuna, ihtiyaçları olduğunda onlara yardım edeceğine, yapmış oldukları katkıların takdir edileceğine, onay, güven ve saygı gibi temel sosyo-duygusal ihtiyaçların karşılanacağına ve onların refahını dikkate alacağına inancına sahiptirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Loi, Ao ve Xu,2014:24).

Karşılıklılık normuna bağlı olarak örgütünden daha fazla destek alan çalışanlar, örgütün desteğini arkalarında hissettikçe, işlerine daha güçlü bağlanacak, örgütün kendilerine vermiş oldukları destek için, işlerinden ayrılmayarak yani örgütte kalarak karşılık verecekler (Armstrong-Strassen ve Ursel, 2009) ve örgütün hedeflerine ulaşmasına yardım etmekle kendilerini yükümlü hissedeceklerdir (Loi, Ao ve Xu,2014:24; Armeli vd.,1998; Wayne, Shore ve Liden, 1997).

Yapılan araştırmalar sonucunda algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı, işten ayrılma niyeti gibi birçok iş çıktısıyla ilişkili olduğuyla ilgili kanıtlar bulunmuştur (Rhoades ve Eisenberger, 2002;Wayne, Shore ve Liden, 1997; Moorman, Blakely ve Niehoff , 1998; Settoon, Bennett ve Liden, 1996).

Sonuç olarak organizasyonlar çalışanların refahıyla ve iyi halleriyle ne kadar ilgilenir ve kendi çalışanın katkısına değer verirse çalışanlar tarafından daha fazla pozitif iş çıktıları gerçekleşeceği ve buna bağlı olarak da organizasyonun daha etkin ve verimli bir şekilde hayatına devam edeceği ifade edilebilir.

Kaynakça

Armeli, S., Eisenberger,R., Fasolo, P. ve Lynch, P., (1998). "Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs", Journal of Applied Psychology, Vol:83, No:2, 288-297.

Armstrong-Stassen, M. ve Ursel, N. D., (2009). "Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers", Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol: 82, 201–220.

Chen,Z.,X., Aryee, S., ve Lee, C., (2005)., Test of a mediation model of perceived organizational support, Journal of Vocational Behavior, Vol.66, 457–470.

Cropanzano, R. ve Mitchell, M. S., (2005). "Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review", Journal of Management, Vol. 31 No. 6, 874-900.

Edwards, M. R. ve Peccei,R., (2007). "Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure", European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.16, No.1, 25-57.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., ve Sowa, D., (1986). "Perceived organizational support", Journal of Applied Psychology, Vol:71,No:3, 500–507.

Loi, R., Ao, O.K.Y. ve Xu, A.J., (2014). "Perceived organizational support and coworker support as antecedents of foreign workers' voice and psychological stress", International Journal of Hospitality Management, Vol: 36, 23– 30.

Moorman, R. H., Blakely, G.L. ve Niehoff, B.P., (1998). "Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?", The Academy of Management Journal, Vol.41, No.3, 351-357.

Moorman, R. H., Blakely, G.L. ve Niehoff, B.P., (1998). "Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior?", *The Academy of Management Journal*, Vol.41, No.3, 351-357.

Özdevecioğlu, M., (2003). "Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağılılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma", *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:18, Sayı:2, 113-130.

Rhoades, L. ve Eisenberger, R., (2002). "Perceived Organizational Support: A review of the Literature", *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, No.4, 698-714.

Settoon, R. P., Bennett, N. ve Liden, R.C., (1996). "Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No. 3, 219-227.

Turunç, Ö. ve Çelik, M., (2010). "Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi", *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:17, Sayı:2, 183-206.

Tüzün, İ. K., Çetin, F. ve Basım, N., (2013). "Örgütsel destek ile normlardan sapma davranışları ilişkisinde özyeterliliğın biçimlendirici rolü", K. Demirci, G. E. Gümüştekin, D. Ergun Özler ve C. Giderler Atalay (edit.), *21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Nobel Akademik Yayıncılık, 344-347.

Wayne, S.J., Shore L.M. ve Liden R. C., (1997). "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *The Academy of Management Journal*, Vol. 40, No. 1, 82-111.

Wayne, S.J., Shore L.M. ve Liden R. C., (1997). "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *The Academy of Management Journal*, Vol. 40, No. 1, 82-111.

Zagenczyk, T. J., Gibney, R., Few, W. T. ve Scott, K. L., (2011). "Psychological Contracts and Organizational Identification: The Mediating Effect of Perceived Organizational Support", *J. Labor Res*, Vol:32, 254–281.

DÜNYADA METROPOL ALAN YÖNETİMLERİ VE TÜRKİYE'DEKİ BÜYÜKŞEHİR MODELİNE DAİR KISA BİR DEĞERLENDİRME

*Hasan YAYLI**

Dünyada metropoliten alanları yönetimi ile ilgili OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development - Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) bünyesinde 2012 yılında bir araştırma yapılarak metropoliten yönetimler altı grupta sıralanmıştır.

Bunlar;

- *Üniter Metropoliten Yönetim,*
- *Dikey Koordinasyona Dayalı Metropoliten Yönetim,*
- *Yatay Koordinasyona Dayalı Zorunlu İki Kademeli Metropoliten Yönetim,*
- *Yatay Olarak Örgütlenmiş İki Kademeli Gönüllü Metropoliten Yönetim,*
- *Koordinasyona Dayalı Olmayan İki Kademeli Metropoliten Yönetim,*
- *Koordinasyona Dayalı Olmayan Bölünmüş Metropoliten Yönetim,*

modelleridir.

Üniter metropoliten yönetim modelinde, kentsel alanın tümünü içeren, bütünleşik, genellikle alt kademe küçük belediyelerin birleştirilmesiyle oluşturulmuş tek kademeli bir metropoliten alan yönetimi söz konusudur.

Bu tür yönetimler bütün metropoliten alandaki tüm kentsel hizmetlerden sorumludurlar.

Bu yönetim modeli Çek Cumhuriyeti'ndeki Prag kenti,

Fransa'daki Bern kenti,

Endonezya'daki Yogyakarta, Avusturya Melbourne,

Avustralya'nın başkenti Kanberra ve Kanada'nın en büyük şehri ve ticaret merkezi olan Toronto'da uygulanmaktadır.

Bu uygulamada, büyükşehir (*ya da metropol*) meclisleri doğrudan seçimle oluşmakta belediye başkanları halk veya meclis tarafından seçilebilmektedir.

Başkanı olmayan ve meclisin komisyonlar şeklinde çeşitli yönetim sorumluluklarını üstlendiği modeller de bulunmaktadır.

Dikey koordinasyona dayalı metropoliten yönetim modeli ise, Türkiye'nin de içinde yer aldığı dikey olarak koordine edilen iki kademeli metropoliten yönetim modelidir. Bu modelde hem metropoliten meclisler hem de alt kademe yerel yönetim birimlerinin karar ve yürütme organları

* Doç.Dr., Kırıkkale Üni. İİBF SBKY Öğretim Üyesi, hyayli@hotmail.com



Şekil 1: Toronto, https://www.google.com.tr/search?q=tokyo&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwj_sLYmKTVAhUJnRQKH2tA2EQ_AUIBigB&biw=1517&bih=746#tbm=isch&q=toronto&imgc=0B556MDhRLYsoM:

seçimle oluşurlar ve görece özerktirler. Ancak, genellikle üst yönetimin önemli gözetim, onma ve denetim yetkileri bulunmaktadır. Metropolitan alanın tümünde ya da büyük kısmında örgütlenmiş bir üst kademe ve alanın küçük bölümlerinde örgütlenmiş ayrı tüzel kişiliğe sahip alt kademe yerel yönetimler söz konusudur.

Bu model, il ve kent yönetim yetkilerini büyük ölçüde tek bir metropoliten yönetimde topladığı



Şekil 2 : Tokyo, https://www.google.com.tr/search?q=tokyo&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwj_sLYmKTVAhUJnRQKH2tA2EQ_AUIBigB&biw=1517&bih=746#tbm=isch&q=tokyo+%C5%9Fehri&imgc=yAswycBT03vq6M:

Türkiye'deki 30 yeni il büyükşehir belediyelerinde uygulanmaktadır. Pekin, Tokyo, Berlin, Seul, Şangay, Brüksel, Montreal ve Madrid kentleri, modeli dünyada başlıca uygulayan kentler arasındadır.

Türkiye modelindeki üst kademe büyükşehir yönetimi alt kademede yer alan ilçe belediyelerinin kararları üzerinde oldukça ciddi denetim ve gözetim yetkisine sahiptir.

Diğer örneklerden Belçika'nın başkenti Brüksel'deki bölge yönetimi de iki kademeli bir metropoliten yönetime sahiptir ancak bu örnekte metropoliten meclis seçimle gelse de başında merkezi yönetimin atadığı bir yönetici bulunmaktadır.

Fakat alt kademe belediyeleri Türkiye örneğine nazaran daha özerktir ve birçok belediye hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu seçilmiş meclisleri bulunmaktadır.

İspanya'nın başkenti Madrid'de ise alt kademe olarak 179 ilçe belediyesinin bulunduğu bir metropoliten yönetime bulunmakta olup metropoliten yönetim alt kademe yerel yönetim birimlerine göre daha geniş yetkilere sahiptir.

Altyapı hizmetlerinden toplu taşımaya, ekonomik kalkınmaya, kentsel planlamaya, eğitim hatta sağlık hizmetlerinden sorumlu bulunmaktadırlar. İlçe belediyeleri ise metropoliten yönetime bırakılmayan daha küçük bir yerel yetki alanında görev yapmaktadır.

Yatay koordinasyona dayalı zorunlu iki kademeli metropoliten yönetimde ise Metropoliten ve alt kademe ilçe belediyeleri net olarak belirlenmiş ve ayrıştırılmıştır. Her ikisinin de bağımsız görev alanları bulunmaktadır.

Metropoliten yönetim, sosyal yardım ve hizmetler, sağlık, kentsel planlama, altyapı hizmetleri, toplu taşıma, polis, çöp toplama ve işleme gibi hizmetleri yaparken, alt kademe belediyeler cadde ve sokak aydınlatması, kaldırım, park ve bahçe işleri, imar ve sağlık denetimleri gibi hizmetleri yapmaktadır.

Sırbistan'ın başkenti Belgrad ve Danimarka'nın başkenti Kopenhag yerel yönetimleri bu modele sahiptir. Kopenhag'da metropoliten yönetimi doğrudan seçimle oluşmakta olup 45 alt kademe ilçe ilçe belediyesi tam özerkliğe sahiptir.

Alt kademe belediyeleri eğitim de dahil olmak üzere tüm belediye hizmetlerinden sorumlu olmaktadır.

Ayrıca, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Portland kenti de bu sistemle yönetilmekte olup 25 alt kademe belediyesi bulunmaktadır. Bu modelde, alt kademe belediyelere daha çok sorumluluk yüklediğinden mali kaynak toplama konusunda daha yetkili kılınmışlardır ve bu da merkezi yönetimden kaynak aktarımının daha az düzeyde olmasına yol açmıştır.

Son iki model olan koordinasyona dayalı olmayan modeller ise iki kademeli ve parçalanmış olarak ikiye ayrılmıştır. İki kademeli metropoliten yönetim modelinde, büyükşehir ve ilçe yönetim birimleri arasında dikey ya da yatay herhangi koordinasyon bulunmamaktadır.

Buradaki yerel yönetim birimleri kendi sorumluluklarına verilen hizmetleri yürütmektedir.

Bükreş ve Kışinev kentleri bu modele örnektir. Romanya'nın başkenti Bükreş'te, meclisleri ve belediye başkanları doğrudan seçimle iş başına gelen, ayrı ayrı ve aralarında resmi bir koordine bulunmayan bir yönetim yapısı bulunmaktadır.

Koordinasyona dayalı olmayan ve parçalanmış tek kademeli metropoliten yönetim modelinde ise, bir metropol alanında hepsi aynı düzeyde birçok bağımsız ya da özerk yerel yönetim birimi yer almakta ve kendi sınırları içinde hizmet vermektedirler.

Bu sistemde koordinasyon bulunmamaktadır.

Özellikle yerel özerkliğin yüksek olduğu Amerika'nın Chicago ve Houston şehirleri ile Hindistan'ın New Delhi ve Haydarabad kentleri bu model yerel yönetimlere örnek teşkil etmektedir.

Değerlendirme ve Sonuç

6030 sayılı kanun ile Türkiye’de tüm il sınırlarını büyükşehir sınırı olarak genişleten bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme ile sadece İstanbul ve Kocaeli gibi coğrafi açıdan yoğun kentleşmiş alanlar değil ülke yüz ölçümünün yarısını oluşturan 30 ildeki kır ve kent alanları, yakın ve uzaklığına bakılmaksızın büyükşehirlerin sorumlu olduğu alanların içine katılmıştır.

Ancak, burada önemli olan nokta ise Ankara, Eskişehir, Konya, Şanlıurfa, Mersin, Van, Trabzon ve Balıkesir gibi hem alan olarak çok büyük, hem kırsal alanları çok fazla ve birbirinden uzak ilçelerdeki uygulama güçlüğüdür.

Dikey koordinasyona dayalı metropoliten yönetim modelini dünyada kullanan Tokyo, Seul ve Berlin gibi yoğun nüfuslu kentlerin yönetim modeli ile bahsi geçen, kırsal alanı kent alanına nazaran oldukça büyük olan Türkiye şehirlerine bu sistem uygulamada sıkıntı doğurabilecektir.



Şekil 3 : İstanbul, https://www.google.com.tr/search?q=tokyo&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjk_sLYmKTVAhUJnRQKHx2tA2EQ_AUIBigB&biw=1517&bih=746#tbm=isch&q=istanbul&imgc=x8VaXivw-7wNM:

Kapasite ve kaynakları artırılrsa da büyükşehir belediyelerinin geniş alanda etkin, ekonomik ve zamanlı hizmet sunmasında yeni getirilen model ile güçlüklerin yaşanması olasıdır.

Uygulamada büyükşehirlerin uzak ilçe merkezlerine koordinasyon ve irtibat merkezleri kurduğu görülmektedir. Halihazırda son yerel seçimlerden üç yıl geçmesine rağmen sistemin getirdiği büyük bir olumsuzluk veya fayda noktasında kamuoyuna yansiyacak düzeyde bir gelişme olmamıştır.

Yeni yasanın en önemli amaç ve hedeflerinden olan kaynakların etkin ve yerinde kullanımını sağlayarak büyükşehirlerde sunulan hizmetlerin tek merkezden yürütülmesi ile hizmetlerin daha az kaynak ile daha kaliteli sunulması ölçek ekonomisinden faydalanmaya dayandırılmıştır.

Ancak, tüm alanın tek bir merkeze bağlanması, demokrasi ve yönetime katılım ilkelerine uygun düşmemektedir.

Diğer taraftan, Japonya’nın başkenti Tokyo için 2012 yılında yapılan bir araştırmada il ile kent belediyesini tek büyük bir metropol yönetim altında toplamının ekonomik anlamında etkinliği ve ölçek ekonomisinin getireceği verimliliği getirmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Kamu hizmetlerinin kişi başına düşen maliyetinin azaldığı tespit edilmiş ancak ekonomik etkinliğin düştüğü saptanmıştır.

Ayrıca, tek bir merkeze bağlanan yönetim biçiminin hizmetleri daha iyi sunma konusunda yerel yönetimler arasındaki rekabeti de ortadan kaldırdığı belirtilerek alt kademe yerel yönetim birimlerinin özerkliğinin artırılmasının gerektiği belirtilmiştir.

Büyük kentlerin yönetimi konusunda dünyada tek bir model bulunmamaktadır. Modellerin farklı olması, ülkelerin siyasi ve idari anlayışlarının farklılığı, kentlerde yaşayan insanların çeşitli ihtiyaçlarının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Türkiye’de uygulanabilecek en iyi büyükşehir yönetimi ise tüm büyükşehirleri aynı kurallara tabi kılan tek bir sistem şeklinde olmamalıdır.

Bunun yerine, tüm şehirlerin kendi dinamikleri ile farklılaşabileceği ve demokrasi ile ekonomik etkinliğin dengesini sağlayacak bir model geliştirilmesi gerekmektedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

1. Apan, Ahmet, **“Bütünşehir Modeli ve Taşra Yönetimi’ne Etkileri”**, Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, cilt 25, sayı:1, 2016.
2. Çelikyay, Hicran, **“Değişen Kent Yönetimi ve 6360 Sayılı Büyükşehir Yasası”**, SETA Analiz Yayınları, sayı: 101, 2014.
3. Keleş, Ruşen **“Yerinden Yönetim ve Siyaset”**, İstanbul, 2012.
4. Oktay, Tarık, **“Metropol Kent Yönetimi Yaklaşımları ve Uygulama Modelleri”**, Strategic Public Management Journal, Sayı:4, 2016.
5. Shah, Anwar, **“Grant Financing of Metropolitan Areas: A Review of Principles and Worldwide Practices”**, Policy Research Working Paper, Vaşington, 2012, Dünya Bankası Yayınları, (Erişim) <http://documents.worldbank.org/curated/en/535111468330315327/pdf/WPS6002.pdf>, 02.06.2017
6. Slack, Enid, **“Managing the Coordination of Service Delivery in Metropolitan Cities: The Role of Metropolitan Governance”**, Policy Research Working Paper, Vaşington, 2007, Dünya Bankası Yayınları, (Erişim) <https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/1813-9450-4317>, 02.06.2017

II. ABDÜLHAMİD VE İSLAM BİRLİĞİ SİYASETİ

*Mert Can ERDOĞAN**

Osmanlı Devleti halifelik makamına XVI. Yüzyıl'dan beri sahip olmakla birlikte, bu makamı küresel bir çerçevede yorumlama konusunda genelde temkinli davranmıştı.

Zira Tanzimat'tan çok önce de Avrupa emperyalizmine karşılık Güney ve Doğu Asya'daki bazı Müslüman hükümdarlar Osmanlı ile ittifak kurmak istemişlerdi.

Endonezya'daki Açe Sultanlığı, Hindistan'daki Mysore Sultanlığı ile Doğu Türkistan'daki Yakub Bey hem dış tehditlere karşı bir müttefik hem de iç politikada meşruiyet sağlamak amacıyla Osmanlı Devleti'yle yakınlaşmaya çalışmışlardı.

Bu hükümdarlar Osmanlı devletinin ülkelerini doğrudan idare edemeyecek kadar uzakta olduğunu bildikleri için çekinmeden Osmanlı'ya bağlanma ve topraklarında halife-sultan adına hutbe okutma tekliflerinde bulunmuşlardı.

Osmanlı Devleti ise bu taleplere oldukça ihtiyatlı yaklaşmış ve maceraya sürüklenmekten kaçınmıştı. Osmanlı sultanları hilafeti Uzak Asya, Afrika ve Orta Asya'nın siyasi çekişmelerine karıştırmaktan çekinmişti.¹

1877-78 yılında gerçekleşen Türk-Rus savaşı bu noktada hem Osmanlı Devleti hem de İngiltere için Rusya Müslümanları arasında halifenin inisiyatifi ile çıkartılabilecek bir isyan fikrini sınama fırsatı sunmuştu.

Osmanlı Devleti o dönemde Kırım Savaşı sırasında anayurtlarından kovulmuş yaklaşık 3 milyon Müslümana ev sahipliği yapıyordu. Osmanlı Devleti, Rusya ile yaptığı bu mücadeleyi Rusya tarafından ülkeleri istila edilmiş bu insanlara vatanlarını geri verme mücadelesi olarak da değerlendirebilirdi.

Bu bağlamda Şeyh Şamil'in büyük oğlu Mir Muhammed ferik rütbesiyle Erzurum Kolordusu Komutanlığına atanmış ve Abhaz lider Hasan Bey emrine kuvvetler verilerek Batum'a yerleştirilmişti.

Bu sırada donanma Kafkaslarda cereyan edecek olası bir Müslüman ayaklanmasına destek vermek için hazır bekleyecekti. Ayrıca Dağıstanlı önderlerden Ali Efendi padişah fermanı ve hatırı sayılır miktarda para ile Ruslara karşı cihat açmak için bölgeye gönderilmişti.

Osmanlı Devleti'nin amacı cephedeki Türk-Rus savaşını cephe gerisinde genel bir Müslüman ayaklanması ile destekleyerek, Rusya'yı köşeye sıkıştırmaktı. Fakat Babıali'nin bu çabaları istenilen sonucu vermedi. Osmanlı askeri varlığı Kafkasya'daki Müslüman direniş noktalarına

*** Araştırma Görevlisi, Kırıkkale Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümü. E-mektup: historianturk@gmail.com**

1) Azmi Özcan, *Pan-İslamizm Osmanlı Devleti Hindistan Müslümanları ve İngiltere (1877-1924)*, İSAM yayınları, Ankara, 1997, s. 53

erişmeden, Rus kuvvetleri Abhazların ve Dağıstanlıların isyanlarını bastırdı. Mahalli liderleri idam edip yüzlerce isyancıyı Sibirya'ya sürdüler.

Osmanlı Devleti Rusya'nın Osmanlı ülkesindeki Ortodoks ve Slav azınlıkları birer koz olarak kullanmasına benzer bir şekilde Kafkas Müslümanlarını Rusya'ya karşı kullanabileceğini düşünmüş, fakat böyle bir projenin ancak cephede kurulacak üstünlük ve direniş noktalarına etkin destek ile başarıya ulaşacağını görememişti.

Başarısızlık neticesinde ise Rusya'ya isyan etmiş olan bölge halkları ağır bedeller ödemek zorunda kalmış ve bu da Osmanlı Devleti'nin Kafkas Müslümanları üzerindeki güvenilirliğini ve itibarını sarsmıştı.²

Tahta yeni geçen Sultan II. Abdülhamit, İngiltere'nin teşvikiyle bürokratlarının hazırladığı Rusya Müslümanlarının ayaklandırılması planının sakıncalarını yakından tecrübe etmişti. Bu deneyim, onu iktidarının kalan döneminde cihat ilan etme ve ülke dışındaki Müslümanları etkin direnişe çağırma konusunda oldukça ihtiyatlı yapacaktı.

93 Harbi, Osmanlı devleti için çok önemli psikolojik ve kültürel bir kırılma noktasıydı. Savaşın ardından devletin yaşadığı toprak kayıpları, kaybedilen topraklardan gelen yoğun göç ve bu süreçte İngiltere'nin takındığı tutum, II. Mahmut devrinden beri süregelen Osmanlı siyasetini değiştirmeye zorlamıştı.

Osmanlı Devleti bu savaşla birlikte ilk defa Tuna'nın güneyinde ülkenin çekirdeği sayılabilecek toprakları kaybetmişti.

Önemli oranda Müslüman-Türk'ün yaşadığı bu bölgenin kaybıyla birlikte, elde kalan topraklara yoğun bir göç dalgası gerçekleşmişti. Bu durum ülkedeki Müslüman-Gayri-Müslim nüfus dengesinin dramatik bir şekilde değiştirmiş, topraklarından kovulan, dış siyasette İngiliz desteğinin devleti ayakta tutmak için yeterli olmadığı ortaya çıkmıştı.

Tüm bu değişimler sonucunda II. Abdülhamit'in kalan iktidar yıllarında, Osmanlı dış siyaseti yeni bir evreye girecek ve Avrupa-Osmanlı ilişkileri temellerinden değişecekti.

93 Harbi'nde İngiltere ve Fransa'nın, Osmanlı'ya yardımcı olmaması ve dahası savaşın akabindeki Avusturya'nın Bosna-Hersek'i Fransa'nın Tunus'u, İngiltere'nin Kıbrıs ve Mısır'ı işgal etmesi³, Osmanlı kamuoyundaki Avrupa imgesini tamamen değiştirdi.

Aynı dönemde Yunanistan'ın Teselya'ya Bulgaristan'ın ise Doğu Trakya'ya savaşmadan el koyması, Osmanlı Müslüman toplumundaki, Hristiyan karşıtlığını iyiden iyiye artırdı.

Müslüman kamuoyu hiç olmadığı kadar kenetlenmiş ve ortak Hristiyan tehdidine karşı siyasallaşmıştı. Kaybedilen topraklardan sürülen Müslüman göçmenler, ülkedeki siyasal bilinci daha da artırmıştı. Göçmenler, ister Türk ister ise Arnavut, Boşnak ya da Pomak olsun, yaşadıkları yerlerden Müslüman oldukları için sürülmüşlerdi.

Sadece Müslüman oldukları için Hristiyanlardan aynı muameleyi görmeleri özellikle Rumeli Müslümanları arasındaki dayanışmayı ve ortak aidiyet bilincini geliştirmişti.

Sultan Abdülhamid toplumda yoğunlaşan bu kutuplaşmayı kaygıları ve talepleri iyi okuyarak İslamcılık akımını iktidarını güçlendirecek şekilde reformlarına yansıtmiş ve yükselen İslamcı yaklaşımı devletin kurumsallığı içerisinde aşırılıklardan uzak tutmuştu⁴.

II. Abdülhamid'in iktidarı, İngiliz ve Fransız dış politikasının, genelde Osmanlı Devletine özelde ise hilafet meselesine yaklaşımları konusunda bir kırılma meydana getirmiştir.

2) Karpat, *İslam'ın Siyasallaşması*, Timaş Yayınları, İstanbul, 2013, s. 137

3) Fahir Armaoğlu, *19. Yüzyıl Siyasi Tarihi 1789-1914*, Timaş Yayınları, İstanbul, 2016, s. 521-543

4) Karpat, *İslam'ın Siyasallaşması*, s. 293

Bu dönemde İngiliz ve Fransız kolonilerinde gelişen direniş hareketleri Osmanlı Devleti'ni muhtemel bir hami olarak görmüşlerdi.

Buna karşılık özellikle 93 Harbi'ni takip eden dönemde Osmanlı toplumunda gelişen Avrupa karşıtı akım neticesinde çıkan gazeteler ve kolonilerdeki Müslüman dernekler için toplanan yardım paraları, İngiliz ve Fransız diplomatların sömürgelerindeki direniş hareketlerini Osmanlı komplosu olarak yorumlamasına sebep olmuştu.

Özellikle 1880'de İngiltere'de Gladstone'nun iktidar gelmesinden, Osmanlı-İngiliz ilişkileri hızla bozulmaya başlamış ve iki devlet arasında karşılık şüphe ve güvensizlik ortamı hâkim olmuştu.⁵ Dahası Bosna ve Bulgaristan'da çıkan ayaklanmalar ve Osmanlı Devleti'nin bu ayaklanmaları bastırmada kullandığı sert tedbirler Avrupa'da gelişen Türk karşıtlığını pekiştirmişti. İngiltere ve Fransa, Balkanlarda yaşayan Hristiyanların artık "**despot**" Müslümanlardan kurtarılması gerektiğine inanmaya başlamışlardı.⁶

93 Harbi'nin ardından yaşanan toprak kayıpları, toplumda olduğu kadar devlet idaresinin de ülke yönetimine ve dış ilişkilere olan bakışları değişmişti. Artık sultan ve çevresindekiler süratle kenetlenmiş bir Osmanlı ulusu yaratılmazsa İmparatorluğun dağılacığını fark etmişlerdi. Saray, devleti kurtarmak için Müslüman nüfus arasında yükselen dayanışma bilincini ve ortak kaygıları kullanarak bir Müslüman-Osmanlı milleti yaratmayı hedeflemişti.

Berlin Antlaşmasından sonra gerçekleşen toprak kayıpları ve göçler yüzünden zaten ülke nüfusunun yüzde sekseni Müslüman olmuştu. Bu sebeple Müslüman-Osmanlı kimliğinin inşası için sistematik bir girişim başlatıldı. Öncelikle kaybedilen topraklarda kalan Osmanlı Müslümanlarını Anadolu ve Rumeli'ye yerleştirmek için büyük çaba sarf edildi.

Kaybedilen topraklardan gelen Osmanlı Müslümanları, Anadolu ve Rumeli Müslüman-Türk kimliği içerisinde eriyordu. İmparatorluk okullarının sayısı artırıldı ve özellikle Mektebi Sultani gibi itibarlı okulların müfredatında değişiklikler yaparak bu okullardaki Müslüman öğrenci oranının artması sağlandı.

Tüm bu çabalar, hâlihazırda güçlenmekte olan İslami bilinç ile birleşmiş ve bu şekilde Rumeli ve Anadolu'da devleti sahiplenen bir Osmanlı-Müslüman milliyetçiliği oluşmaya başlamıştı⁷. Sultan II. Abdülhamid'e göre devleti bir arada tutmak için hayati olan meselelerden biri Arap nüfusun Osmanlı kimliğine dâhili olması meselesiydi. Ülkenin güney eyaletlerinde nüfusun çoğunluğunu Araplar oluşturuyordu.

Araplar güçlü bir tarihsel ve kültürel mirasa sahiplerdi ve Rumeli'de olduğu gibi Müslüman-Türk kimliğine katılmıyorlardı. Sultan Abdülhamid, Arap nüfusu Osmanlı kimliğine bağlamak için etkili bir şekilde halife kimliğini öne çıkarmıştı.

Otuz üç yıllık iktidarı boyunca halife-sultan, yerel liderlere devlet nişanları, ciltli Kur'anlar ve hediyeler göndermiş onların sadakatini korumaya çalışmıştı⁸.

Abdülhamid dönemi İslamcılığının bir diğer önemli özelliği, Avrupa emperyalizmine karşı Osmanlı Devleti'nin bölgesel aktörlerle özellikle Afrika'da kurduğu ittifaktı. Fransa'nın 1829'da Cezayir'i 1881'de ise Tunus'u işgali ve daha sonra tüm Batı Afrika'yı ele geçirmesi, İngiltere'nin ise Mısır, Sudan ve Kenya üzerinden Doğu Afrika'yı işgal etmesi bölge Müslümanlarının toplumsal yapılanmalarını ve siyasal aidiyetlerini temellerinden etkilemişti.

Bu dönemde Avrupa emperyalizmine karşı bölgede etkin bir direniş gösteren Senusilik hareketi ve Fransız tehdidi altında olan Fas Osmanlı Devleti ile giderek yakınlaşmıştı. Sultan Abdülhamid,

5) Özcan, age, s. 60

6) Niyazi Berkes, *The Development of Secularism in Turkey*, Montreal: McGill University Press, 1964, s. 253

7) Karpat, *İslam'ın Siyasallaşması*, s. 331

8) Cezmi Erarslan, *II. Abdülhamid Ve Türk İslam Birliği*, Ötüken Neşriyat, İstanbul, 1992, s. 147

Senusi tarikatının Afrika Müslümanları arasındaki etkisini iyi anlamış ve Afrika'daki Osmanlı varlığını savunmak için bu tarikatla aktif işbirliği yapmış, gerektiğinde Sahra altında üstler vermiş gerektiğindeyse silah ve erzak yardımı sağlamıştı.

Buna karşılık, Senusiler Osmanlı merkezinden oldukça uzakta olan bu coğrafyada halife-sultanın stratejisine göre hareket etmiş Osmanlı çıkarlarına hizmet etmişlerdi. Avrupalı gözlemciler Senusileri halifenin en sadık temsilcileri olarak görüyor ve başkentlerini bu yönde uyarıyorlardı.

Sultan Abdülhamid, Osmanlı çıkarları doğrultusunda Fas'a da bir elçilik heyeti göndermiş ve yazdığı mektupta tüm Müslümanların halifesi olarak Fas hükümdarından Osmanlı politikaları ile eşgüdümlü hareket etmesini istemişti.

Sultan Abdülhamid halifelik kimliğini dış işlerinde öne çıkararak hem Osmanlı'yı da tehdit eden Avrupa emperyalizminin hızını kesmek hem de uluslararası arenada devletin itibarını güçlendirmeyi amaçlamıştı.⁹

KAYNAKÇA

Armaoğlu, Fahir 19. Yüzyıl Siyasi Tarihi 1789-1914, Timaş Yayınları, İstanbul, 2016

Berkes, Niyazi The Development of Secularism in Turkey, Montreal: McGill University Press, 1964

Erarlan, Cezmi II. Abdülhamid Ve Türk İslam Birliği, Ötüken Neşriyat, İstanbul, 1992

Karpat Kemal İslam'ın Siyasallaşması, Timaş Yayınları, İstanbul, 2013

Özcan, Azmi Pan-İslamizm Osmanlı Devleti Hindistan Müslümanları ve İngiltere (1877-1924), İSAM yayınları, Ankara, 1997

9) Karpat, *İslam'ın Siyasallaşması*, s. 415-445

TASFİYE EDİLMİŞ KOOPERATİFLERİN YENİDEN İHYASI

*Mustafa YAVUZ**

1. GİRİŞ

Tasfiye halindeki bir kooperatifin tüm alacakları tahsil edilmiş, borçları ödenmiş veya tevdi edilmiş ve kalan mevcut ortakları arasında dağıtılmışsa artık tasfiye işlemleri tamamlanmış demektir.

Tasfiyenin tamamlanması sonrasında kooperatifin ticaret sicilinden terkin edilmesiyle birlikte tüzel kişilik de sona erer.

Kooperatifin sicilden silinmesine karşın, tasfiye işlemlerinin gereği gibi yapılmaması veya tasfiyesi gereken hususların eksiksiz tamamlanmaması, dolayısıyla ek tasfiyeye gereksinim duyulması halinde, kooperatifin yeniden ihya edilip edilemeyeceği, bir başka anlatımla tüzel kişiliğini tekrardan kazanıp kazanamayacağına ilişkin 1163 sayılı Kooperatifler Kanununda¹ (KoopK) herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun² (TTK) yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden önce³ uygulanmakta olan mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununda da (ETTK) bu hususta bir düzenleme yer almamaktaydı.

Ancak, hem kooperatifler hem de şirketler açısından yargı kararlarında ve öğretide ek tasfiyenin mümkün olduğu kabul edilmekteydi.

Bununla beraber, söz konusu boşluk, KoopK'nın 98. maddesi yollamasıyla kooperatifler hakkında da geçerli olan TTK'nın 547. maddesinde yapılan düzenlemeyle giderilmiş ve anılan maddede ek tasfiyeye (ihyaya) ilişkin özel hükümlere yer verilmiştir.

Bahsi geçen düzenleme, ilgili bakanlıklarca hazırlanan örnek anasözleşmelere de yansıtılmıştır. Dolayısıyla, kooperatiflerin ek tasfiye (ihya) işlemlerinin, TTK'nın mezkûr hükmü çerçevesinde yapılması gerekmektedir.

İşte bu çalışmada, son düzenlemeler ışığında tasfiye edilmiş kooperatiflerin yeniden ihyası hususu detaylı olarak ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

2. KOOPERATİFLERİN YENİDEN İHYASI

2.1. Genel Olarak

Türk Dil Kurumunun Güncel Türkçe Sözlüğünde ihya⁴, **“yeniden canlandırma, diriltme”**

***Gümrük ve Ticaret Başmüfettişi Gümrük ve Ticaret Bakanlığı**

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

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

3) TTK'nın yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden önce uygulanmakta olan mülga 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununda ihyaya (ek tasfiyeye) ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktaydı.

4) Bu çalışmada “ihya” ibaresi, TTK'da geçen “ek tasfiye” anlamıyla kullanılmıştır.



şeklinde tarif edilmiştir.⁵ İhya (ek tasfiye, yeniden tescil); tasfiye işlemleri tamamlanıp tasfiyenin bitirilmiş olmasına rağmen, daha sonra başkaca tasfiye önlemleri alınmasının zorunlu olduğunun anlaşılması halinde başvurulacak geçici bir tedbir kararıdır.⁶

İhyadan bahsedebilmek için tasfiye sürecinin tamamlanmış ve kooperatifin ticaret sicilinden terkin edilmiş olması gerekir; tasfiye süreci tamamlanmamışsa doğal olarak kooperatifin ihyası da istenemez. Esasen ek tasfiye ile yeni bir hukuki durum meydana getirilmiş olmaz ve tasfiye sırasında eksik bırakılan veya gereği gibi yapılmayan işlemler tamamlanır.

Dolayısıyla, bu amacı gerçekleştirmek için kooperatif yeniden ticaret siciline tescil edilmekte ve tüzel kişilik kazanmaktadır. Bununla birlikte, ihya işlemlerinin gereğinin yerine getirilmesinden sonra, kooperatif tüzel kişiliği yeniden sona erdirilmektedir.

Kooperatiflerin ve ticaret şirketlerinin ihyasıyla ilgili olarak Yargıtay'ın verdiği birçok kararda; **“Tüzel kişiliğin sona erdirilmesi için tasfiye işlemlerinin eksiksiz tamamlanması gerekir. Eğer tasfiye işlemleri gerektiği gibi tamamlanmamış ve tasfiyesi gereken hususlar eksik bırakılmış ise tüzel kişilik ticaret sicilinden silinse bile, tüzel kişiliğin sona erdiğinin kabulü olanaksızdır.”** denilmektedir.⁷

Öte yandan, anonim şirketlerde ek tasfiyeyi (ihyayı) düzenleyen ve aynı zamanda kooperatifler hakkında da uygulanan TTK'nın 547/İ. maddesinde, **“Tasfiyenin kapanmasından sonra ek tasfiye işlemlerinin yapılmasının zorunlu olduğu anlaşılırsa, son tasfiye memurları, yönetim kurulu üyeleri, pay sahipleri veya alacaklılar, şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinden, bu ek işlemler sonuçlandırılıncaya kadar, şirketin yeniden tescilini isteyebilirler.”** denilmektedir. Bu hüküm kapsamında, gerekli şartların varlığı halinde ilgililer tarafından ticaret sicilinden silinmiş bir kooperatifin ihyası talep edilebilmektedir.

2.2. Kooperatifin İhyasını Gerektirebilecek Durumlar

Ek tasfiye (ihya) sadece tasfiyenin kapanmış olmasına rağmen halen alınması zorunlu ek tedbirlere gereksinim duyulması halinde söz konusu olabilir. Zorunluluk yoksa ihyaya gidilemez. Bu çerçevede, kooperatifin yeniden ticaret siciline kaydedilmesini ve ek tasfiye yapılmasını zorunlu kılacak durumlar özellikle şunlar olabilir:

- Kasten veya ihmalen kooperatife ait bazı aktiflerin (örneğin, bir gayrimenkulün) tasfiye sırasında dikkate alınmaması ve tasfiyenin bu şekilde tamamlanması,

- Kooperatif borçları kapatılmadan veya güvenceye bağlanmadan tasfiyenin bitirilmesi ya da terkin sonrasında sonuçlanan davaya bağlı olarak kooperatif borcunun çıkması veya anlaşmazlık konusu olan ve bu nedenle tasfiyeye ilişkin özel hüküm gereği tevdi edilmiş veya güvenceye bağlanmış bir borcun kooperatif lehine çözülmesi ve söz konusu borçların karşılıklarının boşta kalması,

- Kooperatif malvarlığının ortaklara dağıtımının mevzuatta öngörülen esaslara uyulmadan yapılması,

- Organlara karşı sorumluluk davası açılmasının gerekmesi,

- Kooperatif tarafından kabul edilme zorunluluğu bulunan işlemlerin varlığı,

- Kooperatifin yararına sonuç doğuracak bir davanın açılması, kooperatifin bir davada davalı

5) http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.593e4d6acae0b2.12677195 (Erişim-30.06.2017).

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

7) Yargıtay 11. H.D.'nin 09.11.2005 tarihli ve E.2004/13191, K.2005/10704 sayılı; 04.11.2004 tarihli ve E.1698, K.10818 sayılı; 27.01.2003 tarihli ve E.2002/8073, K.2003/797 sayılı; 14.05.2001 tarihli ve E.2214, K.4303 sayılı kararları.

olarak bulunması veya aleyhine icra takibi yapılması,

- Kooperatif terkin edilmeden önce açılan bir dava var iken, dava sonuçlanmadan tasfiyenin tamamlanması.

Ticaret sicilinden terkin edilen kooperatifin yeniden tescili için ortada korunmaya değer bir menfaatin, bir başka deyişle hukuki bir yararın bulunması gereklidir. Bunun için açıkça olmasa da, kanaat uyandırıcı ve inandırıcı bazı delillerin varlığı aranır. Başka bir deyişle, istemin ve ilgili delillerin inandırıcı olmaları yeterlidir; ispat şart değildir.

Hiç bir neden ve açıklama gösterilmeden, herhangi bir kanıt sunulmadan, soyut, içi boş nedenlere dayalı ya da terkenden uzunca bir süre geçtikten sonra kötü niyetle, salt kooperatifi zarara uğratmak amacıyla ihya isteminde bulunulması halinde hukuki yararın bulunmadığının kabulü gerekir. Masraf ve zaman gerektiren ihyanın, gerçek amacına uygun olup olmadığının tespiti, Türk Medeni Kanununun 2. maddesinde belirtilen dürüstlük kuralına göre belirlenir.⁸

Öte yandan, terkin edilmiş bir kooperatifin ihyasına başvurulabilmesi için, ihyaya gerekçe olarak gösterilen hususların ve öngörülen amacın, kooperatifin yeniden tescili dışında başka bir yolla gerçekleştirilmesine imkan bulunmamalıdır.

Başka bir anlatımla, yeniden tescil isteği amaca ulaşmada kullanılacak tek yol olmalıdır. Amacı gerçekleştirmek için alternatif bir yol varsa kooperatifin ihyasına gidilemez.

2.3. İhya Davası Açmaya Yetkili Olanlar, Husumet ve Yetkili Mahkeme

Kooperatifin sicilden terkin olmasından sonra ihya talebinde bulunabilecekler Kanunda sınırlı olarak sayılmıştır. Bu göre; son tasfiye memurları, yönetim kurulu üyeleri, ortaklar ve kooperatif alacaklıları dava hakkına sahiptir. Ticaret sicili müdürlerinin ise kooperatiflerin ihyası için dava açma hakkı yoktur. Sicil müdürü ancak ilgilileri talepte bulunmaya zorlayabilir.

İhya davalarında husumet, terkin işlemi yapan ticaret sicili müdürlüğü ile kooperatifin tasfiye memurlarına karşı yöneltilir. Ancak, davanın tasfiye memurları tarafından açılması halinde doğal olarak kendileri davalı olarak gösterilemez. KoopK'nın 81. maddesi gereğince, mahkemece veya genel kurulca tasfiye memurları seçilmediği takdirde tasfiye işlerini yönetim kurulu yaptığından, kooperatifin ayrıca atanmış tasfiye kurulu yoksa son yönetim kurulu üyeleri tasfiye memur sıfatıyla hasım gösterilerek dava açılır.

Öte yandan, davalı ticaret sicili müdürlüğü ihya davalarında yasal hasım olduğundan, bu müdürlüğün yargılama giderleri ve vekâlet ücretinden sorumlu tutulmaması gerekir.

Kooperatifin yeniden tescili ticaret sicili müdürlüğünden değil, ancak mahkemeden istenebilir. Çünkü bahsi geçen müdürlüğün böyle bir görev ve yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Bu kapsamda, kooperatifin sicile yeniden tesciline yönelik olarak ek tasfiye (*ihya*), kooperatif merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinden talep edilir. Tekrar ifade edelim ki ihya, tasfiyenin gayesinde herhangi bir değişikliğe yol açmaz. Kooperatif yine tasfiye kooperatifidir ve kooperatif organları tasfiye gayesi çerçevesinde işlem yapmak zorundadır.

2.4. Kooperatifin Yeniden İhyasına Mahkemece Karar Verilmesi

TTK'nın 547/II. maddesi, "**Mahkeme istemin yerinde olduğuna kanaat getirirse, şirketin ek tasfiye için yeniden tesciline karar verir ve bu işlemlerini yapmaları için son tasfiye**

8) Yargıtay 11. H.D.'nin 09.11.2005 tarihli ve E.2004/13191, K.2005/10704 sayılı kararı.

memurlarını veya yeni bir veya birkaç kişiyi tasfiye memuru olarak atayarak tescil ve ilan ettirir.” hükmünü havidir. İhyaya ilişkin açılacak olan dava, ticaret sicilinden terkin edilmiş kooperatifin, terkin kaydının kaldırılarak sicile tekrardan tescil edilmesi davasıdır.

Buradan hareketle mahkeme, talebin doğruluğunu inceledikten sonra, olumlu sonuca varırsa dava dosyasıyla sınırlı olmak üzere ek tasfiye için kooperatifin yeniden tesciline karar verir.

Mahkeme gösterilen delilleri inandırıcı bulmazsa, yeniden tescil talebini reddeder. Davanın reddine karşı istinaf yoluna başvurulabilir.

İhya davaları çekişmesiz yargıya tabi olmayıp, basit yargılama usulüne tabi dava ve işlerden de değildir. Kural olarak mahkemenin, davanın taraflarını kanuna uygun bir şekilde davet edip dinlemesi gerekir. Yazılı yargılama usulüne tabi bulunan söz konusu dava, taraflar çağrılmadan ve dinlenmeden, dosya üzerinden karara bağlanamaz.

TTK'nın 547. maddesi gereğince mahkeme, ihya kararıyla birlikte aynı zamanda ek tasfiye işlemlerini yapmaları için son tasfiye memurlarını veya yeni bir veya birkaç kişiyi tasfiye memuru olarak atanmasına, kararın tescil ve ilanına, ayrıca kararın bir örneğinin tescil ve ilan için ticaret sicil müdürlüğüne gönderilmesine hükmeder.

Anılan hüküm, emredici niteliktedir. Dolayısıyla, kararın infazı için tasfiye memurunun atanması ve ihya kararının ticaret siciline tescil edilip, ilanı zorunludur.

Zira Yargıtay, ihyaya karar verilmekle birlikte, ek tasfiye işlemlerini yürütmek üzere son tasfiye memurlarının veya yeni bir veya birkaç kişinin tasfiye memuru olarak atanması hususunda herhangi bir hüküm içermeyen ilk derece mahkemesi kararlarını bozmuştur/bozmaktadır.

Daha önce sicilden kaydı silinmiş olan bir kooperatifin, mahkemece ek tasfiye sürecine girmesine karar verilmesi halinde ticaret siciline tescil edilecek olgular, Ticaret Sicili Yönetmeliğinin⁹ 89. maddesi gereğince şunlardır:

⇒ Kooperatifin ek tasfiyeye girmesine ilişkin kararı veren mahkeme ile kararın tarihi ve sayısı.

⇒ Kooperatifin ek tasfiye halinde olduğu.

⇒ Kooperatifin unvanına “Tasfiye halinde” ibaresi eklenmek suretiyle yeniden tescil edilmiş bulunduğu.

⇒ Ek tasfiye ile görevlendirilen tasfiye memurlarının adı ve soyadı, kimlik numarası ve yerleşim yeri.

⇒ Ek tasfiye işlemlerinin yürütüleceği adres.

Mahkemenin kararı üzerine ticaret siciline tescil edilen kooperatif, tüzel kişiliğini yeniden kazanır, organlar kendiliğinden yeniden çalışmaya başlar ve terkin edilmeden önce olduğu gibi unvanında “**tasfiye halinde**” ibaresini kullanır. Bununla birlikte, ek tasfiyeye giren kooperatifin gayesinde herhangi bir değişiklik olmaz.

Kooperatifin faaliyetleri tasfiye amacıyla sınırlıdır. Dolayısıyla ek tasfiye kararının ticaret siciline tescili kurucu değil, bildirici bir etkiye sahiptir. Zira eksik kalan işlemler nedeniyle gerçekte tasfiye sona ermemiştir. Bu arada, kooperatifin terkin edilmeden önce yapılan tasfiyeye ilişkin hususların yenilenmesine gerek yoktur.

Ek tasfiye işlemlerinin tamamlanmasından sonra, bu işlemleri tamamlayan tasfiye memurları tarafından ticaret sicili müdürlüğüne yeni bir kapanış bildiriminde bulunulması, başvuru üzerine ticaret sicili kaydının yeniden silinmesi ve bu durumun ayrıca tescil ve ilan ettirilmesi gerekir.

Son olarak, TTK'nın 547. maddesinin gerekçesinde, ek tasfiyeye ilişkin prosedürün emredici

9) Ticaret Sicili Yönetmeliği, 27.01.2013 tarihli ve 28541 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

olduğunun ve bu usulden sözleşme hükümleri ve genel kurul kararlarıyla dahi ayrılmanın caiz olmadığı ifade edildiğini belirtelim.

3. TTK'NIN GEÇİCİ 7. MADDESİ KAPSAMINDA KOOPERATİFLERİN İHYASI

6335 sayılı Kanunla¹⁰ TTK'ya eklenen geçici 7. madde¹¹ ile; 01.07.2015 tarihine kadar aşağıdaki halleri tespit edilen ya da bildirilen kooperatiflerin tasfiyelerinin ve ticaret sicilinden kayıtlarının silinmesinin, ilgili kanunlardaki tasfiye usulüne uyulmaksızın anılan madde uyarınca yapılması öngörülmüştür. Haklarında basitleştirilmiş tasfiye ve terkin işlemleri uygulanan kooperatifler şunlardır:

- KoopK hükümlerine göre herhangi bir nedenle dağılmış olan kooperatifler,
- Sebebi ne olursa olsun aralıksız son beş yıla ait olağan genel kurul toplantıları yapılamayan kooperatifler,
- TTK'nın yürürlüğe girdiği tarihten (01.07.2012 tarihinden) önce tasfiye işlemlerine başlanılmış, ancak genel kurulun toplanamaması nedeniyle ara bilançoları veya son ve kati bilançosu genel kurula tevdi edilemediği için ticaret sicilinden terkin işlemi yapılamamış olan kooperatiflerdir.

İlgili maddede öngörülen usul ve esaslar çerçevesinde gerekli işlemlerin yapılması sonrasında şartları sağlayan kooperatiflerin unvanı ticaret sicilinden silinmiş ve keyfiyet Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilan edilmiştir.

Ancak, TTK'nın geçici 7. maddesinin onbeşinci fıkrasında, ticaret sicilinden kaydı silinen kooperatifin alacaklıları ile hukuki menfaatleri bulunanların haklı sebeplere dayanarak silinme tarihinden itibaren beş yıl içinde mahkemeye başvurarak kooperatifin ihyasını isteyebileceği hükme bağlanmıştır.

Bu çerçevede, kooperatifin ihyasını gerektiren bir durumun varlığı halinde ilgililer, kooperatif merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinde dava açarak unvanı sicilden terkin edilerek tüzel kişiliği sona eren kooperatifin ihyasını sağlayabilir.

Şayet, ilgili mahkeme, kooperatifin faaliyetlerine devam etmesi yönünde karar alırsa, kooperatifin geçici 7. madde kapsamına alınmasına neden olan durumun ortadan kaldırılması şartıyla çalışmalarına devam edebilmesi mümkündür.

4. SONUÇ

Tasfiyenin kapanmış olmasına rağmen tasfiye işlemleri gerektiği gibi tamamlanmamış veya eksik bırakılmış ve dolayısıyla halen alınması zorunlu ek tedbirlere gereksinim duyulan kooperatiflerde, mahkeme tarafından kooperatifin ihyasına karar verilebilir.

Ek tasfiye ile yeni bir hukuki durum meydana getirilmiş olmaz ve sadece tasfiye sırasında eksik bırakılan veya gereği gibi yapılmayan işlemler tamamlanır.

Bu kapsamda, son tasfiye memurları, yönetim kurulu üyeleri, ortaklar veya alacaklılar, kooperatif merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinden, gerekli ek işlemler sonuçlandırılıncaya kadar kooperatifin yeniden tescilini isteyebilir.

10) 6335 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile Türk Ticaret Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

11) TTK'nın geçici 7. maddesinin kapsamı içerisinde, kooperatifler yanında anonim ve limited şirketler de bulunmaktadır.

Kooperatif hakkında ihya kararı verilebilmesi için yeniden tescil isteğinin korunmaya değer bir menfaate dayanması, bu isteğin amaca ulaşmada kullanılacak tek yol olması ve talebin belgelendirilerek sicil müdürünün kooperatifi sicilden terkin etme kararına karşı dava açılmış olması gerekir.

Mahkeme istemin yerinde olduğuna kanaat getirirse, eksik kalan tasfiye işlemlerini tamamlamak üzere ek tasfiye için kooperatifin yeniden tesciline karar verir ve bu işlemlerini yapmaları için son tasfiye memurlarını veya yeni bir veya birkaç kişiyi tasfiye memuru olarak atayarak tescil ve ilan ettirir.

Mahkemenin kararı üzerine ticaret siciline tescil edilen kooperatif, tüzel kişiliğini yeniden kazanır, organlar kendiliğinden yeniden çalışmaya başlar ve terkin edilmeden önce olduğu gibi unvanında **“tasfiye halinde”** ibaresini kullanır.

Ancak, bu süreçte ek tasfiyenin konusunu oluşturan işlemler dışında kooperatif başka bir faaliyet icra edemez. İhya işleminin gereğinin yerine getirilmesinden sonra ise kooperatif tüzel kişiliği yeniden sona erdirilir.

Son olarak belirtelim ki, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun geçici 7. maddesi kapsamında ticaret sicilinden kaydı resen silinen kooperatiflerin ihyasının, bunların alacaklıları ile hukuki menfaatleri bulunanlar tarafından haklı sebeplere dayanılarak silinme tarihinden itibaren beş yıl içinde mahkemeden istenebilmesine imkan sağlanmıştır.

KOOPERATİFÇİLİK TARİHİMİZDE KASTAMONU KOOPERATİFLERİNİN YERİ

*Nail TAN**

Bilindiği gibi Cumhuriyet ekonomisi tarihinde kooperatifçiliğin üçüncü sektör olarak ayrı bir önemi vardır. İzmir İktisat Kongresi'nde kuruluşları teşvik edilen kooperatifler önce tarım ve kredi alanlarında kendilerini göstermişlerdir.

1923 tarihli İstihsal Alım Satım Ortaklık Kooperatifleri Nizamnamesi, 1926 tarihli Türk Ticaret Kanunu ve 1929 tarihli Zirai Kredi Kooperatifleri Kanunu, Cumhuriyet döneminde kooperatifçiliğin temellerini atmış, Dünya Ekonomik Buhranı sırasında ümit kaynağı olmuştur.

20 Mayıs 1931 tarihinde Yüce Atatürk'ün direktifleri istikametinde kurulan Türk Kooperatifçilik Kurumu, kooperatifçiliği halka sevdirmek, yaymak açısından önemli hizmetlerde bulunmuştur.

Kooperatifçiliğin halka sevdirmesi, ekonomik hayat içinde önemli bir rol üstlenmesi noktasında 1923-1960 yılları arasında Kastamonu'daki manzara neydi? Bu ilimizde kooperatifçilik hareketleri nasıl başlamıştı? Bu konuya kısaca göz atmak istiyoruz.

Kastamonu mahallî basını ve Ticaret ve Sanayi Odası kayıtlarına göre Kastamonu'da ilk kooperatiflerin II. Dünya Savaşı yıllarında, ekonomik sıkıntıların zirveye çıktığı, yokluk ve kıtlıkların yaşandığı, ekmeğin dahi karneye bağlandığı dönemde kurulduğunu görmekteyiz.

Anlaşılan kooperatifçilik, yaşanan sıkıntılara çözüm olarak ortaya çıkmıştır. Kurulan ilk kooperatifler, doğal olarak yöredeki üretimin can damarı tarım ve el sanatları alanlarındadır. Bu kooperatiflerle kısa bilgi vermekte yarar görüyoruz:

1. Kastamonu Dokuyucular ve

Dokutturucular Küçük Sanayi Kooperatifi

Kastamonu'da bez dokumacılığı yaygın bir üretim dalıdır. Osmanlı donanmasının yelken bezleri uzun yıllar Kastamonu'da dokunmuştur. "**Devrekâni Bezi**" denilen dokuma, çarşaf olarak kullanıldığı gibi bundan giyim eşyası da yapılmıştır.

Tosya; kuşak, kese ve tela dokumacılığıyla tanınmıştır. Tosya kuşağı, Türkiye'de aranan, sevilen bir dokumadır. Kastamonu yazma sanatının gelişmesinde dokumacılığın rolü büyüktür. Bez dokunarak, üzerine kalıplarla resimler basılacak veya kenarlarına dantel yapılacaktır.

1 Ağustos 1941 tarihinde bir araya gelen Kastamonulu belli başlı dokutturucular bir kooperatif çatısı altında birleşmeye karar verdiler. Kooperatif ana sözleşmesi hazırlanıp onaylanması için 8 Ağustos 1941 tarihinde Ankara'ya gönderildi.

Ön izinden sonra kooperatif ana sözleşmesi 3 Eylül 1941 günü Kastamonu Noterliğinde tasdik

**Araştırmacı, Yazar*



edilip Valilik kanalıyla tekrar Ankara'ya ulaştırıldı. Bakanlar Kurulunun 27 Eylül 1941 gün ve 2/16644 sayılı kararıyla kooperatifin kurulması onaylandı. Kastamonu Ticaret Odası Siciline kaydedildi. Sözleşme, 17 Ekim 1941 tarihli Doğrusöz gazetesinde yayımlandı.

Kooperatifin kurucuları şunlardır:

Kuddusi AKAY,
Ekrem BALI,
Necati YÜCEBIYIK,
Tevfik ERDEN,
Mustafa SATOĞLU,
İhsan KAVUKLU,
İhsan İZMİTLİ,
Mehmet TARAKLI,
Cevdet ÜNSAL,
Şevket ÜNSAL,
Ömer LARÇIN.

Kooperatifin iki aylık bir sürede kurulma işlemlerini tamamlaması, o günkü şartlar düşünüldüğünde dikkate değer bir başarıdır.

Kooperatif, Vali **Mithat ALTIOK'un** da bulunduğu bir törenle 6 Aralık 1941 tarihinde İplikçiler Çarşısı'ndaki binasında 600 ortak ve 280.000 TL sermaye ile çalışmalarına başladı.

Valinin konuşmasında verdiği bilgiye göre ilde üç haneye bir tezgâh düşecek kadar dokumacılık yaygındır. Validen sonra kurucular başkanı **Kuddusi AKAY** söz almıştır.

Kooperatife katılacak her üyenin mutlaka tezgâh sahibi olması veya dokumacılığı meslek olarak seçmesi zorunluydu. Ortaklık bedeli, dört taksitte ödenmek üzere 25 TL olarak belirlenmişti.

600 ortakla işe başlayan kooperatifin üye sayısı ilk yılın sonunda 2100'e, tezgâh sayısı ise 19.337'den 1943'te 22.899'a yükseldi.

Binlerce kadın ve genç kız sağlam gelire kavuştu. 1945 yılı sonunda Kastamonu'nun bütün ilçelerinin yanı sıra komşu il ve ilçelerden **Sinop, Gerze, Boyabat, Ayancık** ve **Safranbolu**'da şubesi açıldı. Hatta İstanbul'da bile şube açıldığı görüldü.

Kooperatif, ortaklarını mutlu ettiği gibi ildeki hayır kurumlarına bağışta bulunabilecek ekonomik güce ulaştı. 1943 yılında Kızılay, THY, Yardımsevenler Cemiyeti ve Halkevi Yoksullara Yardım Koluna toplam 12.500 TL bağış yapmıştı.

1 Ocak 1945 tarihinde toplanan kooperatifin genel kurulunda 4 yıl içinde 10.793.207 TL ciro yapıldığı ve ortaklara 614.295 TL dağıtıldığı açıklanmıştır. Vali **Mithat ALTIOK'un** genel kurulda yaptığı konuşmada söylediği şu cümleler çok önemlidir:

“Memlekette bu kooperatifin kurulmasının hususi bir önemi vardır. Dün başkalarına çalışan birer işçi idiniz, onların verecekleri ücrete razı olmak zorundaydınız. Kooperatif kurulmasından sonra 25 lira bir para yatırmakla bu kooperatife ortak oldunuz. Bu para sizlere büyük kârlar sağlamış ve her ay en aşağı 20-25 lira kadar bir para cebinize girmiştir.”

Kooperatifin çalışmalarında, II. Dünya Savaşı sona erip ekonomik sıkıntılar da hafiflemeye başlayınca aksamalar görülmüştür.

Hatta, 1947 yılında kooperatifte suistimal yapıldığı iddiası sonucu dava açılmış, başkana altı ay hapis, yönetim kurulu üyelerine de para cezası verilmiştir. Bu olaydan sonra kooperatifte çözümler

başlamış, ortaklar birer birer ayrılmış, 1971 yılında da mahkeme kararıyla kapatılmıştır. Çok güzel başlayan bir kooperatifçilik macerası hüsrarla sona ermiştir.

2. Urgancılar Kooperatifi

Kastamonu merkez köyleri ile Taşköprü ve Daday'da 1960'lı yıllara kadar kaliteli kendir denilen urgan ve halat yapımında kullanılan bitki ile çuval, kilim dokumalarında kullanılan keten bitkisi üretiliyordu. Ketenin tohumlarından bezir yağı denilen yağ elde ediliyordu. Osmanlı ordusunun, donanmasının urgan, halat ihtiyacı önemli ölçüde Kastamonu'dan karşılanıyordu.

Kendir yetiştirilmesi, urgan, halat yapımı Beylikler döneminde başlamıştı. Candaroğulları döneminden kalma Kendir Hanı, Urgan Hanı olmak üzere iki han bugün de ayakta. 1940'lı yılların başında Kastamonu'da 500 civarında urgan tezgâhı bulunduğu, 1.200.000 kg. kendir işlendiği kaydedilmiştir. İşte Kastamonu'nun Urgancılar Kooperatifi bu potansiyeli değerlendirmek, üreticilerin gelirlerini artırmak amacıyla yine II. Dünya Savaşı yıllarında ekonomik sıkıntıların had safhaya ulaştığı bir dönemde kurulmaya çalışılmıştır.

Vali Mithat Altıok'un önderliğinde 1 Mart ve 22 Mart 1941 tarihlerinde Ticaret Odasında düzenlenen iki toplantıda dokuyucularda olduğu gibi urgancıları da bir araya getirecek, ekonomik güçlerini birleştirip yeni daha büyük bir ekonomik güce ulaştıracak kooperatifin kurulması kararlaştırılmıştır. İkinci toplantıda bizzat vali üye kaydını kendi eliyle yapmış, bir saat içinde 600 ortak kaydetmiştir.

6 Ağustos 1941 tarihinde kooperatifin faaliyete geçtiği Doğrusöz gazetesinde yayımlanan şu haberle halka duyurulmuştur: "Urgancılar Kooperatifi de kuruldu. Kıymetli Valimizin riyasetinde toplanan urgancılar esnafı da bir kooperatif kurmaya karar vermişlerdir.

Kuruluş Nizamnamesi'nin/tüzüğü'nün 27. maddesine göre aşağıda isimleri yazılı zevat heyet-i idareye/yönetim kuruluna seçilmiştir: **Ahmet ZEYTİNLİ, Mehmet SÖNMEZGİL, Ahmet YALÇIN, İhsan AK, Mehmet BÜYÜK, Mehmet SİRKECİ, İsmail BAYSAL. Yedek üyeler: Hamdi UZUNSOKAKLI, İsmail AYCAN, Kâmil İBİK. Murakıp/denetleyiciler: Emrullah DEMİRKAYA, Sadık AYCAN, Remzi SÖNMEZ.**

Kuruculardan İsmail Aycan Kastamonu merkezde ilk oturduğumuz evin yanında otururdu. Babamın iyi dostuydu. Sık Sık dükkânına giderdik. Urgancılar Kooperatifi, birlikte çalışmaya, para kazanmaya alışmamış urgancı esnafı arasında ilgi görmedi.

Genel kurul toplantılarında çoğunluk sağlanamadı. Hiçbir gelişme gösteremeden tarihe karıştı. Hangi tarihte kapandığı Kastamonu Ticaret Odası kayıtlarında bulunmuyor.

3. Kastamonu Terziler Küçük Sanat Kooperatifi

Kastamonulu terzilerin önemli bir bölümü Cumhuriyet'in ilk yıllarında Ermenilerden oluşuyordu. Kooperatif Müslüman terziler arasında dayanışma sağlamak ve mesleki çalışmalar yapmak, geliri artırıp paylaşmak amacıyla 1942 yılında kuruldu.

Ana sözleşmenin Ağustos 1942 ayında noterde tasdikinden sonra Bakanlar Kurulunun 2 Kasım 1942 tarih ve 2/189925 sayılı kararıyla kuruluş kesinleşti. 1 Ocak 1943 tarihinde Kasaplar Çarşısı'ndaki idare merkezinde ortak kaydına başladı. 17 Ocak 1943 günü Vali **Mithat ALTIOK**'un açış konuşmasını yaptığı törenle faaliyete geçti. 43 ortağı vardı. İlk yöneticileri şu kişilerden oluşuyordu.

Yönetim Kurulu:

Mehmet ÖZLÜ,

Sami TOPAÇ,

Emin GÜREL,

Aziz KAVRUK,



Süleyman SİLAHTAR,
Mustafa ÖZİŞ,
İsmail TERZİ.

Denetleme Kurulu:

Ali SEYMEN, Sadık EKONOMİ (Halk Bankası Müdürü), **Sami TOLON** (Ziraat Bankası Muhasebecisi).

Terziler Kooperatifi de ne yazık ki Urgancılar Kooperatifi gibi başarısız oldu. Daha ilk yıl genel kurul toplantısında çoğunluğu sağlayamadı. Hiçbir olumlu gelişme göstermeden dağıldığı anlaşılıyor. Çünkü, Ticaret Odası kayıtlarında veya mahallî basında kapanmasıyla ilgili bir haber veya bilgiye rastlanmıyor.

4. Kastamonu Meyve ve Ziraî Mahsuller Satış Kooperatifi

Kastamonu'da meyvecilik çok gelişmiştir. Kooperatifin kurulduğu 1940'lı yıllarda elma, üryani eriği, Azdavay armudu, Tosya üzümü, kestane, ceviz bol miktarda üretiliyor hatta İnebolu limanından Almanya, Fransa ve Mısır'a ihraç ediliyordu.

Üretimi artırmak, ihracatı geliştirmek için ambalaj, depolama, nakliye işlerinde birlikte hareket ve birtakım standartlara uyma mecburiyeti vardı. Bunları gerçekleştirmek için bir araya gelmek, ekonomik güçleri birleştirmek gerekiyordu.

Üreticilerden bir grup toplanıp 3 Haziran 1944 tarihinde kooperatifin ana sözleşmesini hazırladılar. Bu sözleşme noter tasdikinin ardından Bakanlar Kurulunun 15 Temmuz 1944 gün ve 3/1198 sayılı kararıyla kesinleşti. Kooperatifin yönetim organları şu şekilde oluştu.

Yönetim Kurulu:

Âdil YÜCEBIYIK,
İmâdi MELEK,
Şükrü UĞURLU,
Osman KARAGÖZ,
Salim ESEN,
Osman AKKAYA,
Abidin HUZUR.

Denetleme Kurulu: Sami TOLON (Ziraat Bankası Muhasebecisi), Tarık ALİSBAH (Ziraat Müdürü).

Hakem heyeti: Faik AKDOĞANLI, Muzaffer ESEN, İcra MEMURU CEMİL.

1944 Eylül ayı başında yapılan toplantıda **Şükrü UĞURLU** kooperatif başkanlığına, **Osman KARAGÖZ** kooperatif müdürlüğüne, Tahsin Baydar da muhasipliğe getirildi.

Kooperatifin resmî açılışı 30 Aralık 1944 tarihinde yapıldı. Vali Mithat Altıok törende yaptığı konuşmada tarımsal kooperatifçiliğin önemini anlatıp başarılar diledi.

Kooperatif kurulurken kurucu ortaklar her yıl kaç ton meyveyi kooperatife verecekleri konusunda taahhütte bulunmuşlardı. **İmâdi MELEK, Mehmet MELEK, Münire MELEK, Osman KARAGÖZ, Şükrü UĞURLU, Âdil YÜCEBIYIK, Muhittin BOSTANCI, Faik AKDOĞANLI, Osman AKKAYA ve KÂMİL OKUMUŞ** 10'ar tonla en yüksek taahhütte bulunan ortaklardı.

Kooperatif 30 yıl süreyle kurulmuştu. Sermayesi 5'er liralık 1840 hisse üzerinden 9.200 liraydı.



Bu kooperatif de ne yazık ki başarılı olamamış, ilk genel kurul toplantısında bile çoğunluğu sağlayamamış, tarihe karışmıştır. Ne zaman, nasıl kapandığı bilgisine bile ulaşmak mümkün olamamıştır.

Kastamonu'da kooperatifçilik 1960'lı yıllardan itibaren kendini göstermiştir denilebilir. Tarım Kredi Kooperatifleri, Tarım Satış Kooperatifleri, Esnaf ve Sanatkârlar Kredi Kooperatifleri, Yapı Kooperatifleri Merkez Birliklerinin çalışmaları ve devlet teşkilatında kooperatifçilik genel müdürlüklerinin kurulmasıyla gerçek kooperatifçilik dönemine geçilmiştir. Yeni dönemdeki bazı kooperatifçilik çalışmaları hakkında şu yazılarımızda ayrıntılı bilgi verilmiştir:

"Kastamonu El Sanatlarını Kalkındırma Kooperatifinin Çalışmaları", Karınca, S 472, 4/1976, s. 15-16.

"Kastamonu S.S. Millî Eğitim Görevlileri Yapı Kooperatifi" Karınca, S 476, 8/1976, s. 56.

"Yapı Kooperatifi İhtiyacı ve Başarılı Bir Uygulama", Karınca, S 490, 10/1977, s. 16-17.

"ORKOP Projesi ve İlk Uygulaması", Karınca, S 504, 12/1978, s. 29-31.

"Başarılı Orman Köy Kooperatifleri", Karınca, S 509, 5/1979, s. 9.

"Dünya Konut Yılında Kastamonu'da Konut Kooperatifçiliğinde Büyük bir Adım", Karınca, S 611, 11/1987, s. 18-19.

Sonuç:

Kastamonu'da ilk kooperatifçilik denemeleri başarısızlıkla sonuçlanmış ancak 1960'lı yıllardan itibaren daha başarılı çalışmalar yapılması için bir deneme, alt yapı oluşturmuştur.

Kaynaklar

Eski, Mustafa (2016), İmparatorluktan Cumhuriyete Kastamonu Ekonomisi 1880-1960, Kastamonu, 186 s.

Erdoğdu, Ata (2008), Kastamonu El Dokumacılığı, Ankara, 160 s.

Kankal, Ahmet (2004), Türkmen'in Kaidesi Kastamonu/XV-VIII. Yüzyıllar Arası Şehir Hayatı, Ankara, 387 s.

Tan, Nail (2008), "Kastamonu Halk Sanat ve Zanaatları", Üsküdar'a Kadar Kastamonu, İstanbul, s. 403-422, YKY: 2810.

KOOPERATİFLERDE DAĞILMA SEBEPLERİ İLE TASFİYE BAKİYESİNİN PAYLAŞIMI

Özdem SATICI TOPRAK*

I - GİRİŞ

Kooperatifler tüzel kişiliği haiz kuruluşlar olup, bu nitelikleri ticaret siciline tescil ile birlikte hüküm ifade etmeye başlar.

Bu vasıfları nedeniyle kooperatif kuruluşların tüzel kişiliklerinin nihayet bulması da belirli işlemlerden oluşan tasfiye sürecinin usulüne uygun şekilde yapılması ile mümkündür.

Tasfiye süreci denilen ve her kooperatifin mali yapısına göre farklı bir süreden oluşan bu zaman zarfında kooperatifin amacı şekil değiştirerek alacakların tahsili, borçların tediyesi, malvarlığının dağıtımı gibi işlemlere doğru evrilir.

Ticaret şirketi sayılmaları nedeniyle tasfiye sürecine girmeleri halinde kooperatiflerin de ortakları ile olan ilişkileri de dahil olmak üzere unvanlarını önüne “**Tasfiye Halinde**” ibaresini koymak suretiyle kullanmaları gerekmektedir.

II - DAĞILMA NEDENLERİ

Kooperatifler Kanunu'nda bu kuruluşların tasfiyesi ile ilgili iradi ve gayri iradi birçok sebep öngörülmüştür. Buna göre bu kuruluşlar, ana sözleşme gereğince, genel kurul kararı ile iflasına hükmedilmesi ile üç yıl olağan genel kurul toplantısını yapmaması halinde, diğer bir kooperatifle birleşmesi veya devralınması gibi sebeplerle dağılma sürecine girebilmektedir.

Bunların haricinde kooperatiflerin tasfiyesi iki sebeple mahkemeden istenebilecektir. Bunlardan biri Kanunlarda yazılı haller nedeniyle, diğeri ise amacına ulaşma imkanının bulunmadığının yine ilgili bakanlık¹ tarafından tespiti halinde mahkemeye başvurulması halidir.(KK Md.81/1)

Konuyla ilgili olarak örnek ana sözleşmelere bakıldığında, kooperatiflerin yukarıda yazılı hallere ek olarak ortak sayısının 7'den aşağı düşmesi halinin de tasfiye sebebi olarak sayıldığı, ancak tarım satış kooperatiflerinde bu sayının 30 olarak belirtildiği ve yine bu kooperatiflerde ana sözleşmenin, en çok altı ay içinde örnek anasözleşme değişikliklerine intibak ettirilmemesi halinin de tasfiye nedenleri arasında sayıldığı görülmektedir.²

Kooperatiflerin iradi tasfiye yollarından biri en yetkili organ olan genel kurulca tasfiyeye karar

***Gümrük ve Ticaret Başmüfettişi Gümrük ve Ticaret Bakanlığı**

1) *Tarımsal amaçlı kooperatifler ve üst kuruluşları ile tarım kredi kooperatifleri için Tarım, Gıda ve Hayvancılık Bakanlığı, yapı kooperatifleri ve üst kuruluşları için Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, bunlar dışında kalan kooperatif ve üst kuruluşları için Gümrük ve Ticaret Bakanlığı*

2) http://koop.gtb.gov.tr/örnek_anasözleşmeler



verilmesi halidir. Bununla birlikte tasfiye kararı için olağan veya olağanüstü olarak toplanan genel kurul toplantılarında fiilen kullanılan oyların yani oylama sırasında hazır bulunanların 2/3 çoğunluğu ile tasfiye kararı alınabilecek, hatta ana sözleşmeye bu nisabı ağırlaştıracak hükümler de konabilmektedir.(KK Md.51/2)

Kooperatifler ticaret şirketi sayılmaları ve ticaret şirketlerinin tacir olmaları tacirlerin de iflasa tabi olmalarından hareketle kooperatifler için bir diğer dağılma nedeninin iflas hali olduğunu belirtmek mümkündür.(TTK Md.124/1, 16/1, 18/1)

Ancak bu tasfiye nedeni kooperatifin iradesi ile gerçekleşmemekte ve mahkemece iflasın açılmasına karar verilmesi ve bu halin ticaret siciline tescili ile ancak mümkün olabilmektedir. İflas hali kooperatifin tasfiyeye girmesi öncesinde ortaya çıkabileceği gibi tasfiye esnasında da kooperatifin borca batık olduğu anlaşılacak suretiyle ortaya çıkabilmektedir.

Zira, İcra İflas Kanunu'nda kooperatiflerin, aktiflerin muhtemel satış fiyatları üzerinden düzenlenen ara bilançoya göre borca batık olduğu idare ve temsil ile vazifelendirilmiş kimseler veya kooperatif tasfiye hâlinde ise tasfiye memurları veya bir alacaklı tarafından beyan ve mahkemece tespit edilirse, önceden takibe hacet kalmaksızın bunların iflasına karar verilecek, ancak kooperatif yöneticileri ile tasfiye memurlarından veya alacaklılardan birinin, kooperatifin malî durumunun iyileştirilmesinin mümkün olduğuna dair bir iyileştirme projesini kooperatif merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemeye sunarak iflasın ertelenmesini isteyebileceği hükme bağlanmıştır.(İİK Md.179/1, KK Md.63)

Bilindiği üzere kooperatiflerde olağan genel kurul toplantılarının ertesi yılın ilk altı ayı içinde yapılması yasal zorunluluk olup, olağanüstü genel kurul toplantıları ile ilgili bir sınırlama bulunmamaktadır.(KK Md.45/1) Bu bağlamda kooperatiflerde tasfiye nedenleri arasında sayılan genel kurul toplantılarının üç yıl yapılamaması hali de olağan genel kurul toplantılarını işaret etmekte, ancak düzenlemede ifa edilemeyen genel kurul toplantılarının aralıklı veya ardışık olup olmadığı hususunda bir düzenleme bulunmamaktadır.

Bununla birlikte gerek geçmiş yıllarda mülga Sanayi ve Ticaret Bakanlığı tarafından verilen görüşler³ ile düzenlemenin amacı ve gerekse 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun şirketler ile kooperatiflerin resen tasfiyesini öngören geçici 7. Maddesi göz önünde bulundurulduğunda bu toplantıların aralıksız olarak yapılmamış olması halinde tasfiye nedeninin ortaya çıkacağı anlaşılmaktadır.

Dolayısıyla örneğin iki yıl üst üste olağan genel kurul toplantısını yapmamış bir kooperatifin üçüncü yıl bir olağan genel kurul toplantısı yapmış olması, hemen ardından iki yıl daha üst üste olağan genel kurul toplantısını yapmamış olması halinde tasfiye nedeni doğmamış olacaktır.

Ancak, 01/07/2017 tarih ve 30111 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 7033 sayılı Kanunla⁴ 1163 Sayılı Kooperatifler Kanunu'nun 45. Maddesinde değişiklik yapılarak usul ve esasları ilgili Bakanlıkça yapılacak düzenlemede gösterilmek üzere; kooperatif üst kuruluşuna ortak olunması ve genel kurul toplantısının gündemine konuyla ilgili madde konulması şartıyla, olağan genel kurul toplantıları en fazla üç hesap dönemini kapsayacak şekilde ve birleştirilerek yapılabilmesine olanak sağlanmıştır.

Konuyla ilgili tali düzenleme henüz yapılmamış olmakla birlikte kanımızca bu durumda, yasada belirtilen şekilde üç yıl olağan genel kurul toplantılarını birleştirmek suretiyle yapacak olan kooperatiflerde, her yıl olağan genel kurulun yapılmamış olması hali bir dağılma nedeni olmayacak, ancak, birleştirilmiş genel kurulun yapılmamış olması halinde bu madde işletilebilecektir.

Kooperatiflerin üç yıl üst üste olağan genel kurul toplantılarını yapmamaları halinde tasfiye amacıyla hangi kişi veya kurumlarca dava açılması gerektiği konusunda yasada bir düzenleme

3) <http://koop.gtb.gov.tr/bilgi-bankasi/bakanlik-gorusleri>

4) 18/06/2017 tarihinde kabul edilen 7033 sayılı Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

bulunmamakta olduğundan bu davanın açılmasında hukuki yararı bulunan herkesin örneğin kooperatif alacaklıları veya pay sahipleri ya da kooperatif yönetim/denetim kurulu üyelerinden birinin talep edebileceği düşünülmektedir.

Yargıtayca 2003 yılında verilen bir kararda da genel kurulun yapılmaması ve kooperatifin hiçbir faaliyetinin olmaması halinde ilgili bakanlığın tasfiyeye ilişkin dava açması gerektiği kooperatif yöneticilerinin bu davayı açmaya yetkili olmadıkları yönündeki yerel mahkeme kararı bozularak hüküm tesis edilmiştir.⁵

Diğer yandan, yukarıda yer verdiğimiz üzere 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun geçici 7. Maddesi ile kooperatiflerin ve ticaret şirketlerinin re'sen tasfiyesine ilişkin bazı düzenlemeler getirilmiştir. Anılan düzenleme ile hukuken varlığını sürdüren ancak faaliyette bulunmayan Kooperatiflerin re'sen tasfiyesi amaçlanmıştır.

Buna göre Kooperatifler Kanunu hükümlerine göre herhangi bir nedenle dağılmış olan kooperatifler ve sebebi ne olursa olsun aralıksız son beş yıla ait olağan genel kurul toplantıları yapılamayan kooperatifler için 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun Geçici 7'nci maddesi kapsamında resen tasfiyeleri gerçekleştirilerek ticaret sicilinden kayıtları silinmiştir.⁶

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin (TOBB) verilerine göre 2014 yılı sonuna kadar TTK Geçici 7'nci maddesi kapsamında 34.086 kooperatifin kaydı bu şekilde silinmiştir.

İlgili Bakanlıkların da bazı hallerde kooperatiflerin tasfiyesini mahkemeden talep etme hakları bulunmaktadır. Bu sebeplerin yasada, kanunlarda öngörülen diğer haller şeklinde ifade edilmiş olması nedeniyle (KK Md.81/1) Kooperatifler Kanunu ile Türk Ticaret Kanunu'nun muhtelif maddelerinde buna yönelik hükümlere bakılması gerekmektedir.

Buna göre, bu gibi hallere ortak sayısının 7'den aşağı düşmesi, kanunen gerekli organlardan birinin eksikliği, kooperatifin kuruluşunda pay sahiplerinin veya kamunun menfaatlerinin önemli ölçüde ihlal edilmesi, kooperatif sermayesinin 2/3'ünü kaybetmesi gibi durumları örnek olarak göstermek mümkündür.(KK Md.98 TTK Md.530, 353/1, 376/2)

6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre şirketler bir şirketin diğerini devralması veya iki şirketin yeni bir şirket altında birleşmesi şeklinde bir araya gelebileceği belirtilmiş, Kooperatifler Kanunu'nda ise bir kooperatifin bütün aktif ve pasifleriyle diğer bir kooperatif tarafından devralınmak suretiyle dağılacağı ifade edilerek, iki kooperatifin yeni bir unvan altında birleşmesine ilişkin bir hükme yer verilmemiştir.(TTK Md.136/1, KK Md.84)

Ancak, kooperatifler hakkında aksine düzenleme bulunmayan hususlarda Türk Ticaret Kanunu'nun anonim şirketlerde birleşmeye ilişkin hükümlerine gidilebilmesi mümkün bulunmaktadır.(KK Md.98) Buna göre, kooperatifler kooperatiflerle, sermaye şirketleri⁷ ile ve devralan şirket olmak şartıyla şahıs şirketleri⁸ ile birleşebileceklerdir.(TTK Md.137/3)

Bunların haricinde Kooperatifler Kanunu'nda bir kooperatifin belediye, iktisadi devlet kuruluşu veya kamu iktisadi teşebbüsü gibi kuruluşlar ile kamuya yararlı dernek veya cemiyetler tarafından da devralınabileceği ifade edilmiş, ancak bu şekilde bir devre konu olan kooperatiflerde genel kurulun tasfiye yapılmamasına da karar verebilmesi öngörülmüştür.

Genel kurulun böyle bir karar alması halinde tasfiye sürecindeki prosedüre gerek kalmaksızın devir kararının ticaret sicil gazetesinde ilanını takiben kooperatifin aktif ve pasifinin devralana intikal edeceği hükme bağlanmak suretiyle kooperatiflerin tüzel kişiliğinin tasfiyesiz bir şekilde sona ermesine yönelik istisnai bir düzenlemeye gidilmiştir.(KK Md.85/1) Genel kurulun

5) Y.11.HD. E. 2003/3954 K. 2003/10960 T. 17.11.2003

6) [http://koop.gtb.gov.tr/data/55eed8331a79f5b38818fc61/%C3%9CLKE%20RAPORU%202014%20\(25.08.2015\).pdf](http://koop.gtb.gov.tr/data/55eed8331a79f5b38818fc61/%C3%9CLKE%20RAPORU%202014%20(25.08.2015).pdf)

7) 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 124/2. maddesine göre, anonim, limited ve sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketler

8) 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 124/2. Maddesine göre, kolektif şirketler ile komandit şirketler

tasfiyesiz devrolunmayı kabul etmemesi halinde ise birleşme suretiyle dağılmaya ilişkin işlemler gerçekleşecektir.

Kooperatiflerin birleşmeye yönelik kararlarının da tıpkı dağılma kararının genel kurulda alınması gibi fiilen kullanılan oyların 2/3 çoğunluğu ile alınması gerekmekte olup, kooperatiflere ana sözleşmeler vasıtasıyla bu nisabı ağırlaştırma olanağı sağlanmıştır.(KK Md.51/2)

Kooperatifler belirli amaçlar çerçevesinde kurulan örgütlenmeler olup, kooperatifin amacı ve çalışma konularının ana sözleşmede gösterilmesi ve tescili zorunluluğu bulunmaktadır.(KK Md.3,4) Ancak bazı hallerde kooperatifin amacı değişik sebeplerle imkansız hale gelebilir. Örneğin sadece belirli bir tarım ürününün taşınması amacıyla kurulmuş bir motorlu taşıyıcılar kooperatifinde o tarım ürününün ekiminin veya hasatının kanunla yasaklanması veya kara yoluyla taşınmasının men edilmesi gibi durumlarda kooperatifin iradesi dışında meydana gelen olaylardan dolayı amacına ulaşması imkanı ortadan kalkabilir.

Ancak bu gibi hallerde de kooperatifin feshine mahkeme tarafından karar verilebilecek, ilgili bakanlıklar ise sadece mahkemeden bu yönde talepte bulunabileceklerdir.(KK Md.81/1-7) Düzenleme bu yönde olmakla birlikte mülga Sanayi ve Ticaret Bakanlığı tarafından, amacına ulaşma imkanı bulunmayan çok sayıda kooperatif olması ve kurumlarının bu hususta tespit yaparak mahkemeye intikal ettirmesinin güçlüğü karşısında kooperatif ortakları veya yönetim kurulu üyeleri gibi ilgili kişiler yargı makamlarına yönlendirilmiştir.⁹

Diğer taraftan konut yapı kooperatiflerinin amacına ne zaman ulaşacağı yasada açıkça zikredilerek, bu kooperatiflerin ana sözleşmede gösterilen işlerin tamamlanması ve ferdi mülkiyete geçilip konutların ortaklar adına tescil edilmesiyle amacına ulaşmış sayılacağı ve dağılacağı belirtilmiştir.

Bu kooperatiflere konutların ortaklar adına tescil tarihinden itibaren¹⁰ 6 ay içinde usulüne uygun şekilde ana sözleşme değişikliği yapılarak kooperatifin amacının değiştirilmesi halinde dağılmaya ilişkin hüküm uygulanmayacaktır.(KK Md.81/2)

Uygulamada bu tür kooperatifler çoğunlukla dağılmaya girmeksizin işletme kooperatifine dönüşmekte ve faaliyetlerine bu şekilde devam etmektedirler.

Ancak bu imkan sadece konut yapı kooperatifleri için getirilmiş olduğundan, işyeri yapı kooperatifleri için bu maddenin uygulanması imkanı bulunmamaktadır.

III - KOOPERATİFLERDE TASFİYE MAMELEKİNİN PAYLAŞTIRILMASI

Bilindiği üzere tasfiye sürecinde kooperatif alacakları tahsil ve borçları tediye edilmektedir. Bu süreçte borçlar ödendikten sonra yapılması gereken işlemlerden biri de ortakların ortaklık paylarının yani sermayelerinin ortaklara geri verilmesidir.

Ortakların pay bedellerinin tediyesinden sonra kalan malların ortaklar arasında paylaşılması ancak bu hususun ana sözleşmede öngörülmüş olması halinde mümkün olacaktır. Ana sözleşmede başka bir tarz kabul edilmiş olmadıkça bu paylaşım dağılma anında kayıtlı ortaklar arasında eşit olarak yapılacaktır.(KK Md.83/1-2)

Konuyla ilgili örnek ana sözleşmelere bakıldığında, çoğunlukla Kooperatifin borçlarının ve pay bedellerinin ödenmesinden sonra kalan miktarın, dağılma anında kayıtlı ortaklar veya hukuki halefleri arasında sermaye payları ile orantılı olarak dağıtılacağı hüküm altına alındığı görülmektedir.¹¹

9) <http://koop.gtb.gov.tr/bilgi-bankasi/bakanlik-gorusleri>

10) Tescil tarihlerinin farklılık göstermesi halinde son ortağın adına yapılan tescil tarihinin esas alınması gerektiği

11) <http://koop.gtb.gov.tr/ornek-ana-sozlesmeler>

Buna göre örneğin tasfiye işlemlerini tamamlamış bir kooperatifte dağılma anında kayıtlı ortak sayısının 30 olduğunu ve bunlara ortaklık paylarının da geri verildiğini ve kooperatifin ana sözleşmesinde de tasfiye bakiyesinin ortaklar arasında sermayeleri oranında dağıtılacağına yazılı olduğunu tasfiye bakiyesinin de 30.000 TL olduğunu kabul ettiğimizde, her ortağın sadece 1 ortaklık payı var ise ortak başına 1.000 TL tasfiye ödemesi yapılacak, ortaklık payı daha fazla olan ortaklar ise sahip oldukları sermaye payı oranında bakiyeden pay alacaklardır.

Ancak, ortaklara tasfiye mamelekinin paylaşılacağına dair ana sözleşmesinde hüküm bulunmayan kooperatiflerde tasfiyeden kalan bakiye tutar kooperatifleşme amacına uygun olarak harcanmak üzere Türkiye Milli Kooperatifler Birliği'ne bırakılacaktır.(KK Md.83/3)

IV - SONUÇ

Kooperatifler tüzel kişiliği haiz olan kuruluşlar olduklarından bu kuruluşların sona ermesi de belirli işlemlerden oluşan tasfiyeye tabidir. Bu kuruluşlar iradi veya gayri iradi birçok sebeple tasfiyeye girebilirler. İradi sebepler arasında ana sözleşme gereği dağılma, genel kurul kararıyla dağılma veya diğer bir kooperatifle birleşme veya devralınma suretiyle dağılma gibi sebepler öne çıkarken, gayri iradi dağılma sebepleri arasında iflas, mahkeme kararı, üç yıl aralıksız olağan genel kurul toplantısını yapamama gibi sebepler karşımıza çıkmaktadır.

Kooperatif yöneticilerinin, ortaklarının veya tasfiyede hukuki yararı bulunan kimselerin mahkeme kanalıyla kooperatifin tasfiyesini talep etme hakkı mevcut olmakla birlikte ilgili Bakanlıkların bu kuruluşların feshine doğrudan karar verme görev ve yetkileri bulunmamaktadır.

Tasfiye işlemlerinin sona ermesini takiben kalan bakiyenin mevcut ortaklar arasında paylaşılabilmesi için kooperatif ana sözleşmesinde bu hususun açıkça yazılı olması ve ana sözleşme ile aksi kararlaştırılmış olmadıkça bu tutarın dağılma anında kayıtlı ortaklar arasında eşit olarak yapılması gerekmektedir.

BREZİLYA KOOPERATİFÇİLİĞİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

*Vedat SADIOĞLU**

GİRİŞ

Brezilya, oldukça zengin tarımsal kaynaklara sahiptir ve ekilebilir alanlar açısından zengin bir ülkedir. Ekilen alan, yaklaşık 45 milyon hektardır. Resmi kredilere daha az bağımlı kılabilecek bir finansman sisteminin kurulmasıyla ekilen alanın kolaylıkla iki katına çıkacağı tahmin edilmektedir. Hükümet politikaları, genelde sanayileşme ve diğer tarım dışı faaliyetlerin desteklenmesine dayalı olmaktadır. Kooperatiflere doğrudan devlet desteği yoktur.

Brezilya'da tarımsal ürünlerin %40'ını kooperatifler karşılamaktadır.

Brezilya tarım sektörü çeşitliliği açısından da çok zengindir ve ülke gıda konusunda büyük ölçüde kendi kendine yetebilmektedir. Brezilya dünyanın en büyük kahve, şekerpancarı, portakal suyu, tropikal meyveler, dondurulmuş nektar üreticisidir ve dünyanın en büyük sığır yatırımcılarından biridir.

GÜNÜMÜZDE BREZİLYA KOOPERATİFÇİLİĞİ

Güney Amerika'nın en büyük ülkesi olan Brezilya, her geçen gün küresel güç olma yolunda ilerlemektedir.



Resim 1: Brezilya'da şeker kamışı tarlası
(Brezilya, şeker üretiminde ve ihracatında dünya birincisidir.)

Dünyanın en geniş pazarlarından biri olan Güney Amerika'nın kooperatifleriyle bütünleşeceği ve her alanda üretim ve pazarlama yapan, hizmet üreten kooperatiflerin kıtalararası işbirliğini de geliştirerek dünya kooperatiflerine yeni kapılar açacak bir güce ulaşmıştır.

Brezilya, global ticarete etkili bir oyuncu olma yolunda emin adımlarla ilerlemektedir. Brezilya, insana ve çevreye önem veren yaklaşımı ile kooperatifçilik alanında geldiği noktayı çok iyi göstermektedir.

Hiç şüphesiz dünya kooperatiflerinin ekonomik dayanışması insanlığa sosyal faydalar da sağlayacaktır. Acımasız rekabet ortamı altında ezilen üretici ve tüketicinin menfaatleri korunacak, çevreye ve insana saygılı, paylaşımı ön plana alan ve kooperatifçilik ilkeleri çerçevesinde ulusal ve uluslararası faaliyetler her zaman insanlığın yararına olacaktır.

*Araştırmacı Yazar (vsadioglu1960@hotmail.com)

Dünyanın büyük kooperatiflerinden biri olan Brezilya Kooperatifler Örgütü (OCB), 2014 yılında yeni bir adım atarak, 'Küresel Kooperatif Fuarı'na ev sahipliği yapmıştır. Güney Amerika'nın en büyük ülkesi olan Brezilya, 5 kitadan her sektörden kooperatifleri bu fuara davet etmiştir. Dünya kooperatifleri arasında işbirliği ve dayanışmaya amaçlanmıştır.

Brezilya'da kooperatifler 2009 yılında tarımın GSMH içinden aldığı payın %5.39'unu karşılamaktadır. Brezilya tarım kooperatiflerinin ihracatı 3,6 milyar Amerikan Dolarıdır (2009 verileri).

Kişi başına düşen gayri safi milli gelirin ülkenin satın alma gücü içerisinde kooperatifin cirosu esas alınarak sıralandığında, Kore'den NH Nonghyup birinci gelmekte, bunu Hindistan'dan Gübne Kooperatifi IFFCO, Fransa'dan Credit Agricole, Brezilya'dan sağlık kooperatifi UNIMED takip etmektedir.

Dünya tarım ve gıda sanayi ürünleri dış ticaretinde fazla veren ülkelerin başında Brezilya gelmektedir.

Ülkenin dış ticaret rakamları incelendiğinde, net bir tarım ve gıda sanayi ürünleri ihracatçısı olduğunu söylemek mümkündür.

Bunda yerel kooperatiflerin rolü büyüktür.

Brezilya tarım ve gıda ürünleri pazarında yoğun bir rekabet bulunmaktadır.

Gıda sanayisinde faaliyet gösteren çokuluslu şirketlerin büyük çoğunluğunun Brezilya pazarında yer aldığı görülmektedir.

Yerli üreticiler ve kooperatifler de alanlarında oldukça başarılı olup, hem iç piyasada hem de dünya piyasalarında etkin bir biçimde faaliyetlerini sürdürmektedirler.

Bir Birleşik Mücadele Deneyimi;

Brezilya Topraksız Kır İşçileri Hareketi (MST)

Topraksız Tarım İşçileri (Movimento dos Trabalhadores Sem Terra, MST), Brezilya'nın yirmi altı eyaletinden yirmi üçündeki 1,5 milyon gayri resmi üye ile Latin Amerika'daki en büyük sosyal hareketidir.

MST, yerleşim birimlerinde üyelerinin aktif katılımına dayalı, gönüllülüğü temel alan ve kolektif bir yaşamı oluşturmayı hedefleyen 1980'lerin başında kurulmuş, kökleri askeri



Resim 2: 2014 yılında Brezilya'da düzenlenen 'EXPOCO-OP' Fuarı logosu



Resim 3: UNIMED, Brezilya'nın en yaygın ve güçlü sağlık kooperatifidir.

DÜNYA TARIM PİYASALARI (Başlıca İhracatçılar)(Milyar \$)				
ÜLKELER	2010	2011	DEĞİŞİM (%)	PAY (%)
ABD	116,1	137,7	18,5	10,1
Hollanda	90,1	102,5	13,7	7,5
Almanya	72,7	84,2	15,7	6,2
BREZİLYA	62,4	79,6	27,6	5,8
Fransa	64,7	78,0	20,4	5,7
Türkiye (22.)	12,0	14,4	19,8	1,1
Dünya Toplamı	1.168	1.364	16,9	100

Resim 4: Dünyada başlıca tarımsal ürün ihracatçıları (Kaynak; Uluslararası Ticaret merkezi)

diktatörlük dönemindeki mücadelelere dayanan bir harekettir.

İşgal edilen topraklarda üretim, koşullara bağlı olarak özel veya kolektif olarak gerçekleştirilmiş, elde edilen gelir ortak kullanıma açılmıştır.

Çiftçi Kooperatifleri Sistemi (Sistema Cooperativistas Assentados-SCA) adı verilen kooperatifler, Brezilya Tarım Reformu Kooperatifleri Konfederasyonu (Confederaçao dos Cooperativos de Reforma Agraria do Brasil-CONRAB)'nu oluşturmaktadır.

Ekonomik ve politik yönü olan bu kooperatifler ortak yaşam ile özel mülkiyet arasında yer almaktadırlar.

Yeni bir toplumun bireylerini yaratmak için iç eğitim sistemine önem verilmiştir. MST, **“Hepimiz birer önderiz”** anlayışından hareketle üyelerinin katılımına dayalı bir demokrasi anlayışı oluşturmuştur.

İşgal sonrası kurulan kamplar yeni bir toplumun okulu olarak görülmüştür.



Resim 5: Brezilya Topraksız Kır İşçileri Hareketi (MST) Logosu

Bunlara ek olarak alternatif tıp yöntemleri ve organik gıda üretimi hayata geçirilmektedir. MST'nin toprak reformu talebi,

Brezilya'da ki işçi ve köylülerin ortak mücadelesinde anlam kazandığı için yenilikçi bir içerik kazanmaktadır.

Bu yüzden yoğun bir devlet baskısı ile toprak sahiplerinin tuttuğu silahlı çetelerin saldırılarına maruz kalmıştır.

Bu saldırılar sonucunda 1500'den fazla örgütçü öldürülmüştür.

Yeni örgütlenme sürecinde köylülerin hızla mülksüzleştiği ve işsizliğin yoğun yaşandığı bir ülke olan Brezilya'da klasik sendikacılığın dışında gelişen bu hareket(aynı zamanda



Topraksız Köylüler Hareketi: Topraksız Kır İşçileri Hareketi aile çalışmasına alışkın küçük çiftçilerin köylü hareketi olarak ortaya çıkan bir toplumsal harekettir.

Resim 6: Gösteri yapan bir grup MST çalışanı

kooperatif hareketi), farklı coğrafyalardaki köylüler için bir esin kaynağı oluşturmaktadır.

Günümüzde dünyanın diğer yerlerinden köylü örgütlerinin delegelerinin de katıldığı uluslararası eğitimler düzenlenmektedir. MST'den bir grup, 2016 yılında İstanbul'da bir toplantı gerçekleştirmiş. Türkiye'deki kooperatiflere tecrübelerini aktarmışlardır.

SAYILARLA BREZİLYA

- Brezilya'da kooperatifler 2009 yılında tarımın GSMH içinden aldığı payın %5.39'unu karşılamaktadır. Brezilya tarım kooperatiflerinin ihracatı 3,6 milyar ABD Dolarıdır.
- Kişi başına düşen gayri safi milli gelirin, ülkenin satın alma gücü içerisinde kooperatifin cirosu esas alınarak sıralandığında, dünyada 4.sıradadır.(Sağlık kooperatifi Unimed).
- Brezilya'da tarımsal ürünlerin %40'ını kooperatifler karşılamaktadır.
- Tarımsal kooperatiflerin gayri safi milli hâsıladan aldığı pay 2009 yılında Brezilya'da %40 olmuştur.
- Şeker üretimi ve ihracatında dünya birincisidir.
- Kahve üretimi ve ihracatında dünya birincisidir.
- Portakal suyu üretimi ve ihracatında dünya birincisidir.
- Alkol üretimi ve ihracatında dünya birincisidir.
- Et ihracatında dünya birincisidir.
- Tavuk eti ihracatında dünya birincisidir.
- Tütün ihracatında dünya birincisidir.



Resim 7: Brezilya, dünyada tarımsal ürün ihracatında en üst sıralarda yer alır.

SONUÇ

Brezilya ekonomisi, tüm diğer Güney Amerika ülkelerinden ileridedir ve varlığını dünya pazarlarına doğru genişletmektedir.

Brezilya, Latin Amerika ve Karayipler bölgesindeki en büyük ve ürün çeşitliliği en fazla olan sanayi

merkezidir. Brezilya, 1990'lı yıllardaki liberalizasyon çabalarının sonucunda özellikle otomotiv sanayi ve altyapı modernizasyonunda özelleştirme ve doğrudan yabancı yatırımlar sayesinde önemli gelişmeler sağlamıştır.

Brezilya bu gelişmelerle birlikte hızlı bir ekonomik büyüme trendi yakalayarak IMF'ye olan borçlarını bitirmiş, hatta IMF'ye kaynak aktarmaya başlamıştır.

Brezilya, tarım ve gıda ürünleri pazarında yoğun bir rekabet bulunmaktadır.

Gıda sanayisinde faaliyet gösteren çokuluslu şirketlerin büyük çoğunluğunun Brezilya pazarında yer aldığı görülmektedir. Yerli üreticiler de alanlarında oldukça başarılı olup, hem iç piyasada hem de dünya piyasalarında etkin bir biçimde faaliyetlerini sürdürmektedirler.

Modern teknolojilere giriş yapılarak, tarımda makineleşme oranı yükselmiş; gübreleme ve sulama metotları yaygınlaştırılmıştır. Tarım ve canlı hayvan üretiminde artış, ekonominin istikrara kavuşmasına ve fakir kesimin hayat standartlarının yükselmesine katkı sağlamıştır.

Bilhassa ulaşım gibi altyapı eksikliği tarımsal ürünlerin arzını olumsuz etkileyen faktörler olarak göze çarpmaktadır.

KAYNAKÇA

- <http://isyandan.org/makaleler/birlesik-mucadele-deneyimleri-brezilya-topraksiz-kir-iscileri-hareketi-mst>(Erişim Tarihi:03.05.2017).
- <http://www.tarimsalistatistik.com>(Erişim Tarihi:03.05.2017).
- <http://www.karacadag.org.tr/SayfaDownload/Brezilya%20%C3%9Clike%20Raporu,%20E.%20Gitmez.pdf>(Erişim Tarihi:04.05.2017).
- <http://www.mfa.gov.tr/brezilya-ekonomisi.tr.mfa>(Erişim Tarihi:04.05.2017).
- <http://www.basnews.com/index.php/tr/news/268835>(Erişim Tarihi:04.05.2017).
- <http://www.ekonomi.gov.tr/portal/faces/home/dislliskiler/ulkeler/ulke-detay/Brezilya/html-viewer-ulkeler>(Erişim Tarihi:04.05.2017).