

Kooperatif Postası



KARINCA

AĞUSTOS 2023 YIL: 90 SAYI: 1040 ISSN: 1300-1450



AĞUSTOS 2023



KARINCA

Yıl: 90 Sayı: 1040
Ağustos 2023

ISSN: 1300 - 1450

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

Sahibi
Prof. Dr. Ali Fuat ERSOY

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

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

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

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

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

Yayın Türü
Yaygın Süreli Yayın

Yayın Tarihi
28 Ağustos 2023

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

Bu Sayıda.....

BAŞYAZI 3

YETER DEMİR USLU
SAĞLIK HİZMETLERİNDE
DÖNÜŞÜM: DİJİTALLEŞME 5

MUSTAFA YAVUZ
KOOPERATİFLERDE GÖREVDEN ALINAN
YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN TAZMİNAT
İSTEME HAKKI 10

SELEME CEYLAN
FEN LİSESİ ÖĞRENCİLERİNDE
AKRAN ZORBALIĞI VE OKUL SOSYAL
HİZMETİ 17

SELEN BİTKİN
YÜZYILIN BULUŞU AĞ PAZARLAMA 25

VEDAT SADIOĞLU
BİTKİLERİN KENDİ ATIKLARI
KENDİSİNE ZEHİRDİR 32

*Dergimizde yayınlanan yazıların sorumluluğu
yazarlarına aittir.*

Başyazı

Değerli kooperatif gönüllüleri;

Türk tarihinde Ağustos ayı büyük zaferlerin yaşandığı tarih olması itibarıyla zaferler ayı olarak adlandırılmaktadır. **26 Ağustos 1071 Malazgirt Zaferi** ile **26 - 30 Ağustos 1922 Büyük Taarruz** ilk akla gelen önemli günlerdir. Malazgirt Zaferi Türk milletine Anadolu'nun kapılarını açmış, Büyük Taarruz da ülkemizin bağımsızlığını ve toprak bütünlüğünü tescillemiş, Cumhuriyetimizin kuruluşunu sağlamış olan büyük zaferlerdir.

Karınca Kooperatif Postası dergisi her Ağustos ayında bu konulara özellikle yer vermekte ve çoğu zaman da o tarihe rastlayan kapak 30 Ağustos Zafer Bayramına ilişkin olmaktadır. Bu sayıda çok kısa da olsa bu büyük zaferlerimizi hatırlatmayı bir vazife bildik. Başta devletimizin kurucusu **Mustafa Kemal ve silah arkadaşları ile şehitlerimizi** bir kere daha minnetle anıyoruz.

Temmuz ile başlayan ve içinde bulunduğumuz Ağustos ayı ile zirveye vuran sıcaklıklar da bahsedilmesi gereken diğer bir husustur.

Dünya Meteoroloji Örgütü, (*WMO – World Meteorological Organisation*) ile Copernicus İklim Değişikliği Servisi (*Copernicus Climate Change Service*) Temmuz ayının kayıtlara geçen en sıcak ay olduğunu açıkladı. Dünya Meteoroloji Örgütü, aynı zamanda Temmuz 2023'ün son 120.000 yılın en sıcak ayı olabileceği iddiasında da bulundu. Yine Amerika Birleşik Devletleri havacılık ve Uzay Ajansı (*NASA – National Aeronautics and Space Administration*) ve Goddard Uzay Araştırmaları Enstitüsü (*GISS- Goddard Institute For Space Studies*) Temmuz ayında küresel seviyede sıcaklık rekorunun kırıldığını belirtti.

Ağustos ayı için de bu istikamette açıklamaların geleceğini tahmin etmek zor olmayacaktır. Ağustos ayı ülkemizin birçok yöresinde günümüze gelene kadar rastlanmayan sıcaklıklarla kendisini göstermiştir. İç Anadolu Bölgesi, 40 derecelerin üzerindeki sıcaklıklarla tanışırken, Güneydoğu illerinde sıcaklıklar 50 derecelere dayanmıştır.

Küresel ısınma yahut küresel iklim değişikliği olarak adlandırılan süreç bütün dünyayı tehdit eden büyük bir tehlike olarak kendisini hissettirmektedir. Artan dünya nüfusu, sanayileşme ve kentleşme, sera gazının atmosferde her geçen zaman içerisinde yayılması, daha önceki yıllarda gerçekleştirilmiş olan nükleer denemeler dünyanın daha da ısınmasına yol açmaktadır. Önümüzde yıllarda buzulların erimesi, su kaynaklarının azalması, orman yangınları, küresel düzeyde gıda üretiminin düşüşünün neticesinde iklim göçleri, kıtlıklar yaşanacaktır.

Dergimizin ilerideki sayılarında bu konular üzerinde duracak ve çözüm üretmek noktasında da çaba göstereceğiz.

**30 AĞUSTOS
ZAFER
BAYRAMI
KUTLU OLSUN**

SAĞLIK HİZMETLERİNDE DÖNÜŞÜM: DİJİTALLEŞME

Yeter DEMİR
USLU*

Giriş

Yaşanan teknolojik gelişmeler toplumların ekonomi, sağlık, eğitim gibi toplumsal konularda değişime ve gelişime itmektedir.

Bilim ve teknoloji, hayatımızı kolaylaştırmak ve refah seviyemizi yükseltmek için karşımıza yenilikler çıkarmaktadır. Bu yeniliklerden birisi olan dijitalleşme, ulaşılabilir bilginin dijital ortama aktarılması süreci olarak ifade edilmektedir. Bu kavramı sağlık sektörü açısından değerlendirecek olursak hem yönetsel hem de tıbbi alanlarda etkisini önemli ölçüde göstermektedir. Sağlık hizmet sunumunda etkili olan dijital teknolojiler, hizmet kalitesini artırma, maliyetleri düşürme ve hasta memnuniyetini artırma da önemli bir araç olarak kabul edilmektedir.

Dijitalleşme, hastalıkların teşhis ve tedavi süreçlerinde iyileşmelerin artışı, bilgiye erişimin kolaylaşması ve online randevu sisteminin aktif kullanılması gibi hususlarda hastalara kolaylık sağlamaktadır. Sağlık çalışanı tarafından dijital teknolojilerin etkin ve verimli bir şekilde kullanılabilmesi için çalışana eğitim verilmesi önem arz etmektedir (*Boonstra vd., 2014*).

Tele-sağlık, E-sağlık, robotik uygulamalar, mobil sağlık ve dijital hastane uygulamaları dijitalleşme süreci ile önem kazanmış ancak beraberinde bazı sorunlarında oluşmasına neden olmuştur. Bu sorunlar verilerin kaybolması, kişisel verilerin izinsizce kullanımı, siber saldırı ve verilerin çalınması olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylelikle hasta açısından oluşan güven ortamının zarar görmesi, hizmet sunucular açısından ekonomik kayıplar ve hizmet sunum süreçlerinde aksaklıklar oluşabilir.

Hastane Bilgi Yönetim Sistemi (HBYS)

Sağlık kurumlarında kullanılan hastane bilgi yönetim sistemi, hizmet süreçlerinin etkin ve verimli yürütülmesinde, karar ve kontrol mekanizmasının yönlendirilmesinde kullanılmaktadır. Tüm çalışanların katılımının olması ve uzun bir süreci içine alan teknolojik ve sosyolojik bir süreçtir (*Akkoç, 2009*).

Etkinlik ve verimlilik düzeyinin artırılmasında, elde edilen verilerin saklanması ve verilerin kurum içerisinde diğer bölümler ile paylaşılmasında hastalar açısından risk oluşturacak faktörlerin azaltılması için geliştirilen sistemlerdir (*Uslu vd., 2016*).

*Prof. Dr., İstanbul Medipol Üniversitesi Öğretim Üyesi



E-Sağlık ve Bileşenleri

E-sağlık uygulamaları, hastaların sağlık verilerine 7-24 erişim olanağı sağlamaktadır. Buna ek olarak hizmete erişimde zaman ve mekan sınırlandırılması olmadan sunulmasını kolaylaştırmaktadır (**Kılıç, 2017**).

Sınırlı kaynaklar ve uzmanlık gerektiren durumlarda hastanın hastaneye gitmeden internet aracılığıyla muayene olmasını sağlamaktadır. Hekim açısından hastanın sağlık verilerine kurum içerisinde ya da kurum dışında erişim sağlayarak hastalığı teşhis etme olanağı sağlamaktadır. Aynı zamanda internet aracılığıyla iletişim kurularak hekimin yetersiz olduğu durumlarda meslektaşları ile görüşerek teşhis de bulunması da mümkündür (**Broderick ve Smaltz, 2003**).

Bireyselliğin yanında toplumsal açıdan değerlendirildiğinde tüm bireyleri kapsayan entegre bir e-sağlık sistemi, sağlık verilerini tek bir çatı altında toplayıp aşılama, salgın, verilerin takibi, hizmet kalitesinin ölçülmesi, bölgesel ve yerel analizlerin yapılmasına da katkı sağlamaktadır (**Asi ve Williams, 2018**).

Eysenbach E-sağlık kavramını 10 ilke etrafında ele almaktadır. Bunlar aşağıdaki gibidir (**Eysenbach, 2011**).

- **Verimlilik (Efficiency):** Sağlık hizmetlerinin finansal boyutunu ele alarak maliyetlerin düşürülmesini hedeflemektedir. Bu doğrultuda hasta bilgilerinin dijital ortamlarda erişimi sebebiyle de gereksiz ve tekrara düşen teşhis ve girişimden kaçınılmasını vurgulamaktadır.
- **Bakım Kalitesini Artırmak (Enhancing Quality of Care):** Verimliliğin artırılarak maliyetlerin düşürülmesi hedeflenirken hizmet kalitesini de arttırmak önem arz etmektedir.
- **Kanıt Dayalı (Evidence Based):** E-sağlık uygulamalarında etkinlik ve etkililik bilimsel metotlarla değerlendirilmelidir.
- **Tüketici ve Hastaların Güçlendirilmesi (Empowerment of Consumer and Patients):** E-sağlık kişisel elektronik kayıtların bilgi tabanlarına çevrimiçi olarak tüketicilerin erişmesini sağlayarak hasta odaklı bir sağlık hizmet sunumu için yeni yollara başvurmaktadır.
- **Teşvik (Encouragement):** Hasta ve sağlık çalışanı arasında alınacak olan kararlara ortaklığı teşvik etmektedir.
- **Eğitim (Education):** Çevrimiçi araçlarla hekimlere gerekli eğitimlerin verilmesidir.
- **Bilgi Sağlama (Enabling Information):** Sağlık kurumları arasında entegre bir bilgi alışverişi ve iletişim sağlamaktadır.
- **Sağlık Bakımının Genişletilmesi (Expansion of Healthcare):** Sağlık hizmetlerinin kapsamının hem coğrafi hem de kavramsal anlamda sınırlarının ötesine taşımaktadır.
- **Ahlak (Ethics):** E-sağlık yeni hasta hekim etkileşim biçimi kapsayarak onam, gizlilik ve eşitlik vb. etik konulara zorluklar ve riskler oluşturmaktadır.
- **Eşitlik (Equality):** E-sağlık sağlık hizmetine herkesin erişimini hedeflerken kırsal-kentsel, ekonomik eşitsizlik olan gruplar ve genç-yaşlı bireyler arasında sağlık hizmetine erişimde dijital anlamda uçurum vardır.

Eysenbach bu 10 maddeye ek olarak E-sağlığın kullanım kolaylığı (**Easy to Use**), eğlendirici (**Entertaining**) ve heyecan verici (**Exciting**) olma özelliklerini kapsamı gerektiğini söylemektedir.

Tele-Sağlık

1964 yılında ilk olarak Nebraska Psikiyatri Enstitüsü ile State Mental Hastanesi arasında kapalı devre televizyon sisteminin kurulmasıyla başlamıştır (*Işık ve Güler, 2010*).

Hastalara uzaktan entegre sağlık hizmet sunan geniş kapsamlı bir hizmet süreci olarak tanımlanmaktadır. Uzaktan muayene, kronik hastalıkların takibi, riskli hamilelik sürecinin denetimi gibi imkanlar sunan hekim ve hastanın aynı yerde olmadan ya da hastanın sağlık kurumunda olmadan hizmet sunulmasıdır.

Sağlık hizmetine erişimin kolaylaşması, düşük maliyetle hizmet alınması, hizmet sunumu sonrası hasta memnuniyetinin artması, bireylerin yaşam kalitesinin yükselmesi, hekim-hasta iletişim sürecinin hızlanması, dijital teknoloji aracılığıyla yayınlanan eğitimlere erişime olanak sağlaması tele-sağlık hizmetlerinin faydaları arasında sayılabilir.

Mobil Sağlık

Dünya Sağlık Örgütü mobil sağlık kavramını, akıllı telefonlar, hasta takip cihazları, kişisel dijital asistanlar gibi mobil cihazlar kullanılan halk sağlığı uygulamaları olarak tanımlamaktadır (*WHO, 2016*).

Bir başka tanıma göre mobil sağlık uygulamaları, mobil cihazlarla hizmet sunum şekli olarak ifade edilmektedir (*Torgan, 2009*).

Bu araçlar akıllı telefonlar, tabletler, kablosuz iletişim ağlarıdır. Böylece tüm paydaşlar arasında iletişim ve bağlantı kurulmaktadır. Bu paydaşlar hastalar, hekimler, hasta yakınları, sağlık çalışanları, çağrı merkezleri, sağlık kurumları, hizmet sunucularıdır.

Son yıllarda tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgınında **“Hayat Eve Sığar”** uygulaması hasta bireylerin ve sağlıklı bireylerin bulunduğu ortamların Covid-19 risk durumu gösteren bir mobil sağlık uygulama örneğidir. Bu uygulama ile bireylerin risk bölgelerinde uzak durmaları ve hastalığın yayılması önlenmiştir. Kriz yaratacak durumlarda üretilen sağlık uygulamaların birey ve toplum sağlığı açısından önem arz etmektedir.

Robotik Uygulamalar

Teknoloji ile gelişen robotik uygulamaların sağlık sektöründe kullanımı gün geçtikçe yaygınlaşmaktadır. Tıbbi görüntülemelerde, ameliyatlarda, fizik tedavi ve rehabilitasyon süreçlerinde, hasta bakımında ve otomatik ilaç dağıtım vb. gibi hususlar sağlık hizmetlerinin sunumunda etkin rol oynamaktadır.

Etkin ve verimli hizmet sunumuna, sağlık çalışanının iş yükünün azalmasına, cihazların sterilizasyonuna, hastaların yaşam kalitesinin artırılmasına, daha hızlı iyileşme süresine, hastalıkların tanısında daha güvenilir sonuçların elde edilmesine katkı sağlamaktadır.

Özellikle bakıma muhtaç olan yaşlı ve engelli hastalar için hizmet sunan robotlardan faydalanmak dezavantajlı gruplar için önemli bir adım olarak kabul edilmektedir (*Kılıç, 2017*).



Elektronik Hasta Kayıtları

Hasta bireylerin tedavi geçmişi ile ilgili tüm bilgilerin dijital ortamlarda saklanmasıdır (**Gunter ve Terry, 2005**).

Hasta bu bilgilere akıllı cihazlar ile erişebilir hatta farklı sağlık kurumlarında da aynı bilgiler paylaşabilir. Bu bilgiler radyolojik görüntüler, önceden tanısı konulmuş hastalığı, test sonuçları, aşılama durumu, kronik hastalıkları ve sosyal güvence durumunu kapsamaktadır. Bu bilgilere ilgili kişiler anlık ve zaman fark etmeksizin erişim sağlamaktadır.

Dijital Hastane

Dijital hastane, yeni bir kavram olarak kabul edilse de aslında ilk olarak 1960'lı yıllarda karşımıza çıkmıştır. 1990'lı yıllarda Çin, Amerika, Tayvan ve Hollanda' da sağlıkta dönüşümün ilk örnekleri görülmüştür (**Kurtulmuş vd.,2019**).

Dijital hastane “*Dijital hastane, hastane bilgi yönetim sistemi, dijital tıbbi kayıtlar, PACS, dijital tıbbi arşiv, barkod, RFID teknolojileri, ilaç ve malzeme takibi, mobil ve tablet bilgisayarlar, tıbbi teknolojiler, bina, enerji, aydınlatma teknolojileri ve bilgi sistemleri, haberleşme sistemleri, veri, ses, görüntü ve multimedya teknolojileri, tele-tıp, tele-eğitim, sanal otopsi, sanal ameliyat, sanallaşma, yönetim hizmetleri, danışmanlık, yönlendirme, bahçe, otopark ve her çeşit entegre hizmetler gibi yönetim unsurlarının yer aldığı tam entegre hastane*” şeklinde ifade edilmektedir (<https://dijitalhastane.saglik.gov.tr/>).

1961 yılında kar amacı gütmeyen sivil toplum kuruluşu **HIMMS** (Healthcare Information and Management Systems Society) **ABD**'de kurulmuştur. **EMRAM** (*Electronic Medical Records Adoption Model-Elektronik Tıbbi Kayıt Uyum Modeli*) **HIMSS** tarafından geliştirilen hastanelerin dijitalliğinin ölçülmesinde kullanılan bir modeldir. Dijitalleşme sürecinde tam donanımlı olması için Tam Donanımlı Dijital Hastane Kılavuzu taslak olarak yayınlanmıştır.

Hastanelerin dijitalleşme düzeyi **EMRAM** ile uluslararası olarak derecelendirilmektedir. EMRAM modelinde 1 ile 7 arasında derecelendirilmekte bu süreci altıncı ve yedinci seviyeye kadar tamamlanmış olanlar belgelendirilerek akredite olmaktadır. **EMRAM** hasta güvenliğinde ve tıbbi hataların azaltılmasında önemli rol oynamaktadır. Hizmet sunum süreçlerinde verimliliği artması ve hastalıkların iyileştirilmesine de yardımcı olmaktadır. Sağlık kurumlarının daha fazla veriye ulaşması ve veriler üzerinde analiz yapabilmeleri kolaylaştırır (**HIMSS,2020**).

Teknoloji sağlık hizmetinin bağımsızlaşmasına, ihtiyaç duyulan yere hizmetin götürülmesine ve görüntüleme cihazlarıyla ameliyat görüntülerinin dijital ortam aracılığıyla izlenmesine olanak sağlamaktadır. Dijital hastaneler ile hastaya kaliteli sağlık hizmet sunma, kişinin kendisine ait akıllı kart ile sağlık verilerine çalışanın kolayca ulaşmasına, yanlış tedavi uygulamalarının azalmasına, hizmet ve hastalıkların teşhis edilmesi kolaylaşmıştır. Sağlık hizmetlerinde etki düzeyi yüksek dönüşümünde etkin rol oynayan dijital hastaneler, teknolojik yenilikleri sağlık sektörüne entegre ederek verimliliğin artmasını ve hasta deneyiminin gelişmesini amaçlamaktadır.

Sonuç

Dijitalleşme, sağlık kurumlarının varlığını sürdürmeleri, rekabetçi ve yenilikçi bir yapıda olabilmeleri için önemli bir araç olarak kabul edilmektedir. Sağlık hizmetlerinin sunumunda yeni teknolojilerin kullanımı, sağlık çalışanının verimliliğini olumlu etkilerken aynı zaman hasta memnuniyetinin ve

hizmet kalitesinin artmasına katkı sağlamaktadır. Hizmet alanı yelpazesinin genişletilmesinde, maliyetlerin düşürülmesinde, hizmet sunum süreçlerinin iyileşmesinde ve kaynakların etkin kullanılmasında önemli rol sahibidir. Dijital teknolojiler ile birlikte kurumların veri analizi süreci iyileştirilerek gelişmekte ve doğru kararlar alarak farklı stratejiler geliştirmelerinde etkili olmaktadır.

Kaynakça

Boonstra, A., Versluis, A. ve Vos, JF (2014). Hastanelerde elektronik sağlık kayıtlarının uygulanması: sistematik bir literatür taraması. BMC Sağlık Hizmetleri Araştırması, 14 (1), 1-24.

Akkoç, L. (2009). Hastane Bilgi Yönetim Sistemi (HBYS)'nin Isparta'da Bulunan Sağlık Kuruluşları Üzerindeki Etkililiğinin Araştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Uslu, D., Toygar, Ş.A. ve Mansur, F. (2016). "Hastane Bilgi Yönetim Sisteminin Kullanılabilirliğini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 2(3), 45-57.

Kılıç, T. (2017). "E-Sağlık, İyi Uygulama Örneği; Hollanda", Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 6(3): 203-217.

Broderick, M. ve Smaltz, D. H. (2003). E-Health Defined, Paper presented at the Proceedings of Student Research Day, Pace University.

Asi, Y. M. ve Williams, C. (2018). "The Role of Digital Health in Making Progress Toward Sustainable Development Goal (SDG) 3 in conflict-affected populations", International Journal of Medical Informatics, 114, 114-120.

Eysenbach, G. (2001). "What is E-Health?", Journal of Medical Internet Research, 3(2): 1-2. <http://doi.org/10.2196/jmir.3.2.e20i>.

Işık A, Güler İ. Teletipte Mobil Uygulama Çalışması ve Mobil İletişim Teknolojilerinin Analizi. Bilişim Teknolojileri Dergisi. 2010; 3(1).

WHO, (2016). "New Horizons for Health Through Mobile Technologies", Global Observatory for EHealth Series-Volume 3 M-Health, www.who.int/goe/publications/ehealth_series_vol3/en/.

Torgan, C. (2009). The Mhealth Summit: Local & Global Converge. Washington DC.

Gunter, T. D., & Terry, N. P. (2005). The emergence of National electronic health record architectures in the United States and Australia: models, costs, and questions. Journal of Medical Internet Research, 7(1).

Kurtulmuş Kosif F, Bozbuğa N, Gülseçen S (2019). Tıp Bilişimi 27. Bölüm / Chapter 27 Dijital Hastane. İstanbul Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi Proje Numarası: Sba-2019-2968. Doi: 10.26650/B/Et07.2021.003.27

Dijital Hastane, (2017). Erişim: <https://dijitalhastane.saglik.gov.tr/> 112/07/2017.

HIMSS Analytics. (2020). Electronic Medical Record Adoption Model (EMRAM). <https://www.himssanalytics.org/emram>.



KOOPERATİFLERDE GÖREVDEN ALINAN YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN TAZMİNAT İSTEME HAKKI

Mustafa YAVUZ*

1. Giriş

Kooperatifler, tüzel kişiliğe sahip olmak üzere ortaklarının belirli ekonomik menfaatlerini ve özellikle meslek veya geçimlerine ait ihtiyaçlarını parasal ve işgücü katkılarıyla karşılıklı dayanışma, yardım ve kefalet suretiyle sağlayıp korumak gayesiyle gerçek ve tüzel kişilerce kurulan değişir sermayeli ve değişir ortaklı şirketlerdir.

Kooperatiflerin zorunlu ve kanuni organları, genel kurul, yönetim kurulu ve denetçilerdir. İdare ve temsil organı olan yönetim kurulunun üyeleri, kuruluşta anasözleşmeyle atanır, daha sonraki süreçte ise genel kurulca seçilir. Görevden alma yetkisi ise genel kurula aittir. Görevden alınan yönetim kurulu üyelerinin tazminat talep etme hakkının olup olmadığına dair 1163 sayılı Kooperatifler Kanununda¹ (**KoopK**) bir hüküm bulunmamakla birlikte, bu Kanunda yapılan atf kapsamında kooperatifler hakkında da uygulanan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun² (**TTK**) anonim şirketlere ilişkin hükümlerinde görevden alınan yönetim kurulu üyesinin tazminat hakkının saklı olduğu ifade edilmiştir. Bu bağlamda, genel kurul tarafından görevden alınan kooperatif yönetim kurulu üyeleri de, kooperatiften tazminat isteme hakkını haizdir.

İşte bu çalışmada, kooperatiflerde görevden alınan yönetim kurulu üyelerinin tazminat isteme hakkı detaylı olarak incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

2. Kooperatiflerde Yönetim Kurulu

Kooperatiflerde yönetim kurulu, kanun ve anasözleşmeye uygun olarak kooperatifin iş, işlem ve faaliyetlerini idare eden ve onu temsil eden icra organıdır. Yönetim kurulu yapı itibarıyla kanuni,

***Gümrük ve Ticaret Uzmanı**

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

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

daimi ve zorunlu bir organdır. En az üç üyeden oluşan yönetim kurulu, kooperatif ortakları arasından genel kurul tarafından en az bir yıl, en fazla dört yıl için seçilirler. Anasözleşmede farklı bir düzenleme yoksa tekrar seçilebilirler. Genel kurul, bir süre tespitinde bulunmamışsa bir yıl için seçildiği kabul edilir.

Hemen belirtelim ki, yönetim kuruluna seçilen üye sayısı kadar da yedek üye seçilmesi şarttır. Kanunda ya da anasözleşmede yer verilen bir nedenle yönetim kurulu toplantı nisabının kaybedilmesi halinde boşalan yönetim kurulu üyeliklerine denetim kurulunca gecikilmeksizin yeteri kadar yedek üye çağrılır.

Kooperatifin eğitim şartına tabi olması halinde yönetim kurulu üyeleri ve yedeklerinin seçilmelerini takiben en geç dokuz ay içinde kooperatifçilik eğitim programını tamamlamaları gerekmektedir.

KoopK'nın ek 3. maddesi uyarınca, "Yönetim kurulu üyeleri, kooperatifin ve üst kuruluşların ortağı oldukları şirketlerde, katıldıkları vakıflarda ve diğer teşekküllerde denetçi ya da yönetim kurulu üyesi olamazlar, personel olarak veya başka bir şekilde ücretli görev alamazlar. Ayrıca, yönetim kurulu üyelerinin fiilen söz konusu görevleri ifa ettikleri dönemde; bunların eş ve ikinci derece dâhil kan ve kayın hısımları, kooperatif ve kooperatifin bağlı bulunduğu üst kuruluşlar ile bunların % 50'den fazla hissedarı oldukları şirketlerde, katıldıkları vakıflarda ve diğer teşekküllerde denetçi ya da yönetim kurulu üyesi olamazlar, personel olarak veya başka bir şekilde ücretli olarak işe alınamazlar."

3. Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesi

Kooperatiflerde yönetim kurulu üyeliğine seçilecek kişilerin; Türk vatandaşı ve kooperatif ortağı olması, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip bulunması, amacı ve esas faaliyet konusu aynı olan başka bir kooperatifin yönetim kurulu üyesi olmaması, **KoopK**'nın 56. maddesinde sayılan suçlardan mahkûm olmaması, aynı zamanda kooperatifte denetçi olmaması, aynı zamanda diğer yönetim kurulu üyelerinden birinin eşi olmaması ve birbirleri ile ikinci derece dâhil kan ve kayın hısımlığı bulunmaması gerekmektedir. Yönetim kurulu üyeliğine tüzel kişilerin seçilmesi halinde bu tüzel kişilerin gerçek kişi temsilcilerinin de söz konusu şartları taşımaları şarttır.

Yönetim kurulu üyelerinin gereken şartları taşıyıp taşımadığı denetçiler tarafından araştırılır. Söz konusu şartları taşımadıkları halde seçilenler ile sonradan kaybedenlerin görevlerine yönetim kurulu tarafından son verilir.

Öte yandan, yönetim kurulu üyeliği, değişik nedenlerle sona erebilir. Bunların başında kendiliğinden sona erme gelmektedir. Yönetim kurulu üyeleri, en çok 4 yıl için seçilebilir. Bu kapsamda, belirli bir süre için seçilen yönetim kurulu üyesinin üyelik sıfatı, göreve seçildiği süre sonunda kendiliğinden sona erer. Ayrıca yönetim kurulu üyeliği; ölüm, ehliyetin kısıtlanması, TC vatandaşlığının kaybedilmesi, belli suçlardan mahkûm olunması, anasözleşmede belirtilen niteliklerin yitirilmesi hallerinde de hitama erer.

İstifa da yönetim kurulu üyeliğini sona erdirir. İstifa (**görevden çekilme**), yönetim kurulu üyelerinin sahip olduğu bireysel bir haktır. Yönetim kurulu üyeliği zorunlu bir görev niteliğinde bulunmadığından ve hiç kimse de zorla yönetim kurulunda çalışmaya zorlanamayacağından, anılan hakkın kullanımı herhangi bir sınırlamaya tabi değildir.

O halde, anlaşamama, fikir ayrılığı ve benzeri nedenlerle her zaman yönetim kurulu üyeliğinden istifa edilebilir.

Tazminat bakımından önemli olan ve yönetim kurulu üyeliğini sona erdiren önemli bir neden de



yönetim kurulu üyesinin genel kurul tarafından görevden alınması, bir başka deyişle azledilmesidir. Genel kurulun görevden alma yetkisi devredilemez niteliktedir ve mutlak; dolayısıyla bu yetki sözleşmeyle dahi sınırlandırılmaz.

Bu bağlamda, yönetim kurulu üyeleri, genel kurul toplantı gündeminde yer verilmesi ya da gündemde olmasa bile ortakların en az 1/10'unun gündem maddelerinin görüşülmesine geçilmeden önce yazılı teklifte bulunmaları ve bu teklifin genel kurula katılanların yarısından bir fazlasının oyuyla kabulü edilmesi suretiyle görevden alınabilir ve yerlerine yenileri seçilebilir (**KoopK md. 46**).

İlgili bakanlıklarca hazırlanan örnek anasözleşmelerde genel kurulun lüzum görürse yönetim kurulu üyelerini her zaman değiştirebileceği ifade edilmektedir.

4. Görevden Alınan Yönetim Kurulu Üyelerinin Tazminat İsteme Hakkı

KoopK'da görevden alınan yönetim kurulu üyelerinin tazminat hakkına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Buna mukabil, anılan Kanununun 98. maddesinde, *"Bu Kanunda aksine açıklama olmayan hususlarda Türk Ticaret Kanunundaki anonim şirketlere ait hükümler uygulanır."* denilmektedir.

Anonim şirketlerde görevine son verilen yönetim kurulu üyelerinin tazminat isteme hakkına dair olarak **TTK**'nın **"Görevden alma"** başlıklı 364. maddesinin ikinci fıkrasında, *"334 üncü madde hükmü ve görevden alınan üyenin tazminat hakkı saklıdır."* hükmüne yer verilmiştir.

Esasen 6762 sayılı mülga Türk Ticaret Kanununda³ (**ETTK**) bahsi geçen konuda bir düzenleme bulunmamakta, bu durum ise uygulamada sorunların yaşanmasına neden olmaktadır. Buradan hareketle, kanun koyucu, tazminat hakkını 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren **TTK**'da özel olarak düzenlemiştir.

Bu hükümlerle, görevden alınan anonim şirket yönetim kurulu üyeleri ve dolayısıyla **KoopK**'nın 98. maddesinde yapılan atıf bağlamında aynı durumdaki kooperatif yönetim kurulu üyeleri için tazminat isteme hakkı, kanuna dayalı bir hak hüviyetini kazanmıştır.

O halde, görevden alınan yönetim kurulu üyesi ile kooperatif arasında akdedilen sözleşme olmasa dahi ilgili kooperatif yönetim kurulu üyesi tazminat hakkına sahiptir.

Esas itibariyle tazminat, hukuka aykırı bir fiil neticesinde oluşan maddi/manevi zarara mukabil olarak verilen zarar giderimi ve bedeldir.

Başka bir deyişle tazminat, ziyan ve zarar borcunu oluşturan işlemlerin ya da eylemin zararlı tüm sonuçlarını karşılamak amacıyla ödenen bedeldir. Tazminat isteme hakkı; haksız fiillerden, sözleşmeye aykırılıklardan yahut hukuka aykırı fiillerden ortaya çıkabilir.⁴

Yönetim kurulu üyelerinin tazminat talep etme hakkının başlangıcında, kooperatif ile yönetim kurulu üyeleri arasındaki ilişki yer almaktadır. Kooperatifler ile yönetim kurulu üyeleri arasındaki

3) 6762 sayılı mülga Türk Ticaret Kanunu, **TTK**'nın 1533. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

4) Emrullah Ayıcı, *Ceza Yargılamasında Koruma Tedbirleri Nedeniyle Tazminat*, Adalet Yayınevi, Ankara 2014, s.56.

hukuki ilişkinin niteliği noktasında doktrinde farklı düşünceler bulunmakla birlikte, bu konu genel kabul gören görüş, mezkûr hukuki ilişkinin vekâlet sözleşmesi⁵ olduğudur.⁶

Bu kapsamda, görevden alınan kooperatif yönetim kurulu üyelerinin tazminat hakkının uygulanmasında, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun⁷ (**TBK**) vekâlet sözleşmesini düzenleyen 502 ilâ 514. madde hükümleri tatbik olunur.

Diğer taraftan, **TBK**'nın 512. maddesinde, "*Vekâlet veren ve vekil, her zaman sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirebilir. Ancak, uygun olmayan zamanda sözleşmeyi sona erdiren taraf, diğerinin bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.*" hükmüne yer verilmiştir.

Bu kural gereğince, **TTK**'da yer verilmemiş olsaydı dahi, görevine son verilen yönetim kurulu üyesinin uğradığı zararın tazminini kooperatiften istemesi mümkündür.

Öte yandan, yönetim kurulu üyelerinin tazminat talep edebilmesi için bu görevin iradi olarak ve kendiliğinden sona ermemesi, genel kurul tarafından görevden alınmak suretiyle hitama ermesi gerekmektedir.

Keza **TTK**'nın 364/2. maddesinde "**görevden alınan**" ifadesi yer almakta ve bu ibare bahsi geçen durumu desteklemektedir. Dolayısıyla, kooperatif yönetim kurulu üyeleri yalnızca genel kurulca görevden alınmaları halinde tazminat alma hakkına sahip olmaktadır.

Ehliyetin kısıtlanması, istifa ya da sözleşme ve kanuni şartlarının yitilmesi sebebiyle yönetim kurulu üyeliğinin kendiliğinden sonlandığı durumlarda bu üyeler veya mirasçıları bakımından tazminat alma hakkı doğmaz.

TTK'da tazminat hakkı, görevden alınan yönetim kurulu üyelerinin tamamına tanınmış, bu hususta yönetim kurulu üyeleri arasında bir ayırım yapılmamıştır. Buna ek olarak, bilindiği üzere yönetim kurulu, kooperatifi temsil yetkisini bir veya daha çok yönetim kurulu üyesine ya da müdür olarak üçüncü bir kişiye devredebilir (**TTK md. 370/2, KoopK md. 98**).

Söz konusu hüküm çerçevesinde, yönetim kurulu üyeleri temsil yetkisini, belirtildiği şekilde devretse dahi görevden alındıkları takdirde bunların tazminat hakkı saklıdır.

Bahse konu değerlendirmelerden sonra tazminat hakkı, **TBK**'nın 512. maddesi kapsamında irdelendiğinde, tazminat hakkının ortaya çıkması için yönetim kurulu üyesinin uygun olmayan bir vakitte görevine son verilmesi ve buna bağlı olarak yönetim kurulu üyesinin zarara uğramış olması icap etmektedir.

Örneğin, iki yıl için seçilen bir yönetim kurulu üyesinin bir yılını tamamlamadan genel kurulca herhangi bir sebebe dayanmaksızın görevden alınması ve bundan dolayı yönetim kurulu üyesinin zarara uğraması halinde kooperatif tazminat ödemekle yükümlü hale gelir.

Buna karşın, yönetim kurulu üyesi haklı sebeple görevden alındığı takdirde ilgili üyenin tazminat istemesi mümkün olamaz.⁸ Haklı sebep ise sözleşmenin devam etmesinin bir taraf için çekilmez hale gelmesi, o taraftan sözleşmeye devamının beklenemeyeceği bir durumun oluşmasıdır.

5) 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 502. maddesinin birinci fıkrasında vekâlet sözleşmesi, 'Vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemi yapmayı üstlendiği sözleşme' olarak tarif edilmiştir.

6) Necla Akdağ Güney, *Anonim Şirketlerde Azledilen Yöneticilerin Tazminat Hakları*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2008 Cilt 57, Sayı 1, s.18.

7) 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 04.02.2011 tarihli ve 27836 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

8) Fatih Bilgili ve Ertan Demirkapı, *Şirketler Hukuku*, Dora Yayınları, Bursa 2013, s.411.

Örnek olarak haklı sebebe; bağlılık ve özen yükümlülüğü ile diğer mevzuattan ve anasözleşmeden doğan yükümlülüklerin ihlal edilmesi, yolsuzluk, birçok kooperatifte görev alma sebebiyle görevin yerine getirilmesinde zorluk, nüfuzun kötüye kullanılması, geçimsizlik, kooperatifin iyi idaresi için gerekli yeteneğin kaybı, devamlı hastalık ve yetersizlik gibi durumlar verilebilir.

Bu durumda, görevden alınan yönetim kurulu üyelerinin tazminat hakkı, esas itibariyle görevden alınmanın haklı olmadığı hallerde mevzu bahis olmaktadır. Nitekim görevden alma hakkını mevzuata uygun kullanmayan kooperatif, aradaki sözleşmenin haksız feshi sebebiyle ortaya çıkan sorumluluğu üstlenmektedir.⁹

Bununla birlikte, genel kurulca haklı sebeplerle görevden alma yapılmış ve bu sebepler yönetim kurulu üyesinden kaynaklanmışsa, genel kurul uygun olmayan bir zamanda görevden alma kararı vermiş ve görevden alınan yönetim kurulu üyesi bu sebeple zarara uğramış olsa dahi TBK'nın 512. maddesine istinaden tazminat talep edemez.¹⁰

Son olarak, TTK'da görevden azledilen yönetim kurulu üyelerinin tazminat hakkının saklı olduğu ifade edilmiş, fakat görevini bırakan kurul üyesinin kooperatife tazminat ödeyip ödemeyeceği noktasında bir kural öngörülmemiştir. Daha önce ifade edildiği üzere, anonim şirketlerde ve dolayısıyla kooperatiflerde yönetim kurulu üyeleri istifa ederek görevlerinden ayrılabilir. İstifa ise tek taraflı bozucu yenilik doğuran hukuki bir işlemidir; istifayla birlikte yönetim kurulu üyeliği kendiliğinden sona erer. İstifa yönetim kurulu üyeleri için bir hak olmakla birlikte, TBK'nın 512. maddesine göre uygun olmayan zamanda görevini bırakan yönetim kurulu üyeleri de, kooperatifin bundan doğan zararı varsa bu zararı karşılamakla mükelleftir.

5. Tazminat Tutarının Hesaplanması

TTK'nın 364. maddesinde görevden azledilen yönetim kurulu üyelerinin tazminat hakkının saklı olduğu hükme bağlanmakla beraber, tazminat miktarının ne şekilde hesaplanacağı belirtilmemiştir. Önceki bölümde açıklandığı üzere, TBK'nın 512. maddesi gereğince görevden alınan yönetim kurulu üyelerinin tazminat isteyebilmesi için zararın varlığı şarttır. Bununla birlikte kooperatif, görevin sona ermesine bağlı olarak doğan zararların tamamından değil, sona ermenin gerçekleşme anının neden olduğu zararlardan mesuldür.

O halde tazmini talep edilebilecek zararlar, görevden alma hakkı uygun vakitte kullanılıyorsa ortaya çıkmayacak olan zararlardır.

Başka bir anlatımla, görevden alma hakkı uygun olan bir vakitte kullanıldığı takdirde mamelekin bulunacağı durumla, söz konusu hakkın uygun olmayan zamanda kullanılması halinde mamelekin bulunduğu durum arasındaki fark, zarar olarak tazmin edilir.¹¹

Zarar miktarının hesaplanma yöntemi ise Yargıtay kararlarında açıklanmaktadır. Keza Yargıtay'ın ilgili kararlarında; "TTK'nın 364/2. maddesinde tazminat miktarının nasıl belirleneceği hususunda bir hüküm yer almamakta ise de, anonim şirket (kooperatif) yönetim kurulu üyesi ile şirket (kooperatif) arasındaki hukuki ilişkilere somut olayın niteliğine uygun olacak biçimde vekâlet akdine ilişkin hükümlerin uygulanabileceği, böylece azledilen üyenin TTK md. 364/2 uyarınca vekâlete ilişkin

9) Reha Poroy, Ünal Tekinalp ve Ersin Çamoğlu, Ortaklıklar Hukuku-I, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017, s.362.

10) Kaan Muharrem Yağcıoğlu, Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesi, Adalet Yayınevi, Ankara 2018, s.155-156.

11) Kaan Muharrem Yağcıoğlu, age s.125.

genel hükümlere göre tazminat isteyebileceği, 6098 sayılı TBK'nın 512. maddesine göre uygun olmayan zamanda sözleşmeyi sona erdiren tarafın diğerinin bundan doğan zararını gidermekle yükümlü olduğu, kural olarak davacı tarafın sözleşmenin haksız olarak feshi halinde dönem sonuna kadar olan ücretini isteyebileceği, bu hususun iş sahibinin temerrüdü halini kapsadığı, bu itibarla ihtilafın çözümünde, dava konusu olaya da uygulanması gereken TBK'nın 408. maddesinin gözardı edilmemesinin zorunlu olduğu, TBK'nın 408. maddesinin "İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellere veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir." hükmünü içerdiği, bu durumda mahkemece belirtilen hususlar göz önünde bulundurularak davacının tazminat olarak talep ettiği ücretinden indirilmesi gereken miktarın saptanarak sonucuna göre karar verilmesi gerektiği" belirtilmiştir (Yargıtay 11. H.D.'nin 30.11.2017 tarihli ve E.2016/3773, K.2017/6778 sayılı; 09.01.2017 tarihli ve E.2015/12189, K.2017/120 sayılı kararları).

Anılan kararlar çerçevesinde, görevinden azledilen yönetim kurulu üyesine verilecek tazminat tutarının, TBK'nın 408. ve 512. maddeleri göz önünde bulundurularak hesaplanması icap etmektedir. Ayrıca, oluşan zarar ile azil arasındaki illiyet bağı ve uğranılan zarar, yönetim kurulu üyesince ispatlanması gerekmektedir. Keza kanunda farklı bir hüküm olmadıkça, iddia olunan olaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine menfaat çıkaran taraf iddiasını ispatla mükelleftir.

Diğer taraftan, TTK'nın 4. ve KoopK'nın 99. maddelerinde, zikredilen Kanunlarda düzenlenen hususlardan doğan hukuk davalarının, tarafların tacir olup olmadıklarına bakılmaksızın ticari dava sayılacağı hükme bağlanmıştır.

Azledilen yönetim kurulu üyelerinin tazminat hakkı da, özel olarak düzenlendiğinden, azle dair tazminat davaları ticari davalar ve bu davaları görmeye iş mahkemeleri değil, kooperatif merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemeleri görevlidir. O halde, görevden alınmayla ilgili davalar asliye ticaret mahkemesinde açılır. Yargıtay'ın kararları da bu yöndedir (Yargıtay 22. H.D.'nin 19.01.2015 tarihli ve E.2014/28753, K.2015/29 sayılı kararı).

Yönetim kurulu üyelerince açılan tazminat davalarında davalı olarak kooperatif tüzel kişiliği gösterilir.

Yeri gelmişken belirtelim ki, görevden alınan yönetim kurulu üyeleri, tazminat istemenin yanında, KoopK'nın 53 ve devamı maddelerine göre ilgili kooperatif genel kurul kararının iptali için dava açabilir.

6. Sonuç

Kooperatiflerin idare ve temsil organı yönetim kuruludur. Kooperatiflerde yönetim kurulu üyeliği; ölüm, ehliyetin kısıtlanması, TC vatandaşlığının kaybedilmesi, belli suçlardan mahkûm olunması ve iflas etme gibi nedenlerin yanında, görev süresinin dolması, anasözleşmede belirtilen niteliklerin yitirilmesi, istifa, Türk Ceza Kanunu kapsamında belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılma halleri ve görevden alınma (**azil**) gibi sebeplerle sona ermektedir. 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu ile bazı hükümleri kooperatifler hakkında da uygulanan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda yönetim kurulu üyelerinin görevden alınmasına bazı sonuçlar bağlanmıştır.

Bunların başında ise görevinden azledilen yönetim kurulu üyesinin tazminat isteme hakkını haiz olması gelmektedir. TTK'da öngörülen görevden alınan yönetim kurulu üyelerinin tazminat hakkının saklı olduğuna dair hüküm, KoopK'nın 98. maddesinde yapılan atıf dolayısıyla kooperatifler hakkında da tatbik olunmaktadır.



Yönetim kurulu üyeleri ile kooperatif arasındaki hukuki ilişkinin niteliği yargı kararlarında ve doktrinde vekâlet sözleşmesi olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda, görevden alınan yönetim kurulu üyelerinin tazminat hakkının uygulanmasında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri de dikkate alınır.

Bu bağlamda, görevinden azledilen yönetim kurulu üyesinin kooperatiften tazminat isteyebilmesi için; kooperatifin görevden alma kararının haklı bir nedene dayanmaması, haklı bir nedene dayansa bile söz konusu nedenin yönetim kurulu üyesinden kaynaklanmaması, görevden azlin uygun olmayan bir zamanda yapılmış ve yönetim kurulu üyesinin buna bağlı olarak zarara uğramış olması gerekmektedir. Tazminata ilişkin davaların görülme yeri ise asliye ticaret mahkemeleridir.

Kaynakça

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

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

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (04.02.2011 tarihli ve 27836 sayılı R.G.).

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı R.G.). Akdağ Güney, Necla, Anonim Şirketlerde Azledilen Yöneticilerin Tazminat Hakları, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2008 Cilt 57, Sayı 1.

Aycı, Emrullah, Ceza Yargılamasında Koruma Tedbirleri Nedeniyle Tazminat, Adalet Yayınevi, Ankara 2014.

Bilgili, Fatih ve Demirkapı, Ertan, Şirketler Hukuku, Dora Yayınları, Bursa 2013.

Poroy, Reha, Tekinalp, Ünal ve Çamoğlu, Ersin, Ortaklıklar Hukuku-I, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017.

Yağcıoğlu, Kaan Muharrem, Anonim Ortaklıkta Yönetim Kurulu Üyeliğinin Sona Ermesi, Adalet Yayınevi. Ankara 2018.

FEN LİSESİ ÖĞRENCİLERİNDE AKRAN ZORBALIĞI VE OKUL SOSYAL HİZMETİ

Seleme CEYLAN *

I. Giriş

Zorbalık terimi görece daha güçlü olarak kabul edilen bir kişi ya da kişiler tarafından daha az güçlü bir kişiye yöneltilen kasıtlı, bilinçli ve sürekli olarak gerçekleştirilen zihinsel, fiziksel, psikolojik ya da sosyal nitelikli söz ve eylemlere dayanan baskı şeklinde tanımlanabilir. Akran zorbalığı ise şiddet kavramının çeşitlerinden birine karşılık gelmektedir. Akran zorbalığı, iş yerlerinde karşımıza çıkan mobbing (*yıldırma*) kavramıyla benzerlik göstermektedir. Lakin akran zorbalığı okullarda karşılaşılan ve çocuk ve ergenlerin gelişimlerini, akademik başarılarını negatif yönde etkisi altına alan şiddet türlerindedir (*Gürhan, 2017:175*).

Zorbalık niteliği taşıyan davranış ve tutumlarda bulunan ve bu tutum ve davranışlara maruz kalanlar arasında genel anlamda bir güç dengesizliği olduğu, bu zorbalığın yıldırma ve zarar verme amacı güttüğü ile bilinçli bir şekilde sürekli yapıldığı bu konuya yönelik genel kabullerdir (*Çankaya, 2011:82*).

Akran zorbalığı, maruz kalan kişinin psikolojik sağlığını da negatif yönde etkilemektedir. Yetişkinlerin birçoğu, çocukluğunda yaşamış olduğu zorbalığın meydana getirdiği ruhsal problemlerle yaşamına devam etmektedir. Akran zorbalığına maruz kalmanın sonucu olarak bireyler gelecek yaşamlarında uyku sorunları, anksiyete, depresyon, stres, kendini mutsuz ve yalnız hissetme, tırnak yeme, parmak emme, intihara meyilli olma ile sigara, uyuşturucu ve alkol bağımlılıkları yaşayabilmektedir. Akran zorbalığına yaşayan birey kendisini sosyal çevresinden uzaklaştırma eğilimi gösterebilmektedir. Bunun sonucunda ise kişi düşük akademik başarı, okula devamsızlık, aile ve ev yaşamından kopma gibi sosyal sorunlarla baş başa kalmaktadır (*Avşar ve Ayaz Alkaya, 2018:79*).

Ergenlik dönemindeki bir birey hormonal ve fiziksel değişimleri hızlı ve yoğun bir şekilde yaşamakla birlikte bu yoğun değişimlere alışmaya çalışmak zorunda kalmaktadır. Ergenlik dönemindeki ergen sözel, mantıksal, duygusal ve sosyal açıdan değişikliklerle başa çıkmaya çalıştığından

*Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi, selemeceylan8@gmail.com>



dolayı arkadaşları ve ailesiyle olan etkileşimi de farklılıklara uğramaktadır. Ergenler çocukluk dönemlerindeki biçiminden farklı olarak yeni sosyal ilişkiler inşa etmeye daha yatkındırlar. Bu dönemde aile ilişkileri de önemlidir lakin akran ilişkileri ile romantik ilişkiler daha fazla ön plana çıkmaktadır (**Bayhan ve Işıtan, 2010:34**).

Ergen bireyler arkadaşlığa ne kadar anlam atfederlerse arkadaşlık ilişkilerinin önemi de ona göre değişiklik gösterir. Bir ergene göre kendisi için sağlığını, zamanını hatta hayatını ortaya koyan bir arkadaş veya arkadaş grubuna sahip olmak oldukça önemlidir ve ergene eşsiz bir özgüven hissi sağlar (**Köse, 2015:4**).

Ayrıca saldırgan çocukların benzer çocukları arkadaş olarak seçmeleri ve saldırgan davranışları için bu arkadaşlarından destek almaları muhtemeldir (**Salmivalli ve ark., 1997:306**).

Okul çocukları arasında zorbalık kesinlikle çok eski ve iyi bilinen bir olgudur (**Olweus, 1995:196**).

Ergenlerde zorbalığın anne, baba ve akran ilişkileri açısından incelendiği bir araştırmada katılımcılar arasında zorbaca davranışların türleri incelendiğinde %41,37'sinin sözel, %28,74'ünün sosyal, %18,40'ının fiziksel ve %11,49'unun ise diğer türlerde davranışlarda bulunarak zorba olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre **“kötü isimler takma, alay etme”** en yaygın olarak kullanılan zorbalık türüdür. Bunu sırası ile **“görünüş ve konuşmayla alay etme”, “dışlama”, “itme, dövme”, “başka biçimlerde zorbaca davranma”, “yalan söyleme, dedikodu yapma, başkalarının onu sevmemesini sağlama”** ve son olarak da **“para için tehdit etme, eşyalarını alma veya eşyalarına zarar verme”** türü zorbalık davranışları izlemektedir (**Çankaya, 2011:88**).

Genel liselerde akran zorbalığı ve yönetimiyle ilgili bir araştırmada ise akranları tarafından zorbalığa uğradığını belirten genel lise öğrencilerinin oranı yüzde 18,3 iken akranlarına zorbalık yaptığını ifade eden öğrenci oranı yüzde 15,2; okulda zorbalığa tanık olduğunu ifade eden öğrenci oranı ise yüzde 56,9 olarak bulunmuştur (Genç, 2007:5). Zorbalığın doğası gereği belirli özellikleri (**mağdurun söyleme korkusu gibi**) ve belirli sonuçları (**kurbanda düşük benlik saygısı ve depresyon gelişimi gibi**) olması muhtemeldir (**Smith ve Brain, 2000:2**).

Ayrıca, sürekli olarak zorbalık yapan çocukların yüksek düzeyde depresyon ve intihar düşüncesi yaşama olasılıklarının diğerlerinden daha fazla olduğu iddia edilmektedir. Bunun, muhtemelen suçluluk veya utanç duygularıyla ilgili zorbalığın bir sonucu olarak mı, yoksa zorbalık yapan çocukların olumsuz ebeveynlik tarzlarıyla mı yoksa her ikisi ile mi ilgili olduğu şu anda belirsizliğini korumaktadır (**Rigby, 2003:589**).

Sosyal hizmetin uygulama alanlarından birisi olan okul sosyal hizmeti, öğrencilerin kişisel ve fizyolojik gelişimlerini, aile yaşantılarını esas kabul ederek çocuk ve ergenlerin içinde buldukları sorunların çözüme ulaştırılması, ihtiyaç duydukları hizmetlerden faydalandırılmaları noktasında hizmet yürütmektedir. Sosyal hizmet, bireyi çevresi içerisinde değerlendiren **“ekolojik yaklaşım”**dan yararlanır. Okul sosyal hizmeti de ekolojik bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde **“yaraya merhem”** niteliğinde bir uygulamadır. Lakin okul sosyal hizmeti ülkemizde halihazırda uygulanmadığı için bizim açımızdan bu anlamda bir iyileşmeden söz etmek mümkün olamamaktadır (**Aktan, 2015:250**).

Okul ortamlarında sosyal hizmet uygulaması ihtiyacına yönelik rehber öğretmenlerin okul sosyal hizmeti ile ilgili düşüncelerinin incelendiği bir araştırmada rehber öğretmenlerden %58'inin çocukların çevresel sorunlarının çözümü noktasında, %33'ünün okul içindeki sorunların çözümü noktasında, %28'inin ise çocukların bireysel problemlerinin çözümü noktasında sosyal hizmet uzmanına duydukları sonucu elde edilmiştir (**Yıldırım ve Kuli, 2019:92**).

Öğretmenler sınıflarında veya okullarında gerçekleşen akran zorbalığı davranışının farkında olmak konusunda eksik kalabilmekte veya farkında olsa dahi çözüm üretmekte isteksiz olabilmektedirler. Bu durum ise okullardaki şiddet içerikli ve zorbalık sayılabilecek davranışların giderek artmasına sebep olmaktadır (**Doğan, 2010:155**).

İşte bu nedenlerle okul sosyal hizmetinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde, okul bağlantılı hizmetlerin pozitif sonuçlarının kaydedilmesi ve bu uygulamanın benimsenmesiyle okul sosyal hizmetinin faaliyete başladığı düşünüldüğünde, ülkemizde de son zamanlarda gerçekleştirilen okul bağlantılı hizmetlerin, okul sosyal hizmetinin ayak sesleri olduğu düşünülmektedir (**Yeşilkayalı, 2017**).

Yöntem

Çalışmada nitel araştırma teknikleri arasında sıkça tercih edilen, soruların açık uçlu olarak hazırlandığı, derinlemesine bir veri toplama amacının söz konusu olduğu, zengin ve değerli veri elde etmeye yarayan güçlü bir teknik olan yapılandırılmamış görüşme tekniği ile yorumlayıcı soru tipleri kullanılmıştır. Görüşmeler katılımcının başkalarının etkisinde kalmadan açık ve samimi bir şekilde sorulara cevap verebilmesi ve çalışmanın amacına uygun olarak yürütülmesi amacı ile özel ve sessiz alanlarda gerçekleştirilmiştir.

Yapılan görüşmeler ses kaydına alınmış olup, elde edilen veriler ses kaydından yazılı ortama aktarılmıştır. Verilerin analizinde ise betimsel analiz yöntemi uygulanmıştır. Betimsel analiz yönteminde amaç, görüşmeler sonucunda elde edilen verilerin düzenlenip yorumlanarak okuyucuya sunulmasıdır. Betimsel analiz yönteminde çoğunlukla veriler önceden belirlenen alt temalara ayrılır, alt temalara uygun veriler özetlenir ve araştırmacının öznel yorumları eklenir. Buna ek olarak elde edilen bulgular arasında neden-sonuç ilişkisi kurulur ve gerekirse karşılaştırmalar yapılır (**Kitzinger, 1995**).

Bu araştırmada da betimsel analiz yöntemine uygun olarak analiz gerçekleştirilirken veriler, soru ve o soruya yönelik katılımcıların verdikleri cevaplar baz alınarak belli temalara göre sınıflandırılmış, sınıflandırılan verilere ilişkin elde edilen bulgular özetlenmiş, özetler araştırmacı tarafından bulgular arasında neden-sonuç ilişkisi kurularak ve belli karşılaştırmalar yapılarak öznel bir şekilde yorumlanmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunu Fen Lisesinde öğrenim görmekte olan öğrenciler oluşturmaktadır. Katılımcıların tespiti esnasında "**amaçlı örneklem**" kullanılmıştır. Araştırmacı bu alanlar içerisinde sorunu en iyi temsil edecek grubu örneklemine dâhil etmektedir. Nitekim bu araştırmada da ulaşılmak istenen, fen lisesi öğrencilerinin akran zorbalığına ve akran zorbalığının tespiti ve bu soruna yönelik müdahale noktasında ne gibi görüşlere sahip olduklarıdır. Dolayısıyla çalışma grubunu farklı fen liselerinde eğitim görmekte olan öğrenciler oluşturmaktadır. Görüşmeler verilen cevapların tekrara düşmesi ile sonlandırılmış olup araştırma çerçevesinde toplam 7 öğrenci ile görüşme gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmaya ilişkin verilerin toplanması maksadı ile katılımcıların rızası alınmak suretiyle yapılan görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş katılımcıların görüşleri, gizlilik esası gözetilerek, isimleri verilmeden kodlanarak sorulara verdikleri cevaplar aynen yazıya aktarılmıştır. Buna

göre katılımcılarımız olan fen lisesi öğrencileri “K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7” olacak şekilde numaralandırılmıştır.

2. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde görüşme formunda yer alan sorular alt problemlere göre temalandırılmış ve bulgular yorumlanarak sunulmuştur.

2.1. Katılımcıların Akran Zorbalığının Tanımı ve Psikolojik Etkileri Konusundaki Düşünceleri

Görüşme formunda yer alan ilk soru “**Akran zorbalığı/baskısı size ne ifade etmektedir?**” sorusuydu. Katılımcılar akran zorbalığına dair benzer tanımlar yapmakla birlikte her katılımcı büyük ölçüde kendi yaşadığı zorbalığın niteliğine yönelik tanımlandırma yapmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplardan yola çıkarak fen lisesi öğrencilerinin akran zorbalığının türlerinden daha çok duygusal ve psikolojik zorbalığa yönelik fikirlere sahip olduğu, fiziksel zorbalığa dair fikir belirtmedikleri sonucuna varılmıştır.

“Kötü niyetle yapılan, iyi niyetli bir amaç taşımayan bir şey. Bazen şakasına yapılan durumlar olabilir. Toplum içinde ezik olarak değerlendirilen kişilerin bunu daha fazla yaşadığını düşünüyorum. Bir kişinin tek başına zorbalık yaptığına ben pek şahit olmadım, etrafındaki gruptan, arkadaşlarından aldığı bir güçle birey akranlarına zorbalık yapar.” (K1)

“Belirli bir kesim tarafından sevilmeyen, beğenilmeyen özelliklere sahip kişilere dışlama olabilir, onu ortamdan dışlama olabilir. Mesela karşıdaki insanın fiziki özelliklerine yöneltile zorbalık zorbalıklar arasında en kötü nitelikli olan bence. Şu an dünya olarak da insanların kendilerini sevmekte zorlandığı bir dönemde olduğumuzu düşünüyorum. Çünkü fiziki güzellik belli bir kalıba oturtuldu. Şu güzel veya bu güzel değil gibi. Ben de bu tarz düşüncelere sahibim ve birçok insanın da bu tarz düşüncelere sahip olduğunu düşünüyorum. Ve bunu zorbalık amaçlı kullanıyorlar.” (K4)

Görüşme formunda yer alan bir diğer soru akran zorbalığının psikolojik etkilerine dair katılımcıların görüşlerine başvurmak üzere sorulan “**Sizce akran zorbalığının bireyin şimdiki ve gelecek yaşamında ne tür olumsuz etkileri olabilir?**” sorusuydu. Soru katılımcılara yöneltilmiş katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar ise “**özgüven kaybı**” ve “**bağımlılık ve psikolojik sorunlar**” alt başlıklarına ayrılmıştır. K2, K3, K5, K6 ve K7 “**özgüven kaybı**” alt başlığına yönelik, K1 ve K4 ise “**bağımlılık ve psikolojik sorunlar**” alt başlığına yönelik cevaplar vermişlerdir.

“Zorbalık bir insanın başkalarıyla kolay kolay paylaşabileceği bir durum değil bana göre. Bu sebeple kişi bu durumu kendi içinde tek başına halletmek zorunda kalır. Bu oldukça zor bir durum. Fiziksel görünüşüyle alakalı zorba bir davranışa maruz kalan kişi sürekli bunu düşünür ve uzun bir süre bunu değiştirmek için neler yapabileceğini düşünür. Oysa ki bu değiştiremeyeceği bir durum. Değiştiremeyeceği bir durum hakkında kendisini yıllarca kötü hissedebilir. Özgüveni sarsılır.” (K2)

“Şimdiki yaşamında oldukça kötü hissetmesine sebep olur. Gelecek yaşamında ise her zaman kendini ifade etmekte zorlanacaktır. Söyleyeceği bir kelimenin karşı

tarafından nasıl algılanacağı ve dalga konusu edilip edilmeyeceği ile ilgili fazlaca düşünmeye başlar. Özgüven kaybı yaşar. Gençlik ve ergenliğinde zaten içine kapanır ayrıca gelecekte de kendini ifade etmekte zorluk yaşayacağını düşünüyor.”(K3)

“Depresyon, depresyondan sonra ilaç kullanımı, sigara, alkol ve madde bağımlılığı. Bu tarz bağımlılıkların temeli zaten çocukluk ve gençlik yaşamındaki sorunlara ve o sorunların üzerinde durulmamasına dayanıyor. Bu durum da doğrudan bireyin gelecek yaşamını kötü etkiliyor.”(K4)

2.2. Katılımcıların Akran Zorbalığına Uğrama Veya Uğratmalarına Yönelik Bulgular

Görüşme formunda yer alan bir diğer soru **“Daha önce akranlarınız tarafından herhangi bir baskı ya da zorbalığa uğradınız mı? Uğradıysanız bu baskı ya da zorbalığın niteliği neydi?”** sorusuydu. Soru katılımcılara yöneltilmiş, katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar ise **“duygusal nitelikli zorbalık”, “fiziksel özelliklerle dalga geçme”** ve **“akademik başarıya yönelik zorbalık”** alt başlıklarına ayrılıp temalandırılmıştır. K1 ve K4 **“duygusal nitelikli zorbalık”** temasına yönelik, K2, K5 ve K6 **“fiziksel özelliklerle dalga geçme”** temasına yönelik, K3 ve K7 ise **“akademik başarıya yönelik zorbalık”** temasına yönelik cevaplar vermişlerdir. Katılımcıların bu soruya verdikleri cevapların çeşitlilik göstermesi okul ortamında her öğrencinin farklı farklı zorbalıklara maruz kaldığını kanıtlar niteliktedir.

“Alnımın geniş olmasıyla alay ediyorlardı. Bu sebeple çok kez onlarla kavga ettim hatta. Çok kırıcıydı. Etrafımdaki insanların da fiziksel özellikleri sebebiyle zorbalığa uğradıklarına da çok kez şahit oldum.” (K2)

Fen lisesinde okumamdan kaynaklı olarak öğretmenlerimden ve akranlarımdan akademik olarak zorbalık ve baskı gördüm. Bu okulda akademik olarak kendimi çok yetersiz hissettim ve etrafımdaki insanlar tarafından da bana bu oldukça hissettirildi. Başlarda dersler kötü gidiyordu, zorlanıyordum. Sınıf arkadaşlarım benimle dalga geçiyor ve durumuma gülüyorlardı. Daha sonra derslerim daha da iyiye gitmeye başladı. Bunun neticesinde sınıf arkadaşlarım bir soruyu doğru yaptığımda **“Sen bunu nasıl yapabildin ya?”** şeklinde benimle dalga geçiyorlardı.” (K3)

“Maruz kaldığınız bu zorbalık size ne hissettirdi?” sorusu katılımcılara yöneltilmiştir. Katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplar ise birbiriyle benzerlik göstermiştir.

“Fiziksel görünüşümle alakalı zorbalığa uğradığım için başkalarıyla kendimi kıyaslıyor ve kendimi çirkin hissediyordum. “Keşke daha kısa olsam” ve “keşke daha zayıf olsam” diye düşünüyordum. Bu düşüncelerim benim gündelik hayatıma, yediklerime ve içtiklerime de yansıyor. Kendimi kötü hissetmişim. Zayıfladıktan sonra yaşlılarım tarafından böyle bir zorbalık tekrar yaşamadım ve son zamanlarda tekrar normalleşmiş gibi hissediyorum. Hatta ben insanların bu konuda son zamanlarda daha duyarlı olduklarına şahit oluyorum. Artık birisi zorbalık yaptığında diğerleri onun o davranışının yanlış olduğunu belirtip o kişiye yönelik zorbalık yapıyorlar. Benim son zamanlarda gördüğüm bu.”(K5)

Katılımcıların akran zorbalığına uğratma durumlarını anlayıp yorumlayabilmek açısından **“Siz bir akranınıza zorbalık sayılabilecek herhangi bir davranışta bulundunuz mu? Bulunduysanız daha sonra bununla ilgili ne hissettiniz?”** sorusu sorulmuştur. Katılımcılardan K1 ve K4 akranlarından birine veya birkaçına zorbalık sayılabilecek davranışlarda bulunduğunu belirtmiş, diğer katılımcılar ise zorbalık sayılabilecek bir davranış veya tutum sergilemediklerini, ne kadar

kırıcı bir durum olduğunu bildikleri için bir başkasının duygularını incitecek davranışlardan kaçındıklarını belirtmişlerdir.

“Bulunmuş olabilirim, evet. Şöyle ki ben bazı insanların bunu bir şekilde hak ettiğini düşünüyorum. Çevremdeki bazı insanlar birçok şeyi düşünmeden yapıyor. Nerede ne konuşulacağını, nerede nasıl davranılacağını bilmiyorlar. Onları hem sevmediğim için hem de hareketlerine çeki düzen vermeleri için kötü davranıyorum. Ciddi bir şekilde olmasa da şaka yoluyla veya laf sokarak uyarmak ihtiyacı hissediyorum. Bu tür insanlara kötü davrandığım oluyor ve bunu aslında bilerek ve isteyerek yapıyorum. Normalde böyle şeyler yapmayı tercih etmiyorum. Bazen de yaptığımdan dolayı kendimi kötü hissettiğim oluyor. Karşımdaki eğer verdiğim tepkiyi hak etmiyorsa gidip özür dilerim. Hak ettiğini düşünüyorsam, zaten bunu başta bilerek ve isteyerek yaptığım için pişmanlık duymam ve kendimi kötü hissetmem.” (K1)

“Bu konuda duyarlı olmaya çalışıyorum. İnsanları kırmamak için özellikle çaba gösteriyorum. Karşımdaki kişi yakın arkadaşım da olsa kırıcı söz ve davranışlardan olabildiğince kaçınıyorum. Herhangi bir akranıma zorbalık sayılabilecek bir tutum sergileseydim kendimi çok kötü hisseder ve gönlünü almak için çabalardım.” (K5)

2.3. Katılımcıların Okullarındaki Rehberlik Servisinin Akran Zorbalığının Tespiti ve Bu Konuda Uygulama Yapma Yeterliliğiyle İlgili Görüşleri

Görüşme sorularından birisi de **“Akran baskısı ya da zorbalığına uğradığınızı çevrenizdeki birine veya okulunuzdaki rehberlik servisine anlattınız mı? Bu durumu paylaşmak istememenizin sebepleri neler olabilir?”** sorusuydu. Katılımcılardan K1 akran baskısı ya da zorbalığına uğradığını ailesiyle paylaştığını lakin arkadaşlarıyla paylaşmadığını, K4 ve K7 arkadaşlarıyla paylaştığını ancak ailesiyle bu durumu paylaşmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların aileleriyle bu durumu paylaşmamalarındaki sebeplerin neler olabileceği sorulduğunda ailelerinin ders odaklı olduğunu, arkadaş ilişkileriyle ilgili sorunları önemsemediklerini, kendilerini dinlemeyeceklerini veya sorunlarını küçümseyeceklerini düşündüklerinden dolayı anlatmayı düşünmediklerini belirtmişlerdir. K2, K3 ve K6 ise akran zorbalığına maruz kaldıklarını anneleriyle paylaştıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların hepsi akran zorbalığına maruz kaldıklarını okuldaki rehberlik servisine anlatmadıklarını ve anlatmayı da düşünmediklerini ifade etmişlerdir. Bu durumu neden rehberlik servisiyle paylaşmadıkları sorulduğunda ise rehberlik servisini bu konuda yetersiz bulduklarını, sorunlarına çözüm üretemeyeceğini düşündüklerine yönelik cevaplar vermişlerdir.

“Rehberlik servisine anlatmam. Aslında zorbalık gizli saklı bir ortamda değil sınıfta, okulda, topluluk ortasında yapılan bir şey. Yani okuldaki bir görevlinin bunu fark etmeme, görmeme olasılığı çok düşük. Ve ben rehberlik servisinin bu konuda herhangi birine yardımda bulunduğuna hiç şahit olmadım. Rehberlikçiyi ne ben tanıyorum ne de o beni tanıyor. En yakın arkadaşşıma anlattım ve anlatırım. Hatta başka birine zorbalık yapıldığını fark edersem zorbalık yapana tepki gösteririm. Anneme anlatabilirim ama aileme genel olarak bu durumu anlatmayı düşünmem. İnsanlarla bu durumu paylaşmak istemememin sebebi de büyük ihtimalle o anlattığım kişinin de benim hakkımda o şekilde düşünmeye başlayacağını düşünmem olur.” (K2)

“Akran zorbalığını genellikle arkadaşlar yaptığı için arkadaşlarıma anlatmam. Aileme de arkadaş ilişkilerimden çok bahsetmediğim için onlara da anlatmam ve anlatacağımı düşünmüyorum. Ailem daha çok ders odaklı ebeveynler ve arkadaş ilişkilerimi önemseyip beni can kulağıyla dinleyeceklerini düşünmüyorum. Sadece kız kardeşimle bu tarz problemlerimi paylaşabilirim. Rehberlik servisinin de “Biz size yardımcı oluruz” mesajını verdiğini düşünmüyorum.” (K5)

Katılımcılara yöneltilen bir diğer soru ise **“Sizce okulunuzdaki rehberlik servisi öğrencilerin akran zorbalığına uğramış olma olasılığını tespit etme ve bu soruna yönelik uygulama yapma açısından yeterli mi ?”** sorusuydu.

Katılımcılar aynı şekilde bu soruya da benzer cevaplar vermiş, rehberlik servisinin akran zorbalığına maruz kalmış bir öğrenciyi tespit etmek noktasında yetersiz kaldığını ifade etmişlerdir.

“Yeterli olduğunu düşünmüyorum. Benim için olmasa da gelecekte okullarda bu anlamdaki bir eksiklik sıkıntı yaratacaktır. Bu sebeple en azından gelecek nesil için rehberlik servisinin geliştirilmesinin çok önemli olduğunu düşünüyorum. Disiplin suçu olmadığı sürece öğrenciyle irtibat kurmuyorlar. Bu çok büyük bir eksiklik.”(K1)

2.4. Katılımcıların Okul Sosyal Hizmetine Dair Görüşleri

Katılımcılara **“Okul sosyal hizmeti hakkında herhangi bir bilginiz varsa paylaşabilir misiniz?”** sorusu yöneltilmiştir lakin katılımcılar bu soruya cevap verememiş, sosyal hizmet mesleği veya okul sosyal hizmetine dair bir bilgilerinin olmadığını ifade etmişlerdir. Bunun sonucunda görüşme formundaki son soru olan **“Sizce akran zorbalığının tespiti ve önlenmesinde okul sosyal hizmet uzmanının varlığı ne ölçüde etkili olabilir?”** sorusuna katılımcılardan cevap alınmayacağından katılımcılara bu soru yöneltilmemiştir.

Sonuç ve Öneriler

Sonuç olarak, araştırmaya yönelik bulgular akran zorbalığının ergenlerin fiziksel ve psikolojik iyi oluşlarını olumsuz yönde tehdit ettiğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu sebeple bu konunun özneleri olan zorbalılar, zorbalığa maruz kalanlar, tanık olan öğrenciler, aileler ve öğretmenler için büyük ölçüde sorun teşkil etmekte olan akran zorbalığına sebep olan tüm faktörlerin belirlenmesi oldukça önemlidir.

Akran zorbalığına yönelik riskleri belirlemek, hangi müdahale yöntemlerinin etkili olacağı ile hangilerinin bu konuda eksik kaldığının çözümlenmesinde faydalı olacaktır. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelere dayanarak fen lisesi öğrencilerinin hepsinin hayatlarının bir döneminde, büyük çoğunluğunun ise lise döneminde akran zorbalığına maruz kaldığı elde edilen sonuçlardandır.

Katılımcıların akran zorbalığı ve okul rehberlik servisinin bu konuya yönelik yetersizliğine yönelik görüşlerine dayanarak Türkiye’de okul sosyal hizmeti uygulamasının akran zorbalığının tespiti ve önlenmesinde **“yaraya merhem”** niteliği taşıyabilecek bir yenilik olacağı düşünülmektedir.

Buna ek olarak sadece okul bazında değil Türkiye’deki bütün okulları kapsayacak akran zorbalığı farkındalık ve önleme programlarına yönelik sosyal politikaların geliştirilmesi oldukça önemli bir adım olacaktır.



Bu araştırmada fen lisesi öğrencilerinde akran zorbalığı davranışları ile bu öğrencilerin, zorbalığın önlenmesi konusunda neler yapılabileceğine yönelik fikirleri öğrenilmek istenmiştir. Ayrıca araştırmacılar bu konuda anadolu, sosyal bilimler ve meslek lisesi öğrencilerine yönelik de çalışmalar yaptıkları takdirde literatüre büyük katkısı olacağı düşünölmektedir.

Kaynakça

Aktan, M. (2015). Türkiye’de Okullarda Öğrencilerin Karşılaştıkları Problemler ve Okul Sosyal Hizmeti. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(1), 244-254.

Avşar, F., Ayaz Alkaya, S. (2018). Akran Zorbalığının Önlenmesinde Okul Sağlığı Hemşiresinin Rolü. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Faköltesi Dergisi*, 5(1), 78-84.

Bayhan, P., Işıtan, S. (2010). Ergenlik Döneminde İlişkiler: Akran ve Romantik İlişkilere Genel Bakış. *Aile ve Toplum Dergisi*, 5(20), 33-44.

ankaya, İ. (2011). İlköğretimde Akran Zorbalığı. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Faköltesi Dergisi*, 24(1), 81-92.

Doğan, A. (2010). Ekolojik Sistemler Kuramı erçevesinde Akran Zorbalığının İncelenmesi. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, 17(3), 149-162.

Genç, G. (2007). Genel Liselerde Akran Zorbalığı ve Yönetimi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

Gürhan, N. (2017). Her Yönü ile Akran Zorbalığı. *Türkiye Klinikleri Derleme*, 3(2), 175-181.

Kitzinger, J. (1995). Qualitative research: Introducing focus groups. *Bmj*, 311(7000), 299-302.

Köse, N. (2015). Ergenlerde Akran İlişkilerinin Mutluluk Düzeyine Etkisi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 2(4), 1-6.

Olweus, D. (1995). *Bullying or Peer Abuse at School: Facts and Intervention*. Cambridge University Press, 4(6), 196-200.

Rigby, K. (2003). Consequences of Bullying in Schools. *The Canadian Journal of Psychiatry-In Review*, 48(9), 583-590.

Salmivalli, C., Huttunen, A., Lagerspetz, K.M.J. (1997). Peer Networks and Bullying in Schools. *Scandinavian Journal of Psychology*, 38, 305–312.

Smith, P.K., Brain, P. (2000). *Bullying in Schools: Lessons From Two Decades of Research*. Department of Psychology, Goldsmiths College, London, England, United Kingdom, 26, 1-9.

Yeşilkayalı, E. (2017). Okul Sosyal Hizmetinde Okul Bağlantılı Hizmetler. *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(3), 169-188.

Yıldırım, ř., Kuli, G. (2019). Rehberlik Öğretmenlerinin Okul Sosyal Hizmetine İhtiyaç Duydukları Sorun Alanlarının Belirlenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 30(2), 555-582.

YÜZYILIN BULUŞU AĞ PAZARLAMA

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9289-5432>

Selen BİTKİN*

Giriş

Bugün yaşadığımız dünyada değişimler çok daha büyük ve hızlı gerçekleşmektedir. Bu da pazarlamanın gelişmesine katkı sağlamıştır. Bu gelişim ayrıca müşteri memnuniyetini odak noktasına almış ve müşteriye nasıl daha kolay ve daha faydalı ürünler sunabilmenin arayışına girilmiştir. Bu arayışlar doğrudan pazarlama yönelimlerinden biri olan ağ pazarlamayı geliştirmiştir. Diğer bir deyişle çok katmanlı pazarlama, network marketing ülkemizde uygulayan firmaların sayısı ve hacmi gün geçtikçe artmaktadır.

Nüfus artışı, kentleşme, işsizlik, gelir düzeyi, yarı zamanlı iş olanakları, dağıtım yapısı, iletişim olanakları gibi birçok sebep ağ pazarlamanın önünü açmaktadır. Ağ pazarlama hem tüketiciler hem üreticiler hem de dağıtıcılar için yararları bulunmaktadır. Bu sistem ekonomik gelir elde etmenin yanı sıra ülkemizdeki istihdam sorununa da katkı olduğunu göstermektedir.

1. Ağ Pazarlama

Multi-level pazarlama (**çok katmanlı pazarlama**), ilişki pazarlaması, veya sosyal pazarlama olarak da ifade edilen ağ pazarlama (**Brooke, 2018: 9**), network marketing veya doğrudan satış olarak bilinen bir ticaret modelidir. Ağ pazarlama ile çok katmanlı pazarlama bazı görüşler için farklılık göstermektedir.

Ağ pazarlama kendi satışından gelir elde ederken çok katmanlı pazarlama üyesi olduğu ağın yaptığı satışlardan da gelir elde etmesi noktasında ayrımı olsa da her iki kavramda da bir ekip ruhundan yola çıkıldığı için birbirine benzetilmektedir (**Sethi ve diğerleri, 2014: 2**).

Ticaretin içeriğine baktığımızda tüm süreçlerde iletişim hâkimdir. Bu sohbet havası pazarlama iletişim için hiç de yabancı olunmayan bir durumdur. Öyleki bir ev hanımının anlayabileceği kadar

*İşletme Bilim Uzmanı, selenbitkin@gmail.com

basit bir iş adamının yapabileceği kadar saygınlık kazandıran bir ticarettir (**URL1**).

Ağ pazarlama ürünü tüketiciye ulaştıran dağıtıcılar, bağımsız birer girişimdir. Ve bu dağıtıcılar başka dağıtıcılar ile iş birliği yaparak ağlarını büyütürler. Her dağıtıcı bu işten ciddi kazançlar elde etme fırsatı yakalar. Çünkü ekip büyüdükçe artan bir kazanç söz konusudur (**Kara ve Çiçek, 2016: 50**).

Elde edilen kazanç ve yöntemleri daha iyi anlaşılması için ayrı bir başlıkta incelenecektir.

Ağ pazara dâhil olan kişi ürünün hem aktif kullanıcısı hem de satıcısı konumunda olmakla satışını yapacağı ürünleri daha uygun fiyatlara satın alacaktır (**Legara ve diğerleri, 2008: 4890**).

Baktığımızda bu çoğumuz için bulunmaz bir nimet olmaktadır. Çünkü hem ürünü daha uygun bir bütçe ile sahip olacak hem de pazarlaması yapılacak ürün ya da hizmetin deneyimini çok yakından gerçekleştirme fırsatı bulacaktır. Bu noktada bazı başarılı ağ pazarlama markaları; Herbalife, Mary Kay, Forever Living Products, Gano Excel International **Nu Ski** ve **USANA** multi milyarder markalardır (**Brooke, 2018: 24**).

Bunların dışında özellikle yeni neslin de tanıdığı, Avon, Tupperware, Oriflame, Farmasi, Ersağ, Amway, Natura Cosmetics, New Era Health oldukça meşhur markalardır.

Ağ pazarlaması bir ekip işidir. Bu ekibin tarafları; müşteriler, dağıtıcılar, satış liderleridir (**Brooke, 2018: 35-36**).

Müşteriler

Sadece düşük bütçelerle ürünü deneyimler ve bu şekilde sisteme dahi olanlardır.

Dağıtıcılar

Distribütör ya da üye olarak ifade edilen bu kişilerin genel olarak çalışma kapsamı mal ya da hizmetin tanıtımını yapmak, bunların tüketiciye ulaştırılması sağlamak, tüketiciyi mal ya da hizmetler konusunda satış öncesi ve kimi zaman da satış sonrası bilgilendirme yapmaktır (**Türkmen, 2018: 23**).

Satış Liderleri

Müşteri, perakendeci ve davet eden kişidir. Başarılı bir satış lideri olmak için kendileriyle beraber birçok insanı kaydedebilmeleri gerekir ve büyümeyi devam ettirmek için grubu eğitebilmeli ve motive edebilmelidir.

2. Ağ Pazarlama Gelişimi

Doğrudan pazarlamanın en etkin yöntemlerinden biri olan çok katmanlı pazarlama, ağ pazarlama veya network marketing gelişmiş ülkelerde geniş bir uygulama alanına sahiptir. 1900'li yıllardan bu yana oldukça ivmeli bir gelişme göstermiştir.

Bu endüstrinin oluşması 1800'lü yıllara dayanır. 1886 yılında ticari hayata başlayan Kaliforniya Parfüm Company, Network Marketing tarihteki ilk deneyimleyen şirkettir. Bu şirket 1939 yılında adını Avon olarak değiştirdi.

Ağ pazarlama sistemi ile bugünkü sektöre yön veren şirketlerden biri olmayı başarmıştır. Carl Rehnborg işini daha kazançlı hale getirip 1945 yılında Nutrilite Products şirketinde uzun yıllar çalışmalar yürüterek yolla devam eden Jay Van Andel ve Rich DeVos dağıtıcılar ile 1959 yılında Amway şirketini kurdu. Ve ağ pazarlama sistemi ülkemizde de başlamış oldu (**URL2**).

3. Ağ Pazarlaması İle Geleneksel Pazarlama Farkı

Doğrudan pazarlama geleneksel pazarlamadan en büyük farkı toptan ve perakendeci yerine disbitörlerin yer alması noktasındadır.

Her bir disbitör diğer bir distribütörün müşterilerin ve kendisinin tedarikçisidir geleneksel pazarlamada üretici ürünlerini satabileceği mevcut toptancılar araştırır aynı şekilde toptancılarda mevcut perakendecilerin mal tedarik edecektir doğrudan pazarlama sisteminde ise her dağıtıcı mevcut bir dağıtıcı tarafından kişisel olarak işle tanıştırılmıştır (**Kara ve Çiçek, 2016: 51**).

Geleneksel Pazarlama pazarlamanın gelişmeye başladığı ilk dönemlerden beri ne kadar çok satarsanız o kadar çok para kazanırsınız anlayışı hâkimdi. Ağ pazarlama da bir çeşit satış olsa da bazı önemli farklılıklar vardır.

Ağ pazarlama memnun ve mutlu müşteriler vardır. Özellikle kişisel olarak birçok ürün satma gibi bir amaç yoktur. Ama başkalarına kullandıkları ürünü anlatmaktan mutluluk duyarlar. Bu müşteriler tam ya da yarı zamanlı çalışanlar değildirler bazı zamanlar kotası ve korunmuş bölgeleri olmayan bağımsız gönüllüdür.

Satış elemanları ve ağ pazarlamacılar arasındaki farklar şu şekildedir (**Brooke, 2018: 39-40**):

Satış elemanları	Ağ pazarlamacılar
Tam zamanla	Bazı zamanla
Satış elemanı	Müşteriler
Çalışanlar	Gönüllüler
Kotalar	Girişimler
Korunmuş bölgeler	Bölgesiz

Yaptığı işlerde başarıyı hedef alan öz disiplini gelişmiş ve kendine güveni olan insanlar ağ pazarlamada da başarılı olmaktadır. Kendinizi ifade etme becerinizde dinamik olmalısınız.

Ekonomik dinamikleri çok daha güçlü olan ağ pazarlama finansal olarak çok daha iyi işler yapmaya en motive araçlardan biridir (**Brooke, 2018: 33**).

4. Ağ Pazarlama Kazanç Türleri

Ağ pazarlama kazanç sistemleri oldukça çeşitlidir. Üyelik be bağlantılar ile genişleyen bir zinciri oluşturur. Komisyon akışını devam ettiren sürekli üyelik artışı ile para kazanmanın oldukça güçlü anahtarıdır.

Dünya genelinde kullanılan sistemler; Binary sistem, Breakaway sistem, Unilevel sistem, Matrix sistem, ve Hibrid sistem, olarak adlandırılır. Ülkemizde en çok kullanılan iki kazanç sistemi Binary sistem ve Unilevel sistemdir (**URL3**).

104.1. Binary Sistem

BINARY sistem bonusları direkt bağlı sağ ve sol olmak üzere iki koldan oluşur. Üçüncü yeni bir üye yapacağınız zaman üyeyi direkt kendinize değil bu kollardan birine yapmak zorundasınız.

Kazanç sistemine göre iki kolda da hacim oluşturulması temel mantıktır. Kollar arasında eşit denge kurulması gerekir. Bu sistemde kullanılan 3 tip bonus vardır.; sponsor bonusu, eşleşme bonusu, satış denge bonusu.

4.2. Unilevel Sistem

Unilevel sistem kazanç sistemi anlaşılması ve uygulaması kolay bir sistemdir. Hangi şekil olursa olsun firmanın ve üyelerin kazancı yüksektir. Ek Bonus programları ve teşvikler ile yeni üye kaydı ve satışlar hızlı artırılabilir ağ genişletilebilir.

Bu sistemdeki bonus türleri de şöyledir: sponsor bonusu, kademeli bonus, hızlı başlangıç bonusu, kademe ilerleme bonusu, performans bonusu, liderlik bonusu, kodlu bonus.

En heyecan verici sorulardan biri de ağ pazarlamada nasıl gelir sağlayabilirim? Ağ pazarlamasının temelinde ürünü kendi arkadaş ağlarına, ailelerine ve tanıdıkları veya temas kurdukları kişilere sunan, tanıtan kısacası pazarlamak ve nihayetinde satmak yatmaktadır.

Bu ürünler onlar için komisyon oluşturur ve genellikle şirket için çalışan olarak değil bağımsız yükleniciler olarak çalışırlar. Dolayısıyla etkili ve önemli bir endüstridir. Ve herkes bu endüstrinin bir parçası olabilir.

Karaman'ın yaptığı bir araştırmada çalışma sonucunda; sisteme bayanların erkeklere oranla nispeten daha fazla ilgi duyduğu görülmüştür.

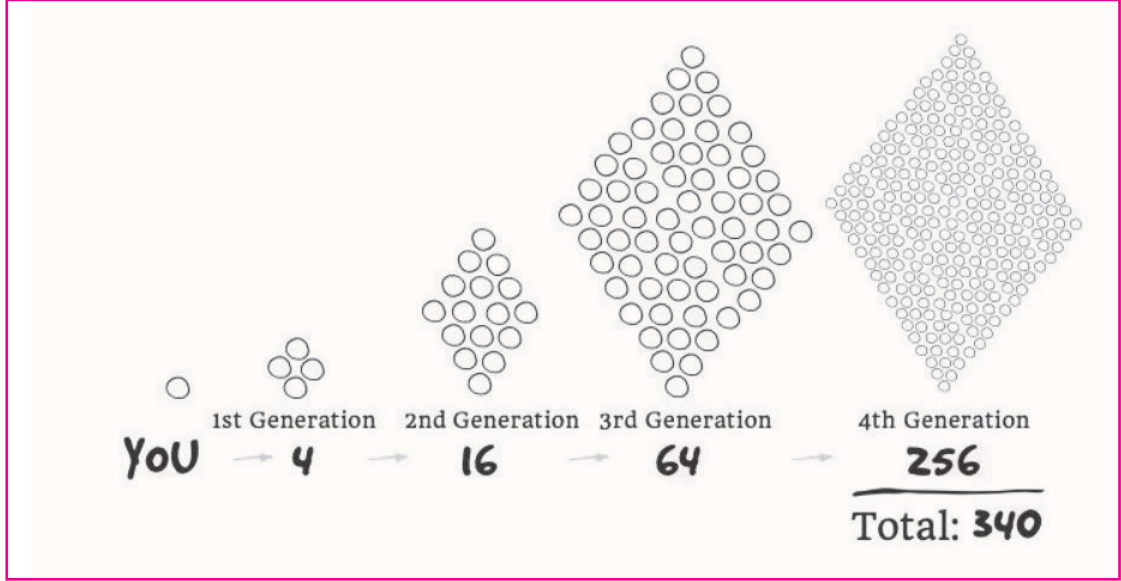
Yine katılımcıların büyük çoğunluğu evlidir. Sisteme üye olan bayanın yarısından fazlasının olması sistemin özellikle bayan istihdamına yaptığı katkıyı ortaya koymaktadır. Özellikle çocuklu bayanlar için önemli bir teşvik edici etken olarak değerlendirildiği sonucuna ulaşılmıştır (**Karaman, 2019: 568**).

Kara ve Çiçek ' in yaptığı araştırma da yine istihdama katkı sağladığı sonucuna ulaşılmaktadır (**Kara ve Çiçek, 2016**).

Brooke, ağ pazarlamanın mevcut dinamiğini ve potansiyeli gösteren matematiksel bir resmi savunmaktadır. Bu görselde her bir satış lideri dört kişiyi ağ pazarına kaydettiğinde 1. Nesil oluşturmakta, her bir lider de dört kişiyi kaydettiğinde 2. Nesil oluşmakta, 16 liderin her biri 4 kişiyi

kaydettiğinde 3. Nesil oluşmakta ve her bir 64 kişi 4 kişi kaydettiğinde 256 kişilik satış takımını oluşturmaktadır.

Varsayımsal olarak kâğıt üzerinde ne kadar kolay olarak görünse de ciddi bir liderlik, motivasyon ve özverili çaba gerektirmektedir (**Brooke, 2018: 53**).



5. Ağ Pazarlaması Yaparken Nelere Dikkat Etmek Gerekir

Piramit, zincir veya kartopu sistemleri hem yasadışı, hem de etik dışı hareket ettikleri söylenir (**Koehn, 2001: 156**).

Şimdi kendiniz için doğru ağ pazarlama şirketini seçerken kendiniz için ne istediğinize karar vermeniz çok önemlidir. **“Ben para kazanmak istiyorum”** demek bir seçim değildir.

Herkes bazı şeyleri bazı işler yaparak bir yerlerde maaşlı çalışarak para kazanıyor ve hayatını idame ettiriyor.

Ağ pazarlaması yapacaksanız daha büyük beklentiniz olmalı pasif gelir gibi size zaman ve para özgürlüğünü getirecek olan networkünüzü kullanarak işiniz için oluşturacağınız sağlam temelli altyapıdır network yani insanlarla iletişim çok önemlidir (**URL4**).

Başarılı distribütörlerin en başarılı özellikleri; müşteri ilişkileri ve ürünler hakkında bilgili olmalıdır (**Çakmak, 2009:48**).

Ağ pazarlaması şirketi seçimi yaparken şirketinizin şirketin bağımsız olması önemli bir konudur. Yani kendi hammaddesini kendi üreten dışarıya daha az bağımlı şirketler önemli bir konudur.

Ağ pazarlaması avantajları işin kendisi gibi çok yönlüdür bu avantajları görebilmeniz için sektörü incelemelisiniz ve işin içinde olmalısınız sektörde aktif rol alabilirsiniz. (**URL4**).

Internet sitesinde sorulmuş popüler sorulardan biri devlet memurları Network Marketing yapabilir mi? **657 sayılı Devlet Memurları Kanununun**, 26/08/2011 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 650 sayılı **KHK'nin** 38 inci maddeyle değişik, **“Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı”** başlıklı 28 inci maddesinde; **“Memurlar Türk Ticaret Kanununa göre (Tacir) veya (Esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mümessil veya ticari vekil veya kollektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar”** Maddeyi incelediğimizde ağ pazarlama sektöründe bulunan şirketlerin ürünlerini kullanmaları ve küçük ek gelir elde etmelerinin önünde bir engel olmadığı anlaşılmaktadır (**URL5**).

Sonuç

Günümüzde ekonomik kazanç elde etme isteği tüm taraflar için birincil amaç olmaktadır.

Bunu hem keyifli hem de sürdürülebilir hale getirmenin türlü çeşitlerini görmekteyiz. Ağ pazarlama da bu yollardan birini kapsamaktadır.

Özellikle farkında olunması gereken konu pazarlamanın satışa daha kapsamlı süreç olarak çok daha önce başladığını görmek olmalıdır. Dolayısıyla bu sürece dâhil olmak başarılı olmanın temel anahtarıdır.

Bugün ağ pazarlama hakkında varılan ön yargının aksine kendi bütçesine ek gelir sağlamak isteyen; ev hanımları, emekliler, memurlar, çalışanlar, öğrenciler için önemli ve eğlenceli bir ticaret kapısıdır.

Özellikle günümüz dijital çağda online kolaylığı sayesinde üretici firmalar doğrudan ürünlerini disbiritörlere ulaşabilmektedir.

Yine internet aracılığıyla ve özellikle sosyal medya aracılığı ile disbiritörler hedef kitlelerine ulaşarak ağlarını büyütebilmekte ürün veya hizmet pazarlamasını yapabilmektedir.

Bu sayede ağ pazarlaması sisteminin kolaylığı, rahatlığı bir o kadar da ciddi bir olduğu anlaşılmaktadır. Yediden yetmişe herkesin kendi ağını oluşturabildiği bu pazarlama türü yüz yılın buluşu olarak görülmektedir.

Kaynakça

Brooke, R. B., (2018), Dört Yıllık Kariyer, N Yayıncılık, 8. Baskı, İstanbul.

Çakmak, A. Ç., (2009), Şebeke Yoluyla Pazarlama Sistemi ve Bir Uygulama. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erciyes Üniversitesi.

Kara, M., Çiçek, B., (2016), Çok Katlı Pazarlama Sistemi ve Uygulaması: Yozgat İli Tupperware Firması Örneği. The Journal of International Scientific Researches, 1(1), 50-62.

Karaman, D., (2019), Çok Katlı Pazarlama Sistemi Üzerine Antalya İlinde Bir Uygulama, İnsan ve İnsan, 6 (21), 553-572.

Koehn, Daryl, (2001), Ethical Issues Cconnected with Multi-Level Marketing Schemes, Journal of Business Ethics, Cilt: 29, No: 1-2, ss. 153-160.

Legara, E. F., Monterola, C., Juanico, D. E., Litong-Palima, M., & Saloma, C., (2008), Earning Potential İn Multilevel Marketing Enterprises. Physica A: Statistical Mechanics and its Applications, 387(19-20), 4889-4895.

Sethi R., A. Chhimpa, S. Khinvasara, (2014), Multilevel Mischief- A Myth or Reality, Jaipur, Rajasthan, India, ISSN: 2349-7688, Vol. 2, Issue 4, December 2015, pp.60-64.

Türkmen, H. G., (2018), Çok Katmanlı Pazarlama İşletmelerinde Müşteri Vatandaşlık Davranışı Ve Kozmetik Sektöründe Bir Uygulama, Doktora Tezi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı, İzmir.

URL1, <https://www.volkanverdi.com/network-marketing-nedir/> Erişim Tarihi: 16.08.2023

URL2, <https://www.volkanverdi.com/network-marketing-dunyada-ve-turkiyede-nasil-basladi/> Erişim Tarihi: 16.08.2023

URL3, <https://www.volkanverdi.com/network-marketing-kazanc-sistemleri/> Erişim Tarihi: 16.08.2023

URL4, <https://www.volkanverdi.com/network-marketing-sirketi-secimi/> Erişim Tarihi: 16.08.2023

URL5, <https://www.volkanverdi.com/devlet-memurlari-network-marketing-yapabilir-mi/> Erişim Tarihi: 16.08.2023



BİTKİLERİN KENDİ ATIKLARI KENDİSİNE ZEHİRDİR

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9289-5432>

Vedat
SADIOĞLU*

Giriş

Her canlının bünyesinden dışarıya attığı maddeler zehirdir. Toksikler, toksitler, toksinler ya da ağırlar, mikroorganizmaların salgıladıkları birtakım zehirli maddelerdir. Zehir, hücrelere ve yaşayan dokulara kimyasal, biyokimyasal ya da radyoaktif nitelikte zararlar veren her türlü maddeye verilen isimdir. Zehrin en tipik özelliği ise bu zararlı etkisini en küçük dozlarda bile göstermesidir. Bitkilerde de yaprak, çiçek, meyve, kabuk vb. kendisi için toksiktir, yani zehirdir.

Bitkiler, beslenmek amacıyla bünyelerine aldıkları su ve besin elementlerinin 1/3'ni enerjiye dönüştürür veya depo eder. 1/3'ni terlemek suretiyle dışarıya atar, 1/3'ni de artık madde olarak vakuollerde(*koful*) zararsız forma dönüştürerek biriktirirler. Ter ve vakuollerde biriken maddeler bitki için zehirli maddelerdir.

Bitki hastalıklarıyla ve zararlılarıyla mücadelede ilk önerilen, '*kültürel mücadele*' yöntemidir. Kültürel mücadelede dikkat edilmesi gereken, bitkinin kendi atıklarının kendisine zehir etkisi oluşturduğu uygulamalardan kaçınmaktır. Bunlar; tarla ve bahçe temizliğine dikkat edilmesi, meyve bahçelerinde yere dökülen yaprak, meyve vb. artıkların temizlenmesi, hastalık ve zararlılara konukçuluk etmemesi için yabancı otların temizlenmesi bu uygulamaların en başta gelenleridir. Bazı çiftçiler meyve bahçelerinde, ağaçların dökülen yaprak ve çürüyen meyvelerini temizlemek yerine toprağa karıştırarak gübre olacağını düşünürler, oysa bu yanlış bir uygulamadır. Bu makalede, bunları önlemek adına kültürel tedbirler dışında, bitkilerin kendi artıklarının kendilerine verdiği zarar örneklenilerek anlatılmaya çalışılmıştır.

Bitkinin Beslenmesiyle Açığa Çıkan Zehirler

Bitkiler, bünyelerine aldıkları besinleri terleme yoluyla dışarıya atarlar. Toprak üstü organlarında

*Araştırmacı Yazar (vsadioglu1960@hotmail.com)

yapraklar ile, toprak içerisinde ise kökleri ile bu işlevi yerine getirirler. Yapraklarla ter olarak dışarıya atılan zehirli maddeler, rüzgârla buharlaşarak veya yağmurlarla yıkanarak uzaklaşır, böylece bitki fazla etkilenmez. Toprak içerisinde ise kökler vasıtasıyla meydana gelen terlemede, zehirli maddeler doğrudan doğruya kök çevresinden yıkanıp uzaklaşmadığı durumlarda, bitkinin dışarıya attığı toksik maddeleri tekrar alma olasılığı vardır. Toprağa daha önce kökleriyle verilen ve tekrar alınan zehirli maddeler, bitkinin gelişmesi yanında ekonomik ömrünün de olumsuz yönde etkilenmesine neden olur.



Resim 1: Yapılan araştırmalarda, elma yaprakları ve kök kabuklarının parçalanması sırasında toprağa zehirli maddelerin geçtiği ve bunların toprak yorgunluğu meydana getirdiği saptanmıştır.

Bitki, bünyesine aldığı zehirli maddelerden kurtulabilmek için yapraklarını, meyvelerini ve kabuklarını dökerek uzaklaştırmaya çalışır. Bundan dolayı odunsu bitkiler, her yıl yaprak ve meyvelerini döker. Ayrıca yaşlı ağaçlarda kabuk, ölü hücrelerden oluştuğundan kalın olup kat kat(katlı) bir görünüm sergilerler.

Bir bitkinin yetiştirilmesi sırasında, kendi artıkları olan yaprak, meyve ve kabuk gibi maddelerin toprağa karıştırılması, o bitkinin gelişmede geri kalmasına yol açar. Örneğin, çam ve meşe ormanlarında veya meyve ağaçlarının diplerindeki yapraklar üzerine binlerce tohumun düşmesine rağmen hiç birinin çimlenmemesi bunu ispatlamaktadır. Ayrıca fideliklerde ve fidanlıklarda aynı yerin, her yıl aynı amaç için kullanılmamasının nedeni de budur. Devamlı aynı bitki, aynı ortamda yetiştirilirse bitki istenen gelişmeyi gösteremez. Yani her canlının bünyesinden dışarıya attığı maddeler(*bitkilerde yaprak, meyve, kabuk vb.*) kendisi için zehirdir, ancak diğer canlılar için besin

kaynağı olabilir. Bazen de bir bitkinin salgıladığı zehirli maddeler diğer bitkilerin çimlenme ve farklılaşmalarına olumsuz etki yapabilir. Örneğin, ceviz ve incir ağacı altında maydanozun; kekik ve nanenin içinde ise diğer bitkilerin yetişememesi gibi. O yüzden doğada bitkiler belli bir topluluk oluşturarak bir dayanışma içine girerler.

Bir bitkinin bünyesinden attığı zehirli madde, diğerlerinin gidasını oluşturarak zincirleme olaylar sonucu besin maddesini oluşturan elementlere dönüştürürler.



Resim 2: Kültür bitkisi yetiştirilen alanlar içerisinde yabancı(**yabani**) ot türleri mutlaka vardır. Yabancı ot ne kadar çok olursa, toprak yorgunluğunun ortaya çıkma olasılığı da *(aynı tür bitki olmadığı için)* o kadar azdır.

Toprak Yorgunluğu Nedir?

Toprak yorgunluğu; devamlı aynı yerde yetiştirilen bir kültür bitkisinin, zamanla o toprakta normal gelişmesini sağlayamaması ve veriminin düşmesidir.

Bu gibi yerlerde kültür bitkisinin yetişmesinde birinci derecede rol oynayan su, bitki besin elementleri ve ışık yeteri kadar sağlanmasına rağmen yine de istenen verim ve gelişmeyi sağlayamadığı gözlemlenmiştir.

Kültür bitkisinin terleme ve artık maddeleriyle bırakmış olduğu zehirli maddeler, farklı türdeki yabancı otlar ne kadar fazla olursa o kadar çabuk ve kolay alınacağından, tarım alanlarında toprak yorgunluğuna rastlama olasılığı daha az olacaktır.

Anlaşıldığı üzere, bir tarım alanında yabancı(yabani) ot türünün fazla olması, toprağın sağlıklı olması bakımından vazgeçilmezdir. Diğer taraftan, toprak yorgunluğunu sadece aynı bitkinin artıklarının toprakta birikip parçalanması ile açıklamak da doğru değildir.

Bunun yanında, aynı kültür bitkisi devamlı yetiştirilse kendine özgü olan hastalık ve zararlıların toprakta çoğalması, tek yönlü olarak besin elementlerinin kullanılması ile de hep birlikte o kültür bitkisi için uygun olmayan bir ortam oluşur.

Toprak yorgunluğunun oluşmasında bu faktörlerin etkisi, farklı oranlarda meydana gelmektedir. Doğada hiçbir zaman toprak yorgunluğuna rastlanmaz. Yukarıda da değinildiği gibi bitkiler, sosyal bir topluluk oluşturarak birinin salgıladığı toksit maddelerini diğerleri besin maddesi olarak alırlar ve kullanırlar. Bu yüzden, toprak yorgunluğu sadece belli tarım alanları için söz konusudur.

Odunsu Bitkilerde İç Zehirlenme Nedir?

Yaşlı ve odunsu bitkilerde zamanla iç zehirlenme denilen bir oluşum meydana gelir. İç zehirlenme; odunsu bitkilerin gövdelerinde, merkeze yakın kısımdaki yaşlı ve vakuelleri(koful) tamamen dolmuş bulunan hücreler öldükten sonra; çevredeki hücreleri de etkileyerek bozulmalarına ve çürümelerine yol açar.

Bu hücreler, kendi çevrelerindeki diğer hücreleri etkileyerek, yaşlı odunsu bitkilerin gövdelerinde, merkezden dışa doğru bir çürüme başlatır.

Bu çürüme sonunda, ağacın gövdesinin iç kısmı tamamen boşalır. Yaşlı çınar, meşe, kavak, söğüt ağaçlarının gövde içlerinin çürüyerek boşalması buna en güzel örnektir.



Resim 3: Yaşlı ağaçların gövdelerinde, merkezden dışa doğru bir çürüme başlar. Bu çürüme sonunda ağacın gövdesinin iç kısmını tamamen boşalır.

Bitki Artıklarının Temizlenmesi, Saklanması Ve Kullanılması

Bahçe ve tarla temizliği sonbaharda mutlaka yapılmalıdır. Toplanan bitki artıkları, bahçenin veya tarlanın bir köşesine, üç tarafı kapalı bir tarafı açık iki veya üç adet yan yana padok (*muhafaza*) biçiminde, 1-1,5 m. yüksekliğinde yapılmalıdır.

Birinci yıl, sonbaharda toplanan bitki artıkları, ikinci yılın sonbaharında alt üst edilerek aktarılır.

Gelecek ilkbaharda ise çiçek toprağı veya gübre olarak çok iyi bir kompost hazırlanmış olur.

İstenirse bu kompost içerisine başlangıçtan itibaren kireç ve kimyevi gübre ilave edilerek kalitesi artırılabilir. Bitki kompost(organik) gübreleri, hayvan dışkı havuzlarıyla karıştırılmamalıdır.



Resim 4: Kompost, bitkisel atıkların nemli-oksijenli ortamda bozularak dönüştüğü organik gübredir. Kompostlama değişik şekillerde ve değişik araçlar kullanılarak yapılabilir.

Sonbaharda bahçe ve tarla temizliği sonunda aşağıdaki yararlar sağlanır:

- Bitki artıklarının çürümesi sırasında toprağı verilecek zehirli maddeler sonucu toprak yorgunluğu önemli ölçüde azalır.
- Kültür bitkilerinin ekonomik ömürleri uzatılmış olur.
- Bitki artıkları üzerinde bulunan küf, mantar, bakteri ve virüslerin kışlamaları önlenir.

Böylece, ilkbaharda hastalık kaynakları önemli ölçüde azalmış olur.

- Hayvansal zararlıların yumurta, larva ve erginlerinin kışlayacağı bitkisel barınaklar ortadan kaldırılarak büyük ölçüde azalmaları sağlanır.
- Yabancı(yabani) ot artıkları ile tohumlarının da tarladan uzaklaştırılması sağlanmış olur.
- Yukarıdaki yararları yanında, bu bitkilerin artıklarından kompost gübre olarak tekrar yararlanılmış olur.
- Toprağın üzerini örtmek için doğal 'malç' uygulanmalıdır. Malçlama, kompostlamanın bir başka formu olarak da adlandırılabilir.



Resim 5: Bir malçlama görüntüsü. Malçlama, sağladığı birçok faydanın yanında, zamanla mikro canlılar tarafından parçalanarak toprağa karışır. Böylece toprağın zenginleşmesine katkı sağlar.

İlkbaharda yapılacak bir bahçe veya tarla temizliği sırasında, bitki artıklarının yakılması hiçbir yarar sağlamadığı gibi yukarıdaki zararlı etmenlerin daha etken olmasına da imkân verir.

Sonuç Ve Öneriler

Bitki besin elementleri, toprağın katı, sıvı ve gaz durumunda bulunur. Toprağın katı hali bitki besin elementlerinin temel kaynağıdır. Bitkilerin elementler içinde fazla ihtiyaç duyduklarına 'makro besin elementleri', daha az ihtiyaç duyduklarına ise 'mikro besin elementleri' denir. Makro

elementler; azot, fosfor, potasyum, kalsiyum, magnezyumdur. Mikro elementler ise; demir, mangan, çinko, bakır, bor, molibden ve klordur. Bitki besin elementlerinin bitkiler tarafından alınabilmeleri için kök etki alanına taşınmaları gerekir. Bitkiler, toprak çözeltisinde çözülmüş şekilde bulunan besin elementlerinden göreceli olarak en kolay yararlanırlar. Bu sırada ortaya çıkan zehirler bitki tarafından dışarıya atılır. Bitkiler, bünyelerine aldıkları besinleri terleyerek dışarıya atarlar. Toprak üstü organlarında yaprakları ile toprak içerisinde ise kökleri ile bunu yerine getirirler.

Bitkilerde yaprak, meyve, kabuk vb. kendisi için zehirdir, ancak diğer canlılar için besin kaynağı olabilir. Bazen de bir bitkinin salgıladığı zehirli maddeler diğer bitkilerin çimlenmesine ve farklılaşmasına olumsuz etki yapabilir. Kültürel mücadelede dikkat edilmesi gereken, bitkinin kendi atıklarının kendisine zehir etkisi oluşturduğu uygulamalardan uzak durmaktır. Bunun için tarla ve bahçe temizliğine dikkat edilmesi, meyve bahçelerinde yere dökülen yaprak, kabuk, dal, meyve vb. artıkların temizlenmesi, hastalık ve zararlıların barınmaması için yabancı otların temizlenmesi, malçlama, bitki artıklarından kompost(**organik**) gübre hazırlanması bu uygulamalardan bazılarıdır.

Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), 2020'yi "**Uluslararası Bitki Sağlığı Yılı**" ilan etmiştir. 2020 yılından sonra her yıl 12 Mayıs günü, "**Uluslararası Bitki Sağlığı Günü**" olarak kutlanmaktadır. Bitki sağlığının korunmasıyla yoksulluğu azaltmaya, çevreyi korumaya ve ekonomik gelişmeyi artırmaya nasıl yardımcı olabileceğine dair küresel farkındalığın artırılması amaçlanmıştır. Bitkiler, yediğimiz gıdaların % 80'ini oluşturmakta ve soluduğumuz oksijenin % 98'ini üretmektedir. Bitkiler, böcek ve hastalıklardan sürekli ve artan bir tehdit altındadır. Her yıl küresel gıda ürünlerinin yaklaşık % 40'ı bitki zararlıları ve hastalıklarından kaybedilmektedir. Ayrıca, milyonlarca insanın açlıkla karşı karşıya kalmasına neden olmakta ve yoksul kırsal toplulukların birincil gelir kaynağı olan tarıma ciddi zararlar vermektedir. Bu da, yılda yaklaşık 250 milyar doların üzerinde tarımsal ticaretin kaybolması demektir.

Ülkemizde var olduğu tahmin edilen 4 milyon civarındaki tarım işletmesinin ancak 1 milyonunun gerçek anlamda işletme niteliğinde olduğu gözlemlenmiştir. Gerçek üretici kooperatifleriyle ürün bazında oluşturulan üretim ve satış kooperatifleri veya birlikleri, ayrıca oluşturulmaya çalışılan tüketiciye sakıncalı ilaç kalıntısı bulaşmayan sebze-meyvenin sunulmasını sağlamayı amaçlayan örgütlenmeler özendirilmeli ve analiz laboratuvarları kurmaları için desteklenmelidir. Bitkileri veya bitki ürünlerini zararlılardan ve hastalıklardan uzak tutmanın ticareti kolaylaştıracağı muhakkaktır. Bitki sağlığı ile ilgili çalışmalar, özellikle gelişmekte olan ülkeler için pazara erişim kolaylığı sağlayacak ve bitki sağlığı yönetmeliklerine ve standartlarına uyumu da güçlendirecektir.

Kaynakça

- Z.Özer, İ.Kadioğlu, H.Önen, N.Tursun, GOP Üniversitesi, Ziraat Fakültesi Yayınları, Herboloji(Yabancı Ot Bilimi), Tokat, 1997.
- 'Ziraat Odaları' Gazetesi, Sayı:143, Tarih: Kasım 2020, Türkiye Ziraat Odaları Birliği Aylık Yayını, Ankara.
- https://www.tarimorman.gov.tr/Bitki_Sagligi/Bitki_Sagligi_Uygulama_Kitaplari/2022_Bitki_Sagligi_Uygulama_Programi.pdf(Erişim Tarihi:31.05.2023).

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU

YÖNETİM KURULU

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

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU

DENETİM KURULU

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

TÜRK KOOPERATİFÇİLİK KURUMU

HAYSİYET DİVANI

Hüsnü POYRAZ
Prof. Dr. İhsan ERDOĞAN
Özdemir ÜNSAL

Yazarlarımıza Duyuru

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

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

Kooperatif Postası



KARINCA

AĞUSTOS 2023 YIL: 90 SAYI: 1040 ISSN: 1300-1450

