

BAŞYAZI

Değerli kooperatif dostları;

Türk idari ve siyasi tarihi açısından toplumsal hafızamızda derin izler bırakan bir yılı geride bırakıyoruz.

Asker kıyafeti giymiş bir grup terörist tarafından gerçekleştirilen 15 Temmuz darbe girişiminin yaşandığı bir tarihi içinde barındıran 2016 yılı, bu boyutu ile millet hafızasından hiçbir zaman silinmeyecek bir tarih olarak kalacaktır.

Bu necip millet bu coğrafyada hüküm sürmeye başladığı günden beri sürekli bir mücadelenin tarafı olarak bu coğrafyayı yurt tutmuştur.

Bu mücadelesinde her daim bedel ödemiş; bedel ödemekten de geri durmayacağını haykırmıştır.

Bayrakları bayrak yapan üstündeki kandır,

Toprak eğer uğruna ölen varsa vatandır.

Milletimiz bu dizelerde özetlenen anlayışla, üzerinde yaşadığı toprakların yurt olması için gereken bedeli her zaman ödemiş ve hala da ödemeye devam etmektedir.

10 Aralık 2016 günü Beşiktaş – Bursaspor futbol maçının ardından, maçta görevli çevik kuvvet polislerimizi hedef alan iki ayrı patlamada toplam 44 vatandaşımızı daha ebediyete uğurladık. Milletçe yeniden ağladık. Yine **“yeter”** dedik. İntikam yemini ettik, terörün her türlüsünü şiddetle ve lanetle kınadık.

Bu menfur saldırının, milletimizin birliği ve beraberliğine yöneldiği gerçeğini idrak ederek milletçe saflarımızı daha da sıkılaştırmamız gerekliliği açıktır. Terör örgütleri, terörist saldırılarında şehit olan vatandaşlarımızın, memleketlerini, mezheplerini, inançlarını ya da siyasi mensubiyetlerini önemsemez. Onlar için hedef bu millete zarar vermek, onu umutsuzluğa ve yeise sürüklemektir. Bu sayede toplumsal istikrarsızlık yaratarak bu istikrarsız ortamdan nemalanmak isterler. Milletçe terör örgütlerinin bu tuzaklarına düşülmemelidir. Devlet tüm kurumları ile terörün her türlüsüne karşı etkin mücadele verirken siyaset kurumu da toplumsal birlikteliğin inşası için çaba göstermelidir. Millet olarak saflarımızı sıkı tutma gerekliliğinin idraki ile sorumlu hareket edilmelidir. Her geçen gün bir önceki günden daha çok birlikte olmaya, toplumsal dayanışmamızı artırmaya ihtiyacımız var. Bunun için de bizi bir arada tutan ortak değerlerimizi çoğaltıp, farklılıklarımızı ise birlikte yaşamayı zenginleştiren renkler olarak görmeliyiz. Söylemlerimizde farklılıklara vurgu yaparak toplumsal kutuplaşmalar inşa etmek yerine bir arada yaşamayı kolaylaştıran vurguların altını yüksek sesle haykırmalı, kalın kalemle çizmeliyiz.



Değerli kooperatif dostları;

Karınca Kooperatif Postası dergisi 960. Sayısında toplam dokuz adet yazı ile siz değerli okuyucularımızla buluşuyor. Bu sayıda yer alan ilk yazı, **Dilek YAVAŞ ve A. Fuat ERSOY**un birlikte kaleme aldığı **KADINA YÖNELİK ŞİDDET VE SOSYAL HİZMET** isimli yazı. Bu yazıda son günlerde toplumsal gündemimizde yoğun bir şekilde yer alan kadına yönelik şiddet konusu tüm boyutları ile ele alınıyor. Kadının toplumsal yaşamın eşit bir bireyi olduğu vurgusunun bir kez daha paylaşıldığı bu yazıda yazarlar, kadının sosyal statüsünün yükseltilmesi, yaşam döngüsü içerisinde aktif hale gelmesi amacıyla sosyal hizmetlere büyük sorumluluk düşmekle birlikte sosyal politikalara bu alanda yoğunluk kazandırılması gerekliliğinin de altını çiziyor. Dünyada kooperatifçilik girişimlerinin ekonomi içindeki payının önemli düzeyde gerçekleştiği ülkelerden biri olan Japonya'da tarım kooperatifçiliğinin değerlendirildiği yazı bu ayki ikinci yazımız olarak dergide yer almaktadır. **"JAPONYA'NIN TARIM KOOPERATİFÇİLİĞİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME"** isimli yazı **Vedat SADIOĞLU** tarafından kaleme alınmıştır. Bu ayki üçüncü yazımız ise **Özdem SATICI TOPRAK** tarafından kaleme alınan **"KOOPERATİFLERDE ORTAKLIĞIN KAZANILMA VE SONA ERME HALLERİ"** isimli yazıdır. Yazar bu makalede, kooperatif mevzuatı çerçevesinde kooperatiflerde ortaklığın kazanılması ve kaybedilmesi konularını incelemektedir. Kooperatif mevzuatının teknik konularından biri olan Kooperatif yönetim kurulu üyeliğine seçilme koşullarını da yazarlarımızdan **Mustafa YAVUZ**, **"KOOPERATİFLERDE YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNE SEÇİLEBİLMEK İÇİN GEREKEN ŞARTLAR"** isimli makalede incelemektedir. **"GÜNCEL BİR LİDERLİK YAKLAŞIMI: OTANTİK LİDERLİK"** isimli **Muhammed Ali YETGİN**'e ait yazı bu ayki beşinci makalemiz olarak dergide yer almaktadır. İnsanlık tarihi kadar eski olan liderlik olgusuna dair çağdaş yaklaşımlardan biri olan otantik liderlik kavramını tüm yönleri ile ele alan yazıda yazar özetle : "Otantik lider kendisinin farkındadır, ilişkilerde şeffaftır, tarafsızdır ve içsel olarak ahlaki yöne eğilimlidir, bu yönleri ile büyük liderlerin temel özellikleri ile örtüşmektedir. Otantik liderlik yönetim tarzı hem özel hem kamu örgütlerinde uygulanabilmelidir" tespitine yer vermektedir. **Zafer SÖYLEMEZ** tarafından kaleme alınan **"ULUSAL GÜVENLİK KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ"** isimli yazı, **Yeter DEMİR USLU**'nun **"STRATEJİK BİR BAKIŞ AÇISI İLE PERFORMANS YÖNETİMİ"** isimli yazısı, **Cemil ŞENEL** 'in **"BİG DATA (Büyük Veri)"** isimli yazısı ve **Hasan YAYLI'nın** kooperatif haberlerinden derlediği **"KOOPERATİFLERDEN HABERLER"** isimli yazılar bu ayki diğer yazılarımızı oluşturmaktadır.

Türk Kooperatifçilik Kurumu'nun kuruluş amaçlarından biri olan toplumda kooperatifçilik bilincinin inşası ve derinleştirilmesi amacıyla yönelik olarak kurumumuzun geleneksel kooperatifçilik paneli bu yıl **21 Aralık günü saat 14:00'de Bozok Üniversitesi İİBF'de** yapılacaktır. Bu organizasyonumuza da tüm kooperatif dostları davetlidir.

960. sayısında toplam dokuz yazı ile siz değerli okuyucularımızla buluşturdığımız Karınca dergisinin gelecek sayılarında siz okuyucularımızın etkin desteğine ihtiyacımız olduğunu tekrar ifade etmek istiyorum.

Öncelikli olarak Kooperatifçilik alanında, özellikle de yeni nesil kooperatifler ve kooperatiflere dair başarı öykülerinin paylaşıldığı yazılarla dergimizi zenginleştirmek istiyoruz.

Bu sayede kooperatif girişimcilerine daha verimli katkı sağlayabileceğimize inanıyoruz.

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

Bu vesile ile yaklaşan 2017 yılının tüm milletimize hayırlar getirmesini, sağlıklı ve mutlu bir yıl olarak yaşanmasını, 2016 yılında milletçe yaşadığımız acıların son acılarımız olmasını temenni ediyor yeni yılınızı en kalbi duygularıyla kutluyorum.



KADINA YÖNELİK ŞİDDET VE SOSYAL HİZMET

Dilek YAVAŞ - A. Fuat ERSOY**

Şiddet toplumlarda büyük bir sorun olarak ortaya çıkan, sıklıkla başvurulan sosyal hizmetin önlenmesi için çaba gösterdiği ve çalıştığı konulardan birisidir.

Şiddet; Uygulayıcının bilinçli olarak, sahip olduğu üstünlüğü çeşitli amaçlarla (çıkar elde etmek, onlara karşı üstünlük ya da hakimiyet kurmak, istenilen hal ve hareketlerin elde edilmesini sağlamak, imtiyaz ya da ayrıcalık sağlamak, saygınlık ya da sevgi kazanmak, kısacası maddi ve manevi çıkar ve menfaatlerin elde edilmesini sağlamak vb.) baskı aracı olarak kullanıp diğer bireylere, gruplara, toplumlara, kurum ya da kuruluşlara ve hatta diğer tüm canlı varlıklara (hayvanlar, bitki örtüsü, yaşam kaynakları vb.) karşı tehdit oluşturan, yaşamı, özgürlüğü, iradeyi, sağlığı zedeleyici ya da ortadan kaldırılmasını tetikleyici fiziksel, cinsel, sözlü, psikolojik ya da ekonomik olabilen her türlü davranışı içerir.

Yapılan tanımdan da anlaşıldığı gibi şiddet yaşamın her alanında görülebilmektedir.

Gerek insan dışı varlıklarda gerekse bireylerde yoğun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Toplumlarda bu rahatsız edici durumdan en çok etkilenen kesim kadınlardır.

Kadınlar sosyal alanda dezavantajlı grup olmaları dolayısıyla sosyal hizmetin odak noktası konumunda bulunmaktadır.

*Karabük Üniversitesi,
İİBF Sosyal Hizmet Bölümü

Kadına yönelik şiddetin her geçen gün varlığını arttırarak devam ettirmesi bu alana yönelimi arttırmış ve bununla ilgili gereksinimler sosyal hizmet aracılığıyla giderilmeye çalışılmıştır.

Bunu daha iyi kavramak adına kadına yönelik şiddeti tanımlamakta fayda vardır;

Kadına yönelik şiddet; Cinsiyete dayalı olarak gerçekleştirilen, kadın olan bireyin fiziksel, ruhsal, cinsel, ekonomik, psikolojik alanlarda bütünlüğünü zedeleyen hatta yok edebilen, toplumsal ya da özel alanda ortaya çıkan her türlü, baskı içeren ve özgürlüğü kısıtlayıcı hasarlar oluşturan davranışlardır.

Bu hasarlar fiziksel, cinsel, ruhsal, ekonomik ve sosyal olabilmektedir;

Fiziksel hasar; Bireyin fiziki olarak bütünlüğünü zedeleyici ve ortadan kaldırıcı durumdur. Dayak, yaralama, öldürme örnek olarak verilebilir.

Cinsel hasar; Bireyin cinsel bütünlüğüne saldırı sonucu oluşan durumdur.

Bu duruma taciz (sözel ya da fiziksel) ve tecavüz örnek oluşturur.

Ruhsal hasar; Bireyin içsel boyutta kendini rahatsız hissetmesi, birey olarak yaşamda var olma durumunu engelleyici hasardır.

Yabancılaşma durumunun ortaya çıkması, anksiyete, benlik kaybı, özsaygı kavramlarının ortadan kalkması durumları bu tür bir hasara örnek teşkil etmektedir.





Ekonomik hasar; Bireyin ekonomik bağlamda varlığını sürdürmesine engel teşkil eden ve kişiyi yoksulluğa iten durumdur.

Düşük ücretli çalıştırılma, iş bulamama, iş yerinde şiddet durumları ekonomik hasarla ilişkilendirilebilir.

Sosyal hasar; Bireyin sosyal alandaki işlevselliğini olumsuz etkileyen, topluma katılımını engelleyen hasardır.

Buna ötekileştirilme ve ayrımcılık örnek verilebilir.

Tüm bu hasarların temel noktasında toplumun güçlü kesimi olarak görülen erkeğin, daha güçsüz olduğu düşünülen kesimi olan kadına yönelik olarak yoğunlaştığı ortadadır.

Tarihin ilk dönemlerinden itibaren bu durum, neolitik çağda mülkiyetin ortaya çıkışıyla beraber yerleşik hayata geçilmesi, ilkel komünal toplumlarda iş bölümü kavramının yok olması, erkeğin kadının klanına katılmasını gerekirken bu dönemde kadının erkeğin klanına katılmak durumunda kalması, klanlar arası savaşlarda kadınların bir ganimet olarak görülmesi, kaçırlıp tecavüz edilmesi ayrıca mülkiyetin doğuşunun sınıflaşmayı

beraberinde getirmesi, sınıflaşmanın ise güç kullanımını ve gücün tekelleşmesini beraberinde getirmesi ve sonuç olarak da sınıflar arası çatışmaların yaşanması kadına yönelik şiddetin ortaya çıkışını tetiklemiştir.

Toplumun yapısının değişimi zaten fiziki olarak güçlü olan erkeğin saldırganlığını farklı boyutlara taşımıştır.

Bununla beraber bilinmektedir ki erkeğin doğasında saldırganlık bulunmaktadır.

Bu saldırganlık kadına dayatılan her türlü bilginin kadın tarafından içselleştirilmesiyle kendini göstermektedir.

Günümüz dünyasında kadının davranışı kadının doğasıyla ilişkilendirilmekte ve sanki kadın yaradılış bakımından böyleymiş, böyle olması gerekmiş gibi bir algı hâkimdir.

Aksi şekilde davranan her kadına toplumsal bütünlüğü bozacakmış gibi davranılmaktadır.

Kadın toplumsal ve bireysel şiddete ve baskıya maruz kalmaktadır.

Bu durum sadece günümüz dünyasında olan bir durum değildir.

Tarihsel süreç içerisinde bakıldığında kadına yönelik şiddetin sözel, cinsel, ekonomik, psikolojik alanlarda başlayıp toplumsal rollerin kültürle şekillenmesiyle devam etmektedir.

Kadının ana rahmine girişiyle başlayan şiddet (doğacak çocuğun kız olması, kız bebeklerin öldürülmesi, kız çocuklarının cinsel istismarı, dövülmesi, başlık parası, kadın cinayetleri, evlilikte şiddet, taciz, tecavüz...) doğal yaşamda bir döngü içerisinde devam etmekte ve sonu gelmeyen bir sorun olmaktadır.

Kadına şiddet çocukluk döneminde cinsel istismar olarak daha çok cinsel bir meta olarak görülen kadın üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Yine daha değersiz konumda bulunan kadının fiziksel şiddete uğraması da çocuk yaşta başlamaktadır.

Daha çocukluk döneminde başlayan bu olgu eğitimin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

İlkokul çağındaki çocuklara verilecek toplumsal cinsiyet eğitimiyle bu döngünün şiddeti azaltılabilir.

Yaşamı boyunca şiddete maruz kalan kadın, flört ve evlilik dönemlerinde de yine **'erkeğin mali'** olma konumundan sıyrılmayıp şiddete uğramaya devam etmektedir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması 2014 sonuçlarına göre; ülke genelinde yaşamının herhangi bir döneminde eşinden veya birlikte yaşadığı kişiden fiziksel şiddete maruz kalan kadın nüfus oranı %35,5'dir.

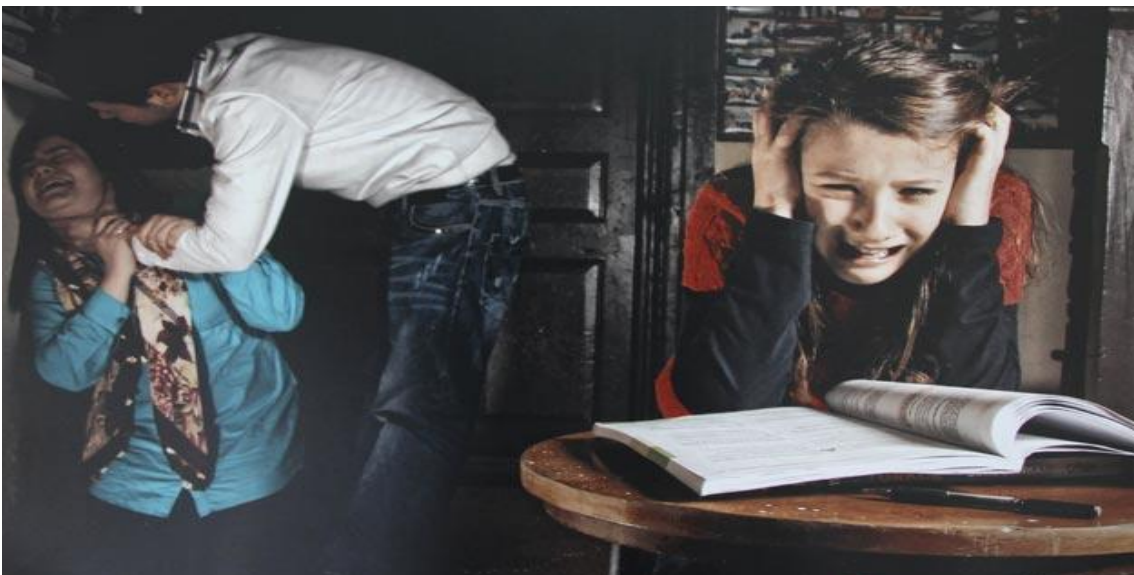
Orta Anadolu bölgesi %42,8 ile yaşamın herhangi bir döneminde fiziksel şiddete maruz kaldığını belirten kadınların en fazla olduğu bölgedir.

Yaşamın herhangi bir döneminde fiziksel şiddete maruz kaldığını belirten kadınların en az olduğu bölge %26,8 ile Doğu Karadeniz bölgesidir.

Bu rakam göstermektedir ki Türkiye'de kadına yönelik şiddet oranı azımsanmayacak derecede yüksektir.

Bu durum topluma o kadar entegre edilmiştir ki erkeğin gösterdiği davranış saldırganlık olarak tanımlanmayıp **"kadın suçludur"** ya da **"hak etmiştir"** gibi söylemler ön plana çıkarılmaktadır.

Yine kadının toplum tarafından ikinci plana itilip ekonomik olarak düşük ücretle çalıştırılması, çalışma koşullarının iyileştirilmemesi, çalışan kadınla ilgili yasal düzenlemelerin yetersizliği, yasal düzenleme yapılsa bile pratikte bunun



tam anlamıyla uygulanmaması da şiddet ve baskı sonucu oluşan durumlardır.

Gayri safi milli hâsılaya katılımının olmaması, ülke ekonomisine doğrudan bir kazanç sağlamamasından dolayı kadının çalışmadığı sonucuna varılması da acı bir noktadır.

Evde çalışmanın bir iş olarak görülmemesi bulunla ilgili hiçbir hakka sahip olunmaması sanki kadın buna mecburmuş algısının ortaya konulması üstelik bir görev, sorumluluk olarak görülmesi ekonomik alanda kadına yönelik şiddetin boyutunu tanımlamaktadır.

Kadına yönelik şiddetin toplumla bütünleşmiş bir kavram olmasının yanı sıra toplumun erkek egemen yapısı şiddeti destekler nitelikte bir yapı olduğundan dolayıdır ki kadına yönelik şiddet toplumda bu kadar yer edinmektedir.

Bunun kadınla hiçbir alakası bulunmamaktadır.

Çünkü şiddetin; cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik durum, din ya da etnik kökenle ilişkisi bulunmamaktadır.

Şiddet bir üstün olma çabası, bir kendini yetersiz hissetme duygusu, konumunu kaybetmemeyi isteme durumu, psikolojik rahatsızlıklar sonucu oluşmuş bir kavramdır.

Yani şiddet kısaca bir hak değil, bir bozukluğun düzeltilmesinin yolu değil bir kişilik sorunudur.

Elbette ki şiddeti sadece bireye indirgemek yanıltır şiddet bireyden kaynaklı olabileceği gibi toplumdan kaynaklı da olabilir yani çevreden kazanılmış bir olgu olabilir.

Bununla alakalı net bir çizgi bulunmamakla beraber şiddetin kaynağının bireyin kendisinin olduğu fikri ağır basmaktadır.

Her ne kadar şiddet bulunan ailedeki çocuğun şiddete eğilimi olduğu bilinse de bireyin içsel gücü, ruh sağlığını düzenleyecek nitelikteki yönelimleri bireyi şiddetten alıkoyabilir.

Yani çevreden etkilenip etkilenmemek bireyle alakalı olup, etkilenilen çevreyle birlikte oluşan rahatsızlık birey tarafından bir şekilde giderilebilir.

Yapılan araştırmalar kadına yönelik şiddet uygulayan erkeklerin çoğunda; kişilik bozukluğu, madde bağımlılığı, düşük benlik saygısı, saldırganlık, empati yapma yeteneğinin zayıflığı, toplumsal rollerin katılığı, şiddetin olduğu ailede büyüme gibi özelliklerin hâkim olduğu görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında gerçekten de sorunun çoğunun kişiden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Verilen bilgiler incelendiğinde görülmektedir ki kadın için şiddet doğal yaşamda bir döngü haline getirilmiştir.

Neredeyse tüm çağlarda şiddetin değişik versiyonlarıyla karşı karşıya kalan kadın şiddetle özdeşleştirilmiştir.

Bu durumun tarihsel süreçte var olmaya devam etmesi kadının ve toplumun, kadına yönelik şiddete bakış açısını değiştirip normalleştirmiş hatta bu durum öyle bir boyuta ulaşmıştır ki çoğu zaman şiddet gören kadın bunun farkında bile değildir.

Öyle ki bu olgu canlı her varlıkta olumsuz etkilere sahiptir ve etkisini değişik biçimlerde göstermektedir.

Kadınlardaki şiddetin kadına ve topluma yönelik etkileri;

Şiddete maruz kalan kadınlarda iç ve dış organlarda görülen hasarlar, dikkatin toplanamaması, cinsel saldırı sonrası vücutta görülen organ yırtılmaları, HIV gibi fiziksel sorunlar başlıca sağlık problemlerini oluşturmaktadır.

Fiziksel şiddet sonucu oluşan yaralanma ya da ölüm kadının sağlık alanındaki harcamalarını arttırmakta ve doğurganlığı azaltmaktadır.

Sağlık harcamalarının artışı sadece ülke çapında değil global çapta da büyük bir yük oluşturmaktadır.

Görülen bu sorunlar kadın üzerinde etkili olduğu kadar toplumun diğer kesimleri için de büyük problem oluşturmaktadır.



Bu sorunlarla karşılaşan kadın sosyal yaşama uyum sağlayamamakta kendini toplumda bir nesne gibi görmektedir.

Topluma entegrasyonu sağlanamayan kadın bir çok konuda geri planda kalmaktadır.

Her ne kadar ev işleriyle ilgilenirse de maddi kazanç sağlayıcı bir işte çalışmamaktadır.

Bu da yoksulluğu arttırmakta ve ekonomik refah sağlanamamaktadır.

Şiddet gören kadınlardaki psikolojik rahatsızlıklar (*düşük benlik saygısı, anksiyete, korku, travma, stres bozuklukları, obsesif-kompulsif bozukluklar*) aile yapısını zedelemekte çocuk ve diğer aile bireyleri üzerinde yıkıcı etkiler gösterebilmektedir.

Eğer şiddet çocuklu bir ailede ortaya çıkıyorsa çocuk bu durumdan aşırı derecede rahatsız olmakta gelecek yaşamı için bir yön bulamamakta, çaresizlik içinde içine kapanmaktadır.

Bu ortamda yetişen çocukların bağımlılık yapıcı maddeye olan yönelimlerini artırdığı bilinmektedir.

Bağımlı olan çocuk da yine topluma uyum sağlayamamakta topluma yabancılaşmaktadır.

Bunların yanı sıra çocukta bir takım ruhsal problemler (kişilik bozukluğu, şizofreni vb.) ortaya çıkmaktadır.

Yine bu çocukların diğer çocuklara oranla şiddete daha çok eğilimli oldukları bilinmektedir.

Bu da şiddet döngüsünün devam etmesine sebep olmaktadır.

Şiddetin devam ettiği bir toplumda da ruh sağlığından ve fiziksel sağlıktan bahsetmek mümkün değildir.

Böyle bir toplumda ne gelişimden ne de refaktan bahsedilebilir.

Sosyal ve ekonomik anlamda gelişemeyen her toplum da yok olmaya mahkûmdur.

Ekonomik alanda yapılan şiddetin yoğunluğu ise kişinin ekonomiye olan katkısının değersizleştirilmesi, ekonomik alanda varlığını sürdürmemesi sonucunu doğurmaktadır.

Kadının evde yaptığı işin, yani emeğinin değersizleştirilmesi, evde yaptığı için onun yaşamının bir parçası olarak görülmesi hatta kişilik özelliği olarak görülmesi de kadının yine kendini değersiz görmesine sebep olmaktadır ve bu olgu da çeşitli psikolojik rahatsızlıklarla sonuçlanmaktadır.

Bununla birlikte devletlerin kadınlar için ekonomik alanları düzenlememesi, çalışma yaşamına katılımını arttıracak nitelikte yasal düzenlemeleri yapmaması da kadın için kadereci bir anlayış oluşturmaktadır.

Üstelik bu durumun etkileri global çapta olmaktadır.

Yapılan düzenlemeleri göz ardı etmek tabii ki de olanaksızdır ancak bilmeliyiz ki yapılan bu düzenlemeler yetersiz kalmaktadır.

Yasal düzenleme teorik bazda mükemmel derecesinde olsa bile uygulamada oluşan sıkıntılar yasal düzenlemelerin yetersiz kaldığının göstergesidir.

Gelişmiş ülkelerin kadın istihdamı alanına yoğunlaştıkları, erkek işgücü kadar kadın işgücünün önemsemesi boşuna değildir.

Var olan potansiyelin etkin şekilde kullanılması ülke ekonomisini iyileştirmeyi, geliştirmeyi ve refah devleti konumuna gelmeyi sağlamaktadır.

Bir diğer alan olan medya şiddetinin kadın ve toplum üzerindeki etkisine kısaca değinmekte de fayda vardır.

Medyanın oluşturduğu kadın profiliyle beraber kadın için güzellik algısının oluşturulması onu belli ölçülere hapsetmesiyle beraber, kadın ölçülere ulaşmak amacıyla yaşamının çoğunu (*Estetik ameliyatlara, zayıflama hapları, vücuda uzun sürede zarar verecek derecede kimyasal içeren kozmetik ürünleri vb.*) hatta hepsini feda etmektedir.

Zayıflama haplarıyla, çeşitli estetik



ameliyatlara gelen ölümler buna örnek teşkil edebilir.

Haliyle bu durum toplumsal açıdan büyük bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hem toplumsal psikoloji alanında hem de ekonomik alanda baş edilemez nitelikte sorunlar doğuracak kadar büyük bir problem.

Çocuk yaşta olan kadınlara yapılan cinsel sömürü, evlilik ve istismar çeşitli psikolojik sorunları beraberinde getirebilir, toplumun eğitim düzeyini düşürebilir, aile içinde çeşitli problemlerin yaşanmasına (*şiddet, boşanma, öldürülme vb.*) sebep olabilir

ve ekonomik olarak toplumu (*uzun dönemde*) çıkmaza sürükleyebilir.

Sonuç olarak;

Dünya'da ve Türkiye'de kadına yönelik şiddet olgusu, yapılan düzenlemelere rağmen sık karşılaşılan ve kadının insan haklarını tehdit eden sosyal bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir.

Kadına yönelik şiddet bireysel bir problem değildir.

Cinsiyete yönelik gerçekleştirilen bu



saldırıları sadece bir cinsi değil diğer cinsi de etkilemektedir.

Bu sorun toplumsal hatta küresel çapta bir sorundur.

Bu durumda toplumun, kadın ve erkeğin ortak ürünü olduğu gerçeğini göz ardı etmememiz gerekir. Kadını etkileyen her türlü durumun toplumu da etkilemesi kaçınılmazdır.

Bu doğrultuda kadın sadece eş, anne ya da

cinsel obje olarak görülmekten vazgeçilmelidir.

Kadın da yaşamın bir parçasıdır ve öyle kalmalıdır.

Kadın da şiddet döngüsü içerisinde değil, diğer canlılar gibi yaşam döngüsü içerisinde var olmalıdır.

Kadının sosyal statüsünün yükseltilmesi, yaşam döngüsü içerisinde aktif hale gelmesi amacıyla sosyal hizmetlere büyük sorumluluk düşmekle birlikte sosyal politikalara bu alanda

yoğunluk kazandırılabilir.

Gerek şiddete uğramış gerekse şiddet tehlikesi altında bulunan kadınların güçlendirilmesi, tehdidin oluşturduğu travmanın azaltılması kadınlara yönelik uygulanacak sosyal hizmetlerle çözülebilir.

Sosyal hizmetlerin bu sorunun daha çok müdahale aşamasında (*kadının sığınma evinde koruma altına alınması, yaşamını sürdürebilmesi için iş desteğinin sunulması, nakdi yardım yapılması vb.*) yer alması sorunun çözümünü zorlaştırmaktadır.

Sorunun topluma etkisinin azaltılması amacıyla sadece sorunun çözümü noktasında değil aynı zamanda sorunun önlenmesi noktasında da faaliyet göstermesi gerekmektedir.

Bu sebeple sosyal hizmet adı altında aile danışma merkezlerinin çoğaltılması ve ulaşılabilirliğinin artırılması sağlanabilir, kadın yaşam merkezleri kurulabilir, çocuğa yönelik olarak çocuk gözlem evleri çoğaltılıp şiddete tanık olan çocuklara iyileştirme sağlanabilir, erkeğe yönelik psikolojik destek birimleri oluşturulabilir.

Tüm bunların yanında okul öncesinden başlayarak örgün eğitimin her kademesinde cinsiyet eğitiminin verilmesi ve bu konuyla ilgili bir bilincin kazandırılması amacıyla okullarda sosyal hizmet birimleri oluşturulmalı ve sosyal hizmet dersleri verilmelidir.

Bu sayede sadece mevcut sorunla değil sorunun ortaya çıkmasını önlemeye yönelik çalışmalar da yapılmış olur.

Kaynakça:

Arıkan, Ç., (1987). Sosyal Hizmetler Açısından Şiddet ve Bir Türü Olarak Evlilikte Kadına Yönelik Şiddet. HÜ. SHYO Dergisi. Cilt 5 Sayı 1 Ankara.

Baydar, V., (2013). Popüler Kültürde Mizojini, International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic ,(2013.1308-2140151)

Beauvoir, S., (1993). İkinci Cins, Payel Yayınları, 8. Baskı

Demiralp, D., (2008). Eski Yunan Kültüründe Kadının Yeri, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Bilim Ve Eleştiri, (135145)

Demiröz, F., (1999). Kadına Yönelik İstismar Ve Sosyal Hizmet Müdahalesi. Prof. Dr. Sema Kut'a Armağan (Yaşam Boyu Sosyal Hizmet) H.Ü. Shyo Yay. No: 4. Ankara.

Gürkan, Ö., Coşar F., (2009). Ekonomik Şiddetin Kadın Yaşamındaki Etkileri, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim Ve Sanatı Dergisi, Cilt:2,Sayı:3.

Reiter, R. R.,(2016), Kadın Antropolojisi. Dipnot Yayınları.

Subaşı, N., Akın A.,(2016). Kadına Yönelik Şiddet; Nedenleri Ve Sonuçları, Http:// Www.Huksam.Hacettepe.Edu.Tr/Siddet.Htm (Erişim Tarihi19.10.2016)

Tüik 2014 Kadına Yönelik Şiddet Verileri (Erişim Tarihi19.10.2016)



JAPONYA'NIN TARIM KOOPERATİFÇİLİĞİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Vedat SADIOĞLU*

GİRİŞ

Japonya dediğimizde hepimizin gözünde çalışkan, organize olmuş, kibar, sabırlı ve geleneklerine bağlı insanların yaşadığı, gelişmiş bir ada ülkesi gelir.

Japonya'nın sahip olduğu kültürel değerler yanında teknolojik üstünlükleri bazen bizi büyüler.

Bu ülkenin 1960'lı yıllarda ülkemizle neredeyse aynı düzeyde olduğu gerçeğinden hareket ettiğimizde nasıl oluyor da bu ülke böylesi bir gelişmeyi elde etti diye şaşkınlığımızı ve hayranlığımızı gizleyemeyiz.

Çoğumuz bu gelişme periyodunun sanayi ve ticaretteki gelişme ile sağlandığını, ortaya çıkan zenginlerin bir anda böylesi bir gelişmeyi sağladığını düşünürüz.

Ancak, kooperatif gerçeğini bilmeyen kimse bu ülkedeki gerçekleri anlayamaz.

Bu ülkedeki sosyo-ekonomik hareket çoğu kez dikkate alınmaz.

Sanki bu büyük şirketler bir anda zeki ve yaratıcı insanlar tarafından ülkeyi üst noktaya taşımışlardır.

Dünyanın başta gelen kapitalist ülkelerinden biri olan Japonya'da elbette gerçek tablo bu değildir.

*Araştırmacı Yazar
(vsadioglu1960@hotmail.com)

Japonya'nın bugünkü gelişmişlik düzeyinin temel taşlarını kırsalda ve şehirdeki kooperatifler oluşturmuştur.

Kooperatifler, bu gelişme düzeyinin oluşmasında en önemli pay sahibi olan destekleyici ve lokomotif sosyo-ekonomik kuruluşlardır.

Dünyanın giderek kriz ve sinsi savaş ortamına girdiği bu günlerde Japon kooperatifleri yine dünyaya örnek olacak çalışmalar yürütmektedirler.

Ülkenin sanayileşmesinde, ticaretin gelişmesinde ve sosyal refahın artışındaki çalışmaların yanında doğal afetler karşısında da ne denli önemli ve etkili olduklarını dünyaya ispat etmişlerdir.

Sanayi, ticaret ve finans kuruluşları yanında, hastaneleri, okulları, bakım evleri ve sosyal tesisleri ile tüm ülkeyi kucaklamaktadırlar.

JAPONYA'DA KOOPERATİFÇİLİĞİN TARİHÇESİ

1945 Yılı Öncesi

Japon kooperatifçiliğinin, genellikle ipek ve çay ticareti sonucu artan gelirin ve pazara dönük üretimin başladığı 19. yüzyıl ortalarında el sanatları işçileri ve köylülerin birlikte kurduğu "Hoto-Kusha" örgütü ile 1843'te ortaya çıktığı kabul edilir.



Ancak modern kooperatifçiliğin temeli 1900 yılında Kooperatifler Kanununun kabulü ile atılmıştır.

Aynı yıl kooperatiflere üst örgüt kurma hakkı tanınmış ve 1905 yılında Kooperatifler Merkez Birliği çalışmaya başlamıştır.

1906 yılında kanunlarda yapılan değişiklikler sonucu kredi kooperatiflerine pazarlama işlemlerine girme olanakları tanınmış ve çok amaçlı kooperatif sistemi uygulamaya koyulmuştur.

1910 yılında, bugünkü Kooperatifler Merkez Bankasının esasını oluşturan "**Endüstriyel Kurumlar Bankası**"nın kurulması ve nihayet 1917 yılında kooperatiflerin ürün çeşidi ve bölge esasına göre örgütlenmeye başlamaları Japonya'da tarımsal kooperatifçiliğin daha 20. yüzyıl başlarında sağlam temellere oturmasında önemli rol oynamıştır.

Birçok ülkede olduğu gibi Japonya'da da kooperatiflerin organik gelişiminden özel sektör büyük endişe duyarak aleyhte çalışmaları hızlandırmış ve 1930'da büyük gösteriler düzenlemiştir.

1933'te de Japon Ticaret ve Sanayi Odaları Birliği, "**anti-kooperatifçilik**" hareketlerini resmen desteklemiş ve "**Tüccar Haklarını Koruma Birliği**"ni kurmuşsa da kooperatiflerin üst örgütleri hazırladıkları plân ve stratejilerle bu olumsuz propagandayı etkisiz bırakmışlar ve gelişimlerini 1937 yılına kadar sürdürmüşlerdir.



Resim 1: Japonya'da bir piring tarlası

Ancak 2. Dünya Savaşı'nın başlamasıyla, özellikle gıda maddelerinin üretimini, dağıtımını ve pazarlamasını kontrol altına alabilmek için devlet, kooperatiflerin bünyelerinde önemli değişiklikler yaparak demokratik örgüt niteliklerine son vermiş, tüm üreticilerin girmekle zorunlu olduğu "**Nogyokai**" adı verilen "**Tarım Birlikleri**"ni kurmuştur.

1945'ten Bugüne Japon Kooperatifçiliği

2.Dünya Savaşı'ndan hemen sonra işgal kuvvetlerinin de yardımıyla toprak reformu gerçekleştirilerek, Japon tarım sektörüne yeni bir şekil verilmeye çalışılmıştır.

Böylece toprak ağalığına son verilmiş, iktisaden kuvvetli, kendi toprağı üzerinde çalışan tarımsal üreticiler yaratılmak istenmiştir.

Bu olumlu girişimin yanı sıra 1946 yılında kooperatifler kanunu yeniden düzenlenip, demokratik ilkelere yer verilerek, ulusal örgütlenme ileriye dönük ve tüm kooperatifler arasında koordinasyonu sağlayacak biçimde gerçekleştirilmiştir.

Böylece devletle olan ilişkiler belirli kriterlere dayandırılarak bu görev yalnız üst örgütlere verilmiştir.

Ancak belirlenen ilkelerin uygulamasında bazı önemli sorunlar ortaya çıkmıştır.

Şöyle ki ülkenin savaştan yeni çıkmış olması, dış kaynakların daha öncelikli alanlara kaydırılması, kooperatiflere gerekli finansal yardımın yapılmasını uzun süre geciktirmiştir.

1975-2000 yıllarında, Japon kooperatifçilik hareketinde özellikle iki konunun ağırlık kazandığı görülmektedir.

Bunlardan biri ortakların ve yöneticilerin eğitimi, diğeri ise kooperatifler arası entegrasyondur.

İlki için kooperatif kolejlerinin sayıları artırılarak, üniversitelerle işbirliğine gidilerek, çeşitli kurslar, seminerler düzenlenerek yöneticilerin günün koşullarına göre yetişmesi için tüm

olanaklara başvurulmuştur.

Kooperatifler arası birleşim üzerinde özellikle 1960'tan bu yana durulmaktadır.

Bu amaçla 1961 yılında kabul edilen ve günümüze dek sürdürülen **“Kooperatifler Entegrasyon Plânında”** büyük başarı elde edilmiştir.

Nitekim 1955'te 35,120 olan birim kooperatif sayısı 1974'te 12,123'e düşmüştür.

Son on yıl içinde Japon kooperatifçiliğinin yeni gelişmelerine sahne olduğu anlaşılmaktadır.

‘Japon Kooperatifleri Milli Birliği’nin tertiplediği kongrelerde tarımsal üretimi artırabilmek, ortakların gelirlerini ve refah seviyelerini yükseltebilmek için kooperatiflerin yanı sıra tarımsal işletmeler arasında da bir plân dâhilinde birleşim sağlanarak **“Kooperatif Çiftlik İşletmeleri”**nin kurulması öngörül-müşür.

Bu amaçla üçer yıllık projeler başarıyla uygulamaya koyulmuş



Resim 2: Japonya'daki Seikatsu Club Tüketim Kooperatifi bir kadınlar kooperatiftir.

Söz konusu kooperatif, Japonya'da alışılmış olan çevresel kültür çerçevesinde, bir ticari sistem dönüşümü ve yaşam tarzının ekolojik sorumluluğun öncüsüdür.

Kooperatif %90'ı kadın olan 17.000 üyeye sahiptir.

Ülke	Kooperatif Sayısı	Kooperatiflerin 2010Ciro Toplamı (Milyar \$)	2010 GSYH (Milyar \$)	Oran (%)
ABD	81	471,6	14.649,5	3,2
Fransa	41	319,1	2.745,6	11,6
Almanya	35	270	3.539,5	10,6
İtalya	21	58,9	2.149,9	2,7
Japonya	19	308,6	5.359,2	5,7
Kanada	10	39,6	1.475,8	2,6
Finlandiya	10	43	252,7	17
Hollanda	10	93,7	807,1	11,6
İsviçre	10	70,1	573,9	12,2
İngiltere	9	60,3	2.391,7	2,5
TOPLAM	246	1,704	33.944,9	5

Tablo 1: ICA-300 2012 Yılı Listesinde Yer Alan Kooperatiflerin Ülke Ekonomilerindeki Yeri (Kaynak: ICA, Dünya Bankası)

JAPON'YADA TÜKETİM KOOPERATİFLERİNİN KURULUŞU ve TOYOHİKO KAGAWA

Japonya'yı bugünlere taşıyan kooperatifçilik hareketinin önderlerinden biri, çoğumuzun ismini dahi duymadığı Japon tüketim kooperatiflerinin babası Toyohiko Kagawa'dır.

Kobe'de 1888'de doğan T.Kagawa, genç yaşlarda ailesini kaybetmesinin ardından yaşamını sosyal reformist, işçi hakları savunucusu olarak sürdürmüştür.

O, yaşamı boyunca toplumsal konularda çalışmalar yürütmüştür.

Kagawa, savunduğu görüşler doğrultusunda mücadele etmiş ve kitaplar yazmıştır.

Görüşlerini toplum ile paylaştı.

Bebek ölümlerinin yaşandığı ve yoksulluğun

kol gezdiği gecekondu bölgelerinde fakirlere yardım etmek için kooperatifçilik hareketine öncülük etti.

Kagawa, görüşleri doğrultusunda yazdığı **“Kardeşlik Ekonomisi”** adlı kitabıyla kooperatif hareketini barış hareketiyle birleştirmiş yeni bir kavram ortaya koymuştur.

Daha da önemlisi dünyanın daha çevre sorunlarını tanımadığı ve bilmediği dönemlerde çevre koruma önlemlerini Japonya gündemine getirmiştir. Japonya'daki toprak erozyonu sorununa karşı çiftçileri harekete geçirmiştir.

Ayrıca, İnsan ve hayvanların beslenmesi için ve ileriye dönük olarak, meyve ağaçları dikimi konusunda toplumu yönlendirmeye çalışmıştır.



Resim 3: Japon Tüketim Kooperatiflerinin Kurucusu; Toyohiko Kagawa(1888-1960)

2. Dünya Savaşı'ndan sonra Kagawa, Japon geçiş hükümetine danışman oldu.

Kagawa, Japon kooperatifçilik hareketinin lider kişilerinden biri olarak kalmayıp, düşünceleri ile dünyanın birçok ülkesindeki insana yol göstermiştir.

O, yaşamı süresince sürdürdüğü mücadele ortamı içinde kooperatiflerin kurulmasına öncülük etti.

Savaş sonrasında Japon Kooperatif Birliği'ni

organize etti.

1951 yılında Japon Tüketim Kooperatifleri Birliği'ni kurdu ve hayata veda ettiği 1960 yılına kadar başkanlığını yürüttü.

Kagawa'nın kurduğu tüketim kooperatifleri bugün hala pazarın %30'unu oluşturmaktadır.

KOOPERATİF SEKTÖR SATIŞI	TARIM SEKTÖRÜNDEKİ PAYI(%)
Pirinç	94
Arpa	80
İpek Böceği	60
İşlenmiş İpek	71
Patates	65
Şeftali	63
Üzüm	61
Hayvan Yemi	50
Araç, Gereç, Gübre	90

Tablo 2: Japonya'da Kooperatiflerin Tarım Ürünlerinin Sektör İçindeki Payları (Kaynak: ILO Kooperatif and Information-2012)

JAPONYA'DA SAĞLIK HİZMETLERİNDE KOOPERATİFÇİLİK UYGULAMALARI

Japonya'da sağlık kooperatifleri ön plandadır. Hastanelerden dış kliniklerine ve yetişkin günlük bakım merkezlerine kadar değişen sağlık kooperatifleri tesislerini kapsar. Sağlık kooperatiflerinin odak noktası, önleyici bakım ve toplum sağlığı üzerinedir.

81 tane hastane, 351 tane sağlık kliniği, 55 tane dış kliniği, 227 tane evde bakım hizmeti veren hemşirelik merkezi, 375 tane evde bakım destek merkezi ve 297 tane yetişkinlere gündüz bakım hizmetleri sağlayan tesisi ile 117 tane kooperatifi olan bir ülkedir.

Ayrıca bu kooperatiflerin, 280 milyar Yen toplam satışı bulunmakta ve 28.000 'den fazla

bireye tam zamanlı istihdam sağlamaktadır.

Dahası, spor tesisleri ve konut gibi daha fazla alana genişleyerek hizmet sağlayabilmektedir. Hatta uluslararası sağlık çalışmalarına da katılmaktadırlar.

SONUÇ

Japonya gibi dünyanın önde gelen kapitalist ülkesinde neredeyse her şehirde, her köyde ve her köşede ortaklarına ve Japon halkına hizmet eden kooperatife rastlanır.

Yereldeki üreticilerin ürünlerinin de bu marketlerde satıldığına şahit olursunuz.

Hatta bazı kooperatif marketlerinde üreticilerin kendi ürünlerinin fiyatlarını kendilerinin belirlediğini görürsünüz.

Toyohiko Kagawa'nın yaşamı boyunca yaptığı eylemleri, yazdığı eserleri ve kurduğu kooperatifleri ile Japon halkına ve dünyaya verdiği temel mesaj aslında bir kardeşlik ekonomisidir.

Zengini daha zengin yapmaktan çok, aç ve yoksul halkın zenginleşmesi, toplumda refah seviyesinin artırılmasıdır. **“Hepimiz birimiz, birimiz hepimiz için”** çalışması anlayışıdır. Yani işaret edilen kooperatifçiliğin ilkeleridir.

Japonya'da kooperatifler, geçmişte gösterdikleri başarıları bugün de göstermektedir.

Yakın tarihte yaşanan deprem, tsunami ve nükleer felaketin yaralarını kısa zamanda sardılar ve dünyaya örnek oldular.

İşte Japonya'nın onca deprem ve ağır 2. Dünya savaşı yaşamışken bugün ulaştığı düzey bu yardımlaşma duygusunun sonucudur.

KAYNAKÇA

• <http://istuniv.dergipark.gov.tr/download/article-file/9720>(Erişim Tarihi:18.11.2016)

• <http://www.sur.coop/roportaj.aspx?id=1>(Erişim Tarihi:18.11.2016).

• www.dw.com/tr/japonyanın-ekonomide-sagladigi-basari(Erişim Tarihi: 18.11.2016).

• <http://www.tarimkoop.org.tr/86.html> (Erişim Tarihi:18.11.2016).

• <http://www.kto.org.tr/d/file/kooperatifcilik.pdf>(Erişim Tarihi:18.11.201).

• <http://blog.milliyet.com.tr/japon-kooperatifcilik-hareketi-ve-toyohiko-kagawa/Blog/?BlogNo=390914>(Erişim Tarihi:01.12.2016).

• <http://gtud.org/yazi/3621>(Erişim Tarihi:01.12.2016).

• <http://akademikperspektif.com/2015/06/27/buyuk-santracna-japonya>(Erişim Tarihi:06.12.2016).

• <http://kooperatifhaber.blogspot.com.tr/2012/12/japon-kooperatifcilik-hareketi-ve.html>(Erişim Tarihi:06.12.2016).

• <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0017476.pdf>(Erişim Tarihi:07.12.2016).



KOOPERATİFLERDE ORTAKLIĞIN KAZANILMA VE SONA ERME HALLERİ

Özdem SATICI TOPRAK*

I - GİRİŞ

Kooperatifler en az yedi gerçek veya tüzel kişi tarafından kurulabilen daha çok mesleki dayanışma ve işbirliği amacı güden teşekküllerdir.

Halen ülkemizde 79.486 adet kooperatif faaliyet göstermekte olup, bu kurumların % 74'ü Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'na, % 16'sı Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı'na ve % 10'u da Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na bulunmaktadır.¹

Kooperatif türleri bakımından sayıca en fazlası Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'na; ortak sayısı bakımından ise yapı kooperatiflerinin hacimli olmasından dolayı Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na bağlı olmaktadır.

Ortaklık, kooperatifle onu oluşturan gerçek ve tüzel kişiler arasındaki ilişkiyi tanımlayan kooperatiflere özgü bir tanım olup, bu tanım dernek ve/veya ticaret şirketlerinden farklı bir anlam taşımaktadır.

* Gümrük ve Ticaret Başmüfettişi Gümrük ve Ticaret Bakanlığı

1) Bkz. [http://koop.gtb.gov.tr/data/52ce773b487c8e3b38d8fa65/Koop-%C4%B0statistik%2010%2001%20\(2\).pdf](http://koop.gtb.gov.tr/data/52ce773b487c8e3b38d8fa65/Koop-%C4%B0statistik%2010%2001%20(2).pdf)

2) Örneğin Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü'nce hazırlanan "Esnaf Sanatkarlar Kredi ve Kefalet Kooperatifi" örnek ana sözleşmesinde kuruluş için en az 100 ortağın bir araya gelmesinin şart olduğu belirtilmiştir.

II-KOOPERATİFLERDE ORTAKLIK SIFATININ KAZANILMASI

Kooperatiflerin kuruluşunda en az yedi ortağın bir araya gelmesi gerekmektedir.

Bazı hallerde ilgili Bakanlık tarafından bu sayıdan fazla ortağın katılımı

aranmakla birlikte,² belirttiğimiz sayıdan az ortakla kooperatif kurulması mümkün bulunmamaktadır.

Kooperatiflerde birden fazla yolla ortaklık sıfatının kazanılması mümkün olup, bu yollardan biri ortağın kooperatifin kuruluşunda yer alarak kurucu ortak sıfatını kazanabilmesidir.

Esas itibarıyla ortak olmak isteyen gerçek veya tüzel kişilerin kooperatif ana sözleşmesini bütün hak ve ödevleriyle birlikte kabul ettiklerini belirten bir dilekçe ile yönetim kuruluna başvurması ve bu başvurunun yönetim kurulunca kabul edildiğini gösterir bir karar alınması ile kişi ortaklık sıfatını kazanmaktadır. (KK Md.8/1)

Bununla birlikte bazı hallerde yönetim kurulunca kişinin ortaklığa kabulü hakkında açık bir karar alınmamakta, ancak ortak tarafından kooperatife ödemelerde bulunmakta ve yönetim kurulunca da bu ödentiler kabul edilerek kayıtlara işlenmektedir.



Ayrıca bu kişiler kooperatif genel kurul toplantılarına davet edilmekte; böylece Yargıtay tarafından verilen birçok kararda olduğu gibi bir nevi zımni (eylemlî) ortaklık kabulü gerçekleşmiş olmaktadır. ³

Kooperatiflerde ortaklık sıfatını kazandıracak hallerden bir diğeri de devir suretiyle ortaklık payının edinilmesidir.

Kooperatifler Kanunu'nda ortaklığın devrinin mümkün olduğu belirtilmiş olmakla birlikte özellikle ortaklığın kişinin mesleğine bağlı olduğu bazı kooperatif türlerinde ortaklığın devrine sınırlama getirilmiştir. (KKD Md.14/3)

Örneğin tarım satış kooperatifleri ana sözleşmesinde ortaklığın ancak ortağın belirli derecedeki hısımlarına devir imkanı sağlanmış,⁴ ancak tüm kooperatiflerde devrin geçerli olabilmesi, ortaklığı devralacak kimsenin ortaklık şartlarını taşımasına bağlı kılınmıştır.

Hatta ortaklığın devrinde yönetim kurulunun ortaklık şartlarını taşıyan kişiyi ortaklığa kabul etmemesi yönünde bir irade göstermesine de kanunen cevaz verilmemiştir. (KK Md.14/3)

Dolayısıyla, ortaklığı devralacak kişinin ana sözleşmede yazılı ortaklık şartını taşıması koşuluyla ortaklığın devrinin de kooperatiflerde ortak olma yolları arasında olduğu görülmektedir. Yine diğeri bir ortak olma yolu, ortaklığı miras yoluyla edinmekten geçmektedir.

Esasında yasal düzenlemede ortağın ölümü ile ortaklığın sona ereceği hüküm altına alınmış olmakla birlikte ölen ortağın mirasçılarının kooperatifte ortak olarak kalabilmesi yönünde ana sözleşmede düzenleme yapılmasına imkan sağlanmıştır.(KK Md. 14/1)

3) Örneğin Y.11.HD.T.27.09.1977, E.77/3206. K.77/3795, Y.11.HD.E.1780, K.1860, T.23/03/1989 şeklindeki kararlar

4) Bkz. <http://koop.gtb.gov.tr/data/547ee4c7f293707fc8618bc3/TARIM%20SATI%C5%9E%20KOOP.pdf>

5) YHGK'nın, 05/12/2001 tarih ve E.11-1063, K.1114 sayılı Kararı.

Yargıtay 11. HD.'nin, 16/03/2006 tarih ve E.2005/2666, K.2006/2698 sayılı Kararı.

Buna göre bir ortağın ortaklığı ölümü ile sona erecek olmakla birlikte, şayet o kooperatifin ana sözleşmesinde ortağın mirasçılarının ortaklığı sürdürülebilmesine imkan tanıyan düzenleme mevcut ise bu halde bu ortağın talebi halinde ortaklık devam ettirilebilecektir.

Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından tanzim edilen örnek ana sözleşmelerdeki hükümler de bu yönde olup, ölen ortağın kanuni mirasçılarının üç ay içinde kooperatife başvurmaları halinde ortaklığın hak ve yükümlülüklerinin mirasçılar lehine devam edeceği belirtilmiştir.

Ancak, Yargıtay tarafından verilen kararlarda ana sözleşmede yazılı süre içinde, mirasçıların söz konusu ortaklığı devam ettirip ettirmeme yönündeki taleplerinin alınması için kooperatif yönetim kurulunun hareketsiz kalamayacağı, bu hususun netleştirilmesi için kooperatif yönetim kurulunun kanuni mirasçıları uyarması gerektiği ifade edilmiştir. ⁵

Belirtmek gerekir ki miras yoluyla ortaklığın devamı için varislerin mirası reddetmemiş olmaları ve ana sözleşmede yazılı ortaklık şartlarını taşımaları gerekmekte olup, mirası reddetmiş veya kooperatif ana sözleşmesinde yazılı şartları taşımayan kişilerin ortaklığı devam ettirmelerine imkan bulunmamaktadır.

Kooperatifler Kanunu'nda yer alan Kooperatif ortaklığı edinmenin bir diğeri yolu uygulamada hemen hemen hiç karşılaşılmayan taşınmaz veya görev karşılığı ortaklık olup, buna göre ortaklık sıfatı bir görev veya hizmetin yerine getirilmesine veya bir taşınmazın mülkiyetine bağlı hakların kullanılmasına bağlı kılınmış ise ortaklığın görevin bitmesi veya taşınmazın devrinden sonra da sürmesine yönelik hükümler ana sözleşmeye konulabilecek; böylece bu yolla da ortaklık sıfatı kazanılabilecektir.(KK Md.15)

III - ORTAKLIĞIN SONA ERME HALLERİ

Uluslararası Kooperatifler Birliği'nce (ICA) kabul edilen kooperatifçilik ilkeleri arasında



yer alan açık kapı ilkesinin bir gereği olarak kooperatif ortaklığına girmek kadar çıkmak da ortağa ait temel haklar arasındadır.

Ortakların çıkışı belirli bir süre ile sınırlandırılabilir de bu hakkı tamamen ortadan kaldıracak düzenlemelerin geçerliliği bulunmamaktadır.(KK Md.11)

Bununla birlikte ortaklığın sona erme halleri iradi sebeplerle olabileceği gibi irade dışı nedenlerle de gerçekleşebilecektir.

Her ortağın hesap yılı bitmeden en az 6 ay önceden haber vermek suretiyle çıkma hakkını kullanması mümkün olup, ana sözleşme ile daha kısa süre belirlenmesi mümkündür.(KK Md.10,12)

Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'nca tanzim edilen örnek ana sözleşmelerde bu süre bir ay olarak belirlenmiş olduğundan ana sözleşmesi bu şekilde olan ve 1 Ocak-31 Aralık hesap dönemini kullanan kooperatiflerde ortakların hesap yılı sona ermeden en az bir ay evvelki tarih olan Kasım ayı sonuna kadar çıkma talebini kooperatife iletmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Yukarıda belirttiğimiz istifa yöntemi haricinde ortağın bu sıfatını sona erdiren işlemlerden bir diğeri çıkarılma veya diğer adıyla ihraç mekanizmasıdır.

Ortağın iradesine dayanmayan bu işlemde ana sözleşmede belirtilen bazı şartların oluşumu halinde kooperatif tarafından ortağın ortaklığı sona erdirilmektedir.(KK Md.16)

Bu gibi hallerde ortağın çıkarılma kararı aleyhine itiraz veya iptal davası açma gibi hakları bulunmakta olup, ortak hakkındaki ihraç kararı kesinleşinceye kadar hak ve yükümlülükler devam etmektedir.

Buna göre, hakkında ihraç kararı verilen ortağa bu karar tebliğ edildikten sonra ortak tarafından bu karara karşı yapılacak ilk genel kurula itiraz veya karara karşı iptal davası açma yollarından biri tercih edilecek; genel kurulun ihraç kararını onaylaması halinde de ortağın bu kararı yargı makamlarına taşınması söz konusu olabilecektir.

Ortak hakkındaki ihraç kararının kesinleşmesi, tüm bu süreçlerin tamamen sona ermesi; örneğin ortak ihraç kararı hakkında dava açmış ise bu sürecin temyiz aşaması dahil olmak üzere tamamlanmış olması gerekmektedir.

Yine ortağın ortaklık sıfatını ortadan kaldıran gayri iradi sebeplerden biri de ortağın ölümüdür.(KK Md.14/1)

Her ne kadar, ortağın ölümü yerine geçecek mirasçılar açısından ortaklığa giriş yollarından biri olsa da ortağın kendisi açısından ortaklığın sona ermesi anlamına gelmekte; daha önce de ifade ettiğimiz üzere ana sözleşmesinde ortaklığın ölümden sonra sürdürülebileceğine yönelik hüküm bulunmayan kooperatiflerde bu ortaklık ölüm hali ile birlikte tamamıyla ortadan kalkmaktadır.

Aynı şekilde ortaklık sıfatı kazandıran devir işlemi ortaklık payını devir alan kimse için ortaklığa giriş nedeni iken devir eden ortak açısından ortaklığın sona ermesi anlamına gelmekte; taşınmaz/görev karşılığı ortaklıkta da ortaklık sıfatı bu işlemlere bağlı kılındığından dolayı bu hallerin son bulması ile ortaklık sıfatı da ortadan kalkacaktır.

Kanuna göre ortaklıktan çıkarmaya esas itibariyle genel kurul yetkilidir.

Bunun için yönetim kurulunun karar defteri üzerine çıkarma kararı alarak, genel kurul gündemine koyması ve genel kurulun da çıkarma kararı vermesi gerekir.

Ancak, ana sözleşme ile çıkarılanın genel kurula başvurma hakkı saklı kalmak üzere bu hususta yönetim kurulu da yetkili kılınabilmektedir.

Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'nca düzenlenen örnek ana sözleşmelerde bu yetki yönetim kuruluna tanınmış olup, ortak yönetim kurulunun bu kararına karşı ya yönetim kurulunun çıkarma kararının kaldırılması için genel kurula başvurabilir ya da doğrudan mahkemeye itiraz davası açabilir.

Ancak, yönetim kurulunca verilen çıkarma kararına karşı hem genel kurula itiraz hakkı ve hem de mahkemeye itiraz davası açma hakkı birlikte kullanılamaz.

IV - SONUÇ

Kooperatifler Kanunu'nda ortaklığın sona ermesi ile ilgili olarak yer alan düzenlemelerden biri de sermaye yükümleri ve sair ödemelerini (aidat vb.) yerine getirmeyen ortakların ortaklığının kendiliğinden düşeceğine yönelik düzenlemedir.(KK Md.27)

Bunagöre,Ortaklığın kendiliğinden düşebilmesi için ortağın parasal yükümlülüklerini belirli bir süre geciktirmiş olması, kooperatifin ortaktan ödemelerini ifa etmesini yazılı bir şekilde ve belirli bir süre vererek iki defa talep etmiş olması, ikinci talepten itibaren bir aylık süre içinde borcun ödenmemiş olması gerekmektedir.

Kanun'da bu durumdaki ortağın ortaklığının kendiliğinden düşeceği hüküm altına alınmış olmakla birlikte öğretide bu gibi hallerde dahi yönetim kurulunun ortağın ortaklığının sona erdiğine ilişkin karar alması ve bu kararı ortağa tebliğ etmesi gerektiği benimsenmiştir.⁶

Esasında ortaklıktan çıkarmanın özel bir halini düzenleyen ortaklığın kendiliğinden düşmesi, ortağın itiraz ve dava açma yollarını kapamakta bu nedenle de uygulamada işlerliği bulunmamakta, öğretide de zaten bu hüküm yerine mali yükümlülüklerini yerine getirmeyen ortakların ortaklıktan çıkarılmasına yönelik hükümler işletilmektedir.

Kooperatiflerin gönüllü birliktelikler olmasının doğal bir sonucu olarak, kooperatif ortaklığına giriş ve çıkış serbestisi bulunmaktadır.

Gerçek veya tüzel bir kişi kooperatife girmeye zorlanamayacağı gibi ortaklıktan ayrılmak isteyen bir kimsenin de bu hakkı bertaraf edilemeyecektir.

Kooperatiflerde kurucu ortak olma, kurulmuş bir kooperatife başvurmak suretiyle ortaklığa girme, miras yoluyla ortak olma, ortaklık devir alma ve taşınmaz/görev karşılığı ortaklık gibi yollarla ortak olunabilmekte; istifa, ihraç gibi işlemlerin yanında ölüm, devir gibi diğer nedenlerle de ortaklık hali sona erebilmektedir.

Yasada ayrıca ortaklığın kendiliğinden sona ermesi yönünde de düzenlemelere yer verilmiş olmakla birlikte, söz konusu hükmün işlerliği ve uygulama alanı bulunmadığı bilinmektedir.

Söz konusu düzenleme, ortaklıktan çıkarmanın özel bir halini düzenlemekte olduğundan esasen yasada ortaklığın kendiliğinden yok olması ile ilgili bir hükme ihtiyaç olmadığı düşünülmektedir.



6) Bkz. Y.11.HD.E.1978/923, K.1978/1454
T.23/03/1978, Y.11.HD.E.614, K.711,
T.13.02.1984

KOOPERATİFLERDE YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNE SEÇİLEBİLMEK İÇİN GEREKEN ŞARTLAR

Mustafa YAVUZ*

1. GİRİŞ

1163 sayılı Kooperatifler Kanununa¹ (KoopK) göre kooperatiflerin organları; genel kurul, yönetim kurulu ve denetim kuruludur.

Yönetim kurulu, kanun ve anasözleşme hükümleri içinde kooperatifin faaliyetini yöneten ve onu temsil eden icra organıdır.

Söz konusu kurul yapı itibarıyla daimi, kanuni ve zorunlu bir kurul organdır.

En az üç üyeden oluşan yönetim kurulu, kooperatif ortakları arasından genel kurulca en fazla dört yıl için seçilir.

Kooperatiflerde yönetim kurulu üyesi olabilmenin şartları KoopK'da detaylı bir şekilde düzenlenmiştir.

Bunun yanında, kooperatifin amaç ve konusuna uygun olarak anasözleşmede de yönetim kurulu üyeliğine seçilme koşullarına yer verilebilir.

Ancak, Kanuna aykırı olacak şekilde anasözleşmeye seçilme şartları konulamaz.

Bu durumda, yönetim kurulu üyeliğine seçileceklerin KoopK'da ve anasözleşmede öngörülen şartlara sahip olması gerekir.

*Gümrük ve Ticaret Başmüfettişi

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

Aksi takdirde ilgili kişiler yönetim kurulu üyeliğine aday olamaz ve seçilemezler. Bununla birlikte, gerekli şartları taşımadıkları halde seçilenler ile sonradan kaybedenlerin görevlerine yönetim kurulunca son verilir.

Bu çalışmada, KoopK hükümleri çerçevesinde, kooperatiflerde yönetim kurulu üyeliği için gereken şartlar tüm yönleriyle irdelenmiş ve değerlendirilmiştir.

2. YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN SAHİP OLMASI GEREKEN ŞARTLAR

2.1. Türk Vatandaşı Olmak

Kooperatiflerde yönetim kurulu üyelerinin Türk vatandaşı olması zorunludur (KoopK md. 56/I-1).

Yabancı uyruklular, Türkiye'de ikamet ediyor olsa dahi yönetim kurulu üyesi olamazlar.

Yönetim kurulu üyeliği için Türk vatandaşı olmak yeterli olup, vatandaşlığın ne şekilde kazanıldığına bir önemi yoktur.

Öteyandan, kooperatif yönetim kurulu üyelerinin Türk vatandaşı olması zorunlu olmakla birlikte, Kanunda üyelerin yerleşim yerinin Türkiye'de bulunması şartı öngörülmemiştir.

Bu durum karşısında, Türk vatandaşı olmasına karşın, yerleşim yeri yurtdışında bulunan



kişilerin yönetim kurulu üyesi olmasının önünde teorik olarak bir engel yoktur.

Ancak, yönetim kurulu üyelerinin, kendilerine verilen görev ve yetkileri gereği gibi ifa edebilmesi için Türkiye’de ve hatta kooperatif merkezinin bulunduğu yerde ikamet etmesi önemli ve hatta gereklidir.

2.2. Kooperatif Ortağı Olmak

KoopK’nın 55/II. maddesi uyarınca, yönetim kurulu üyelerinin ve yedeklerinin kooperatif ortağı olması şarttır.

Genel kurulun yapıldığı tarih itibarıyla kooperatif ortağı olmayanlar, yönetim kurulu üyeliğine aday gösterilemezler ve seçilemezler.

Sonradan bu sıfatı kazanmış olsalar dahi durum aynıdır.

Bir başka ifadeyle, genel kurulun yapıldığı tarihte ortak olunmamakla birlikte, bu sıfatın sonradan kazanılmış olması yönetim kurulu üyeliğine sıhhat kazandırmaz.

Bu durumda ortaklık şartı, göreve başlayabilmek için değil, doğrudan doğruya yönetim kurulu üyeliğine seçilebilmek için aranmaktadır.

2.3. Medeni Hakları Kullanma Ehliyetine Sahip Bulunmak

KoopK’nın 56. maddesinde, yönetim kurulu üyeleri için aranan şartlar arasında, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip bulunma gibi şart yer almamaktadır.

Bununla beraber, bir önceki bölümde belirtildiği üzere, yönetim kurulu üyelerinin kooperatif ortağı olması şarttır.

Kooperatif ortaklığına girmek için de gerçek

2) Yargıtay 11. H.D.’nin 06.07.1978 tarihli ve E.1978/3526, K.1978/3591 sayılı; 25.10.1990 tarihli ve E.1990/6933, K.1990/6886 sayılı kararları.

3) 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

4) 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, 08.12.2001 tarihli ve 24607 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

kişilerin medeni hakları kullanma yeterliliğine sahip olması gereklidir (KoopK md. 55/II, 8/I).

Buradan hareketle, yönetim kurulu üyelerinin medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olmasının şart olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Kaldı ki, ilgili bakanlıklar tarafından hazırlanan örnek anasözleşmelerde de yönetim kurulu üyelerinin “**medeni hakları kullanma ehliyetine sahip bulunması**” gerektiği ayrıca ifade edilmektedir.

Öğretide, kooperatif ortaklarının “**fiil ehliyeti**”ne sahip olması gerektiği hususunda ittifak olmakla birlikte, bu fiil ehliyetinin “**tam fiil ehliyeti**” olarak mı anlaşılması gerektiği, yoksa ehliyeti veya ehliyetsizliği sınırlandırılmış kişilerin de bu kapsamda düşünülüp düşünülmeceği tartışma konusu olmuştur. Yargıtay’ın² görüşü ise kooperatif ortaklarının ve dolayısıyla yönetim kurulu üyelerinin tam ehliyetli olması gerektiği yönündedir.

Durum böyle olmakla birlikte, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun³ (TTK) 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmesiyle söz konusu tartışmalar da sona ermiştir.

Zira KoopK’nın 98. maddesi yollamasıyla kooperatifler hakkında da uygulanan TTK’nın 359/III. maddesinde, “**(Anonim şirket) yönetim kurulu üyelerinin ve tüzel kişi adına tescil edilecek gerçek kişinin tam ehliyetli olmaları şarttır.**” denilmektedir.

Bahsi geçen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, hali hazırda kooperatif yönetim kurulu üyelerinin tam ehliyetli olması gerekmektedir.

Bir kişinin tam ehliyetli olmasından ne anlaşılması gerektiğini cevaplayabilmek için 4721 sayılı Türk Medeni Kanununa⁴ (TMK) müracaat etmek uygun olacaktır.

Mezkûr Kanuna göre bir kişinin tam ehliyetli olabilmesi için üç şartı bir arada taşıması gerekmektedir.

Bu şartlar; kişinin ayırt etme gücüne sahip (**mümeyyiz**) olması (**yaşının küçüklüğü yüzünden veya akıl hastalığı, akıl zayıflığı ya**



da bunlara benzer sebeplerden biriyle akla uygun biçimde davranma yeteneğinden yoksun olmaması), ergin (**reşit**) olması (18 yaşını doldurmuş olması veya evlenme ya da mahkeme kararıyla ergin kılınmış olması) ve kısıtlı (mahcur) olmamasıdır.

Bu halde medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olmayan küçük ve kısıtlılar, bir başka ifadeyle velayet ve vesayet altında bulunanlar kooperatiflerde yönetim kurulu üyesi olamayacağı gibi onların temsilcileri ve vekilleri de bu kişiler adına yönetim kurulu üyesi olma hakkına sahip değildir.

2.4. Aynı Türde Başka Bir Kooperatifin Yönetim Kurulu Üyesi Olmamak

Yönetim kurulu üyeliğine seçilecek olan kimselerin, aynı türde başka bir kooperatifte yönetim kurulu üyesi olmaması gerekir (KoopK md. 56/I-2). Kooperatif türlerinin belirlenmesinde anasözleşmede gösterilen ve unvanlarına da yansıyan amaç ve çalışma konularına bakılır.

Örneğin, konut yapı kooperatifi ile turizm geliştirme kooperatifi ayrı tür kooperatiflerdir.⁵

Bu durumda bir kimse, örneğin iki ayrı konut yapı kooperatifinde ve aynı zaman diliminde yönetim kurulu üyeliği yapamaz.

Buna karşın, motorlu taşıyıcılar kooperatifinde yönetim kurulu üyesi olan bir kişi, aynı zamanda bir tüketim kooperatifinin yönetim kurulunda görev alabilir.

2.5. Kanunda Sayılan Suçlardan Mahkûm Olmamak

Kooperatif yönetim kurulu üyeliğine seçileceklerin belli suçlardan mahkûm olmaması şarttır.

5) Cafer Tayyar Çöklü, Uygulamada Yapı Kooperatifleri, Omaş Ofset, İstanbul 2001, s.309.

6) 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 12.10.2004 tarihli ve 25611 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

Buna göre; Devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçları ile KoopK hükümlerine göre mahkûm olanlar yönetim kurulu üyeliğine seçilemezler (KoopK md. 56/I-3).

Görüldüğü üzere, yönetim kurulu üyeliğine engel suçlar genel itibarıyla 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda⁶ (TCK) öngörülen suçlar olmakla birlikte, KoopK'nın ek 2. maddesinde düzenlenen suçlardan da hüküm giyenlerin yönetim kurulu üyesi olması mümkün değildir.

Örneğin, hesap döneminin bitiminden itibaren altı ay içerisinde yönetim kurulu üyelerinin genel kurulu olağan toplantıya çağırılmaması ve anılan Kanun hükümlerine göre hüküm giymesi halinde artık bu kişi herhangi bir kooperatifin yönetim kurulu üyesi olamayacaktır.

Haklarında yukarıdaki suçlarla ilgili olarak kamu davası açılmış olanların görevleri ilk genel kurul toplantısına kadar devam etmekle beraber, yönetim kurulunca bu durumdaki üyelerin genel kurulca azli veya göreve devamı hakkında karar alınmak üzere yapılacak ilk genel kurul gündemine madde konulur (KoopK md. 56/III).

Buna göre, yönetim kurulu anılan hüküm çerçevesinde hareket ederek yukarıda belirtilen suçlardan dolayı haklarında dava açılması halinde bunun gündeme konulması zorunlu olduğundan, gündemin buna göre belirlendiği ilk genel kurul toplantısında yönetim kurulunun azli veya göreve devamı hakkında karar alınması gerekir.

Ancak, yönetim kurulunun gündeme madde ilavesi hususunda Kanunun emredici hükümlerine aykırı hareket etmesi durumunda, kooperatif ortaklarının KoopK'nın 46/II-III. maddelerine göre hareket etmesi mümkündür.

Gerçekten de, bahsi geçen hükümler kapsamında, 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.

Ayrıca, gündemde olmayan hususlar görüşülemezle birlikte, kooperatife kayıtlı ortakların en az 1/10'unun gündem maddelerinin görüşülmesine geçilmeden önce yazılı teklifte bulunmaları halinde, yönetim kurulu üyeleri ile denetçilerin azli ve yerlerine yenilerinin seçilmesi ile ilgili hususların, genel kurula katılanların yarısından bir fazlasının kabulü ile gündeme alınması şarttır.

2.6. Kasten İşlenen Bir Suçtan Dolayı Hapis Cezasına Mahkûm Olmamak

TCK'da bir takım güvenlik tedbirleri düzenlenmiş olup, bunların başında da kişinin "belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılması" gelmektedir.

Anılan Kanununun 53. maddesinde, kasten işlenen bir suçtan dolayı hapis cezasına mahkûmiyetin bir sonucu olarak kişinin, belirli sürelerde belli hak ve yetkilerin kullanımından yoksun bırakılması öngörülmüş ve yoksun bırakılma halleri beş bent halinde sayılmıştır.

Söz konusu hak yoksunluklarından biri de kişinin "**vakıf, dernek, sendika, şirket, kooperatif ve siyasi parti tüzel kişiliklerinin yöneticisi veya denetçisi olmaktan yoksun bırakılması**" olarak düzenlenmiştir.⁷

Dolayısıyla, hapis cezasına mahkûmiyetin kanuni bir sonucu olarak mahkûm olan kişinin kooperatiflerde yönetici olması yasaktır.

7) TCK md. 53'te hak yoksunlukları seçenekli olarak düzenlenmemiştir. Dolayısıyla hükümlü, bu maddede sayılan hakların tümünden yoksun bırakılır. Bu durumda, kasten işlenmiş olduğu bir suçtan dolayı hapis cezası alan bir kişi, sadece kooperatiflerde yönetici olmaktan değil, aynı zamanda maddede sayılan diğer haklardan da yoksun kalır. İlgili kişi, söz konusu hakları ne doğrudan doğruya ne de temsilcisi aracılığıyla kullanabilir. Ancak belirtelim ki hak yoksunluğu, kooperatiflerde yönetici olmaya ilişkindir; bu durum kooperatiflerin kurucusu veya ortağı olmaya engel değildir. Bu bağlamda, belirtilen şartlar çerçevesinde mahkûm olan kişi, bir kooperatife ortak ise mahkûmiyet boyunca da ortaklığı devam eder ve seçilme hakkı dışında diğer ortaklık haklarını doğrudan veya vekâleten kullanabilir.

Bu halde, kasıtlı olarak işlenen bir suçtan dolayı hüküm giyenler, cezanın infazı tamamlanıncaya kadar kooperatiflerde yönetici veya denetçi olamazlar.

Kooperatiflerde yönetici olma hakkından yoksunluk da dâhil olmak üzere TCK'nın 53/l. maddesinde düzenlenmiş olan hak yoksunlukları, hâkimin takdirine bağlı olmaksızın mahkûmiyetin kanuni bir sonucu olarak uygulanmaktadır.

Bu hususa ilişkin hâkimin bir hüküm kurması (karar vermesi) gerekli değildir.

Diğer taraftan, belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılma tedbirlerinin uygulanabilmesi için failin suçu işlediği sırada 18 yaşını doldurmamış olması gerekir.

Aksi takdirde kişi hakkında söz konusu hak yoksunlukları tatbik olunamaz.

Mahkûmiyete bağlı hak yoksunluğu süresiz değildir.

Bu kapsamda, hem diğer hak yoksunlukları hem de kooperatiflerde yönetici olamamaya ilişkin yoksunluk, hükmün kesinleşmesi (hapis cezasının fiilen infazına başlama tarihi) ile birlikte başlar ve mahkûm olunan cezanın infazının tamamlanmasına kadar devam eder.

İnfazın tamamlandığı tarih itibarıyla de hiçbir işleme gerek kalmaksızın hak yoksunluğu kendiliğinden ortadan kalkar.

Kasıtlı bir suçtan dolayı mahkûmiyete bağlı olarak infazın başlamasıyla birlikte ilgili kişinin kooperatiflerdeki yönetim kurulu üyeliği de kendiliğinden düşer ve infaz devam ettiği sürece yönetim kurulu üyeliğine seçilemez.

Öte yandan, kooperatif yöneticiliği de dâhil olmak üzere TCK'nın 53/l. maddesinde sayılan hak ve yetkilerden birinin kötüye kullanılması suretiyle işlenen suçlar dolayısıyla hapis cezasına mahkûmiyet halinde, ayrıca cezanın infazından sonra işlemek üzere, hükmolunan cezanın yarısından bir katına kadar bu hak ve yetkinin kullanılmasının yasaklanmasına da mahkeme tarafından karar verilir.

Bu halde, kooperatif yöneticiliği görevinin kötüye kullanılması veya bu görevin yerine getirilmesi sırasında görevle bağlantılı olan yetkinin kötüye kullanımı sonucu işlenen suçlar (*güveni kötüye kullanma, nitelikli dolandırıcılık, hileli iflas, kooperatifler hakkında yanlış bilgi, kooperatife ait özel belgede sahtecilik suçları gibi*) nedeniyle hapis cezasına mahkûmiyet halinde, kanuni hak yoksunlukları dışında, kötüye kullanılan hak ve yetki de (kooperatiflerde yönetici olmak da) cezanın infazı sonrasında da belli bir süreliğine yasaklanır.

2.7. KoopK'nın Ek 3. Maddesindeki Şartları Sağlamak

KoopK'nın ek 3. maddesi uyarınca, kooperatifler ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyelerinin; bu kooperatiflerin ve üst kuruluşlarının hissedarı oldukları şirketlerde, katıldıkları vakıflarda ve diğer teşekküllerde yönetim kurulu üyesi veya denetçi olması ve personel olarak yahut başka bir şekilde ücretli görev alması yasaktır.

Sayılan diğer görevleri bulunmasına rağmen kooperatif ve üst kuruluşlarında yönetim kurulu üyesi olarak seçilenler, seçildikleri tarih itibariyle diğer görevlerinden ayrılmak zorundadır.

Bu görevlerinden ayrılmayanların yönetim kurulu üyeliğine seçilmelerine ilişkin işlemler hükümsüzdür.

Seçildikten sonra söz konusu diğer görevleri edinen kooperatif ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyelerinin sonradan edindikleri görevlere ilişkin seçimle veya görevlendirme işlemleri ile sözleşmeler de hükümsüzdür.

Yönetim kurulu üyeliğine seçimle işlemleri bu şekilde hükümsüz olanların yerlerine yedekleri çağrılır.

Belirtilen hususlara ilişkin aykırı uygulamalar denetçiler tarafından araştırılır.

8) 6762 sayılı mülga Türk Ticaret Kanunu, TTK'nın 1533. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

Bu halde, yönetim kurulu üyeliğine seçilenlerin, KoopK'nın ek 3. maddesine aykırı bir durumunun da bulunmaması gerekir.

2.8. Örnek Anasözleşmelerde Yer Alan Seçilme Şartlarını Haiz Olmak

İlgili bakanlıklar tarafından hazırlanan örnek anasözleşmelerde KoopK'da öngörülen seçimle şartlarından ayrı ve farklı olarak bazı şartlar da yer almaktadır.

Bu şartlar; **'aynı zamanda kooperatifte denetçi olmamak'** ve **'aynı zamanda diğer yönetim kurulu üyelerinden birinin eşi olmamak ve birbirleri ile ikinci derece dâhil kan ve kayın hısımlığı bulunmamak'**tır.

Esasen, aynı zamanda denetçi olmamak şartının dayanağı, KoopK'nın 98. maddesi yollamasıyla kooperatifler için de geçerli olan 6762 sayılı mülga Türk Ticaret Kanununun ⁸ 347/IV. maddesi idi.

Ancak, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren TTK'da anonim şirketlerde denetim sistemi değiştirilmiş ve denetçiler şirket organı olmaktan çıkartılmıştır.

Mevcut durumda, söz konusu yasağın, TTK'da bir karşılığı bulunmamasıyla birlikte, ilgili anasözleşme hükmünün Kanuna aykırı olmaması ve halen denetim kurullarının kooperatiflerin organları arasında yer alması nedeniyle söz konusu anasözleşme kuralı hâli hazırda uyulması gereken bir şart niteliğindedir. Bu durumda, yönetim kurulu üyelerinin aynı kooperatifte ve aynı zamanda denetçi olması yasaktır.

Son zamanlarda hazırlanan örnek anasözleşmelerde öngörülen bir diğer şart, aynı zamanda diğer yönetim kurulu üyelerinden birinin eşi olmamak ve birbirleri ile ikinci derece dâhil kan ve kayın hısımlığı bulunmamaktır.

Bahsi geçen şart kapsamında, eşler, baba ile oğul, dede ile torun, kardeşler ve kayınbiraderler aynı kooperatifte ve aynı zamanda yönetim kurulunda birlikte görev yapamazlar.



Bir şekilde yönetim kurulu üyeliğine seçilmiş olsa bile mümkün olan en kısa zamanda bunlardan birinin üyelikten ayrılarak yerine yedeğinin gelmesi gerekir.

Öte yandan, KoopK'da öngörülmemekle birlikte, örnek anasözleşmelere göre yönetim kurulu üyeliğine seçilen tüzel kişilerin temsilcilerinin, gerçek kişi yönetim kurulu üyeleri için aranan koşullara sahip olması şarttır.

Bu durumda, tüzel kişi yönetim kurulu üyelerinin temsilcilerinin de bu çalışmada sayılan nitelikleri haiz olması gerekmektedir.

Tek istisnası ise kooperatif ortaklığıdır.

Zira tüzel kişilerin temsilcilerinin kooperatif ortağı olması zorunlu değildir; üçüncü bir kişi de yönetim kuruluna seçilen tüzel kişiyi temsil edebilir.

Son olarak belirtelim ki, yönetim kurulu üyeliği için gereken şartları, sadece yönetim kuruluna asıl olarak seçilenler değil, aynı zamanda yedek olarak seçilenlerin de taşıması lazımdır.

3. ÜYELİK ŞARTLARININ DENETÇİLER TARAFINDAN ARAŞTIRILMASI

KoopK'nın 56/II. maddesinde; **“Üyelik şartları denetçiler tarafından araştırılır. Bu şartları taşımadıkları halde seçilenler ile sonradan kaybedenlerin görevlerine yönetim kurulunca son verilir.”** denilmektedir.

Söz konusu görev, kanunda öngörülen ve kooperatifin denetçileri tarafından yapılması gereken zorunlu bir görevdir.

9) 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 04.02.2011 tarihli ve 27836 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

10) Ersin Çamoğlu, Ünal Tekinalp, Reha Poroy, Ortaklıklar ve Kooperatif Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2003, s.313.

11) Ali Haydar Yıldırım, Türk Ticaret Kanunu Tasarısına Göre Limited Ortaklık Müdürünün Hukuki Durumu, Güncel Yayınevi, İzmir 2008, s.13-14.

Bu görevi yerine getirmeyen denetçiler için anılan Kanunda cezai sorumluluk öngörülmüştür.

Zira üyelik şartlarını araştırma görevini yerine getirmeyen kooperatif ve üst kuruluşlarının yönetim kurulu üyeleri, bir aydan altı aya kadar hapis ve otuz günden üçyüz güne kadar adli para cezası ile cezalandırılırlar (KoopK ek md 2/3).

Diğer taraftan, KoopK'da veya anasözleşmede gösterilecek diğer bir sebeple yönetim kurulu toplantı nisabını kaybederse, boşalan yönetim kurulu üyeliklerine yönetim kurulu üyeleri tarafından gecikilmeksizin yeteri kadar yedek üye çağrılır (KoopK md. 56/IV).

4. GEREKLİ ŞARTLARI SAĞLAMADAN YÖNETİM KURULU ÜYELİĞİNE SEÇİLENLERİN DURUMU

Kanunun öngördüğü niteliklere sahip olmayanların, kooperatif yönetim kurulu üyeliğine atanmasına ilişkin işlem hukuken geçersizdir.

Yönetim kurulu üyeliğine bilerek veya bilmeyerek gerekli niteliklere sahip olmayan birinin atanması durumunda seçim kararı, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun⁹ 27/1. maddesi bağlamında **“kanunun emredici hükümlerine aykırılık”** nedeniyle kesin hükümsüzdür (batıldır).

Ticaret sicili müdürü, böyle bir kararın tescilini reddetmekle yükümlüdür.

Eğer ki, karar bir şekilde tescil olunmuşsa, başta ortaklar ve alacaklılar olmak üzere her ilgili bu kararın batıl olduğunun tespitini asliye ticaret mahkemesinden isteyebilir.¹⁰

Buna karşılık, anasözleşme ile belirlenen niteliklere riayet edilmeksizin yapılan atama geçerlidir.

Fakat bu atama kararı iptal edilebilir. Anasözleşme ile belirlenen şartlar, yönetim



kurulu üyesinin atanmasından sonra ortadan kalkarsa bu durum yönetim kurulu üyesinin azli için haklı sebep oluşturur.

Dikkat edilirse bu halde, kooperatifin korunma gereksinimi daha azdır. Zira her şeyden önce kanuni şartlar gerçekleşmiştir. ¹¹

5. SONUÇ

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu uyarınca, kooperatiflerde yönetim kurulu üyeliğine seçileceklerin bazı nitelikleri haiz olması gerekmektedir.

Bu kapsamda, anılan Kanuna göre yönetim kurulu üyelerinin Türk vatandaşı ve kooperatif ortağı olması, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip bulunması, aynı türde başka bir kooperatifin yönetim kurulu üyesi olmaması, anılan Kanunda sayılan suçlardan hüküm giymemesi, kasten işlenen bir suçtan dolayı hapis cezasına mahkûm olmaması, KoopK'da öngörülen bağdaşmayan görevlere ilişkin aykırı bir durumunun bulunmaması şarttır.

Ayrıca örnek anasözleşmelere göre yönetim kurulu üyelerinin aynı zamanda kooperatifte

denetçi olmaması ve aynı zamanda diğer yönetim kurulu üyelerinden birinin eşi olmaması ve birbirleri ile ikinci derece dâhil kan ve kayın hısımlığı bulunmaması gerekir.

Göreve seçilen yönetim kurulu üyelerinin, gerekli şartları taşıdıklarını ispat etmek amacıyla, nüfus cüzdan fotokopisi, adli sicil belgesi ile aynı türde başka bir kooperatifte yöneticilik görevleri olmadığına dair yazılı beyanlarını kooperatife sunmaları ve bu belgelerin her yöneticiye ayrı bir dosya açmak suretiyle kooperatifte muhafaza edilmesi uygun olacaktır. ¹²

Kanunun öngördüğü niteliklere sahip olmayanların kooperatif yönetim kurulu üyeliğine seçilmesine ilişkin genel kurul kararı batıldır.

Bu kararların batıl olduğunun tespitini, herhangi bir süreye bağlı kalmaksızın ortaklar ve alacaklılar dâhil menfaati bulunan herkes şirket merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinden isteyebilir.



12) http://www.csb.gov.tr/iller/dosyalar/dosya/il_webmenu8351.pdf (Erişim-07.11.2016).



GÜNCEL BİR LİDERLİK YAKLAŞIMI: OTANTİK LİDERLİK

Muhammed Ali YETGİN*

1. Giriş

Liderlik insanlık tarihi kadar eskidir. Tarihsel kaynaklarda liderliğe dair bazı yazıtlara rastlanılmıştır.

5000 yıllık Mısır hiyeroglif yazıtlarında, Helen uygarlığı filozoflarından Aristoteles ve Platon'un yazıtlarında (Aslan, 2013: 23), eski Türk destanlarında, Roma uygarlığında ve Çin klasiklerinde liderlere ait özellikler ve liderin toplumuna karşı olan sorumlulukları ele alınmıştır (Erel, 2008: 7).

Bu topluluklar kendilerine özgün bir şekilde liderlerini eserlere ve yapıtlara resmetmiş ve yazmışlardır (Erel, 2008: 7).

20. yüzyıl itibariyle liderlik üzerine akademik çalışmalar artmıştır, bu kapsamda beş bin üzerinde çalışma yapılmış ve üç yüz elliden fazla liderlik ve lider tanımlamaları yapılmıştır (Gül ve Çelebi, 2014: 148).

1920'li yıllarda özellikler yaklaşımı (**Erzen, 2008: 69**), daha sonraları davranışsal yaklaşım (**Erzen, 2008: 70**) ve 1960-1980 yılları arası durumsallık yaklaşımı (**Bulut ve Uygun, 2010: 31**) zamanla gelişmiştir.

Özellikler yaklaşımı, liderin doğuştan sahip olduğu bazı üstün kabiliyetlere; davranışsal yaklaşım, liderin grup üyelerine karşı gösterdiği

davranışlara; durumsal yaklaşım liderin davranışının durumlara göre değişeceğine odaklanmıştır (Görmüş, v.d. , 2015: 4).

Küreselleşme ile birlikte değişimin, dönüşümün ve vizyonun önem kazandığı modern liderlik yaklaşımları 1980'li yıllar sonrasında önem kazanmıştır (Bulut ve Uygun, 2010: 31).

Özellikle 1990'lı yıllar itibariyle paylaşılmış liderlik, gelecek odaklı liderlik, etik liderlik, kültürel liderlik, hizmet liderliği ve ruhsal liderlik gibi yeni modern yaklaşımlar ortaya konulmuştur (Karadağ, 2009: 1360).

Otantik liderlikte son yıllarda tanınmaya başlanan ve üzerinde çeşitli araştırmalar yapılmış olan bir liderlik yaklaşımıdır.

2. Lider

Liderliğin hiyerarşik doğası gereği gelecekte de önemine ihtiyaç duyulacağı öngörülmüştür (Teyfur, v.d., 2013: 85).

Günümüzde lider ve liderlik ile ilgili birçok tanımlayıcı açıklama yapılmasına rağmen ortak bir tanım oluşturulamamıştır (Aslan, 2013: 24).

Bireylerin belirli bir süreçte takip ettikleri nitelikli vasıflara sahip olan kişi, lider olarak belirtilmiştir (Erel, 2008:129).

Liderin söylediklerini yaşayabilmesi ve davranışları ile örnek olması önemlidir (Barutçugil, 2014: 338).

* Mühendis, MBA (Master of Business Administration),
İçişleri Bakanlığı, yetginali@yahoo.com

Kendisine bağı olan insanların gücünü kendisi için bir rakip olarak değil destekleyici bir unsur olarak görmelidir (Walters, 1987: 92-93).

Empati ve sezgi becerisini iyi kullanmalı, çalışanlarını önemsemeli, insanların kalbine, ruhuna ve aklına hitap etmeli, otorite ve stratejiyi etkin bir şekilde kullanabilmelidir (Goffee ve Jones, 2011: 109).

Liderliğin öğrenilebilir ve geliştirilebilir beceriler toplamı olduğu görülmüştür (Maxwell, 1999: 29).

Böylelikle, örgüt yöneticileri profesyonel eğitimler ile otantik yönetim tarzını öğrenebilir, uygulanmasını geliştirebilirler.

3. Otantik Liderliğin Tarihsel Gelişimi

Lider ve çalışanları arasındaki ilişkinin sürdürülebilir bir performans ile sağlanması amacı otantik liderliğin oluşumunda etkin olmuştur (**Gardner, Avolio, Luthans, May ve Walumbwa, 2005: 343**).

Otantik liderlik konusunda yapılan kapsamlı bir çalışma 2003 yılında Kernis tarafından yapılmıştır (Altay, 2012: 27).

Kernis (**2003**) tarafından geliştirilen modelde farkındalık, bilgiyi tarafsız değerlendirme, davranış ve ilişkilerde otantiklik olmak üzere dört bileşenli bir otantik liderlik yapısını oluşturmuştur (Coşar, Tabak, Polat, 2012:207).

İllies ve arkadaşları tarafından 2005 yılında biraz daha iyileştirilen modelde otantik liderliğin boyutları öz farkındalık, bilgiyi tarafsız değerlendirme, otantik davranış ve otantik ilişkisel yönelimleri olarak ortaya konulmuştur (Coşar, Tabak, Polat, 2012:207).

Otantik liderlik ile ilgili en güncel bir çalışma Walumbwa ve arkadaşları tarafından 2008 yılında yapılmıştır (Coşar, Tabak, Polat, 2012:208).

Öz farkındalık, içselleştirilmiş ahlak anlayışı, karar almada bilginin dengeli ve tarafsız değerlendirilmesi ve ilişkilerde şeffaflık

olarak ortaya çıkmıştır (Coşar, Tabak, Polat, 2012:208).

4. Otantik Liderlik

21. yüzyılda küreselleşme ile birlikte rekabet gücünü koruyabilme önem kazanmıştır, örgütlerin etik ve ahlaki değerleri gözeteceği bir yönetim tarzı ile çalışan performansının, hizmet kalitesinin, müşteri tatmininin artması amaçlanmıştır (Yeşiltaş, Kanten ve Sormaz, 2013: 345).

Toplumsal sorunlardaki artış, etik değerlere ilgi ve alakanın azalması gibi nedenlerden dolayı pozitif bir liderliği niteleyen otantik liderliğin günümüzde uygulanabilir bir liderlik modeli olduğu rahatlıkla belirtilmiştir (Yeşiltaş v.d., 2013: 335).

Doğruluk, dürüstlük, şeffaflık ve ahlaki yönleri baskın olan otantik liderliğin örgütlerde her yönetsel kademedeki geliştirilmesi ve uygulanması sağlıklı bir toplum inşa etmek için ne kadar önemli olduğu görülmüştür.

Otantik liderlik için izleyicilerini motive eden, cesaretlendiren (**Topaloğlu ve Özer 2014: 161**), şeffaf, açık, dürüst ve izleyicilerin gelişimlerine ve yönlendirilmelerine katkı sağlayan bir liderlik olarak tanımlanmıştır (Yeşiltaş v.d. , 2013: 336).

Etik, şeffaf ve ahlaki özellikleri baskın olan otantik liderlik yönetim tarzının, çalışanların birbirlerine karşı gösterdikleri davranışlara etki ettiği görülmüştür (Yeşiltaş v.d. , 2013: 346).

Kendisinin farkında, güçlü ve zayıf yönlerini bilen, doğru kişilerden bilgi alan (**Ayyıldız Ünnü, 2009: 1265**) otantik liderlerin olumlu bir örgüt ikliminin sağlanmasına katkı sağlayacağı, çalışanlarında tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkileyeceği ifade edilmiştir (Yeşiltaş v.d. , 2013: 339).

Bu liderlerin temel özellikleri arasında öz bilinç, kişisel farkındalık ve ahlaki değerleri bulunduğu görülmüş (**Yıldız, 2013: 210**), çalışanları etkilemeye yönelik kullandığı temel unsurların başında güvenilirliğinin olduğu anlaşılmıştır (Akgündüz ve Tütüncü, 2014: 168).



Bireyin nasıl hissettiğine ilgi duyar, yönelimi içseldir (Bishop, 2013:3).

Etik ve ahlaki yönleri ile davranan yönetimdeki liderler öncelikle kendileri doğru şeyleri yapmalıdır ki, liderlerin etik ve ahlaki davranışları çalışanlar tarafından benimsenmesinin mümkün olabileceği anlaşılmış olsun (Aslan, 2013: 211).

Bir yönetici kendisinin otantik lider olarak gelişmesini istiyorsa belli başlı sorulara kendi başına yanıt aramalıdır.

Bu sorular:

Gençlik yıllarında hangi insandan ya da deneyimlerden etkilendim?

Kendimi bilmede hangi araçlardan yararlanıyorum?

En kıymetli değerlerim nedir ve küçüklüğümde bu yana bu değerler değişti mi?

Bana etki eden iç ve dış motivasyon unsurları nelerdir? Ne tür bir destek ekibim var?

İş ve özel hayatımda kişiliğim benzer mi?

Özgün manası nedir?

Otantik bir yönetici olabilmek için ne tür adımlar atmalıyım? (George v.d., 2011: 228).

Otantiklik tanım olarak kendine karşı doğru olmaktır, otantik liderliğe odaklanıldığında liderin kendisine olan doğruluğu, liderin diğerleri ile olan ilişkilerine de yansıdığı görülmüştür (Avolio ve Gardner, 2005: 332).

Böylelikle, otantik liderliğin, kişisel içsel bir inançtan ve öz değerlerden ortaya çıktığı görülmüştür (Gardiner, 2011: 99-104).

Güven, güvenilirlik, dürüstlük, bütünlük ve en başta ahlaki ve etik değer ve ilkeleri bünyesinde barındırdığı ifade edilmiştir (Sola ve Hernandez, 2013: 112).

Kendilerini iyi tanıdığı ve neye inandıklarının gayet iyi farkında oldukları, etik değerlerinin yüksek olduğu, bireyler ile güven ilişkisine

dayalı iletişim kurdukları, iyimser, esnek ve dürüst oldukları belirtilmiştir (Kızıloğlu, Tabak, Erkenekli, 2012: 114).

5. Otantik Liderliğin Boyutları

1980'li yıllardan sonra ilgi duyulan otantik liderlik konusunda yerli ve yabancı birçok araştırma yapılmıştır (Coşar, Tabak, Polat, 2012:219).

Bu yapılan araştırmalar ile otantik liderliğin tanımı, boyutları zamanla geliştirilmiştir.

Günümüzde modern anlamda kullanılan otantik liderlik ve boyutları ile ilgili çalışmalar Walumbwa ve arkadaşları tarafından 2008 yılında yapılmıştır (Coşar, Tabak, Polat, 2012:208).

Otantik liderlik ölçeği, günlük yaşama ait davranışlarda öz farkındalığı, karar verirken bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirmeyi, içselleştirilmiş ahlak anlayışı ve ilişkilerde şeffaflığı ölçmektedir (Coşar, Tabak, Polat, 2012:220).

Öz farkındalık sahibi bir yöneticinin kendi duygularının ve diğerlerinin de duygularının farkında olduğu görülmüştür.

Kendisinin farkında olan bir kişinin, kendisini kabullendiği, hayattaki amacını tanımladığı, çevresel ilişkisinin geliştiği, hür iradeli olduğu görülmüştür (Coşar, Tabak, Polat, 2012:201).

Öz farkındalığı benimsemiş bireylerin kendisinin ruh halini iyi dengelediği, empati kurarak diğer insanları anlamaya çalıştığı, başarıdan keyif duyduğu, sosyal becerisinin yüksek olduğu, iyi ilişkiler kurduğu, bireyleri yönlendirebildiği görülmüştür (Goleman, 2011: 9).

Öz farkındalığı ile duygularının farkında olmasının bireysel değil, yönetsel başarılarında da etkili bir araç olduğu görülmüştür (Ural, 2001: 210).

Yöneticilerin duygularının farkında olmaları ile diğerlerinin duygularının farkında olma düzeyleri arasında (Ural 2001: 217) doğru



pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır (Ural, 2001: 218).

Otantik liderliğin bir diğer boyutu bilgiyi dengeli ve tarafsız değerlendirme boyutudur.

Bilginin dengeli ve tarafsız değerlendirilmesi, karar verme sürecinde tüm bilgilerin değerlendirilmesi olarak tanımlanmıştır (Yeşiltaş, Kanten ve Sormaz, 2013: 336).

Doğru ve tarafsız davranabilen kişilerin hizmet eden, yeterli düzeyde sorumluluk sahibi kişiler olduğu görülmüştür (Kaya ve Yanık, 2011: 297).

Otantik liderliğin bir diğer boyutu içselleştirilmiş ahlak anlayışıdır.

İçselleştirilmiş ahlak anlayışı boyutuna sahip olan bireylerin, yüksek düzeyde ahlaki değerlere sahip oldukları, bu durumun kişinin davranış, tavır ve kişisel benliklerinin uyum içinde olmasını sağladıkları görülmüştür (Coşar, Tabak, Polat, 2012:211).

İçselleştirilmiş ahlak anlayışı, otantik liderlikte olumlu bir ahlak anlayışına ve örgüt içinde etik ve ahlak değerlerin yayılmasına katkı sağlamıştır (Yeşiltaş, Kanten ve Sormaz, 2013: 337).

Otantik liderliğin son özelliği ilişkilerde şeffaflık boyutudur.

Otantik liderlerin, şeffaf ilişkiler kurulmasına çalışanlarda teşvik ettikleri, böylelikle çalışanlar arasında güven ve bağlılığın artmasına neden oldukları belirtilmiştir (Ayyıldız Ünnü, N. A. ,2009: 1265).

6. Sonuç

Otantik liderlik ile ilgili araştırmalarda son yıllarda yüksek seviyede bir artış görülmüştür (Gardner vd., 2011: 1120).

Başarılı yönetimlerde büyük liderlerinin ortak yönü kendisini bilmesi, kendisine güvenmesi, diğerlerini anlaması, onların görüşlerine değer vermesi, onların zayıflıklarını güce dönüştürmesi, onların güvenini kazanmasıdır (Halis, 2007: 53).

Otantik lider kendisinin farkındadır, ilişkilerde şeffaftır, tarafsızdır ve içsel olarak ahlaki yöne eğilimlidir, bu yönleri ile büyük liderlerin temel özellikleri ile örtüşmektedir.

Otantik liderlik yönetim tarzı hem özel hem kamu örgütlerinde uygulanabilmelidir.

Yöneticilikten otantik liderliğe doğru geçiş yapılmalıdır. Yöneticiler bu özgün liderlik tarzının eğitimini almalıdır.

Otantik liderlik bir kurumun en tepe yöneticisinde değil, her tür üst, orta ve alt yönetim seviyelerinde uygulanabilmelidir.

Kurumların denetim birimleri tarafından belirli zamanlarda yöneticilerin otantik liderlik yönetim tarzları ölçülebilmeli ve değerlendirilmelidir.

Çalışanlar ile yöneticileri bir arada tutmak istiyorsak, çalışanların liderleri tarafından güven duyulduğunu hissetmesi, anlaması gerekmektedir.

İlişkilerde şeffaf olan bir yönetici, çalışanları ile rahat diyalog kurabilecektir.

Bilgiyi tarafsız değerlendiren bir yönetici, çalışanları tarafından adil olarak görülecektir.

İçselleştirilmiş ahlak anlayışı olan bir yönetici etrafına her daim güven verecektir.

Yöneticilerin ahlaki sorunlar ile başa çıkabilmelerinin temel şartlarından birisi olarak yöneticinin öncelikle kendi ahlaki kapasitesini yükseltmesi gerektiği belirtilmiştir (Güney, 2006: 135).

Liderlerin etik davranışlar sergileyebilmesi için iyiyi, doğruyu, haklıyı ve ahlaki standartları iyi bilmesi gerekli görülmüştür (Tuna, Bircan ve Yeşiltaş, 2012: 144).

Ahlaki düzeyi yüksek olan yöneticiler, bireylere karşı sorumluluklarını yerine getirdiği, ahlaki sorunların ne olduğunu iyi bildiği, bu tür sorunlara çözümler sunabildiği görülmüştür (Güney, 2006: 136).

Özfarkındalığı olan bir yönetici, kendisini tanıyacak, karşısındakinin de duygularını, düşüncelerini anlayabilecektir.

21. yüzyıldaki küreselleşme ile birlikte değişken ve yüksek bir rekabetin oluşumu, örgütsel yapılarda ahlaki ve etik ilkeler ile çalışma ortamlarının oluşturulmasını gerekli kılmıştır (Yeşiltaş, Kanten ve Sormaz, 2013: 345).

Bu çalışma ortamlarının oluşturulmasında otantik liderliğin kayda değer uygulanabilir bir yönetim modeli olabileceği değerlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

Akgündüz, Y., Tütüncü, Ö. (2014). Seyahat Acentelerinde Otantik Liderliğin Çalışanların Yalakalık Eğilimlerine Etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(2), 167-175.

Altay, M.(2012). Lider-Üye İletişimi. A.Tabak, H. Şeşen, T.Türköz(Ed.), *Liderlikte Güncel Yaklaşımlar ve Uygulamada Kullanılabilecek Ölçekler*, 25-49. Ankara: Detay Yayıncılık.

Aslan, Ş. (2013). Geçmişten Günümüze Liderlik Kuramları. Konya: Eğitim Yayınevi.

Avolio, B. J., Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16 (3), 315-338.

Ayyıldız Ünnü, N. A. (2009). Politik Pazarlamada Pazar Yönlülük Ve Otantik Liderliğin Önemi. *Ege Akademik Bakış*, 9(4), 1243-1273.

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

Bishop, W. H. (2013). Defining the Authenticity in Authentic Leadership. *The Journal of Values-Based Leadership*, 6(1), 1-8

Bulut, Y., Uygun, S. (2010). Etkin Bir Yönetim İçin Vizyoner Liderliğin Önemi: Hatay'daki Kamu Kurumları Üzerinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 29-47.

Coşar, S., Tabak, A., Polat, M. (2012). Otantik Liderlik. A.Tabak, H. Şeşen, T.Türköz(Ed.), *Liderlikte Güncel Yaklaşımlar ve Uygulamada Kullanılabilecek Ölçekler*, 193-

226. Ankara: Detay Yayıncılık.

Erel, C. (2008). *Lider*. İstanbul: İdealist Düşünce Yayınları

Erzen, M. Ü. (2008). Siyasi Lider İmajlarının Seçimlerde Etkisi. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*,(31), 65-80.

Gardner, W.L., B.J. Avolio, F.Luthans, D.R. May ve F. Walumbwa. (2005). Can You See The Real Me? A Self-Based Model of Authentic Leader and Follower Development. *The Leadership Quarterly*,16, 343–372.

Gardner, W. L., Coglisier, C. C., Davis, K. M., Dickens, M. P. (2011). Authentic Leadership: A Review of the Literatüre and Research Agenda. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1120-1145.

Gardiner, R. A. (2011). A Critique of the Discourse of Authentic Leadership. *International Journal of Business and Social Scince*, 2(15), 99-104.

George, B., Sims, P., McLean, A. N., & Mayer, D. (2011). *Liderlik(on leadership)*. (M. İnan, Çev.) İstanbul: Optimist Yayın.

Goffee, R., Jones, G. (2011). İnsanlar Liderliğinize ne diye gerek duysun? (M. İnan, Çev.). İstanbul, Türkiye: Optimist Yayınevi.

Goleman, D. (2011). *Lideri Lider Yapan Nedir?* (M.İnan, Çev.). *Liderlik Harvard Business Review Press*, 7-33. Ankara: Optimist Yayın.

Görmüş, A. Ş., Derer, E., Gökakı, E., Titiz, A., Şahin, T. (2015). Bankacılık Sektöründe Astların Yöneticilerinin Mevcut Liderlik Davranışları ile ideal Liderlik Davranışlarına İlişkin Algılamaları. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 1-14.

Gül, H., Çelebi, F. (2014). Hükümet Kadın Filmi Eşliğinde Vizyoner Liderlik. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (6), 147-154.

Güney, S. (2006). Ahlaki Liderliğin Kavramsallaştırılması ve Ahlaki Yönetimde Liderliğin Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 135-148.



Halis, M. (2007). Liderlik ve Etkileme. Ankara, Türkiye: Orion Yayınevi.

Karadağ, E. (2009). Ruhsal Liderlik ver Örgüt Kültürü. Bir Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 9(3), 1357-1405.

Kaya, N., Yanık, R. (2011). Muhasebe Meslek Ahlaki, Etik ve Müşteri Tatmini İlişkisi. Ekev Akademi Dergisi. 15 (49), 293-306

Kızıloğlu, A., Tabak, A., Erkenekli, M. (2012). Örtük Liderlik Kuramı. A.Tabak, H. Şeşen, T.Türköz(Ed.), Liderlikte Güncel Yaklaşımlar ve Uygulamada Kullanılabilecek Ölçekler, 111-156. Ankara: Detay Yayıncılık.

Maxwell, J. C. (1999). Reddedilemez 21 Liderlik Yasası Liderlik Yasaları. (Şener, İ. Çev.). İstanbul: Beyaz Yayınları.

Teyfur, M., Beytekin, O. F., Yalçınkaya, M. (2013). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ile Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin İncelenmesi. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, (21), 84-106.

Topaloğlu, T. ,Süral Özer, P. (2014). Psikolojik Sermaye İle İş Performans Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi,

6(1), 156-171.

Sola, M., Hernandez, S. (2013). Identity, Politics and Authentic Leadership. Spanish Youngsters' Perceptions of J. L. Estudos em Comunicação(Communication Studies), 13, 107-134.

Tuna, M., Bircan, H., Yeşiltaş, M. (2012). Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik çalışması. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 26(2), 143-155.

Ural, A. (2001). Yöneticilerde Duygusal Zekanın Üç Boyutu. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(2), 209-219.

Walters, J. (1987). Destekleyici Liderlik Sanatı(Nagehan Öztürk çev). İstanbul: Ganj Yayınları

Yeşiltaş, M., Kanten, P., Sormaz, Ü. (2013). Otantik Liderlik Tarzının Prososyal Hizmet Davranışları Üzerindeki Etkisi:Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42(2), 333-350.

Yıldız, M. L. (2013). Liderlik çalışmaları. İstanbul: Beta Basım Yayın.



ULUSAL GÜVENLİK KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ

Zafer SÖYLEMEZ*

Özet

Ulusal Güvenlik kavramının zaman içerisinde nasıl anlam kazandığı, hangi gelişmeler sonucunda günümüzdeki anlamını aldığı anlatılmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmam da Ulusal Güvenlik kavramının askeri, siyasi, politik gelişmelere bağlı olarak nasıl bir kavramsal tanımlama sürecinden geçtiği anlatılmıştır.

1. Dünya savaşı öncesi Ulusal Güvenlik kavramı ile ilgili bir bilgiye rastlanmazken; İkinci dünya savaşı sonrası giderek artan bir önem arz eder hale geldiği görülmüştür.

Ülkemizde Ulusal Güvenlik Anayasal bir tanıma sahiptir. Yakın zamana kadar Askeri bir bakış açısı ile sürdürülen Ulusal Güvenlik Stratejileri, Özellikle, MGK' nın sivilleştirilmesi sonrası farklı bakış açılarının da Ulusal Güvenlikte vizyon oluşturması, Ulusal Güvenlik politikalarının farklı gözlerle değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Ulusal Güvenlik Kavramı

Ulusal güvenlik kavramı, 1. Dünya Savaşı'ndan sonra tartışılmaya , 2. Dünya Savaşı ve sonrasında ise akademik boyutta çalışılmaya başlanmıştır.

* Karabük Üniversitesi Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi (zafersoylemez@hotmail.com)

1) Baldwin, David. "The Concept of Security", Review of International Studies, Cilt 23, Sayı 1, 1997, 13

İlk önce devletlerin güvenliği, savaş ortamındaki güvenlik olarak algılanmış,

yapılan tanımlamalar askeri ve dış kaynaklı tehdit olasılığı ile sınırlı kalmıştır; ancak birçok kavram gibi zamanla ulusal güvenliğin kapsamı genişlemiş, devletin varlığını devam ettirmesi şeklinde anlaşılmıştır. Bilimsel çalışmalar yapılmasına rağmen ulusal güvenlik genelde askeri ve stratejik bir çerçeveden incelenmiş olup dar bir çerçevede ele alınmıştır. Bu sebepten Ulusal Güvenlik kavramı hakkındaki tartışmalar halen devam etmektedir.

Geleneksel anlamda ulusal güvenlik kavramı, korunması gereken değerler olan siyasal bağımsızlık ve toprak bütünlüğünü içermektedir.¹

Ancak, spesifik bir anlama sahip olmayan, dolayısıyla kendisine atfedilen değerlere bağlı olarak anlam kazanan ulusal güvenlik, farklı boyutlarda tanımlanabilen bir kavramdır. Örneğin, ulusal güvenlik kavramı sadece askeri boyuta indirgenerek ve olağan üstü dönemlerde alınacak önlemleri de kapsayacak biçimde dar anlamda kullanılabilir. Bu anlamıyla ulusal güvenlik, kısa ve özlü bir ifadeyle; Bir ülkenin iç ve dış tehditlerden korunması biçiminde tanımlanabilir.

Geniş anlamda, devlet düzenini korumak amacıyla alınan her türlü önlemin ulusal güvenlik kavramının içeriğini oluşturması şeklinde ve geniş olarak incelenebilir. Bu anlamıyla ulusal güvenlik kavramı bir devletin siyasal bağımsızlığını ve özgür karar verebilme yeteneğini silahlı kuvvetler, diplomasi ve



istihbarat servisleri aracılığıyla sağlayabilmesi anlamını ifade eder.²

Devletin karşılaştığı tehditler tarafından değerlendirildiğinde ulusal güvenlik, ulusal ve uluslararası ortamda kendisine yönelen tehditleri nasıl algıladığını ve yanıtladığını ifade etmektedir.

Genel olarak literatürde güvenlik ve ulusal güvenlik kavramlarının benzer anlamda kullanıldığını söyleyebiliriz. Ancak, güvenlik ve ulusal güvenlik kavramları arasında amaç farklılıkları bulunmaktadır. Çünkü güvenlik kavramına ulusal sıfatının eklenmesi suretiyle kavramın ulusal güvenlik şeklinde kullanılmasının iki temel nedeni vardır. Birincisi, ulus ve devlet arasındaki bağlantıyı vurgulamak amacıyla kullanılır. Ulusal güvenlik kavramı, güvenlik kavramından daha fazla biçimde güvenliğin objesinin, yani güvenliği tehdit altında olanın ve korunması gerekenin ulus olduğu algısını güçlendirmek amacıyla da kullanılmaktadır.³

Uluslararası ilişkiler alanında sistemin yapısını belirlemede önemli rol oynayan ulusal güvenlik kavramı, devletlerarasındaki ilişkileri düzenleyen temel belirleyici unsurlardan birisidir. ABD Savunma Bakanlığı'nın yaptığı olduğu bir tarife göre **“ulusal güvenlik, ülkenin savunmasını ve dış ilişkilerini de içine alan müşterek bir terimdir.”** günümüz koşullarına göre kavram genişletilmiştir.⁴

Ulusal güvenliğe bakış açıları da genellikle güç, çıkar, barış kavramları üzerine yoğunlaşmaktadır.

Ulusal güvenlik politikalarının da ülkelerin iktidar sahipleri tarafından kendi politikalarını uygulama ve toplumları yönlendirme aracı

2) Sheehan, Martin. International Security: An Analytic Survey, USA, Lynne Rienner, 2005, 6.

3) Yılmaz, Sait. 21.Yüzyılda Güvenlik ve İstihbarat, 2. Baskı, Milenyum Yayınları, 2007

4) Erhan, Çağrı. “Soğuk Savaş Sonrası ABD'nin Güvenlik Algılamaları”, içinde (ed. Refet İnanç, Hakan Taşdemir) Uluslararası Güvenlik Sorunları ve Türkiye, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2002, s.2.

5) Dedeoğlu, Beril. Uluslararası Güvenlik ve Strateji, Derin Yayınları, İstanbul, 2003, 56

6) Özdağ, Ümit (Ed.), İstihbarat Örgütleri, Kripto Basın Yayın, 2014.

olarak kullanılabilirdiği düşünüldüğünde ulusal güvenlik devletin de güvenliği olarak tanımlanmıştır. Ulusal güvenlik politikasının üç temel unsuru bulunmaktadır. Ulusal güvenliğin sağlanması, ulusal hedeflere ulaşılması ve bu iki unsur için iç, dış, savunma hareket tarzlarına ait politikaların tespit edilmesidir.

Güvenliğin ve onu somutlaştıran yapıların, ülke seviyesinde vazgeçilmez olduğu ortadadır. Ancak güvenlik, kendisine çizilen sınırları genişletmek amacıyla çevresini zorlamaktadır. Küresel, kıtasal, bölgesel ve ülkesel bazda yaşanan olaylar ve ortaya çıkan ihtiyaçlar güvenlik sınırındaki değişiklik ve gelişmeleri zorunlu hale getirmiştir. Yeni tehdit ve riskler karşısında ulusal güvenlik, küresel boyutların da bulunması nedeniyle, devletlerin tek başlarına sağlamakta güçlük çektikleri bir alan olmuştur. Uluslararası ilişkilerin de gelişmesiyle uluslararası bir çaba ve iş birliğini gerektiren bir kavram haline de gelmiştir.

Güvenlik kavramı tehdit ve risk kavramları ile birlikte ele alınmaktayken strateji kavramı da büyük ölçüde güvenlik kavramı içinde değerlendirilmektedir.⁵ Dolayısıyla, hedef, risk ve tehdit kavramları için ‘güvenlik stratejisinin olmazsa olmazları’ denilebilir. Güvenlik strateji belgesinde ele alınması gereken bir diğer önemli unsur ise, tehdit algılamaları ve tehdit belirleme sürecidir.

Güvenlik ve tehdit, karşılıklı ve sürekli olarak birbirlerini etkileyen bir yapıda olduğu için tehdit belirleme, güvenlik stratejisi oluşturmada kritik unsurlardan birisidir.

Çünkü devletlerin, algıladıkları tehditlere yönelik olarak alacakları güvenlik tedbirleri diğer devletler tarafından tehdit olarak görülebilecektir. Karşılıklı bir etkileşim ile belirginleşen tehditlerin tayini, tespiti ve değerlendirilmesi, alınacak tedbirlerin niteliği ve hareket noktasını oluşturan prensipleri, ülke stratejisinin oluşturulmasında önemli unsurlardır.

Ulusal güvenliğin resmi olarak kurumsallaşması ilk önce ABD’de olmuştur.

2. Dünya Savaşı'ndan sonra 1947 yılında Amerika'da Ulusal Güvenlik Ajansı (National



Seceruty Agency) ve Merkezi Haber Alma Teşkilatı (Central Intelligence Agency) kurulmuştur, keza ABD anayasasında ulusal güvenlik politikasının belirlenmesi ve bu konuda bir organın oluşturulması konusunda bir düzenleme bulunmaktadır.

Buna paralel olarak 1947 yılında Ulusal Güvenlik Kanunu ve ABD'nin ulusal güvenliği ile ilgili temel politikalarını oluşturma ve inceleme görevi ile görevlendirilmiş Ulusal Güvenlik Kurulu (NSC) kurulmuştur. Birçok devlet ulusal güvenlik politikasını belirleme noktasında yürütme organına yardımcı olmak üzere değişik örgütler kurmuşlardır. Bunlar "**Ulusal Güvenlik Kurulu**" ya da "Ulusal Savunma Kurulu" biçiminde adlandırılmaktadır. Bu kurullar "danışma" organı konumundadırlar.⁶

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 117 ve 118. Maddeleri ulusal güvenliğe ilişkin tanımlamaları ve görevleri belirtmektedir.

Ulusal güvenlik kavramı Türkiye'de öncelikle askeri boyutta değerlendirilmiş olup, açık şekilde ifadesini Milli Güvenlik Kurulu (MGK) kanununda bulmuştur. Bu bağlamda, ulusal güvenlik "**Devletin anayasal düzeninin, milli varlığının ve bütünlüğünün, uluslararası siyasal, sosyal, kültürel ve ekonomik çıkarlarının, ahdi hukukunun her türlü iç ve dış tehdide karşı korunması ve kollanmasıdır.**" şeklinde tanımlanmaktadır.

Türkiye'nin jeopolitik konumu itibarıyla; komşu ülkeler ile ilişkileri, komşu ülkelerin birbirleri ile ilişkileri, bölge ülkelerde yaşanan gelişmeler, enerji ihtiyacı ve enerji yollarında, Asya ve Avrupa kıtası arasında önemli bir köprü olabilmesi ve terör gibi konular Türkiye'nin ulusal güvenlik politikalarının şekillenmesinde önemli rol oynamaktadır.

Türkiye'nin geçmişinde asker yöneticilerin çokluğu, MGK'da askeri kanadın ağırlıkla temsil edilmesi Türkiye'de de güvenliğe karşı askeri bakış açısının yerleşmesinde etkin olmuştur; ancak gerek yapılan yasal değişiklikler gerekse güvenliğe bakış açısının değişime uğraması ile ulusal güvenliğe daha geniş bir açıdan bakıldığı söylenebilir.

⁶ Özdağ, Ümit (Ed.), İstihbarat Örgütleri, Kripto Basın Yayım, 2014.

Ulusal güvenlik kavramının evrensel bir boyut kazanması ile ulusal güvenlik; politik, sosyal, askeri, ekonomik unsurları da kapsamaya başlamış, ülkelerin küresel ve bölgesel çıkarları adına birçok örgütte yer almak, ulusal güvenliği sağlamanın bir yöntemi olarak görülmeye başlanmıştır. Bu bağlamda politik, sosyal, ekonomik araçların ortak etkisini sağlamak üzere birlikte hareket edebilen uluslar, ortak akımlar kurmaya başlamışlardır.

SONUÇ

Günümüz dünyasında ulusal güvenlik kavramı içinde birden çok alan barındıran, ulusal ve uluslararası hedefleri olan bir kavram haline almıştır. Ülkelerin tek başlarına ulusal güvenliklerini sağlayamayacak olmaları, konunun evrensel bir boyut kazanması, ülkeleri yeni ittifaklar kurmaya hatta yeni akımlar çıkarmaya mecbur bırakmıştır.

Ulusal güvenlik kavramı başlangıçta askeri bakış açıları ile tanımlanmış olsa da; günümüzde ekonomik, siyasi ve politik bakış açıları da değerlendirilerek sürekli değişen bir dünya düzeninde, değişime bağlı olarak yeniden şekillenen bir kavramdan söz edebiliriz.

KAYNAKÇA

Baldwin, David. "The Concept of Security", Review of International Studies

Dedeoğlu, Beril.(2003), Uluslararası Güvenlik ve Strateji, Derin Yayınları, İstanbul

Erhan, Çağrı.(2002), "Soğuk Savaş Sonrası ABD'nin Güvenlik Algılamaları", içinde (ed. Refet İnanç, Hakan Taşdemir) Uluslararası Güvenlik Sorunları ve Türkiye, Ankara, Seçkin Yayıncılık

Sheehan, Martin(2005), International Security: An Analitic Survey, USA, Lynne Rienner

Özdağ, Ümit (Ed.),(2014) İstihbarat Örgütleri, Kripto Basın Yayım,

Yılmaz, Sait.(2007) 21.Yüzyılda Güvenlik ve İstihbarat, 2. Baskı, Milenyum Yayınları



STRATEJİK BİR BAKIŞ AÇISI İLE PERFORMANS YÖNETİMİ

Yeter DEMİR USLU*

Stratejik yönetim süreci, stratejik planlama faaliyetleriyle başlayan, stratejilerin uygulanması ile devam eden ve organizasyonun amaç ve hedeflerine ulaşma başarısının ölçülmesi ve elde edilen performans bilgisinin stratejik planlama faaliyetlerinde kullanılmasını içeren döngüsel bir yapıya sahiptir.

Amaçlara ne derecede ulaşıldığına ilişkin değerlendirmelerin yapılması ise performans ölçümü ile ilgili süreçlerin varlığını gerektirmektedir. İyi düzenlenmiş bir performans ölçüm sistemi, karar alıcılara performans izleme, sonuçlar üzerine odaklanma, örgütsel faaliyetleri ve süreçleri yönetme, olası sorunları zamanında tespit etme ve çözme konularında yardımcı olurken, amaçlara ulaşılması konusunda kritik başarı faktörlerinin neler olduğu konusunda çalışanları bilgilendirme ve ödüllendirmeler için temel oluşturma kapasitesi ile bireysel amaçlar ile kurumsal amaçlar arasındaki uyumun sağlanmasına katkı sağlayan önemli bir iletişim mekanizması görevini de üstlenmektedir.

Organizasyonların performans ölçümünden beklenen yararları elde edebilmeleri için performans ölçüm sisteminin örgütsel strateji ile uyum içerisinde olması, performans ölçümü sonucunda elde edilen bilginin güvenilir olması, seçilen performans göstergelerinin performansı tüm yönleri ile yansıtma kapasitesine sahip olması ve elde edilen performans bilgisinin karar sürecinde kullanılması gerekmektedir.

*Doç. Dr. Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

Performans ölçümünde kullanılan aracın strateji odaklı olması ve performansı farklı yönlerden yansıtma kapasitesine sahip olması, stratejik yönetim ve performans ölçümü arasında kurulması gereken bağlantının oluşturulmasına katkı sağlayacak önemli bir başarı faktörü olarak değerlendirilebilir.

Üstün performans ve bütünsel sorumluluk, çalışanların tamamının kendi performansından sorumlu tutulmasını da gerektirir. İdeal performans düzeyine ulaşabilmek için tek bir strateji yeterli değildir, hangi stratejiler bütünün doğru olduğu, işin ve koşulların durumuna bağlı olsa da işletmenin içine odaklanan iki temel stratejiye mutlaka dikkat etmek gerekir. Bunlardan biri; organizasyonu yetkilendirilmiş ve çapraz fonksiyonlu ekiplerle donatmaktır.

Diğeri ise; bu ekiplerin kendi performanslarını işin parametreleri ışığında yönetmesine ilişkin yaklaşım sergilemektir. Bu iki stratejinin potansiyeli, işin tüm çerçevesi içerisinde tamamen değerlendirilmelidir. Bunların yaygın uygulanma şekillerini tartışmaya başlamadan önce, altlarında yatan ilkeleri değerlendirmek uygun olacaktır (HR Dergi, 2016).

Organizasyonların performans ölçümünden beklenen faydaları elde edebilmeleri için, performans ölçüm sisteminin örgütsel strateji ile uyum içerisinde olması, performans ölçümü sonucu elde edilen bilginin güvenilir olması, performans ölçümü yapılan alanlarda performansın iyileştirilmesinin organizasyonun kontrolü altında olması, performans ölçüm sisteminin gerek iç çevre gerekse dış



çevreden kaynaklanan faktörlerin performans üzerindeki etkisini yansıtması, performans bilgisinin gereksinim duyulan detayda olması, performans göstergelerinin performansı farklı boyutlardan yansıtması, performans ölçüm sisteminin esnek ve dinamik olması, kurumsal amaçları ve kritik başarı faktörlerini yansıtması ve sistemin oluşturulması için katlanılacak maliyetin kabul edilebilir düzeyde olması gerekmektedir (Amaratunga ve Baldry, 2002, s.217; Parker, 2000, s.63).

İş performansı; pek çok denklemle betimlenerek analiz edilebilir ki bunların pek çoğu gerçekten karmaşıktır.

Ancak bunların hepsi performansı harfiyen değil mecazen temsil eder; çünkü organizasyon da harfiyen performans gösteremez, mutlak surette bir yanılma payını bünyesinde bulundurur.

Performans yönetimi sürecini genel olarak değerlendirdiğimizde, işin girdi kısmında, iki tane çok geniş faktörler dizisi yer alır. Bunlardan ilki; organizasyonun iç ve dış durumsal faktörlerini kapsar.

Örneğin rakipler, dış faktördür. İyi ve kötü talih ise hem iç hem de dış faktör sayılır, çünkü bunlar her zaman organizasyonun kontrolü dışındadır.

Diğer faktörler dizisi, organizasyonda performans gösteren kişilerin tüm kişisel faktörlerini kapsar. Buna bir örnek olarak verilebilecek olan **“zeka”** üstün performans için en önemlilerden biridir; değerler ve vizyon da hemen arkasından gelir. (HR Dergi, 2016).

Performansın tek belirleyicisi oldukları için bu iki faktörler dizisi, performansın değerlendirilmesi açısından en önemli kaynaklardır.

Performans bu dizilerin sadece biri nedeniyle ortaya çıkmaz. İkisi her zaman etkileşim içindedir.

Bu etkileşimin son derece farkında olan büyük bir ABD şirketinin yönetim kurulu; şirketin düşük performansından kendi yanlış yönetimini değil zayıflayan ekonomiyi sorumlu tutan bir CEO'nun görevine son vermiştir.

Denklemin performansla ilgili yönünün iki çıktı dizisi vardır; Bunlardan ilki, tavırlardır. Her insan yaşamı boyunca çeşitli nedenlerden dolayı trilyonlarca tavır sergiler; bunlar **“yeterli / yetersiz, güdümlü /güdümsüz ve etik / etik olmayan”** şeklinde üç kategoriye sokulabilir. Sonuçlar ise diğer diziyi oluşturur.

Bunların kimisi, tavırların ve bunlarla ilgili durumların hızlı sonuçlarıdır. Hızlı sonuçlar; kasten ya da kasti olmayan bir biçimde sonraki sonuçlar zincirini de tetikleyebilir.

Performansı etkin yönetmek ilkesi son derece önemlidir, çünkü kaçınılmaz olduğu gibi, uygulanabilir bir alternatifi de yoktur.

Sürekli olarak yönetilmeyen bir performans yıkıcıdır. Zayıf bir biçimde yönetilen performans ise sürekli yere düşen aşınmış bir kaya parçasını zirvenin tepesine ulaştırmak için yukarı iteklemeye benzer.

Performansı zirveye taşımak; büyük beklentiler belirlemeyi, bunları olabilecek en mükemmel şekilde hayata geçirebilmeyi ve sürekli takip edebilmeyi gerektirir. Dönüşüm kolay olmasa da, yapılabilir.

Bunun için ilk gerekli olan; vizyon sahibi bir liderdir. Böyle bir lider; çok katmanlı bir şirketi üç temel döngü haline getirerek kişilerin hızlı kararlar verebilmesini sağlayıp, buna sonuna kadar güvenirse bu dönüşüm kolaylıkla yaşanabilir.

Elbette hiçbir lider bu dönüşümü gerçekleştirebilmek için tek başına hareket edemez ve herkesten planın işe yaraması, stratejinin yürütümü için yardım istemelidir.

Pek çok eleştirmen performans değerlendirme sistemlerinin topyekûn iskartaya çıkarılmasını gerektiğini savunsa da, bu asla gerçekleşemez. Üstün performansın zirvesine ulaşmanın yolu performans değerlendirmeden geçer ve tüm süreç gibi bu da doğru bir biçimde hayata geçirilebilir.

Süreç organizasyon modeline uymalıdır ve dört ilkenin yolundan sapmamalıdır.

Bu da; kişilerin kendi performansını her



performans döngüsünün başından sonuna kadar yönetmesi için yetkilendirilmesi gerektiği anlamına gelir. İdeal bir süreç böyle görünür.

Ekip temsilcileri yıllık hedefleri belirlemek için şirket liderleri ile bir araya geldikten sonra, üstün beklentiler de hedeflerle birlikte tespit edilmelidir.

Ardından bu beklentileri karşılayacak performanslar başlar, yol boyunca zayıflayan performansın diriltilmesi için çalışılır ve döngünün sonunda performans ödülleri ve gerekirse cezalar ile değerlendirilir.

Sürecin tümü hem bireylerin hem de ekiplerin sorumluluğunda olmalıdır.

Bu, örneğin hem performansın tavrını hem de erişilen / erişilemeyen sonuçları da içermelidir. Değerlendirmenin tavrılarla ilgili kısmı, derecelendirme formunda olmamalıdır çünkü bu yöntemde hata oranı yüksektir.

Bunun yerine doğrulanabilir evet / hayır yanıtları ile cevaplanabilecek soruları kullanmak daha yararlı olacaktır. Bireyin tamamlanan performans değerlendirilmesi ekibi; ekibinki ise bir ekip konseyi tarafından onaylanmalıdır.

Sözünü ettiğimiz ilkelere bağlı kalmak, vizyon sahibi bir lider sahibi olmak, planlama ve yürütme aşamasına herkesin dahil edilmesini sağlamak organizasyonların performansın zirvesine ulaşmasını sağlayabilir.

Elbette tüm bunlara; hem eğitim programları gibi içsel hem de doğru pazarların seçilmesi gibi dışsal bazı stratejiler eklemek gerekebilir.

Performansın zirvesine ulaşabilen ve bunu koruyabilen şirketler yalnızca iyiden mükemmeye ulaşmakla ve ölümsüz hale gelmekle kalmaz, aynı zamanda pazarları ve fikirleri de harekete geçirebilme becerisine sahip olur.

Performans yönetimi süreci hedef belirleme, motivasyon, koçluk, ödüllendirme ve geliştirme ile ilgili olmalıdır. Buna karşın, İK'nın neden performans yönetimini istediğine ilişkin gözle görülmeyen iki neden daha vardır. Bu nedenlerden biri herhangi bir ücret artışını

kabul edilebilir gösterecek dokümanlara ihtiyaç duyulmasıdır.

İkinci olarak; zayıf performans gösteren kişiler işten çıkarılırken yine bu dokümanlar gereklidir. Bunların dışındaki her şey ikincil derecede öneme sahiptir.

Ayrıca, performans yönetimini yeniden yapılandırmak için ciddi bir ilgi söz konusu. Bu durum; yeni performans yönetimi ekipleriyle tetikleniyor.

Bu ekipler en azından geleneksel sürecin yönetimine yardımcı oluyor; ki bu zaten başlı başına bir yarar... Ancak yöneticileri asıl heyecanlandıran ya da satıcıların asıl pazarladığı bu yarar değil. Etkili yöneticiler performans yönetimini gerçekten olması gerektiği gibi yapabileceğimizi söylüyor.

Stratejik yönetim sürecinde başarıya ulaşılması, stratejik planların oluşturulmasında ve kaynak tahsisi kararlarının alınmasında kurumun misyonun ve vizyonun temel alınması kadar, uygulama aşamasında performansın ölçülerek elde edilen bilginin sisteme dahil edilmesi, bir diğer ifade ile kurumun stratejilerini yönlendirmesi yoluyla mümkün olacaktır. Bu nedenle performans ölçümünün stratejik yönetim sürecinin önemli bir bileşeni olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Stratejik yönetim uygulamalarında başarıya ulaşılması, stratejik planlama sürecinde ve kaynak tahsisi kararlarında organizasyonun misyonunun ve vizyonunun temel alınması ve stratejilerin uygulanması sonucu elde edilen sonuçların değerlendirilerek, elde edilen performans bilgisinin karar alma süreçlerinde kullanılması ile mümkün olacaktır.

Bu nedenle kurumsal performansı sadece kısa vadede elde edilen sonuçlar bazında değil aynı zamanda organizasyonun misyonunu ve bu misyona ulaşılmasını sağlayacak faktörleri dikkate alarak değerlendiren performans ölçüm yöntemlerine gereksinim duyulmaktadır. Stratejik planlamanın kendisinden beklenenleri gerçekleştirebilmesi, önemli ölçü de stratejik yönetimin diğer unsurlarıyla bütünleşmesine bağlıdır.

Planlamanın, örgüt kaynaklarını stratejik yönde etkili bir şekilde kullanılmasını sağlayabilmesi için kontrol, iletişim, enformasyon, motivasyon ve ödüllendirme gibi diğer önemli yönetim sistemleriyle bütünleştirilmesi gereklidir.

Yani örgüt kültürü, stratejik planlamayla bütünleştirilmeli ve dengelenmelidir (Yurdakul vd., 1997, s.297). Amaratunga ve Baldry'in (2002) ifade ettikleri **“performans ölçüm sisteminin örgütsel stratejilerle uyum içerisinde olması, performans ölçümünün güvenilir olması ve performansın iyileştirilmesinin yönetilmesi, performans ölçüm sisteminin gerek iç çevre gerekse dış çevreden kaynaklanan faktörlerin performans üzerine etkisini yansıtması”** gibi unsurların stratejik performans ölçümlemesi yaparken dikkate alınması gerekmektedir.

Nelly'nin (1996) ifade ettiği gibi **“performans yönetimi, örgütün stratejilerini destekler biçimde ve örgüt kültürü ile uyumlu olmalıdır. Birimlerin performans ölçütleri ile örgütün bütünü ilgilendiren ölçütler uyumluluk göstermelidir. Performans ölçütleri kolay anlaşılır, güvenilir ve gerçekleştirilebilir olmalarının yanında belirli, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilişkili ve belirli bir süre ile tanımlanmış (SMART: Specific, measurable, achievable, related, time bound) olmalıdır”** (Büyük, 2010, s.220).

Kaplan ve Norton'un (2004) ifadesi ile ölçüm sistemlerinin amacı tüm yönetici ve çalışanları, örgüt stratejisinin başarıyla uygulanması için motive etmek olmalıdır.

Örgüt stratejisini ölçüm sistemleriyle bağlantılı hale getirebilen örgütler amaç ve hedeflerin daha iyi anlaşılmasını sağlayacakları için stratejilerini daha etkin uygulama olanağına sahip olacaklardır.

Bu bağlantı, yöneticiler ve çalışanların önemli etkenler üzerinde yoğunlaşmalarını, yatırım, girişim ve hareketlerini örgütün stratejik hedefleri ile uyumlu bir şekilde sürdürmelerine olanak sağlar.

Kaynakça

Amaratunga, D. ve D. Baldry (2002), “Moving From Performance Measurement to Performance Management”, Facilities 20(5/6), 217-223.

Büyük K.,(2010), Stratejik Performans Yönetiminin Unsuru Olarak Örgüt Kültürünü Ölçümleme Üzerine Kavramsal Bir Çalışma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 5(2) ss.219-235.

Diamond, J. (2005). Establishing a Performance Management Framework for Government. IMF Çalışma Tebliği, WP/05/50, Haziran 2008 tarihinde <http://imf.org/external/pubs/ft/wp/2005/wp0550.pdf> adresinden alındı.

HR Dergi, (2016) Ekim 2016 tarihinde <http://www.hrdergi.com/tr/dergi-haber/2016> adresinden alındı.

Kaplan, R. ve D. Norton (2004), Strategy Maps, Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes, Harvard Business School Press, Boston.

Parker, C., (2000), Performance Measurement, Work Study, 49(2), 63-66.

Yurdakul, A., F. Ülengin, Ö.Akgüç, H. Erkut, G. Pamuk, B. Ülengin ve H. Kosma, (1997), Stratejik Yönetim ve Senaryo Tekniği, İstanbul: İrfan Yayıncılık.



Big Data (Büyük Veri)

Cemil ŞENEL*

Özet

Bilişim dünyası yapısı gereği teknolojinin hızlı değiştiği ve bu değişimin de yeni yapıları sürekli olarak gündeme getirdiği bir dünyadır.

Son 3 yılda, insanlık tarihinin geçmişinden bu zamana kadar üretilen veriden 4 kat daha fazla veri ortaya çıkmıştır.

Dijital evren, 2012'de 2.7 zetabyte'a yükselmiştir. 2020'de 35 "zetabyte" olması beklenmektedir(Gürsaka;2013;25).

Günümüzde, küresel çapta dönen verinin büyüklüğünün ciddi boyutlara ulaşmasıyla otoriteler, bu durumu tanımlamak için "**Big Data**" yani "**Büyük Veri**" terimini kullanmaya başlamıştır.

Büyük veri; algılayıcılar ve araçlar tarafından oluşturulan, büyük hacimli, çeşidi bol ve hızla gelen veriyi; toplama, saklama, temizleme, görselleştirme, analiz etme ve anlamlandırma işlemlerinin gerçekleştirilmesidir.

1. Büyük Veri Nedir

Her gün 2,5 kentilyon byte veri üretilmektedir

*Gazi Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık
Yüksekokulu, Araştırma Görevlisi

1) <http://www-01.ibm.com/software/data/bigdata/what-is-big-data.html> (Erişim tarihi: 17.01.2014)

2) <http://www.forbes.com/sites/lisaarthur/2013/08/15/what-is-big-data/> (Erişim tarihi: 17.01.2014)

3) <http://www.pcmag.com/encyclopedia/term/62849/big-data> (Erişim tarihi: 17.01.2014)

ki bugün var olan verilerin % 90'ı sadece son iki yılda üretilmiştir.

Bu veriler her yerden gelmektedir: iklim bilgileri toplamakta kullanılan sensörler, sosyal medya sitelerinde yapılan paylaşımlar, dijital fotoğraf ve videolar, satın alma kayıtları ve mobil telefonların GPS sinyalleri bunlardan bazılarıdır.

Bütün bu veriler büyük veriyi oluşturmaktadır¹.

Büyük veri, şirketin içindeki ve dışındaki geleneksel ve sayısal kaynaklardan elde edilen ve süregelen bir keşif ve analiz kaynağını temsil eden verilerin bir toplamıdır².

Büyük veri, zaman içinde toplanan ve mevcut veri tabanı yönetimi araçları ile analizi ve kullanımı güç olan çok büyük miktardaki veridir.³

2. Büyük Verinin Özellikleri

Bir verinin büyük olarak nitelendirilebilmesi için beş özelliğe sahip olması gereklidir.

Bunlar hacim (volume), çeşitlilik (variety), hız (velocity), doğruluk (veracity) ve değerdir (value).

Hacim

Büyük veri muazzam hacme sahip veriler anlamına gelmektedir.



Önceleri verileri çalışanlar üretmekteydi.

Günümüzde makineler, şebekeler ve sosyal medya gibi sistemler üzerinde insanların etkileşimleri tarafından üretilen veri çok büyüktür⁴.

Çeşitlilik

Büyük veri, çok sayıda kaynaktan gelen e-postalar, fotoğraflar, videolar, pdf dosyalar, ses dosyaları gibi yapılandırılmış ve yapılandırılmamış çeşitli veri türlerinden oluşmaktadır⁵.

Hız

İş süreçleri, şebekeler, sosyal medya siteleri ve mobil cihazlar gibi platformlar üzerinde gerçekleştirilen insan etkileşimleri gibi kaynaklardan gelen veri çok büyük ve süreklidir.⁶

Bütün bu verilerle uğraşırken bazen 2 dakika bile çok geç olabilmektedir.

Dolandırıcılığın tespiti gibi zamanın önemli olduğu süreçlerde büyük veri şirkete ulaştığı anda kullanılmalıdır⁷.

4) <http://inside-bigdata.com/2013/09/12/beyond-volume-variety-velocity-issue-big-data-veracity/> (Erişim tarihi: 18.01.2014)

5) <http://inside-bigdata.com/2013/09/12/beyond-volume-variety-velocity-issue-big-data-veracity/> (Erişim tarihi: 18.01.2014)

6) <http://inside-bigdata.com/2013/09/12/beyond-volume-variety-velocity-issue-big-data-veracity/> (Erişim tarihi: 18.01.2014)

7) <http://bigdatafoundation.com/blog/big-data-spans-four-dimensions-volume-velocity-variety-and-veracity/> (Erişim tarihi: 18.01.2014)

8) <http://dashburst.com/infographic/big-data-volume-variety-velocity/> (Erişim tarihi: 18.01.2014)

9) http://fcw.com/articles/2012/12/26/big-data-value.aspx?s=fcwdaily_020113 (Erişim tarihi: 18.01.2014)

10) <http://www.insightaas.com/six-keys-to-finding-business-value-in-big-data-analytics/> (Erişim tarihi: 18.01.2014)

11) <http://www.oracle.com/us/corporate/profit/archives/opinion/071212-gshapira-1693098.html> (Erişim tarihi: 20.01.2014)

12) <http://www.computerweekly.com/news/2240184482/Tesco-uses-big-data-to-cut-cooling-costs-by-up-to-20m> (Erişim Tarihi 20.01.2014)

Doğruluk

Büyük verinin doğruluğu, verilerin belirsizliğini ifade etmektedir.

Büyük veri içinde hangilerinin doğru, hangilerinin eski olduğunu bilmek zordur.

Bu sebeple her üç şirket yöneticisinden biri karar vermekte kullandığı bilgiye güvenmemektedir⁸.

Değer

Büyük veri, kendisinden elde edilen değerle ilgilidir⁹ ve verilerin analizinin işletme değeridir¹⁰.

3.Büyük Verinin Şirketler İçin Getirileri

- **Maliyetleri azaltma:** Büyük Veri analiz platformlarını kullanarak şirketler verileri maliyet-etkin bir şekilde depolayıp analiz edebilir ve geleneksel şirket veritabanlarından gelen satış ve müşteri ilişkileri verileriyle birlikte geleneksel analiz için sonuçları şirket veri ambarına yükleyebilir¹¹.

Üç yıl önce Tesco şirketi, mağaza içi kontrol cihazlarından gelen verileri toplamak ve internet üzerinden özel bir veri ambarında depolamak için buzdolabı üreticileriyle birlikte çalışmaya başlamıştır.

Veri ambarı, mağaza içi sensörlerden üç saniyede bir okumalar almakta, verileri gerçek zamanlı olarak işlemekte ve sonuçları İrlanda'daki 120'den fazla mağazada bulunan buzdolaplarının performansını gösteren Google Map'de gösterilmektedir.

Daha fazla mağazanın dahil olduğu altı aylık bir deneme süresi planlanmaktadır.

Eğer başarılı olursa İngiltere ve İrlanda'daki 3000'den fazla Tesco mağazasında enerji tasarrufu projesine 18 ay içinde başlanması düşünülmektedir.

Bu proje ile 20 milyon Avro'luk tasarruf sağlanması potansiyeli vardır¹².



- **Zaman tasarrufu:** Büyük veri teknolojilerinin ve çözümlerinin kullanımı açısından ikinci amacı zaman tasarrufudur.

Macy's şirketinin ürün fiyatlandırma optimizasyon uygulaması karmaşık ve büyük ölçekli analiz hesaplamalarının süresini saatler ve günlerden dakikalar veya saniyelere indiren uygulamalara klasik bir örnektir.

Zincir mağazalar bölümü satışta olan 73 milyon ürünün fiyatlarını optimize etmek için gereken süreyi 27 saatten sadece bir saatin üzerine kadar indirmiştir.

Büyük veri analitiği olarak adlandırılan bu yetenek, Macy's şirketine perakende piyasasındaki değişen koşullara uyum sağlamak için daha sık fiyatları değiştirme imkanı sağlamıştır.

Macy's aynı zamanda donanım maliyetlerini de %70 oranında azaltmayı başardığını ifade etmektedir (Davenport ve Dyché, 2013:5).

- **Yeni ürün geliştirme:** Ürün geliştirme oldukça risklidir; piyasaya giren yeni pek çok ürünün sonu hüsrana olmuştur.

Şirketler müşteri ihtiyaçlarını tam olarak belirlemek ve müşteriye yeni ürünleri buna uyarlamak için Büyük Veriyi kullanmaktadır¹³.

IsCool Entertainment, Büyük Veri etrafında yeni bir iş modeli inşa eden bir çevrimiçi oyun şirkettir.

İnsanların hangi oyunları beğendiğini ve çevrimiçi oyun oynarken neler yaptıklarını analiz ederek, kendi müşteri firmalarından gelen hedeflenmiş reklamlar sunabilmekte ve reklam platformları olarak yeni oyunlar geliştirebilmektedir.

Diğer bütün reklamlarda olduğu gibi, reklamlarınızı ne kadar doğru insanlara yapabilirseniz o kadar satış yapar ve para kazanırsınız¹⁴.

13) <http://online.wsj.com/ad/article/datamanagement-innovation> (Erişim Tarihi: 19.01.2014)

14) <http://sandhill.com/article/how-to-make-money-from-big-data/> (Erişim Tarihi: 20.01.2014)

15) <http://online.wsj.com/ad/article/datamanagement-innovation> (Erişim Tarihi: 19.01.2014)

Bir bilgisayar şirketi çevrimiçi sohbetleri takip ederek dizüstü bilgisayarlarından birine ilişkin aşırı ısınma şikâyetleri olduğunu farketmiştir.

Bu erken uyarı sayesinde sorunu ele alarak, usta kullanıcıların diz üstü bilgisayara monitör bağladıklarında bu durumun ortaya çıktığını keşfetmiştir.

Bunu yaptıklarında ekranı kapatmaları gerekiyordu ki, bunun sonucunda çıkış fanı engelleniyor ve dizüstü bilgisayar aşırı ısınıyordu. Firma, sorunu çözmek için bilgisayarı derhal yeniden tasarlamıştır¹⁵.

- **Şirket içi karar mekanizmalarını destekleme:** Geleneksel, küçük veri analizlerinin arkasındaki temel amaç şirket içi kararları desteklemektir.

“Bir müşteri ne sunulmalıdır?”, “Hangi müşterilerin kaybedilmesi daha muhtemeldir?”, “Depoda ne kadar stok tutmak gerekir?” ve “Ürünlerimizin fiyatları ne olmalıdır?” gibi kararlar yeni, daha az yapılandırılmış veri kaynakları mevcut olduğunda büyük verinin kullanımını gerektirir.

Örneğin, müşteri memnuniyetine ilişkin her veri faydalıdır ve müşteri memnuniyeti ile ilgili verilerin çoğu yapılandırılmamıştır (Davenport ve Dyché, 2013:7).

Büyük veri ile alınan iş kararları tedarik zincirleri, risk yönetimi veya fiyatlandırma gibi geleneksel analiz alanlarını da ilgilendirebilir.

Bu problemleri büyük veri kapsamına sokan, analizi geliştirmek için dış verilerin kullanımınıdır.

Örneğin, tedarik zinciri kararlarında tedarik zinciri risklerini ölçmek ve izlemek için şirketler giderek artan ölçüde dış veriler kullanılmaktadır.

Tedarikçiye ilişkin dış veriler tedarikçinin teknik kapasitesi, mali sağlığı, kalite yönetimi, teslimat güvenilirliği, hava durumu riski ve siyasi risk, piyasa itibarı ve ticari uygulamaları hakkında bilgi sağlayabilir.

En ileri firmalar sadece kendi tedarikçilerini değil, tedarikçilerinin tedarikçilerini de



izlemektedir (Davenport ve Dyché, 2013:8).

4. Büyük Verinin Dezavantajları

- **Verinin büyüklüğü ve yorumlanmasının zorluğu:** Büyük veriyle ilgili zorlukların birincisi, çok büyük ve düzensiz olmasıdır ki, bu verileri organize etmek kolay bir iş değildir.

Ayrıca verilerin miktarı da çok fazladır¹⁶.

- **Nitelikli personelin azlığı:** Büyük hacimlerde verilerle nasıl çalışılacağını bilen uzman kıtlığı bulunmaktadır.

Şirketlerin organizasyonlarına gelen veri akışlarını anlamlandırabilmeleri için doğru personel bileşimine ihtiyacı vardır. Büyük veriye yordayıcı analizler uygulama becerilerine sahip uzmanlar da buna dahildir.¹⁷

- **Eğitim ve teknik bilgi gerekliliği:** Teknik bir süreç olarak Büyük Veri eğitim ve teknik bilgi gerektirir¹⁸.

Herkes Büyük Veriyi ve iş analizlerini kullanabilecek insanları bulma çabası içindedir.

Mantık, matematik, bilgisayar bilimleri ve karmaşık problem çözme eğitimi almış veri mühendisleri ve analistleri pek çok şirketin kadrosunda bulunmamaktadır.

Bu yüzden pek çok şirket kendi Büyük Veri girişimlerini ve iş analizlerini başlatmak amacıyla veri mühendisleri veya kendi

16) <http://www.wired.com/insights/2013/05/more-data-more-problems-is-big-data-always-right/> (Erişim tarihi: 21.01.2014)

17) <http://spotfire.tibco.com/blog/?p=10941> (Erişim tarihi: 20.01.2014)

18) <http://itfreelancing.wordpress.com/tag/big-data-drawbacks/> (Erişim tarihi: 20.01.2014)

19) <http://www.techrepublic.com/blog/10-things/10-roadblocks-to-implementing-big-data-analytics/3488/> (Erişim tarihi: 20.01.2014)

20) <http://www.techrepublic.com/blog/big-data-analytics/big-data-big-problems/> (20.01.2014)

21) <http://www.forbes.com/sites/forbesinsights/2013/11/15/survey-demonstrates-the-benefits-of-big-data/> (Erişim tarihi: 17.01.2014)

elemanlarını eğitmek için danışmanlar tutmaktadır.

Veri mühendislerine talep fazladır ve bu mühendislerin ücretleri çok yüksektir.

Bu sebeple Büyük Veri uzmanları olabileceğine inanılan şirket personelinin eğitmek için agresif eğitim programları düzenlemek bazı durumlarda en iyi seçenektir¹⁹.

- **Yeni donanım ve altyapı ihtiyacı:** Büyük veriyi gerçek zamanlı veya gerçek zamana yakın işlemek geleneksel sunucularda mümkün değildir.

Farklı türde işlemciler, işleme mantığına ve depolama yaklaşımlarına ihtiyaç vardır.

Bunları karşılamının ve bilişim personelinin eğitiminin belli bir maliyeti vardır²⁰.

5. Büyük Verinin Kullanımına Dair Örnekler

Son üç yılda giderek artan sayıda şirket, reklam kampanyalarında rehberlik etmesi için büyük miktarlarda verinin toplanması ve analizinden yararlanmaya başlamıştır.

Büyük veriyi iyi kullanan şirketler bundan fayda sağlar gibi görünürken iyi kullanmayan şirketlerin arzuladıkları sonuçları elde etmeleri daha az olası görünmektedir (Forbes)²¹.

• Pazarlama kampanyalarının yarısından fazlasında büyük veriyi kullanan şirketlerin yüzde 60'ı hedeflerini aştıklarını belirtmiştir.

Diğer taraftan, yarısından azında kullanan şirketlerin yalnızca üçte biri bunu söyleyebilmiştir.

• Büyük veriyi yeterince kullandığını söyleyen şirketlerin 10'da dokuzundan fazlası hedeflerini aşmışken sadece yüzde beşi hedeflerine ulaşamamıştır.

Reklam kampanyalarının en az yüzde 50'sinde büyük veriyi kullanan şirketlerin hemen hemen üçte ikisi çok kanallı kampanyaların etkilerini ölçebilmiştir.



Yüzde 50'den az kullanan şirketlerin ancak yarısı bunu başarabilmiştir.

Yüzde 50'den fazla kullanan şirketler 10'undan yedisi medya faaliyetlerinde doğru hedef kitleyi belirleyebildiğini belirtmiştir.

Bu, yüzde 50'nin altında kullanan şirketlere oranla iki kat fazladır

Barack Obama'nın 2012 Başkanlık Seçimindeki Başarısı

Barack Obama'nın 2012 Başkanlık Seçimlerini rakibi Mitt Romney'ye karşı kazanmasında Büyük Verinin de katkısı olmuştur.

Başkan Obama 2008'den beri 13 milyon bir e-posta adresinden oluşan büyük bir veritabanına sahipken Cumhuriyetçiler 2008'de sosyal medya pazarlamasına ilgi göstermedikleri için sosyal medya kampanyalarına sıfırdan başlamak zorunda kaldılar.

Diğer taraftan 2012'de Başkan Obama'nın sosyal medya stratejisi onu 2008 seçimlerinde destekleyen 13 milyon seçmenle e-postalar, Facebook, Twitter ve diğer sosyal medya platformları üzerinden temas kurmaktı²².

2011 yılında Başkan Obama'nın Büyük Veri teknolojisi yoluyla sosyal medya pazarlama bölümünün başına Rayid Ghani baş bilim adamı olarak getirildi.

Ghani'nin liderliğinde bir Büyük Veri ekibi farklı nitelikteki destekçilerin tercihlerini belirlemek için büyük veri tabanlarını analiz etmeye başladı²³.

22) http://bosmol.com/2013/02/how-big-data-analysis-helped-president-obama-defeat-romney-in-2012-elections.html#Uu_KTfl_v2R (Erişim tarihi: 20.01.2014)

23) http://bosmol.com/2013/02/how-big-data-analysis-helped-president-obama-defeat-romney-in-2012-elections.html#Uu_KTfl_v2R (Erişim tarihi: 20.01.2014)

24) <http://www.richrelevance.com/blog/2013/08/big-data-and-democracy-lessons-learned-on-the-obama-campaign/> (Erişim tarihi: 20.01.2014)

Bu analizlerde birden fazla kararsız seçmen türü olduğu belirlendi: bir tanesi duyarsız olanlardı ve muhtemelen hiç oy vermeyeceklerdi; diğeri ise gerçekten kararsız olanlardı ve ikna edilebilirlerdi.

Bu ikinci grubun belirlenmesiyle sonraki çalışmalar daha hedefe yönelik ve başarılı olmuştur²⁴.

UPS'de Büyük Veri

Paket hareketlerini ve işlemleri 1980'lerde kaydedip takip etmeye başlayan UPS, büyük veriye yabancı değildir.

Şirket günümüzde 8,8 milyon müşteri için 16,3 milyon paketin verilerini takip ederken müşterilerden ortalama 39,5 milyon takip talebi gelmektedir.

Şirket 16 petabaytlık veri depolamaktadır. Yeni büyük verilerin çoğunluğu 46.000'in üzerindeki araçların telematik sensörlerinden gelmektedir.

UPS kamyonlarının hızı, yönü, fren gibi veriler sadece günlük performansı izlemek için değil, aynı zamanda UPS sürücülerinin günlük güzergâh yeniden yapılandırılması için kullanılır.

ORION (Yol Üzeri Bütünleşik Optimizasyon ve Seyrüsefer) adı verilen bu girişim dünyanın tartışmasız en büyük yöneylem araştırmasıdır.

Çevrimiçi harita verilerine önemli ölçüde bağlıdır ve sonuç olarak bir sürücünün paket teslim alma ve teslim etmesi gerçek zamanlı olarak yeniden düzenlenecektir.

Proje hâlihazırda 2011 yılında günlük rotaların 85 milyon mil (137 milyon km) yol kısaltılmasıyla 8,4 milyon galon (32 milyon litre) tasarruf sağlamıştır.

UPS, sürücü başına günlük sadece bir millik kısaltmanın şirkete 30 milyon Dolar tasarruf sağlayacağını ve toplam parasal tasarrufun muazzam olacağını tahmin etmektedir (Davenport ve Dyché, 2013:4).



KAYNAKÇA

DAVENPORT, T.H. ve DYCHÉ, J. (2013). Big Data in Big Companies. International Institute for Analytics. <http://www.sas.com/resources/asset/Big-Data-in-Big-Companies.pdf> (Erişim Tarihi: 18.01.2014)

GÜRSAKAL, Necmi, Büyük Veri, Dora Basım Yayım, Bursa, 2013.

<http://bigdatafoundation.com/blog/big-data-spans-four-dimensions-volume-velocity-variety-and-veracity/> (Erişim tarihi: 18.01.2014)

http://bosmol.com/2013/02/how-big-data-analysis-helped-president-obama-defeat-romney-in-2012-elections.html#.Uu_KTfl_v2R (Erişim tarihi: 20.01.2014)

<http://dashburst.com/infographic/big-data-volume-variety-velocity/> (Erişim tarihi: 18.01.2014)

http://fcw.com/articles/2012/12/26/big-data-value.aspx?s=fcwdaily_020113 (Erişim tarihi: 18.01.2014)

<http://inside-bigdata.com/2013/09/12/beyond-volume-variety-velocity-issue-big-data-veracity/> (Erişim tarihi: 18.01.2014)

<http://itfreelancing.wordpress.com/tag/big-data-drawbacks/> (Erişim tarihi: 20.01.2014)

<http://online.wsj.com/ad/article/datamanagement-innovation> (Erişim Tarihi: 19.01.2014)

<http://sandhill.com/article/how-to-make-money-from-big-data/> (Erişim Tarihi: 20.01.2014)

<http://spotfire.tibco.com/blog/?p=10941> (Erişim tarihi: 20.01.2014)

<http://www-01.ibm.com/software/data/bigdata/what-is-big-data.html> (Erişim tarihi: 17.01.2014)

<http://www.computerweekly.com/news/2240184482/Tesco-uses-big-data-to-cut-cooling-costs-by-up-to-20m> (Erişim Tarihi 20.01.2014)

<http://www.forbes.com/sites/lisaarthur/2013/08/15/what-is-big-data/> (Erişim tarihi: 17.01.2014)

<http://www.insightaas.com/six-keys-to-finding-business-value-in-big-data-analytics/> (Erişim tarihi: 18.01.2014)

<http://www.oracle.com/us/corporate/profit/archives/opinion/071212-gshapira-1693098.html> (Erişim tarihi: 20.01.2014)

<http://www.pcmag.com/encyclopedia/term/62849/big-data> (Erişim tarihi: 17.01.2014)

<http://www.richrelevance.com/blog/2013/08/big-data-and-democracy-lessons-learned-on-the-obama-campaign/> (Erişim tarihi: 20.01.2014)

<http://www.techrepublic.com/blog/10-things/10-roadblocks-to-implementing-big-data-analytics/3488/> (Erişim tarihi: 20.01.2014)

<http://www.techrepublic.com/blog/big-data-analytics/big-data-big-problems/> (20.01.2014)

<http://www.wired.com/insights/2013/05/more-data-more-problems-is-big-data-always-right/> (Erişim tarihi: 21.01.2014)



KOOPERATİFLERDEN HABERLER

*Hasan YAYLI**

Balıkesir Büyükşehir Belediyesi arım ve Hayvancılığa Dev Destek

<http://www.haberler.com/kooperatif/>

Balıkesir Büyükşehir Belediyesi Kırsal Hizmetler Daire Başkanlığı tarafından daha önce dağıtımı gerçekleştirilen selektör makineleri, süt soğutma tankları ve sulama ekipmanlarının sertifikada dağıtımı Büyükşehir Belediye Başkanı Ahmet Edip Uğur'un katıldığı tören ile yapıldı.

Üreticilerin rekabet gücünü arttırmak için Büyükşehir Belediyesi'nin çiftçilere desteklerinin devam ettiğini belirten Uğur, "Çağımızın değişen ve gelişen şartlarına göre, halkımızın daha hijyenik ve kaliteli gıda tüketmesi, artan kapasitenin karşılanması amacıyla gıda üreten tesislerin yenilenmesi, modernize edilerek halkın hizmetine sunulması gerekmektedir.

Yerel yönetim anlamında ilgili kurumlarla koordinasyona girerek bu çalışmalar yapılmaktadır. Tarımsal Kalkınma Kooperatiflerine kayıtlı üreticilerimize bugüne kadar toplam: 16 adet süt soğutma tankı desteği yapılmıştır.

Üreticiler bu destekleme ile ürettikleri sütü pazara daha sağlıklı ve hijyenik koşullarda sunabileceklerdir.

** Doç.Dr., K.Ü. İİBF SBKY Öğretim Üyesi,
hyayli@hotmail.com*

Bu destekleme rekabet koşulları oluşturmak ve rekabeti üretici lehine geliştirmek amacıyla yapılmıştır.

Konuşmaların ardından Başkan Uğur ve ilçe belediye başkanları tarafından çiftçi ve üretici birlikleri ile kırsal mahalle muhtarlarına daha önce dağıtımı yapılan selektör makinesi ve süt soğutma tankı sertifikaları dağıtıldı. Tören sonunda Balıkesir Büyükşehir Belediyesi Kırsal Hizmetler Daire Başkanı Mekin Tüzün tarafından Başkan Uğur'a, tarımsal ürünlerden yapılan bir tablo hediye edilerek, desteklerinden ötürü teşekkür edildi.

Başkan Uğur'a ayrıca çiftçi birlik ve kooperatifleri de teşekkür plaketi takdim etti. Düzenlenen sertifikada dağıtım törenine Balıkesir Büyükşehir Belediye Başkanı Ahmet Edip Uğur'un yanı sıra ilçe belediye başkanları, Gıda Tarım ve Hayvancılık İl Müdürü Zekeriyya Erdurmuş, DSİ Bölge Müdürü Erol Şenöz, üretici birlikleri ile kooperatif yöneticileri, Büyükşehir Belediyesi Meclis üyeleri, daire başkanları, muhtarlar ve çiftçiler katıldı.

Adana'da Kooperatifçilik Çalıştayı ve Forumu Düzenlenecek

<http://www.haberler.com/kooperatif/>

Adana'da Seyhan Belediyesi, Seyhan Kent Konseyi, Ziraat Mühendisleri Odası Adana Şubesi ve Seyhan Ziraat Odası tarafından, '**Adana Kooperatifçilik Çalıştayı ve Forumu**' düzenlenecek.



17 Aralık Cumartesi günü saat 14.00'de Yaşar Kemal Kültür Merkezi'nde gerçekleşecek etkinliğe, konuşmacı olarak kooperatifçilik alanında uzmanlaşmış önemli isimler katılacak.

Moderatörlüğünü Çiftçi Sendikaları Konfederasyonu Genel Başkanı Abdullah Aysu'nun yapacağı etkinliğe,

Seyhan Belediye Başkanı Zeydan Karalar, Karşıyaka Belediye Başkanı Hüseyin Mutlu Akpınar,

Mezitli Belediye Başkanı Neşet Tarhan, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Uzmanı Bilge Öztürk,

Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi'nden Prof. Dr. Haydar Şengül,

Celal Bayar Üniversitesi Ziraat Fakültesi'nden Prof. Dr. Osman Murat Koçtürk,

Kıvalı Eller Salmanbeyli Kadın Kalkınma Kooperatifi Başkanı Hüsnüye Gül,

Köy-Koop Kastamonu Birlik Başkanı Erol Akar,

Nilüfer Kent Konseyi Başkanı ve Çağdaş Eğitim Kooperatifi Başkanı Fehmi Enginalp'te katılacak.

Kredi çekti kendi işinin patronu oldu!

<http://www.milliyet.com.tr/kredi-cekti-kendi-isinin-patronu-ekonomi-2334001/>

Samsun'da kooperatiften çektiği kredi ile baba mesleği olan mobilya döşeme ve tamirat işi yapan genç kadın, işinin patronu oldu.

Samsun'da kooperatiften çektiği kredi ile baba mesleği olan mobilya, döşeme ve tamirat işi yapan genç kadın, işinin patronu oldu.

Samsun'un Atakum Esnaf ve Sanatkarlar Kredi ve Kefalet Kooperatifi'nden kredi çeken 32 yaşındaki 2 kız çocuğu annesi Seher Ekmekçi, Tekkeköy ilçesi İlkadım Sanayi Sitesi'nde bir depoda babasından öğrendiği mobilya işinin patronu oldu.

Daha önce Örnek Sanayi Sitesi'nde küçük bir dükkanda 6 yıl babası ile birlikte mobilya, aksesuar, döşeme, tamirat gibi işler yaparak bu mesleği öğrenen Ekmekçi, daha sonra Atakum Esnaf ve Sanatkarlar Kredi ve Kefalet Kooperatifi'nden çektiği kredi ile İlkadım Sanayi Sitesi'nde iki dükkandan birden kiralarak işini büyüttü.

Yeni iş yerinde babası ile birlikte bir taraftan aldıkları siparişleri yetiştirmeye çalışan Ekmekçi, bir taraftan da akşamları 10 ve 7 yaşındaki kızlarıyla ilgilenmeye çalışıyor.

Baba mesleği olan mobilya işine çocukluğundan beri gönül sardığını belirten Seher Ekmekçi, **"Daha önceden Örnek Sanayi Sitesi'nde küçük bir dükkandan başladım."**

Sonra Atakum Esnaf ve Sanatkarlar Kredi ve Kefalet Kooperatifi'nden kullandığım kredi ile dükkanimı büyüttüm ve makinelerimi çoğalttım.

Bu işi daha profesyonel yapmaya çalışıyorum. Bu tür işler sadece erkek işi olarak değil, her işi de bayanların yapabileceğine inanıyorum.

Bayanların sadece biraz daha desteğe ihtiyaçları olduğunu düşünüyorum.

Bu konuda devletimiz ve kooperatiflerimiz biz bayanlara destek olurlarsa bizde daha güzel projelere imza atarız" dedi.

Genç girişimcilere ve kadın girişimcilere her zaman destek olmaya hazır olduklarını ifade eden Atakum Esnaf ve Sanatkarlar Kredi ve Kefalet Kooperatifi Başkanı Metin Sinecek, "Biz kooperatif olarak bu genç kardeşlerimize meslek grubu değil, neler yapabileceğinin doğrultusunda kredi veriyoruz.

Kendisi mobilya sektöründe iddialı olduğunu ve genç olarak da gençlerimize örnek olacağını ve kooperatif olarak bizim iş yerine bakıp buradaki yapabileceğinin ne olduğunu öğrendikten sonra tamirat, yeni aksesuar, mobilya gibi işleri el emeği, göz nuru olarak yapabileceğini gördük.

Gördükten sonra kooperatif olarak biz bu



kardeşimize krediyi hızlı bir şekilde kendisine ilettik. Krediyi verdikten sonra iş yerine gelip ziyaret ettik.

Bunlar Türkiye'ye örnek olsun.

Bu iş gençlerin ve erkeklerin yapabileceği bir iş ama önemli olan bayanların da bu sektörde **'varız'** diyebilecekleri bir imajı, cesareti ve özgüveni olduğunu ve ayrıca bu mesleğin bir baba mesleği olarak yapması da var.

Babanın vermiş olduğu o bilgi ve birikimin kardeşimizde de olduğunu gördük. Bu Samsun'daki bütün genç kardeşlerimize örnek olsun.

Bir esnaf kolay yetişmiyor.

Bu kardeşimizin 6 yıllık bir geçmişi var.

Şu anda da usta sıfatına geldi.

Biz kooperatif olarak bu tür girişimcilerin yanında olduğumuzu ve bunun da Samsun'a örnek olmasını istiyoruz" diye konuştu.

Çin ve Türk Kooperatifleri iş birliği toplantısı yapıldı

<http://www.tarimdanhaber.com/haber/etkinlikler/cin-ve-turk-kooperatifleri-is-birligi-toplantisi-yapildi>

Çin Tedarik ve Pazarlama Kooperatifleri Federasyonu'ndan gelen 8 kişilik Çin heyeti ile dış alım-satım kapasitesi yüksek olan kooperatiflerin üst düzey temsilcileri, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nde gerçekleştirilen toplantıda bir araya geldi.

Toplantıya Tarım Kredi'yi temsilen Yönetim Kurulu Başkanı Murat Kumaş, Genel Müdür Yardımcısı Sefa Çağlayan, Tedarik Daire Başkanı Adem Danışık, Pazarlama Müdürü Hakan Şahin, Kurumsal İletişim Müdürü Murat Yılmaz ve Kurumsal İletişim Uzman Yardımcısı Burçak Akansel katıldı.

Misafir heyete Tarım Kredi'yi ve şirketlerini tanıtan kısa bir sunum da yapıldı.

Tarım Kredi'nin 150 yılı aşkın geçmişi ile Türkiye'de kooperatifçiliğin öncülerinden olduğunu ve temelini **"imece ruhu"**ndan aldığını ifade eden Yönetim Kurulu Başkanı Kumaş, şunları kaydetti: "Kooperatifçilik ortak ekonomik, sosyal ve kültürel ihtiyaçlar ve istekleri, müşterek sahip olunan ve demokratik olarak kontrol edilen bir işletme yoluyla karşılamak üzere gönüllü olarak bir araya gelen insanların oluşturduğu özerk bir teşkilattir.

Bu bağlamda kooperatifler sürdürülebilir kalkınmayı yakalama adına çok önemli roller üstlenmektedir.

Bugün Dünya genelinde 750 binden fazla kooperatif ve bir milyardan fazla kooperatif ortağı bulunmaktadır.

8 MİLYON ÜYE VAR

Ülkemizde ise 8 milyonu aşkın insan herhangi bir sektörde faaliyet gösteren bir kooperatife üyedir. Tarım Kredi olarak 1 milyon 100 bin ortağımızın menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kırsal alanda çiftçilerimizin her türlü tarımsal girdi ihtiyacını ivedilikle karşılamaya özen gösteriyoruz.

Bu toplantıyla, kooperatifçiliğin küresel çapta ulaştığı gücü ve kooperatiflerin insan hayatında ne denli bir öneme sahip olduğunu bir kez daha görüyoruz.

Her iki tarafın da kooperatifçilik sektöründeki deneyimlerini dinleyip faydalanmak için buradayız. İki ülke arasında ilişkilerin daha da geliştirilerek yeni işbirliklerinin oluşabileceğine inanıyor ve bu toplantının düzenlenmesinde emeği geçen herkese teşekkür ediyorum."

1 SATIYORUZ 10 ALIYORUZ

Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürü Arif Sami Seymenoğlu ise, iki ülke arasında 2014 yılı itibarıyla 2,8 milyar dolar ihracat ve 24,9 milyar dolar ithalat olmak üzere yaklaşık 28 milyar dolarlık ticaret hacmi bulunduğunu bildirdi.

İki ülke arasında ticaret hacminin daha fazla



arttırılması gerektiğini belirten Seymenoğlu, ihracatın ağırlıklı olarak tuz, kükürt, toprak, taş, alçı, kireç, çimento ve metal cevherleri gibi Çin'in ihtiyaç duyduğu ham madde ve kimyasallardan oluştuğunu söyledi.

Çin'den Türkiye'ye yapılan ithalatın ise elektrikli makine ve cihaz, mekanik cihaz ve alet, plastik ve mamulleri, demir, çelik ve inşaat malzemelerinden oluştuğuna değinen Seymenoğlu, **“Çin ile ticaretimizde dış ticaret açığı yaklaşık 22 milyar dolar. Ticari ve ekonomik ilişkilerin dengeli ve sürdürülebilir şekilde geliştirilebilmesi için birlikte adımlar atılması gerekmektedir.”** diye konuştu.

MESAFELER ENGEL OLAMAZ

Çin Tedarik ve Pazarlama Kooperatifleri Federasyonu Başkanı Xia Wang da iki ülkenin bin yıllık tarihi olduğunu hatırlattı.

Toplantının Türk-Çin dostluğuna katkı sağlayacağını belirten Wang, mesafelerin iki ülke arasındaki ilişkinin gelişmesine engel olmayacağını ifade etti. Wang, Türk mallarının Çin'de beğenildiğini kaydederek, **“Türkiye bizim için önemli bir ülke. Çin, Türkiye ile ilişkilerini geliştirmeyi planlamaktadır.”** dedi.

Çin'deki kooperatiflerin yaklaşık 100 yıllık bir

tarihi olduğunu kaydeden Wang, kooperatiflerin ekonomiye büyük katkılar sağladığını anlattı. Meslektaşlarıyla ilişkileri geliştirmek için Türkiye'ye geldiklerini dile getiren Wang, Çin'de Türkiye ile geçen yıl imzalanan niyet protokolünü hayata geçirmeyi amaçladıklarını vurguladı.

Toplantıya Türkiye Milli Kooperatifler Birliği Genel Başkanı Muammer Niksarlı,

Türkiye Kooperatifleri Dış İlişkiler Koordinatörü Hüseyin Polat,

Tarım Kredi Süt Genel Müdürü Ramazan Ürküt, Trakya Dış Ticaret Genel Müdürü Ekrem Eraslan

Tarım Kredi Süt Ankara Bölge Sorumlusu Ayberk Topçu,

Tareks Ticaret Şefi Tolga Karadeniz ve Türkiye'de faaliyet gösteren kooperatiflerin üst düzey yöneticileri katıldı.

Toplantıya iştirak eden kooperatiflerin ürünlerinin sergilendiği stantlar arasında ürün çeşitliliği ve kalitesi yönünden Tarım Kredi standı katılımcılardan büyük ilgi gördü.

Toplantının ardından misafir heyet, Tarım Kredi'nin ev sahipliğinde düzenlenen yemekte bir araya gelerek, kooperatif temsilcileriyle karşılıklı fikir alışverişinde bulundu.

