

Kooperatif Postası



KARINCA

ARALIK 2023 YIL: 90 SAYI: 1044 ISSN: 1300-1450



ARALIK 2023



KARINCA

Yıl: 90 Sayı: 1044
Aralık 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
29 Aralık 2023

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

Bu Sayıda.....

| | |
|--|-----------|
| BAŞYAZI | 3 |
| MUSTAFA YAVUZ KOOPERATİFLERDE YÖNETİM KURULU KARAR DEFTERİNİN KAPANIŞ TASDİKİNİN YAPTIRILMA ZORUNLULUĞU | 5 |
| ÖZDEM SATICI TOPRAK KOOPERATİF YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN MALİ HAKLARI | 11 |
| YETER DEMİR USLU SAĞLIK HİZMETLERİNDE HASTA HAKLARI | 15 |
| HATİCE DUVANCI ENVER AYDOĞAN KADININ KIRSAL YERLEŞİMDE ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMI VE EKONOMİK ROLÜ | 20 |
| SELEN BİTKİN BİR PAZARLAMA ARACI OLARAK SOSYAL PAZARLAMA | 26 |
| EMRULLAH GÜNEY 50 MADDE İLE NEVŞEHİR'İN DOĞAL VE KÜLTÜREL TURİZMİ | 33 |

*Dergimizde yayınlanan yazıların sorumluluğu
yazarlarına aittir.*

Değerli kooperatif gönüllüleri;

Dergimizin bu sayısının başyazısını da 100. yılında Cumhuriyetimizin toplumumuza kazandırdıklarına ayırmaya devam ediyoruz.

Cumhuriyetimiz, Türk kadınlarına hukuk önünde medeni dünyada var olan birçok hakları hayata geçirmiştir. Cumhuriyetimizin gerçekleştirdiği reformların 250 yıldır devam eden modernleşme hareketinin çok radikal bir devamı olduğunu söyleyebiliriz. Cumhuriyet döneminde kadın hakları ve diğer kararların hayata geçirilmesinde kararlılık gösterilmiş ve gerçekleştirilen devrimler uygulama sahasına girebilmiştir.

Osmanlı devletinin son yıllarında, 1843 yılında ilk defa Tıbbiye Mektebinde kız çocukları ebelik eğitimi ile toplumsal hayata katılabilmişlerdir. 1847 senesinde de kadın ve erkeklere mirastan eşit hak tanıyan “**İrade-i Seniye**” yayınlanmıştır. 1858 yılında ise “**Kız Rüştüyeleri**” açılmıştır.

1868 yılında ilk kadın dergisi “**Terakki**” yayın hayatına girmiştir. Bu durum kadınların toplumsal konularının değişmesi, kadın hareketleri ile kadın okuryazarlığının artışı da göstermektedir.

1869 senesinde kız çocuklarının eğitiminin zorunlu hale getirilmesine dair “**Maarif-i Umumiye Nizamnamesi**” yayınlanmış ve kız öğretmen okulu olan “**Dar-ül Muallimat**” açılmıştır. 1876’da “**Kanunu Esasiye**” (*Anayasa*) ile kız ve erkek çocukları için ilk eğitim zorunluluğu getirilmiştir.

Asıl köklü değişimler ise 1908’den sonra İttihat ve Terakki Fırkasının iktidarı ile gerçekleşmiştir. 1917 yılında aile hukuku ve kadın hakları konusunda çok ciddi yenilikler getirilmiştir.

Bu kararname ile evlenecek kadın ve erkekler için yaş sınırlaması getirilmiştir. Erken yaşta evlilikler en fazla kız çocuklarını mağdur ettiği için evlilik yaşları yükseltilmiştir. Buna göre, 17 yaşını doldurmuş olan bir kız, velisinin iznine gerek olmadan kendisi evlenebilecektir.

Bu kararname, kız çocuklarının zorla evlendirilmesini de yasaklamaktadır. Kararnamenin 38. maddesi ile de çok eşlilik sınırlandırılmıştır. Osmanlı devletinin son yıllarındaki fikir akımı mensuplarından olan, Batıcılar ve Türkçülerin çok kadınla evliliğin yasaklanmasına yönelik talepleri bu konuda etkili olmuştur. Kararname, çok eşliliği ortadan kaldırmayı başaramamış ancak sınırlama getirebilmiştir.

Kararname, aynı zamanda bazı gerekçeler göstermek şartıyla kadınlara da boşanma hakkını tanımıştır. Bu karar o dönem için çok köklü bir değişimdir.

1918 yılında Osmanlı Devletinin Birinci Dünya Savaşından yenik çıkması ve İttihat ve Terakki yönetiminin sona ermesinin ardından kararname, *sadrızam vekili ve Şeyhülislam Mustafa Sabri Efendi’nin* imzasıyla yayımlanan 19 Haziran 1919 tarihli bir kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.

Türkiye Cumhuriyetinin kurulmasının ardından aile hukuku ve kadın hakları konusundaki adil uygulamalar hayata geçirilecektir.

1920 yılında henüz Türkiye Cumhuriyeti dünya sahnesinde bağımsız bir devlet olarak yerine

almadan Ankara'da kurulan **Türkiye Büyük Millet Meclisi** çok önemli kararlar almıştır. Bu konuda alınan kararların ardında Türk Sosyolojisinin kurucusu ve Türkcülüğün ve Türk milliyetçiliğinin ünlü teorisyeni **Ziya Gökalp**'in gayretleri bulunmaktadır.

Dergimizin gelecek sayısının başyazısında hem 1921 yılındaki ilk meclisindeki kararlara hem de cumhuriyetimizde aile hukuku ve kadın hakları konusunda gerçekleştirilen yenilikler ve alınan kararlara yer vereceğiz.

Dergimizin bu sayısında da yine birbirinden değerli makale ve yazılar yer almaktadır.

Gümrük ve Ticaret uzmanı Mustafa Yavuz'un hazırladığı “**Kooperatiflerde Yönetim Kurulu Karar Defterinin Kapanış Tasdikinin Yaptırılma Zorunluluğu**” adlı makalede, yönetim kurulu karar defteri, karar defterinin kapanış onayı, kapanış onayının yaptırılma zamanı, kapanış onayının yaptırılma usulü ve kapanış tasdikini zamanında yaptırmamanın sonuçları üzerinde durulmaktadır.

Ticaret Başmüfettişi Özdem Satici Toprak'ın Yazdığı “**Yönetim Kurulu Üyelerinin Mali Hakları**” adlı yazıda yönetim kurulu üyelerinin seçilme şartları ile yönetim kurulunun mali hakları ele alınmaktadır.

Prof. Dr. Yeter DEMİR USLU'nun “**Sağlık Hizmetlerinde Hasta Hakları**” adlı makalesinde de hastaların sağlık hizmetlerinden faydalanma hakları, sağlık durumu ile ilgili bilgi alma hakları, hasta haklarının korunması hakları, tıbbi müdahalede hastanın rızasının alınması hakları ve diğer haklar ayrıntılı şekilde işlenmektedir.

Prof. Dr. Enver AYDOĞAN ve Yüksek Lisan Öğrencisi **Hatice DUVANCI** tarafından kaleme alınan “**Kadının Kırsal Yerleşimde Çalışma Hayatına Katılımı ve Ekonomik Rolü**” adlı makalelerinde konuya ilişkin akademik tanımlardan hareketle kırsalda çalışan kadının ekonomiye katkısı, kırsalda kadın kooperatifçiliği, kadının çalışma hayatındaki engellerin temeli ile kadının üretimdeki rolünü etkileyen unsurlar üzerinde durulmaktadır.

İşletme Bilim Uzmanı Selen BİTKİN tarafından hazırlanan “**Bir Pazarlama Aracı Olarak Sosyal Pazarlama**” adlı makalede sosyal pazarlama kavramı ile sosyal pazarlamanın öneminden söz edilerek sosyal pazarlama konusundaki uygulamalardan örnekler verilmektedir.

Jeomorfoloğ Prof. Dr. Emrullah GÜNEY, “**Nevşehir'in Doğal ve Kültürel Turizmi**” adlı yazısında Nevşehir'in doğal ve kültürel zenginliklerini kendine has anlatımıyla tanıtmaktadır.

Cumhuriyetimizin 100. Yılı Kutlu olsun. Nice Yüz Yıllara!..

KOOPERATİFLERDE YÖNETİM KURULU KARAR DEFTERİNİN KAPANIŞ TASDİKİNİN YAPTIRILMA ZORUNLULUĞU

Mustafa YAVUZ*

1. Giriş

Kooperatifler, 1163 sayılı Kooperatifler Kanununda¹ (**KoopK**) yapılan atıf² kapsamında, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda³ (**TTK**) öngörülen ticari defterleri tutmak ve bu defterlerde, ticari işlemlerini, kooperatifin iktisadi ve mali durumunu, borç ve alacak ilişkilerini ve her hesap dönemi içinde elde edilen neticeleri, anılan Kanuna göre açıkça görülebilir bir şekilde ortaya koymakla yükümlüdür.⁴

Kooperatiflerce tutulması gereken ticari defterler ise; defteri kebir, yevmiye defteri, envanter defteri, yönetim kurulu karar defteri (**YKKD**), pay defteri ile genel kurul toplantı ve müzakere defteridir. Çift defter kullanımı şeklinde ortaya çıkan iyi niyetli olmayan uygulamaların önüne geçilmesi ve bu defterlere olan güvenin temin ve devam ettirilmesi amacıyla **TTK**'da ticari defterler için kapanış ve/veya açılış tasdiki (**onayı**) öngörmüştür. Kooperatiflerce tutulması zorunlu olan defterlerin tamamı için açılış onayı yaptırılır.

Kapanış onayına ise yalnızca yevmiye defteri ve **YKKD** tabidir. **YKKD**'nin kapanış onayının takip eden hesap döneminin birinci ayının sonuna kadar notere, fiziki olarak tutulan yevmiye defterinin kapanış onayınınsa hesap döneminin altıncı ayının sonuna kadar yine notere yaptırılması icap etmektedir.

İşte bu çalışmada, kooperatiflerde yönetim kurulu karar defterinin kapanış tasdikinin yaptırılma zorunluluğu tüm yönleriyle ele alınmış ve irdelenmiştir.

*Gümrük ve Ticaret Uzmanı

- 1) 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu, 10.05.1969 tarihli ve 13195 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.
- 2) *KoopK*'nın 89. maddesinde, “ Kooperatiflerin, kooperatif birliklerinin, kooperatif merkez birliklerinin ve Türkiye Milli Kooperatifler Birliğinin muhasebe usulleri ve mecbur olarak tutacakları defterler hakkında 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümleri uygulanır.” denilmektedir.
- 3) 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.
- 4) Mustafa Yavuz, *Kooperatiflerin Kaybolan veya Yitirilen Ticari Defter ve Belgeleri İçin Zayi Belgesi Alınabilmesi*, *Karınca Dergisi*, Ekim 2021, S.1018, s.5.



2. Kooperatiflerde Yönetim Kurulu Karar Defterinin

Kapanış Tasdiki

2.1. Yönetim Kurulu Karar Defteri

Kooperatiflerde yönetim kurulu karar defteri (**YKKD**), kooperatiflerin karar ve irade organı olan yönetim kurulunca kooperatif yönetimine ilişkin alınan kararların yazıldığı sayfa numaraları teselsül eden ciltli defterdir. Karar defterinde asgari olarak; karar sayısı, karar tarihi, toplantıya katılanların ismi/unvanı, kararın içeriği ve üyelerin imzaları yer alır (**Ticari Defterlere İlişkin Tebliğ⁵ md. 10/1-2) (Defter Tebliği)**). Söz konusu bilgiler doğrudan karar defterine mürekkepli kalemle yazılıp imza edileceği gibi, bilgisayarda tanzim edilerek çıktısı alınıp imzalanmak suretiyle de deftere yapıştırılabilir.

KoopK'nın 98. maddesinde yapılan atıf dolayısıyla kooperatifler hakkında da uygulanan **TTK**'nın 390. maddesine göre kooperatiflerde yönetim kurulu kararları, toplantı yapılmak suretiyle alınabilmesinin yanında, karar taslağının elden dolaştırılması suretiyle de alınabilmektedir. Bu durumda, yönetim kurulu üyelerinden hiçbiri toplantı yapılması için talepte bulunmaması halinde, yönetim kurulunun kararları, üyelerden birinin belirli bir konuya ilişkin yaptığı, karar olarak yazılmış teklifine, asgari üye tam sayısının çoğunluğunca yazılı onay verilmek suretiyle de alınabilir.

Söz konusu yöntemin geçerlilik şartı, aynı teklifin yönetim kurulu üyelerinin tamamına yapılmış olmasıdır. Onayların aynı kağıtta yer alması zorunlu değildir; fakat onay imzalarının yer aldığı kağıtların tamamının **YKKD**'ye yapıştırılması ya da teklifi kabul edenlere ait imzaları ihtiva eden bir karara dönüştürülüp **YKKD**'ye aktarılması kararın sıhhati için şarttır. Yönetim kurulu kararının, söz konusu yolla alındığı hallerde bu durum kararda ayrıca ifade edilir.

Öte yandan, yönetim kurulu üyelerinden her birisi, alınmış olan karara dair muhalefeti bir şerhle karara geçirilmesini talep edilebilir. Defter Tebliğinin 10. maddesi gereğince, **“üyelerin şerh yazma talebi hiçbir sebeple reddedilemez; şerh yazılmasına engel olunamaz. Şerh, sahibi dışında hiç kimse tarafından değiştirilemez”**. Aynı hüküm ilgili bakanlıklarca hazırlanan örnek anasözleşmelerde de yer almaktadır. Muhalif üyeye ait şerh, kararın altında uygun bir yere yazılabileceği gibi başka bir kağıda yazılarak **YKKD**'ye yapıştırılabilir.

2.2. Yönetim Kurulu Karar Defterinin Kapanış Onayı

Daha önce ifade edildiği üzere, kanun koyucu muhasebeyle ilgili olsun olmasın tüm ticari defterler için açılış onayı kabul etmişken, kapanış onayını yalnızca yevmiye defteri ve **YKKD** için öngörülmiştir.

O halde kooperatiflerin zikredilen defterlerin kapanış onayını yaptırması gerekmektedir. Sayılanlar dışında kalan diğer ticari defterlerin kapanış onayının yaptırılması zorunlu değildir.

Bazı ticari defterler için kapanış onayının getirilmesinin amacı ise defter satırlarının ya da sayfalarının aralıklı olup olmadığını tetkik etmek ve buna bağlı olarak daha sonradan geçmişe dönük olarak kayıt yapılmasını engellemektir. Kapanış onayı yaptırıldıktan sonra esas itibarıyla defterlere başka bir kayıt ya da işlem yapılamaz.

Diğer taraftan, tacirlerce tutulan ticari defterler elektronik ortamda da tutulabilmektedir. Ancak

5) Ticari Defterlere İlişkin Tebliğ, 19.12.2012 tarihli ve 28502 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

mevcut durumda yalnızca defteri kebir ve yevmiye defteri elektronik olarak tutulabilmekte⁶ ve yevmiye defterinin kapanışında noter onay talep edilmemektedir. Bununla birlikte, Elektronik Defter Genel Tebliğine⁷ (Sıra No: 1) göre **“e-defter tutma sürecinde hesap döneminin ilk ayına ait beratın alınması açılış onayı, son ayına ait beratın alınması kapanış onayı, diğer aylara ait beratların alınması ise ilgili aylara ait defterlerin noter onayı yerine geçmektedir.”** Bunun yanında, TTK'nın 64/4. maddesine 2020 yılında 7262 sayılı Kanunla eklenen hükümlerle, Ticaret Bakanlığına YKKD'yi elektronik ortamda tutulmasını zorunlu kılabilme yetkisi tanınmıştır. Ancak hali hazırda adı geçen Bakanlıkça bu yönde bir karar alınmamıştır. Söz konusu açıklamalar ışığında, mevcut durumda YKKD'nin fiziki olarak tutulması zorunlu olduğundan, bu defterin kapanış tasdikinin de notere yaptırılması gerekmektedir.

2.2.1. Kapanış Onayının Yaptırılma Zamanı

Kooperatiflerde yevmiye defterinin kapanış tasdikinin takip eden faaliyet döneminin altıncı ayının sonuna kadar, YKKD'nin kapanış tasdikinin ise takip eden faaliyet döneminin birinci ayının sonuna kadar notere yaptırılması zorunludur (TTK md. 64/3).

Kooperatiflerde faaliyet/ hesap dönemi, esas itibariyle takvim yılıdır (1 Ocak-31 Aralık). Bu halde, hesap dönemi takvim yılı olan kooperatiflerde YKKD'nin kapanış onayının her yıl en son 31 Ocak tarihine kadar, 2023 yılında kullanılan YKKD'nin kapanış onayının da yine en son 31 Ocak 2024 Çarşamba günü mesai sonuna kadar yaptırılması icap etmektedir.

Diğer taraftan; takvim yılı, işlem ve faaliyetlerine uygun düşmeyen kooperatifler, hesap dönemlerini, 12'şer aylık özel hesap dönemi olarak Hazine ve Maliye Bakanlığının izniyle belli edebilir (213 sayılı Vergi Usul Kanunu⁸ -VUK- md. 174). Bu bağlamda söz gelimi hesap dönemi 1 Temmuz-30 Haziran olarak belirlenen bir kooperatifte YKKD'nin kapanış tasdikinin en geç 31 Temmuz tarihi mesai sonuna kadar yaptırılması zorunludur.

2.2.2. Kapanış Onayının Yaptırılma Usulü

TTK'nın 64/3. maddesinin son cümlesinde, **“fiziki ya da elektronik ortamda tutulan ticari defterlerin nasıl tutulacağı, defterlere kayıt zamanı, onay yenileme ile açılış ve kapanış onaylarının şekli ve esaslarının Ticaret Bakanlığı ile Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından müştereken çıkarılan tebliğle belirleneceği”** hüküm altına alınmıştır.

Bahsi geçen düzenleme doğrultusunda yürürlüğe konulan Ticari Defterlere İlişkin Tebliğde kapanış onayının ne şekilde yaptırılacağı belirtilmiştir.

Bu çerçevede kapanış onayı, kooperatifin merkezinin bulunduğu yerdeki notere yaptırılır. Anılan kapanış onayının tekemmülü için notere sunulan YKKD'deki son kaydın altına noter tarafından **“Görölmüştür”** notu düşölerek imza ve mühür ile tasdik edilir.

Ayrıca VUK gereğince Hazine ve Maliye Bakanlığınca mücbir sebep hali ilan edilen yerlerde,

6) <http://www.edefer.gov.tr/edefermevzuat.html> (Erişim-01.12.2023).

7) Elektronik Defter Genel Tebliği (Sıra No: 1), 13.12.2011 tarihli ve 28141 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanmıştır

8) 213 sayılı Vergi Usul Kanunu, 10.01.1961 tarihli ve 10703-10705 sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanmıştır.

mezkûr defterin kapanış tasdiki, mücbir sebebin hitama erdiği tarihi takip eden ikinci ayın sonuna kadar tamamlanabilir (*Defter Tebliği md. 15/2*).

2.3. Onay Yenileme Durumunda Kapanış Onayı

YKKD, yeterli yapraklarının bulunması durumunda girilen hesap döneminin ilk ayı içerisinde (*hesap dönemi takvim yılı olan kooperatiflerde Ocak ayı bitimine kadar*) onay yenileyerek kullanılabilir. Onay yenileme, yaptırılması zorunluluk ihtiva eden bir işlem değildir; mevcut defterlerde yeterli yaprak olması durumunda söz konusu defterlerin takip eden hesap döneminde de kullanılabilmesine imkan tanıyan bir onay şeklindedir.

Bu kapsamda, onay yenileme yaptırılmak suretiyle **YKKD** kullanılmak isteniyorsa bahsi geçen işlemin, 2 Ocak-31 Ocak 2024 tarihleri arasında ve her durumda 31 Ocak 2024 Çarşamba günü mesai sonuna kadar notere yaptırılması gerekmektedir.

Onay yenileme işlemine başvurulması durumunda artık **YKKD**'nin tekrardan ihdası gerekmez. Onay yenileme işlemi ise ilgili defterler ibraz edilerek kooperatif merkezinin bulunduğu yerdeki noterlere yaptırılır. Bu arada, onay yenileme işleminde defterin türünde değişiklik yapılamaz. Görüldüğü üzere onay yenilemede, **YKKD**'nin açılış ve kapanış onayı bir anlamda birlikte yapılmıştır.

YKKD'de son kaydın altında yer verilecek "**Görülmüştür**" ibaresinin yanında onay yenileme kısmında, defterin kalan sayfa adedi, kullanılmaya devam edileceği hesap dönemi, onay tarihi ve onay makamının resmi mühür ve imzasının yer alması zorunludur.

Ayrıca, açılış onayında bulunması gereken hususlarda bir değişiklik olmuşsa bu değişiklikler de belirtilir. Diğer taraftan, onay yenileme işleminde **YKKD**'nin kalan sayfalarının tekrar mühürlenmesine ve sıra numarası verilmesine gerek bulunmamaktadır.

3. Kapanış Tasdikini Zamanında Yaptırmamanın Sonuçları

3.1. Kooperatifler Hakkında İdari Para Cezası Uygulanması

TTK'nin 64/3. maddesinde **YKKD**'nin kapanış onayının notere takip eden hesap döneminin birinci ayının sonuna kadar yaptırılacağı, anılan Kanunun 562/1. maddesinin (c) bendinde de, "**Anılan Kanunun 64. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca gerekli onayları yaptırmayanların 4.000 TL idari para cezasıyla cezalandırılacağı**" hüküm altına alınmıştır.

Bu çerçevede, **YKKD**'nin kapanış tasdikini takip eden hesap döneminin birinci ayının sonuna (31 Ocak mesai sonuna) kadar yaptırmayan kooperatifler idari para cezası ile cezalandırılır. Zikredilen yaptırım, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu⁹ uyarınca bir kabahattir.

Bu Kanunda kabahat, "**kanunun, karşılığında idari yaptırım uygulanmasını öngördüğü haksızlık**" olarak tarif edilmiştir.

Öte yandan, Kabahatler Kanununun 17/7. maddesi gereğince, söz konusu idari para cezası,

9) 5326 sayılı Kabahatler Kanunu, 31.03.2005 tarihli ve 25772 sayılı mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Hazine ve Maliye Bakanlığınca her yıl ilan edilen yeniden değerlendirme nisabında artırılarak tatbik olunmaktadır.

Bu bağlamda, **YKKD**'nin kapanış onayını yaptırmayan kooperatifler hakkında kabul edilen 4.000 TL'lik idari para cezası 2022, 2023¹⁰ ve 2024¹¹ yıllarında uygulanma hadleri sırasıyla; 13.949 TL, 31.096 TL ve 49.274 TL'dir.

TTK'da öngörülen idari para cezaları, farklı bir düzenleme olmadıkça, mahallin en büyük mülki amirince verilir (**TTK md. 562/14**).

Mahallin en büyük mülki amiri ise ilçelerde kaymakam, illerde ise validir. Kooperatif aleyhine idari para cezası tatbik edecek makam, kooperatif merkezinin bulunduğu yere göre tespit edilir.

Bu durumda idari para cezası, kooperatif merkezi ilçede ise kaymakam, ilde ise valilerce verilir.

TTK'nın 562/15. maddesine göre **“Ticari defterlerin açılış ve kapanış onaylarını yaptırmama şeklinde öngörülen kabahatin, idari yaptırım kararı verilinceye kadar birden çok işlenmesi halinde, idari para cezasının muhatabına bir idari para cezası verilir ve ilgili hükme göre verilecek ceza iki kat artırılır. Ancak, bu kabahatin işlenmesi suretiyle bir menfaat temin edilmesi veya zarara sebebiyet verilmesi halinde verilecek idari para cezasının miktarı bu menfaat veya zararın üç katından az olamaz”**.

Son olarak, gerekli tasdikleri yaptırmadığından dolayı hakkında idari para cezası tatbik olunan kooperatifler, kararın tebliği/tefhimi tarihinden itibaren 15 gün içinde sulh ceza hâkimliğine müracaat edilebilir.

Belirtilen sürede müracaat edilmemesi durumunda da ise idari para cezası kararı kesinleşmiş olur. Kooperatifler, sulh ceza hâkimince verilen karara karşı, kararı öğrendikleri tarihten itibaren yedi gün içinde itiraz edebilir (**5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu md. 268, Kabahatler Kanunu md. 28/10, 29**).

3.2. Açılış veya Kapanış Tasdiki Olmayan Ticari Defter Kayıtlarının Kooperatif Aleyhine Delil Olması

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun¹² (**HMK**) 222. maddesinin dördüncü fıkrasında, **“Açılış veya kapanış onayları bulunmayan ve içerdiği kayıtlar birbirini doğrulamayan ticari defter kayıtları, sahibi aleyhine delil olur.”** hükmü yer almaktadır.

Bahsi geçen hüküm uyarınca kapanış onayının olmaması durumunda **YKKD** ve yevmiye defteri, ticari davalarda kooperatifler lehine değil, aleyhine delil olur.

Adı geçen defterlerin kapanış tasdikleri, **TTK**'da belirtilen usule göre ve süreler içinde yapılmamışsa, mezkûr defterler kooperatifler lehine kanıt olma vasfını kaybeder.

10) 2023 yılı içinde uygulanan yeniden değerlendirme oranı, Hazine ve Maliye Bakanlığınca %122,93 olarak tespit ve ilan edilmiştir (Bkz: 24.11.2022 tarihli ve 32023 sayılı sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 542 Sıra No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği).

11) 2024 yılı içinde uygulanacak yeniden değerlendirme oranı, Hazine ve Maliye Bakanlığınca %58,46 olarak tespit ve ilan edilmiştir (Bkz: 25.11.2023 tarihli ve 32380 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 554 Sıra No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği)

12) 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, 04.02.2011 tarihli ve 27836 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Bununla beraber, defterlerden bazılarının onayları yaptırılmış, bazılarınıninki yaptırılmamış ise onayları vaktinde ve usulü dairesinde yaptırılanlar, kooperatif lehine delil olabilir.

4. Sonuç

1163 sayılı Kooperatifler Kanununun 89. maddesinde yer alan yollama gereğince kooperatifler hakkında da tatbik olunan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu gereğince bu kuruluşların yönetim kurulu karar defterinin (YKKD) kapanış onayını her yıl yaptırılması mecburidir. Bu kapsamda, YKKD'nin kapanış onayının takip eden hesap döneminin birinci ayının sonuna kadar notere yaptırılması icap etmektedir. O halde faaliyet dönemi olarak takvim yılını tatbik eden kooperatifler için söz konusu defterin kapanış tasdikini en son yaptırma tarihi 31 Ocak 2024 Çarşamba mesai bitimidir.

YKKD'nin kapanış onayını vaktinde notere yaptırmayan kooperatifler, 2024 yılı için 49.274 TL idari para cezasıyla tecziye edilir. İdari yaptırım kararı uygulanıncaya kadar kabahatin birden fazla işlenmesi durumunda kooperatife tatbik edilecek para cezası iki kat artırılır. Bunun yanında, kapanış onayını ihtiva etmeyen YKKD kayıtları, ticari davalarda kooperatif lehine değil, aleyhine delil olur.

Bu bağlamda, idari yaptırıma maruz kalınmaması ve kooperatifin taraf olduğu ticari davalarda defterlerin kooperatif aleyhine kanıt olmaması için faaliyet dönemi takvim yılı (1 Ocak - 31 Aralık) olan kooperatiflerin; 2023 yılında kullandıkları YKKD'nin kapanış tasdikini, 31 Ocak 2024 mesai sonuna kadar TTK'da belirtilen usul ve esaslar dairesinde notere yaptırmaları menfaatlerine olacaktır.

Kaynakça

213 sayılı Vergi Usul Kanunu (10.01.1961 tarihli ve 10703-10705 sayılı R.G.).

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

5326 sayılı Kabahatler Kanunu (31.03.2005 tarihli ve 25772 sayılı mükerrer R.G.).

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (04.02.2011 tarihli ve 27836 sayılı R.G.).

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

542 Sıra No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (24.11.2022 tarihli ve 32023 sayılı R.G.).

554 Sıra No.lu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (25.11.2023 tarihli ve 32380 sayılı R.G.).

Elektronik Defter Genel Tebliği (Sıra No: 1) (13.12.2011 tarihli ve 28141 sayılı R.G.).

Ticari Defterlere İlişkin Tebliğ (19.12.2012 tarihli ve 28502 sayılı R.G.).

Yavuz, Mustafa, Kooperatiflerin Kaybolan veya Yitirilen Ticari Defter ve Belgeleri İçin Zayi Belgesi Alınabilmesi, Karınca Dergisi, Ekim 2021, S.1018.

<http://www.edeften.gov.tr>

KOOPERATİF YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN MALİ HAKLARI

Özdem
SATICI TOPRAK*

I - Giriş

Kooperatifler, en az yedi gerçek veya tüzel kişi tarafından kurulan değişir ortaklı ve değişir sermayeli ortaklıklardır. Tüzel kişiliği haiz olan bu kuruluşlar genel kurul tarafından seçilen yönetim kurulu tarafından temsil ve idare edilir.

Genel kurul kooperatif yöneticileri seçme görev ve yetkisine sahip olduğu gibi yöneticilere verilecek ücreti de belirler.

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda yönetim kuruluna sağlanacak mali haklar nitelik olarak belirlenmiş; ancak rakamsal olarak herhangi bir kıstas getirilmemiştir. Bununla birlikte kooperatiflerde yönetim kurulu üyelerine yaptıkları görev nedeniyle mali nitelikte bir ödeme yapılması yönünde zorunluluk da bulunmamaktadır.

II - Kooperatiflerde Yönetim Kurulu

II.1. Seçimi ve Seçilme Şartları

Yönetim Kurulu, kanun ve ana sözleşme hükümleri içinde kooperatifin faaliyetini yöneten ve onu temsil eden icra organıdır. **(KK Md.55/1)**

Yönetim kurulu, kooperatifin kuruluşunda ana sözleşme ile atanma hali hariç olmak üzere genel kurul tarafından seçilir. **(KK Md.3/1/8)**

Hatta yönetim kurulu üyelerini seçmek genel kurulun devredilmez ve vazgeçilmez görevleri arasındadır. **(KK Md.42/2/2)**

Kooperatiflerde yönetim kuruluna seçilebilmek için kooperatif ortağı olunması gerekmekte ayrıca,

***Ticaret Başmüfettişi, Ticaret Bakanlığı**



Türk vatandaşı olmak, amacı ve esas faaliyet konusu aynı olan başka bir kooperatifin yönetim kurulu üyesi olmamak ve belirli suçlardan mahkumiyeti bulunmamak¹ gibi şartlar da sağlanmış olmalıdır. **(KK Md.55/2, 56/1/1-3)**

II.2. Sayısı ve Görev Süresi

En az üç üyeden teşekkül eden yönetim kurulu en fazla dört yıl için seçilebilir. Ana sözleşmede aksine hüküm bulunmaması halinde yeniden seçilmeleri mümkündür. **(KK Md.55/2, Md.57/1)**

Genel kurulca bir süre tespiti yapılmamış ise yönetim kurulu bir yıl için seçilmiş sayılır.² Genel kurul gerek gördüğü takdirde yönetim kurulunu görev süresi tamamlanmadan da azledebilir. **(KK Md.42/2/2, 46/3)**

III - Yönetim Kurulunun Mali Hakları

III.1. Sağlanabilecek Mali Haklar

Kooperatiflerde yönetim kurulu üyelerine aylık ücret, huzur hakkı, risturn ve yolluk ödenebilir; bu ödemeler haricinde herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz. **(KK Md.56/6)**

Aylık ücret, yönetim kurulu üyelerine aydan aya verilen bir ücret; huzur hakkı, üyelere katıldıkları her toplantı başına verilen bedel; harcırah diğer adıyla yolluk yöneticilere yapacakları görev ve seyahatleri dolayısıyla yeme, konaklama ve yol parası gibi giderlerini karşılama için verilen tutardır. Risturn ise, özellikle tüketim ve taşıma kooperatiflerinde ortakların kooperatifle yaptıkları işlem hacmine göre olumlu gelir gider farkından aldıkları bir nevi kâr payı olup gelir gider farkının bölüşülmesine yönelik karar genel kurulda verilmektedir. **(KK Md.42/2/3)**

Bu ödemelerden aylık ücret ile huzur hakkı aynı amaç için verilen ücretler niteliğinde olduğundan dolayı yönetim kurulu üyelerine bu iki bedelden sadece birinin ödenmesi gerekir.

Her ne kadar konu hakkında 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda bir açıklama bulunmasa da gerek örnek ana sözleşmeler³ ve gerekse muhtelif yargı kararlarında⁴ yönetim kurulu üyelerinin

1) 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nun 56/1/2 maddesine göre kooperatif yönetim kurulu üyeliğine seçilecek olanların, devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından ya da bu Kanun hükümlerine göre mahkum olmaması gerekmektedir.

2) Örnek Ana Sözleşmeler için Bkz. <https://ticaret.gov.tr/data/5d41a0d313b87639ac9e013d/3-%20Karayolu%20Yolcu%20Ta%C5%9F%C4%B1ma%20Kooperatifi%20%C3%96rnek%20Anas%C3%B6zle%C5%9Fmesi.pdf>

3) <https://ticaret.gov.tr/data/5d41a0d313b87639ac9e013d/3-%20Karayolu%20Yolcu%20Ta%C5%9F%C4%B1ma%20Kooperatifi%20%C3%96rnek%20Anas%C3%B6zle%C5%9Fmesi.pdf>

4) Y.23.HD., 2011/2443 E., 2011/1928 K., 22/11/2011 T.

aylık ücret ve huzur hakkından sadece birini alabilecekleri belirtilmiştir. Yolluk ve risturn ise niteliği itibariyle farklı ödemeler olduğundan bu tutarların birlikte alınmasında yahut aylık ücret veya huzur hakkı ile birlikte tahsilinde bir sorun bulunmamaktadır.

Uygulamada yönetim kurulu üyeliği dışında kooperatife avukatlık, muhasebecilik gibi serbest meslek hizmeti sunan yahut aynı zamanda murahhas olan yöneticilere bu görevleri nedeniyle ayrıca ödeme yapıldığına sıklıkla rastlanmaktadır.

Ancak, kooperatif yöneticilerine yapılacak ödemeler 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda açıkça düzenlendiğinden bu adlar dışında bir ödeme yapılması yasanın ihlali anlamına gelecektir.

Bununla birlikte, bu tür hizmetleri nedeniyle fazladan emeği geçen yöneticilere aylık ücretin bu hizmetler de göz önüne alınarak genel kurulca uygun bir tutarda belirlenmesine de bir engel bulunmamaktadır.

Benzer biçimde yönetim kurulu üyeleri için belirlenecek huzur hakkı veya aylık ücretin aidat karşılığı bedel olarak belirlenmesinin yasaya aykırı olmadığı düşünülmektedir.

Ancak muhtelif yargı kararlarına da yansıdığı üzere örneğin yapılacak inşaatın belirli bir yüzdesi şeklinde aylık ücret belirlenmesi gerek ödemenin “**komisyon**” niteliğinde olması ve gerekse objektif nitelikler taşımaması nedeniyle düzenlemeye uygun düşmemektedir.⁵

Diğer taraftan, kooperatif ile yönetim kurulu üyeleri arasındaki ilişki “**hizmet akdi**” olmadığından kooperatif yöneticileri için kooperatiften sigorta ödemesi yapılması da mümkün değildir.⁶

III. 2. Yetki

Kooperatif yönetim kurulu üyelerine verilecek ücret veya huzur hakkı, yolluğu belirleme yetkisi genel kurula aittir. Genel kurul bu yetkisini devredemez veya bu yetkiyi kullanmaktan vazgeçemez. **(KK Md.56/6, 42/2/5)**

Genel kurulun böyle bir karar alması mutlak butlanla batıdır. **(TBK Md.27/1)**

Yönetim kuruluna sağlanacak mali hakları belirleme yetkisi genel kurulda bulunmakla birlikte, genel kurulun bu yetkisi de belirli sınırlamalara tabidir. Zira, kanuna, ana sözleşmeye ve iyi niyet esaslarına aykırı genel kurul kararları iptale tabidir. **(KK Md.53)**

Bu bakımdan genel kurulun yönetim kurulu üyelerine sağlanacak mali hakları belirlerken kanun, ana sözleşme ve iyi niyet esaslarını gözetmesi gerekir.

Öte yandan, yönetim kurulu üyelerine yapılacak ödemelerin net mi brüt mü olduğu keza toplantı başına huzur hakkı ödenecekse bu ücretin her ay en fazla kaç toplantı için verileceği genel kurul kararında açıkça belirtilmelidir.⁷

Bilindiği üzere genel kurul kararları aksi açıkça kararlaştırılmadığı sürece devamlılığını koruyan kararlardır.

5) Y.23.HD., 2014/161 E., 2014/3662 K., 12/05/2014 T.

6) YHGK T.26/11/2008 E.2008/7-699 K.2008/714

7) KURTULAN A., Kooperatifler Kanunu ve Açıklaması, s.381

Bu bağlamda genel kurul tarafından huzur hakkı yahut aylık ücretleri belirleyen bir karar açıkça geri alınmadığı sürece geçerliliğini koruyacaktır.⁸

Diğer taraftan, genel kurul kendisine tanınan karar alma yetkisini içerik yönünden olduğu kadar usul yönünden de hukuka uygun biçimde kullanılmalıdır.

Dolayısıyla genel kurul yönetim kurulu üyeleri için belirlediği ve bu karar doğrultusunda tahakkuk etmiş mali hakları sonradan alacağı bir kararla iptal edemeyecektir. Konuyla ilgili bir yargı kararında geçmiş yıllarda alınmış genel kurul kararı doğrultusunda tahakkuk etmiş ancak ödenmemiş huzur hakkının ödenmemesine yönelik genel kurul kararının yerinde olmadığına dolayısıyla, verilen bir emeğin karşılığı olması ve anayasa tarafından bu hakkın güvence altına alınmış olması dikkate alınarak ilgili yöneticilere ödenmesi gerektiğine hükmedilmiştir.⁹

Bununla birlikte, 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda 2021 yılında yapılan değişiklikle kamu kaynaklı tarımsal desteklemelere aracılık yapan kooperatiflerin yönetim kurulu üyelerinin, bunların ortağı olduğu üst kuruluşlarda görev alsalar dahi yalnızca bir ücret veya huzur hakkı alabilmeleri hükme bağlanmıştır. **(KK Md.56/6)**

Dolayısıyla, bu durumda olan kooperatif yöneticileri görev yaptıkları kooperatif ve üst birliklerin genel kurul toplantılarında eş zamanlı olarak huzur hakkı yahut aylık ücret belirlenmesi halinde dahi söz konusu ücretlerden sadece birini alabilecek, diğerlerinden feragat edeceklerdir.

IV - Sonuç

Yönetim kurulu kooperatifi temsil ve idare eden organdır. Yönetim kuruluna yerine getirdiği bu görev nedeniyle aylık ücret yahut toplantı başına huzur hakkı ödenebilir. Bu ödeme dışında yöneticiler kooperatiften kooperatif işleri ile ilgili olarak harcırah yani yolluk, ayrıca tüm ortaklar gibi kooperatifle yaptıkları muamele oranında risturn bedeli tahsil edebilirler.

Söz konusu ödemeler haricinde kooperatif yöneticilerine başkaca ad altında herhangi bir ödeme yapılamaz; sigortalılık gibi dolaylı mali imkanlar da sağlanamaz.

Bununla birlikte bu ödemelerin de muhakkak surette genel kurul tarafından belirlenmesi ve genel kurul kararının da kanun, ana sözleşme ve iyi niyet esaslarına uygun olması gerekir. Aksi durum genel kurulun konuyla ilgili kararının iptalini gerektirebilir.

Kaynakça

- 1-T.C. Yasalar (1163 sayılı Kooperatifler Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu)
- 2-www.ticaret.gov.tr
- 3-KURTULAN Ahmet, "Kooperatifler Kanunu ve Açıklaması", 1998
- 4-<https://karararama.yargitay.gov.tr>

8) Y.23.HD., 2015/203 E., 2016/1893 K., 28/03/2016 T.

9) Y.23.HD.2011/5081 E., 2012/2377 K., 27/03/2012 T.

SAĞLIK HİZMETLERİNDE HASTA HAKLARI

Yeter DEMİR
USLU*

Giriş

Hasta hakları sağlık hizmetleriyle ilişki hukuki, etik ve insan hakları temelli bir çerçeve sunmaktadır. Bu kavram ile sağlık sistemine olan güvenin artması, ihtiyaç halinde her bireyin adil bir şekilde faydalanması ve karar verme süreçlerinin desteklenmesi amaçlanmaktadır. Hasta hakları, bireylerin değerlerine saygı gösterilmesi, kişisel mahremiyetin korunmasını, farklı tedavi seçeneklerinin sunulmasını ve bilgilendirilme hakkını içermektedir.

Bu haklar hastaların tedavi süreçlerine aktif bir şekilde katılımını da sağlamaktadır. Ayrıca hasta hakları sağlık çalışanlarının belirlenen mevzuata uyarak hasta odaklı bir bakış açısıyla hareket etmelerinde etkili rol oynamaktadır.

Hasta Hakları

Temel insan haklarının bir unsuru olan hasta hakları, sağlık hizmetlerinden yararlanma ihtiyacı olan herkese yönelik doğuştan sağlanan temel haklardır. Bu haklar, bireylerin insan hakları dahilinde ve sahip oldukları Milletlerarası Antlaşmalar, T.C Anayasası, Kanunlar ve diğer mevzuat tarafından korunan haklardır. (**Hasta Hakları Yönetmeliği, 1998**).

Birinci ve İkinci Dünya savaşı sonrasında önemi artan insan haklarının sağlık hizmetlerinde uygulanmasıyla ortaya çıkmıştır. Birinci ve İkinci Dünya savaşı sırasında insan haklarının ihlaliyle tıp mesleğini uygulayan kişilere karşı bir güvensizlik meydana gelmiştir. Bu sebeple bu kavrama olan saygınlık azalmış, insan onuruna ve meslek etiğine uygun hizmet veren sağlık profesyonelleri hasta hakları kavramına sahip çıkmıştır.

Böylece hasta hakları ile saygınlığın artması ve sağlık çalışanlarının geliştirilmesi için hasta hakları faaliyetleri hızlandırılarak uygulamaya koyulmuştur (**Akten, 2008**).

1947 yılında Nuremberg Mahkemeleri'nde hasta hakları ile ilgili ilk resmi deklarasyon çıkmıştır.

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



Hekimlerin tıbbi müdahale uygulamadan önce hastanın bilgilendirilmesi ve onayının alınması gerekliliği ortaya çıkmıştır (**Sayek, 1991**).

Lizbon' da 1981 yılında yayınlanan Dünya Tabipleri Birliği bildirgesi hasta hakları ile ilgili ilk uluslararası belge olarak kabul edilmektedir. Temel hasta haklarının tanımlandığı bu bildiri; altı maddeden oluşmakta ve bu maddeleri sağlama konusunda hekimlere düşen sorumlulukları bildirmektedir. Bu haklar; istediği hekimi seçme hakkı, özgürce çalışan hekim tarafından hizmet alma hakkı, hastalığı ile ilgili bilgilendirildikten sonra tedaviyi kabul etme veya reddetme hakkı, bireylerin tıbbi ve kişisel bilgilerinin gizliliği hakkı, onurlu bir şekilde ölme hakkı, dini temsilciler de dahil edilmek üzere manevi ve ruhsal yönden teselli edilmeye isteme veya reddetme hakkıdır.

Hasta hakları kavramı ulusal ve uluslararası alanlarda gündeme gelmiş ve birçok ülke sağlık ile ilgili olan yasalarına hasta haklarını da dahil etmiştir. Sağlık ile ilgili haklar genellikle her ülkenin anayasası veya temel yasalarıyla düzenlenmektedir. Hollanda hekimlerin hastalara karşı sorumlulukları ile ilişkili yasayı kabul eden ilk ülke olmuştur (**Brody, 1985**).

Ülkemizde hasta hakları ile ilgili çalışmalar ülkemizde son yıllarda daha da hız kazanmıştır. 1998 yılında uluslararası bildirelerde yer alan hasta hakları, ülkemiz standartları göz önüne alınarak Hasta Hakları Yönetmeliği kabul edilmiş fakat bu haklar ile ilgili yasa bulunmamaktadır. Hasta haklarına ilişkin düzenlemeler yönetmelik, tüzük ve yönerge düzeyinde bulunmaktadır. Sağlık Dönüşüm Programı kapsamında 1998 yılında yürürlüğe giren yönetmeliğin uygulanması "**Sağlık Tesislerinde Hasta Hakları Uygulamalarına İlişkin Yönerge**" 2003 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu uygulama çerçevesinde hasta ve hasta yakınlarının mevzuat ile belirlenen haklarını kullanmaları, hak ihlallerinden korunmaları, her konuda bilgilendirilmeleri ve gereken hususlarda hukuki yönden koruma yollarını kullanabilmeleri hedeflenmiştir (**Hasta Hakları Uygulama Yönergesi, 2005**).

Tüm sağlık kuruluşlarında uygulanan bu yönerge ilk uygulandığı yıllarda karşılaşılan sorunlar sebebiyle yeniden revize edilerek günümüz koşullarına uyarlanmış ve 2005 yılında yeniden yürürlüğe girmiştir. Bu yönerge ile sağlık kuruluşlarında hasta hakkı ihlali sebebiyle ortaya çıkan sorunların çözülmesini, sağlık hizmetlerinin insan onuruna uygun bir şekilde sunulmasını, kalitenin artırılmasını, sağlık çalışanlarını ve tüm toplumu hasta haklarını hususunda bilgilendirilmesi, eğitilmesi ve hastanın hak ihlalinden korunmasını amaçlanmaktadır.

Hasta hakları yedi başlık etrafında toplanmaktadır. Bu başlıklar aşağıdaki gibi sıralanabilir (**Hasta Hakları Yönetmeliği, 2019**):

A. Sağlık Hizmetlerinden Faydalanma Hakkı

Sağlık hizmetlerinden faydalanma hakkı, kendi içerisinde dokuz başlıktan oluşmaktadır. Bu başlıklardan ilki, hastaların hakkaniyet ve adalet ilkeleri kapsamında sağlık hizmetinden ihtiyacına uygun olarak faydalanma hakkıdır. İkincisi sağlık hizmeti sunan kuruluştan hangi hususlara göre faydalanacağı, sağlık kuruluşunda sunulan her türlü hizmetin ve imkanların neler olduğu ve sağlık kuruluşunda sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanma yönteminin neler olduğu hakkında bilgi isteme hakkıdır. Üçüncüsü hastanın belirlenen mevzuata göre sağlık kuruluşunu değiştirme hakkıdır. Ancak hekim tarafından aydınlatılmış ve hayati açıdan tehlikesi bulunmadığı takdirde hasta sağlık kuruluşunu değiştirme ve seçme hakkı bulunmaktadır. Dördüncüsü öncelik sırasının belirlenmesini isteme, sağlık hizmetinin zamanında karşılanmadığında hastanın önceliğinin objektif ve tıbbi kriterler esas alınarak belirlenmesini isteme hakkıdır.

Beşincisi sağlık çalışanını seçme, tanıma ve değiştirme, hastanın talebi doğrultusunda sağlık

hizmeti sunacak olan hekim veya diğer çalışanların görevleri, unvanları ve kimlik bilgisi verilir. Belirlenen mevzuat doğrultusunda sağlık hizmeti sunacak olan sağlık çalışanını özgürce seçme, değiştirme ve konsültasyon isteme hakkıdır. Ancak hekimi değiştirme ve konsültasyon isteme hakkını kullanılmasıyla mevzuat doğrultusunda ücret farkı hasta tarafından karşılanmaktadır. Altıncısı ise tıbbi gereklere uygun teşhis, tedavi ve bakım, hastanın teknolojinin ve tıbbi bilginin gereklere uygun olarak teşhisin konulması, tedavisinin yapılması ve bakımını isteme hakkıdır. Yedincisi tıbbi gereklilikler dışında müdahale yasağı, sağlığını tehlikeye atacak, ölüme sebep olacak, vücut bütünlüğüne zarar verecek, akli veya bedeni mukavemetini azaltacak hiçbir müdahale yapılamaz ve talep edilemez. Sekizincisi ötenazi yasağı, her ne olursa olsun hastanın veya bir başkasının isteği bile olsa kimsenin hayatına son verilmemesidir. Dokuzuncu ise tıbbi özen gösterilmesi, çalışan hastanın durumunun gerektirdiği şekilde tıbbi özen göstermelidir. Hayatını kurtarmak ya da sağlığını korumak mümkün olmadığı durumlarda bile acısının azaltılması veya dindirilmesi için çabalaması zorunludur.

B. Sağlık Durumu ile İlgili Bilgi Alma Hakkı

Bu hak beş başlık etrafında toplanmaktadır. Bilgilendirmenin kapsamı hastaya; hastalığın sebebi ve nasıl seyredeceği, yapılacak olan müdahalenin kim tarafından, nasıl, nerede ve nasıl yapılacağı ile ilgili tahmini süresi, diğer tedavi seçenekleri doğrultusunda oluşacak olan riskler ve faydalar ile hastanın sağlığına edeceği olan etki, oluşabilecek komplikasyonları, kullanılacak olan ilaç özellikleri, tedaviyi reddetme durumunda ortaya çıkabilecek riskleri ve ihtiyaç halinde aynı konuda tıbbi desteğe nasıl ulaşacağına bilgi verilir. Kayıt inceleme, hastanın sağlık durumu ile ilgili bilgilerin olduğu dosya ve kayıtlar doğrudan veya vekili, kanuni temsilcisi aracılığıyla incelenebilir.

Bilgi vermenin usulü, hastaya verilecek olan bilgi açık bir şekilde, tereddüt veya şüpheye sebebiyet vermeden hastanın anlayabileceği şekilde verilmelidir. Sağlık çalışanı tarafından yapılacak olan müdahale hastaya sözlü olarak bildirilmelidir. Hastanın direk kendisinin bilgilendirilmesi esas alınmalıdır. Ancak bazı durumlarda hastanın belirlediği kişiye bilgi verilir. Hasta kendisinin yerine bilgilendirilmesini istediği kişinin imzası alınması gerekmektedir. Hastaya bilgilendirme yapılan ortamda uygun olmalı ve mahremiyet göz önüne alınarak yapılmalıdır. Hasta başka bir hekimden ikinci bir görüş almayı da isteyebilir. Bilgi gereken durumlarda, hastanın manevi yapısına fena tesir yapmak suretiyle hastalığın artması ihtimalinin olması ve hastalık seyrinin ve sonucunun vahim görülmesi durumunda teşhisin söylenmemesi uygun olarak kabul edilir. Tedavisi olmayan bir hastalıkla karşı karşıya kalındığında sadece hekim tarafından hastaya bildirilir. Aksi yönde hastanın talebinin bulunmaması ve açıklanacak kişinin önceden belirlenmemesi durumunda teşhis hastanın ailesine bildirilir. Bilgi verilmesini yasaklama, ilgili mevzuat ve yetkililer tarafından alınan kararlar dışında, hasta sağlık durumu ile ilgili kendisinin veya yakınının bilgilendirilmemesini isteyebilir. Böyle durumlarda kişinin yazılı kararı alınır.

C. Hasta Haklarının Korunması Hakkı

Hasta haklarının korunması hakkı, 3 başlık etrafında ifade edilmektedir. Mahremiyete saygı gösterilmesi, hastanın mahremiyete saygı gösterilmesi esas alınarak bunu açıkça talep edebilir. Yapılan tüm tıbbi müdahaleler mahremiyete saygı gösterilerek uygulanır. Tibben bir sakınca görülmeyen durumlarda hastanın bir yakınının refakatine izin verilmesini, tedavisi ile doğrudan ilişkili olmayan kişilerin tıbbi müdahale esnasında orada bulunmamasını kapsamaktadır. Hastanın ölüm durumu mahremiyetinin bozulmasına engel değildir. Rıza olmaksızın tıbbi müdahaleye tabi tutulmama, kanunda belirlenen istisna durumlar dışında hiç kimseye rızası olmaksızın ve verdiği



rızaya uygun olmayacak bir şekilde tıbbi müdahale uygulanamaz. Hasta küçük veya mahsur ise velisi ya da vasisinden izin alınması gerekmektedir. Velisi ya da vasisi olmayan, hazır bulunmadığı ya da hastanın kendisini ifade edemediği durumlarda bu şart aranmamaktadır. Bilgilerin gizli tutulması, hastanın bilgileri belirlenen kanun maddeleri dışında hiçbir şekilde açıklanamaz. Hastanın rızası olsa bile kişilik haklarından vazgeçilmesi, bu haklarının başkasına devri veya aşırı şekilde sınırlandırılması sonucunu doğuran durumlarda bilginin açıklanması, bunları açıklayanın hukuki sorumluluğunu kaldırmaz. Araştırma veya eğitim amacıyla yapılan uygulamalarda hastanın kimlik bilgisi rızası olmadan açıklanamaz.

D. Tıbbi Müdahalede Hastanın Rızasının Alınması Hakkı

Sağlık hizmetlerinde tıbbi müdahalelerde hastanın rızası almak son derece önem taşımaktadır. Her türlü müdahalede hastanın rızası gereklidir. Rıza formu hastaya sözlü olarak ifade edildikten sonra hasta tarafından doldurularak imzalatılır. Bu formda hastalığın sebepleri, nasıl seyredeceği, yapılacak olan müdahalenin ne şekilde, ne zaman, nerede, kim tarafından ve nasıl yapılacağı ile tahmini süresi diğer tedavi seçeneklerinin ortaya çıkacak risk ve faydaları ile hastanın sağlığı üzerindeki öngörülen etkisi, reddetme durumunda ortaya çıkacak risk ve faydaları, komplikasyonları, kullanılan ilaçların özellikleri tedaviyi reddetme durumunda ortaya çıkabilecek riskleri ve ihtiyaç halinde aynı konuda tıbbi desteğe nasıl ulaşacağına bilgiler bulunmaktadır.

İki nüsha olarak imzalatılır ve bir tanesi hastanın bilgilerinin olduğu dosyaya diğeri de hasta veya kanuni temsilcisine teslim edilmektedir. Yapılacak tıbb müdahalenin hasta tarafından alınan rızası çerçevesinde olması önem arz etmektedir. Tıbbi araştırmalarda hastanın rızası ve Bakanlığın izni olmadan tıbbi müdahale konusu olamaz ve bu araştırmalarda rıza mutlaka yazılı olmalıdır.

E. Diğer Haklar

Güvenlik hakkı, sağlık kuruluşlarında her bireyin güvenli bir ortamda hizmet almayı isteme hakkı bulunmaktadır. Hasta ve hasta yakınının can ve mal güvenliğinin korunması için gereken tüm önlemleri sağlık kuruluşları almalıdır.

Dini inanışların yerine getirilmesi ve dini hizmetlerden yararlanma hakkı, sağlık kuruluşlarının imkanı doğrultusunda hastaya dini vecibelerini özgürce yerine getirebilmeleri için gerekli tedbirler alınır. Hastaya dini telkinlerde bulunmak ve manevi yönden desteklemek amacıyla dini inançlarına uygun olan din görevlisi sağlık kuruluşuna davet edilir.

İnsani değerlere saygı gösterilmesi ve ziyaret hakkı, insan onuruna yakışır bir şekilde gereken her türlü temiz ve hijyenik ortamın sağlanması, gürültüye sebep olan tüm faktörlerin ortadan kaldırılması esas alınmaktadır. Hasta ziyaretçilerinin kabul edilmesi sağlık kuruluşunun belirlenen usul ve esaslara uygun olarak yapılması gerekmektedir.

Refakatçi bulundurma hakkı, hasta muayene ya da tedavi sürecinde kendisine yardımcı olmak için mevzuat ve sağlık kuruluşunun imkanları doğrultusunda, hastanın sağlık durumunun gerektirdiği takdirde, hekimin uygun görmesine bağlı refakatçi bulundurulması istenebilir.

Hizmetin sağlık kuruluşu dışında verilmesi hakkı, hasta koruyucu sağlık hizmetlerinin sunulmasında, tıbbi nedenlerden dolayı sağlık kuruluşuna gidememesi durumunda, doğal afetler gibi olağanüstü durumlarda sağlık kuruluşu hariç Bakanlık tarafından belirlenen esaslar doğrultusunda sağlık hizmeti verilmektedir.

Müracaat, şikayet ve dava hakkı, Hastanın veya hasta yakınlarının haklarının ihlali sonucunda belirlenen mevzuat çerçevesinde her türlü müracaat, şikayet ve dava hakkı bulunmaktadır.

Sonuç

Hasta hakları kavramı, insan haklarının sağlık sektöründeki temsilcisidir. Bu haklar, tıp alanındaki sürekli değişim ve gelişmelerle birlikte sağlık hizmetlerinin sunumunda giderek daha fazla önem kazanmaktadır.

Hasta haklarının temel hedefi, hastaların desteklenmesi ve toplumsal boyutta güçlendirilmesini sağlamaktır. Sağlık hizmeti sunan profesyonellerin, hasta hakları konusundaki bilgi ve duyarlılığa sahip olmaları, sağlık hizmetlerinin etkinliğini ve kalitesini artırabilmektedir.

Buna göre, sağlık sektöründe çalışan personelin hasta hakları konusundaki bilgilerinin düzenli aralıklarla güncellenmesi elzemdir. Hastanelerdeki hasta hakları birimleri, daha etkin bir şekilde faaliyet göstermeli ve hem hastaları hem de hastane çalışanını bu konuda bilgilendirmelidir.

Bu süreç, hastane içinde sağlık hizmetlerinin daha şeffaf, adil ve hasta odaklı bir şekilde sunulmasına katkı sağlayacaktır.

Hasta hakları yalnızca tıbbi prosedürlerle sınırlı değildir; hastaların tercihlerine saygı, mahremiyet ve bilgilendirilmiş onam gibi temel prensipleri de içermektedir. Hasta hakları bir bütün olarak ele alınmalı ve sağlık işletmelerinde hizmet sunumunun daha etik, insan odaklı ve adil bir yaklaşımla sunulması için benimsenmelidir.

Hasta haklarına duyarlı bir yaklaşım sunulduğunda; iletişim ve güven güçlenebilir, hasta memnuniyeti artar ve etik standartlar yükselir. Bu kazanımlarla birlikte hem hastalar hem de sağlık profesyonelleri için daha iyi yönde bir sağlık sistemi oluşturulmasına katkı sağlanabilir.

Kaynaklar

“Hasta Hakları Yönetmeliği”, (1998). Resmi Gazete, 01.08.1998, Sayı: 23420.

Akten, R. (2008). Hasta Hakları Uygulamaları, Ankara: Kariyer Matbaacılık.

Sayek, F. (1991). Sağlıkla İlgili Ulusal Belgeler, Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları, 3.

Brody, E. B. (1985). “Patient Rights a Culturel Challenge to Western Psychiatry”. Am. J. Psychiatry, 142:1, 58-60.

“Hasta Hakları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”, (2019). Resmi Gazete, 16.09.2019, Sayı: 30657.



KADININ KIRSAL YERLEŞİMDE ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMI VE EKONOMİK ROLÜ

Hatice DUVANCI*
Enver AYDOĞAN**

Giriş

Toplumsal kalkınma açısından günümüzde işsizlik ve istihdam sonuçlarından dolayı en önemli sorun faktörlerinden birini oluşturmaktadır. Kadın iş gücünün çalışma hayatına dahil edilmesi toplumsal kalkınmada önemli bir etkidir. Ekonomik kalkınmada insan vazgeçilmez bir unsur olduğuna göre kadın olmadan kalkınmayı sağlamak mümkün değildir.

Türkiye'nin ekonomik ve sosyal geliŐimine katkıda bulunmak için kadın girişimci sayısını artırmak ve var olan kadın girişimcileri gclendirmek gerekir. Günümüz de yerel kalkınmayı baŐarmak için kullanılabilir araçları çoğaltmak ve kolay eriŐebilir olması gerekir.

Tüm toplum ya da topluluklar da geçmişte kadının emeği, gücü çalıŐması ve zorlukları olmuştur. Kadınların kırsal yerlerde çalıŐmasının ekonomiye katkısının önemini ve yeni projelerin, girişimciliğin çoğaltılması ve cazip hale getirilip özendirilmesi önemlidir.

Her gün değişen ve geliŐen Őartlarda, farklı coğrafyalardaki kadınların alıŐma Őartlarının, rollerinin, taleplerinin ve kullandıkları ya da kullanacakları ekipmanlarının kolay eriŐebilir olması ise ayrı bir öneme sahiptir.

alıŐan Kadın Kavramı

Kadınlar iş dünyasının son yılların içinde yaşadığı farklı mesleklerde ve yerleşim yerlerinde çalışmalarına ve üretimlerine devam etmektedir. Endüstri toplumunun işi prototipi erkek idi. Bilgi ağında ise kadınlar ön plana çıkmaktadır. Günümüz ağının ortaya çıkardığı yeni mesleklerin

**Yüksek Lisans Ğrencisi*

***Prof. Dr., AHBV Ğretim yesi*

birçoğunu kadınlar oluşturmaktadır. Çalışan kadınların birçoğu bilgi, hizmet sektöründe görev almaktadır. Genel bakıldığında çocuksuz kadınların erkeklere oranla çalışmaya daha eğilimli olduğu görülmektedir. Çalışan iş gücü içinde kadın ve erkek arasındaki geleneksel dağılımın çoktan değiştiği gerçeği açıkça görülmektedir.

Liderlikte Kadın

Bir işyerini kullanıcının ihtiyaçlarına göre yerleştirme bilimi olarak da tanımlanan İnsanoğlu tarih boyunca sosyal yaşamını daha kolay sürdürebilmek için tek başına yapamadığı işlerin üstesinden gelebilmek için çeşitli topluluklar içerisinde yaşamak zorunda olmuştur. Bu grupların da doğası gereği kendilerini hedefe götürecek ve yönlendirecek kişilere ihtiyacı olmuştur. Çalışma hayatına erkeklerden çok daha sonra yola çıkan kadınların bu konuda beklenenden kısa zaman içinde önemli adımlar atmışlardır.

Kadınlar bilgisayar, finansman, reklamcılık, tarım gibi önemli endüstrilerde daha çok söz sahibidirler. Türk toplumunda kadın yönetici için henüz belirgin bir imaj oluşmamıştır. Kadın yöneticiyi erkek yöneticiden ayıran özellikler üzerinde durmaktan vazgeçip iyi bir yöneticinin nasıl olması gerektiğine yoğunlaşılması gerekmektedir.

Artık günümüz çağında buyurucu yöneticilerin yerini kolaylaştırıcı, öğretici ve yol gösterici liderler almaktadır. Bir liderin hoş görülü, açık sözlü, teşvik edici ve çevresindekilere örnek olması gerekmektedir. Kadın yöneticiler ekiplerine alınan kararın bir parçası olduklarını hissettirir gerektiğinde geri bildirim ya da görüşlere açık olma konusunda daha başarılıdırlar.

Lider değişen koşullara karşı yeniliklere ayak uydurabilen ve hem kendini hem çevresindekileri bu koşullar ile geliştirerek yeni hedeflere ulaşmak için motive edip yönlendiren kişi olarak da tanımlanabilir. Teknolojinin gelişmesi bilgiye ulaşmanın kolay hale gelmesi ve devlet tarafından girişimcilik teşviki amacıyla yapılan desteklerin artmasıyla kadınların girişimcilik ve liderlik sahnesinde yoğun bir şekilde yer almaya başlamıştır.

Çalışan Kadın Sorumlulukları

Kadınlar, toplumsal yaşamda ev işleri, çocuk bakımı gibi kendisine atfedilmiş sorumlulukları tarihin her döneminde üstlenmekle birlikte yeni statü ve rollerde de yer almışlardır. Özellikle de gelişmemiş toplumlarda kadının toplumsal yaşamdaki yeri çocuk bakımı ve ev işlerinden ibaret sayılsa da dünya ekonomisinde ve ülke ekonomisinde gerçekleşen değişimler kadını evinden çıkarıp çalışma hayatında ekonomik çalışmalarda bulunmasını sağlamıştır.

Kadının çalışma hayatına girmesindeki temel amaç ekonomik yaşamdaki zorluklardan kaynaklanmaktadır. İşgücü piyasalarında ikincil işgücü veya yedek işgücü olarak değerlendirilen kadın çalışanlar, çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığına bağlı birçok sorun ile karşı karşıya kalmışlardır. Kadınlar ne kadar sıkıntı altında olsalar bile o kadar iyi performans göstermektedir. Ekonomik haklara sahip olan kadınlar üretkenliği artıracak, toplumsal ve ekonomik kalkınma sürecini hızlandıracaktır.

Kadınların ekonomik haklara sahip olması ev içinde daha fazla söz sahibi olmalarını yeteneklerini daha fazla geliştirebilmelerini sağlayacak daha da önemlisi aile içi şiddet taciz, ekonomik şiddet, zorla evlendirilme, erken doğum gibi konular ile mücadele etmelerinde yardımcı olacaktır. Kadınlardan hem becerikli hem hamarat ideal bir ev hanımı, iyi bir anne hem de işyerinde başarılı,



kendine güvenen, bağımsız bir kariyer kadını olmaları beklenirken, aynı zamanda güzel ve bakımlı olmaları da istenmektedir. Kadın bir evin hem aşçısı hem doktoru, hizmetkarı, dadısı, tamircisi ve bu gibi mesleklere daha çok örnekler verilmektedir.

Güne erken başlayıp yemeğini pişirip, çocukların kahvaltısını yaptırıp biryandan ev toplayıp, sonra arabaya binip dikiz aynasında makyajını yapıp toplantıya yetişmek kadın için rutin işlerdir. Güneş doğmadan uyanıp kuzularını, oğlaklarını tavuklarını beslerken kendilerini belki de hiç önemsemezler.

Türkiye kırsalında kadın yoksulluğu sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi yoksunluğa bağlı olarak kadınların çalışma koşulları, düşük eğitim düzeyi, sosyal güvenlik ve gelir eşitsizliği boyutuyla ele alınmaktadır. Kadın girişimciliğin ilk aşamada desteklenmesi, kredi verilecek alanların sınırlandırılmaması, kredi koşullarının kolaylaştırılması, kadın girişimcileri bilgilendirmek amacıyla eğitim programlarının oluşturulması ve kadın girişimcilerinin örgütlenmesinde gerekli ve önemlidir.

Kırsalda Çalışan Kadının Ekonomiye Katkısı

Ülkemizde kırsal kesimde kadın evde, tarlada, ahırda, atölyede, ulaşımda, pazarda çalışmaktadır. Kadınlar ücret karşılığı olmayan tarım işçiliği yalnız ailesi için yiyecek üretimi ya da geçici dönemlerde, yalnız hasat zamanı yaptığı işler yok sayılmaktadır.

Kırsal kesim kadınlarının yasalar karşısında siyasal ve hukuksal açıdan kentsel kesim kadınları ile eşit haklara sahip olmalarına karşın, eğitim düzeylerinin düşüklüğü hatta hiç olmaması ve sınırlı derecede yaşamaları nedeniyle haklarından ve ekonomik bağımsızlıktan da haberlerinin olmaması gibi nedenlerle daha fazla ezildiklerini, onların kaderleriymiş veya son derece doğal bir olguymuş gibi düşüncelerin kabul edildiğini vurgulamak gerekmektedir.

Tarih geçmişte kadınların rolünü dikkate almadan hazırlanan kırsal kalkınma programlarının başarısız olduğunu göstermiştir. Kültürel, sosyal, politik ve ekonomik olarak güçlenen kadınlar, kırsal kalkınmada daha etkili rol almışlardır.

Küçük toplulukların içinde buldukları ekonomik, kültürel ve toplumsal koşulları iyileştirmek amacıyla giriştikleri çabaların devletin bu konudaki çalışmalarıyla birleştirilmesi toplulukların bütünüyle kaynaştırılması ve ulusal kalkınma çabalarına katkıda bulunmalarına katkı sağlanmaktadır.

Kırsal kalkınma tarımsal kalkınmaya ek olarak eğitim, sağlık, kırsal altyapı, sosyal güvenlik, örgütlenme, barınma iletişim, ulaşım, pazarlama, kırsal turizm, yöresel el sanatları gibi kültürel sosyal ve ekonomik alanlardaki var olan gereksinimlerin ve önceliklerin belirlenmesi ve belirlenen konularda yetersizliklerin aksaklıkların giderilmesi ve iyileştirilmesi için planlanan tüm geliştirici etkinliklerin olmasıdır.

Kırsal kalkınma eşitlik, evrensel ölçütler ve denge ilkeleri ile geliştirilmiş yaşam düzeyidir. Kalkınma çalışmalarında kadın ve çocuklar en dezavantajlı grup olarak kabul edilir.

Günümüzde kalkınma ve kadın konusu, kadının daha üretken olması, emeğini daha etkin kullanması değil, kadının güçlenmesi üretim sürecindeki rolü, iş gücüne katılımı, modern kurumlara ulaşabilme eğitim, kredi, yayım, sağlık, sosyal hizmetler gibi yolları, kendi emeği ve gündelik yaşam üzerindeki denetim gücünü artırabilmesi, erkekler ile eşit bir biçimde kalkınma sürecine katılabilmesi biçiminde algılanmaktadır.

Kırsal kesimde yaşayanların hayat koşullarının iyileştirilmesi için uygulanan programlarda kadın varlığı ön koşullardan birisi olmak durumundadır. Günümüz de gıda maddelerinin üretiminin en az yarısından fazlası kırsal alan kadınları tarafından üretilmektedir.

Kırsalda Kadın Kooperatifçiliği

Toplumun refah düzeyinin artırılmasında ve kalkınmasında kooperatifler önemli bir model olmaktadır. Kırsal alanda sürdürülebilirliği sağlamak adına kadınlara ve gençlere kooperatif aracılığı ile destek sağlanmaktadır. Bu nedenle kırsalda kadın kooperatifçiliği son yıllarda dünyada ve gelişmekte olan ülkelerde önem kazanan konudur. Ülkemizde de kadın kooperatifçiliğinin güçlenmesine ekonomik hayata katılımın artmasına önem verilmektedir.

Kadınların sosyal ve kültürel faaliyetlerinin geliştirilmesi, korunması, desteklenmesi, iş gücünün ekonomiye kazandırılması ve daha gelişmiş bir çevrede yaşamalarını sağlamak amacıyla kadın girişimcilerin artan talepleri doğrultusunda kurulmaya başlanmıştır. Kırsal alanda üretim yapan kadınları bir araya getirerek pazarlama, ortak üretim, satın alma ve finansal işlemleri kolaylaştırmayı amaçlamıştır.

Kooperatiflerin oluşturduğu iş imkanları kırsal alanlarda işsizlik sorunlarını çözmeye yardımcı olurken, kırsal alanda yaşayan kadınların sosyal ve ekonomik kalkınmasında önemli katkı sağlamaktadır. Gençlerin büyük şehirlere göç etmesini engellemesi ve demografik yapının bozulmasının önüne geçmesi de en önemli nedenlerden biri olarak öne çıkmaktadır.

Kooperatiflerin oluşturduğu sosyal ağlar ise kadınların birbiriyle dayanışma içinde olmalarını desteklerken maruz kalınan sorunlara da çözüm sunmaktadır. Kadınların toplumda daha fazla söz sahibi olmalarını, liderlik becerilerini geliştirmelerini ve sosyal destek sistemleri oluşturmalarının önünü açmaktadır.

Devlet kamu, ziraat odaları ve pek çok kurum ve kuruluşların verdiği kadın çiftçi sürü yönetimi bağcılık, arıcılık, ipek böcekçiliği, seracılık, güvenli traktör kullanımı, zirai mücadele ilaçlarının kullanımı ceviz budama, sulama, mevzuat, tarım sigortaları, hassas tarım gibi eğitimlerin artırılması ve daha çok kadın katılımcı sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Kadın çalışanlarının ekonomik ve sosyal hayatta refah içinde yaşayabilmeleri için eğitim programlarına da yer verilmesi önemlidir.

Kadının Çalışma Hayatındaki Engellerin Temeli

Dünyada eskiden beri gelen ve günümüze kadar azalarak da olsa devam eden bir sorun olan kadın-erkek eşitsizliği konumuzun temelinde önemli bir unsur olmakla birlikte kadın erkek eşitsizliği çalışma hayatının yanı sıra gündelik hayatın her alanında karşımıza çıkan bir sorundur.

Gerek ataerkil toplum düzeninin benimsenmesinden dolayı gerekse değişkenlik gösteren kültürlerden dolayı kadına toplumda verilen rol ve ona atanan sorumluluk ve görevler arasında iş hayatına atılamamak, kendi ekonomik gücünü kazanmamak ve bunun yanı sıra eğitimini yeterli bir şekilde bitirmesine engel olmak gibi olumsuz etkenler kadının iş hayatında aktif bir şekilde etkin rol oynayamaması, ekonomik özgürlüğüne hiç ulaşamaması veya çalışma hayatında kadını etkisini çok geç yıllarda izlememize sebep olmuştur.

Kadının toplumdaki yerinde, eğitim ve iş hayatında ve daha birçok alanda aktif olmasını geciktiren



bir unsurdur. Kadın-erkek eşitsizliği, toplumda cinsiyet temelinde ortaya çıkan birçok farklı türde eşitsizliği ifade eder. Bu eşitsizlikler, iş dünyasında, aile içinde, siyasette ve toplumun birçok alanında görülebilir.

Kadın-erkek eşitsizliği, kadınların erkeklere kıyasla daha az fırsata sahip olmaları, daha az kazanç elde etmeleri, daha az temsil edilmeleri ve daha fazla şiddet ve ayrımcılığa maruz kalmaları gibi bir dizi sorunu içerir.

Bu eşitsizliklerle mücadele için pek çok ülke, yasal düzenlemeleri ve politikaları düzenlemektedir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda farkındalık artırma çalışmaları ve eğitim önemlidir.

Ancak, bu sorunlar karmaşık ve derin köklere sahip olduğundan kadın-erkek eşitsizliğini tamamen ortadan kaldırmak için uzun vadeli çabalar gereklidir. Cinsiyet eşitsizliği kadınların çalışma hayatına önemli etkilerde bulunabilir.

Bu etkilerden bahsetmek gerekirse;

- **Ücret Eşitsizliği:** Cinsiyet eşitsizliği, kadınların erkeklere kıyasla aynı işi yapmalarına rağmen daha düşük ücret almasına yol açabilir. Bu, kadınların finansal olarak dezavantajlı bir konumda olmalarına neden olur.
- **İstihdam Fırsatları:** Kadınlar, bazı sektörlerde ve pozisyonlarda erkeklere göre daha az temsil edilirler. Bu, kadınların istihdam fırsatlarının sınırlı olmasına neden olabilir.
- **İş Güvencesi:** Cinsiyet eşitsizliği, kadınların iş güvencesi konusunda daha savunmasız olmalarına neden olabilir. Özellikle hamilelik ve çocuk bakımı gibi nedenlerle işlerini kaybetme riskleri artabilir.
- **Kariyer Gelişimi:** Cinsiyet eşitsizliği, kadınların kariyer gelişimini olumsuz etkileyebilir. Terfi fırsatlarına erişimleri sınırlı olabilir ve liderlik pozisyonlarına yükselme şansları azalabilir.
- **İşte Ayrımcılık:** Kadınlar iş yerlerinde ayrımcılığa maruz kalabilirler. Bu, iş yerindeki genel memnuniyetlerini azaltabilir ve psikolojik stres yaratabilir.

Kadının Üretimdeki Rolünü Etkileyen Unsurlar

Kadının üretime katılım girişimi, yaşadığı toplumun ekonomik gelişme düzeyi ve kültürel yapısı ile yakından bağlantılıdır.

Eğitim düzeyi yüksek olan kadınların bulunduğu büyük kentlerde, kadın-erkek arasında olan sosyo-ekonomik statü ayrımı azalırken, eğitim ve gelir düzeyi azaldıkça fark büyümektedir; kırsal alandaysa bu fark en yüksek düzeye ulaşır.

Pek çok tarım toplumunda da olduğu gibi, Türkiye kırsalında da geleneksel aile yapısı baskındır. Hiyerarşi, yaş ve cinsiyet değişkenleriyle ilişkili olarak kurulmuştur. Yaşlı erkeklerden başlayıp, en genç kadınlara kadar giden hiyerarşi, işgücü süreçlerine de yansır.

Üretimin denetimi yaşlı erkeklerde olurken kadınlar, özellikle de genç yaşta kadınlar, üretim sürecinde tüm girdilerin birbiriyle olan etkileşimi yoluyla, piyasa ekonomisi ve aile tüketimi için ürün

elde ederek tarımsal sistemin devam ettirilebilmesini ve ailenin ekonomik refahın geliştirilmesi sağlanmaktadır.

Kadınlar üretimde en az erkekler kadar etkin rol alırken, sosyal hayatın içinde ve eğitimde erkeklerden daha az bir pay almaktadır. Son yıllarda ülkenin genelinde kızların okullaşma oranlarını yükseltmeye yönelik tüm emeklere rağmen halen kırsal yerleşimde önemli oranda kızlar okula gönderilmemektedir.

Aileler erkek çocuklarını daha büyük yerleşim yerlerindeki okullara taşınmalı eğitimle gönderirken, bu hareketi kız çocukları için daha az göstermektedir. İlköğretim seviyesindeki kız çocukları, ailedeki kendinden küçük kardeşlerin bakımı, evdeki temizlik ve hayvanların gözetilmesi gibi işlerden sorumlu tutulmaktadır.

Sonuç

Kırsal alanda kadın girişimciliği, kadının mülkiyete, finansal kaynaklara ve eğitime yetersiz erişimi, düşük gelir düzeyi, geleneksel rollerinin iş gücüne katılımının sınırlandırılması ve ancak mikro düzeyde girişimci olabilmesine imkân vermesi, kadının statüsüne ilişkin toplumdaki değer yargılarına ek olarak, kadınında kendini girişimci olarak görmemesi gibi kırsal alanda daha çok karşılaşılan bazı engeller sebebiyle bilinçli ve organize yapıya sahip olamamaktadır. Kırsal kadınının güçlendirilmesi yolunda gereken adımların hızlı bir şekilde atılması gerekmektedir. Cinsiyet dengeli kalkınma analizi bir toplum içerisinde yaşamı paylaşan kadın ve erkeklerin farklı rollerini ve ilişki biçimlerinin anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Kadının aile içinde ve dışında kısacası toplumun her kesiminde ayrı bir anlamı vardır.

Kadınların istihdamı ailelerini, çocuklarını ve tüm toplumu etkileyeceği için önem taşımaktadır.

Kadınlara göre bir işte başarılı olmanın en önemli değerleri; Güven veren sabit bir iş yeri, pozitif bir çalışma ortamı yükselmek için sunulan olanaklar, cinsel ayrımcılığın olmadığı adil bir ortam açık ve dürüst bir iletişim sıralanabilmektedir. Kadınların teknolojiye ayak uydurmalarına, bilgi ve beceri kapasitelerini artırmada toplumdaki bireylerle kolay iletişim kurmalarında ve gelecekleri konusunda özgür kararlar almalarında eğitiminde çok büyük katkısı bulunmaktadır.

Ekonomik kalkınmada kadının katkısını artırmak için öncelikle ayrımcılığın kalkması gerekmektedir. Bunun içinde kadınlara karşı bakış açısının değişmesi ve kadının iş yaşam aile dengesini sağlayacak politikaların yaşama geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. İnsan sermayesi yatırım kararları kişisel tercihler, beklentiler, toplumsal roller ön yargılar gibi parasal olmayan etmenlerden büyük ölçüde etkilenmektedir.

Kadınların teknolojik ve uzmanlık bilgisinin hızla yenilediği ve daha çok erkeklerin tercih ettiği mesleklerde çalışmaktan kaçındığı görülmektedir. Kadınların yatırım yapma ve risk alma yeteneklerinin kısıtlayan ve küreselleşme karşısında dezavantajlı bir konumda olmalarına neden olan sorunlara çözüm bulup öneriler geliştirilmektedir.



BİR PAZARLAMA ARACI OLARAK SOSYAL PAZARLAMA

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

Selen BİTKİN*

Giriş

Dünyamız geri dönüşü olmayan bir karmaşanın içerisinde ilerleyip gitmektedir. Bu karmaşanın içinde insanlık; hızlı nüfus artışları, küresel ısınma, savaşlar, ekonomik sorunlar, salgın hastalıklar, doğal afetler gibi birçok sorunla karşı karşıyadır.

Dolayısıyla her geçen gün artış gösteren sorunlara karşı insanlığın duyarlı olması beklenmektedir. Bu duyarlılığa öncülük eden sosyal sorumluluk, bireyleri daha bilinçli olmaya ve dünyayı daha yaşanabilir kılmaya yönelik çalışmalara yönlendirmektedir.

Sosyal sorumlulukta amaç toplumda farkındalık yaratmak ve olumlu algı oluşturmaktır. Sosyal pazarlamanın amacı ise topluma faydalı olma adına insanların davranışlarını etkilemeye odaklanmak ve farkındalık sağlamaya yönelik bir pazarlama anlayışı geliştirmektir.

Sosyal Pazarlama Kavramı

Sosyal pazarlama kavramının tam anlamıyla anlaşılabilmesi için sosyal sorumluluğun kavramsal tanımları ve kapsamının açıklanması ve sosyal pazarlama çerçevesinin çizilmesi gerekmektedir.

İşletmenin kârlılığı kuşkusuz en önemsenecek konudur. Fakat konu sosyal sorumluluk olunca işletmenin ekonomik faaliyetlerinin tüm toplumun çıkarlarına zarar verilmeden yönetilmesidir.

Bir başka deyişle yaşam kalitesini iyileştirmek, kendi çalışanlarıyla, onların aileleriyle, bütün toplumla birlikte ekonomik, sosyal, kültürel ve çevresel gelişmeye destek verme sorumluluğu anlamına gelmektedir.

Sosyal pazarlamanın tarihini incelemeyen önce ortaya çıkış nedenini ifade etmek bu konunun anlamlandırılmasına katkı sağlayacaktır. Öncelikle ortaya çıkış nedenleri üretim endüstrilerindeki gelişmeler, artan rekabet, nüfus artışı, değişen tüketim alışkanlıkları, doğal kaynakların tükenmesi ve çevre kirliliğidir (*Nakıboğlu, Özsoy, 2016*).

* *İşletme Bilim Uzmanı, selenbitkin@gmail.com*

Sosyal Pazarlama kavramı 1970'li yıllarda bir disiplin olarak Philip Kotler ve Gerald Zaltman'nın pazarlama ile ilgili çalışmaları yol gösterici olmuştur.

Ama daha öncesinde 1940'lı ve 1950'li yıllarda bazı bilim adamlarının sosyal psikoloji, kişisel haberleşme, reklâm ve halkla ilişkiler odaklı çalışmalarına dayandığı ifade edilmektedir (**Bayraktaroğlu ve İlter, 2007: 119**).

Özellikle 1960' lardan sonra pazarlama anlayışı **ABD**'nin öncülüğünde kuruluşların hem sosyal sorumluluk hem de sosyal pazarlama yaklaşımlarına bir başlangıç yapmalarını sağlamıştır. Kotler ve Levy ise çeşitli sosyal sorunlar üzerinde pazarlama bilgi ve tekniklerinin yalnızca kuruluş yönetimlerine özgü olmadığına kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda da uygulanabileceğinin altını çizmişlerdir (**Mucuk, 1987: 20**).

Türkiye'de ise sosyal pazarlama yaklaşımı 1980'li yıllar sonrasında ortaya çıkmış ve sonrasında gelişimi hız kazanmıştır. Türkiye'de öncelikle reklam kampanyaları düzenlenmiş daha sonra davranış değişikliği ve sosyal kampanyalarla varlığını sürdürmüştür. Bu pazarlama sonucunda sosyal kampanyalar ve sosyal fayda sağlayacak etmenler kanıtlanmış ve bu yönde bir gelişim göstermiştir (**Kurtoğlu, 2007: 129**).

Sosyal Pazarlamanın Önemi

Sosyal pazarlamanın ticari pazarlamadan farklı olarak işletmenin kendi kazancından çok toplumsal faydayı hedef almasıdır. Ticari pazarlamanın uyguladığı birçok yöntemi ve kullandığı birçok aracı sosyal pazarlama da kullanmasına karşın, ticari pazarlamadan sınırları ve gerektirdiği beceriler farklıdır.

Devlet kurumları, özel şirketler ya da kâr amacı gütmeyen kuruluşlar tarafından hedef kitleyi etkilemek ve istenilen davranışı göstermeleri için ikna etmek için sosyal pazarlama sıklıkla başvurulan bir yöntem haline gelmiştir. Özellikle fazlasıyla hayal gücü, yaratıcılık ve emek yoğun çaba istemektedir (**Çetin, 2019: 131**).

Sosyal pazarlama kampanyalarını; sağlığı iyileştirme, hasarı önleme, çevreyi koruma veya toplumu destekleme tutumlarını değiştirmek ve popülasyonu etkilemek şeklinde sıklıkla görülmektedir. Bunlardan bazıları (**Kestane, 2014: 195**);

- Yeni bir tutum kabul etmek,
- Potansiyel bir davranışı reddetmek,
- Mevcut bir davranışı düzeltme veya
- Eski bir davranıştan ayrılmak

Sosyal kampanyalar ile ürün kampanyaları birbirlerinin tamamlayıcısı olmaktadır. Biri ne kadar başarılıysa diğeri de başarılı olacaktır. Baktığımız bu noktada ayrılan yönleri bulunmaktadır. Bunların ilki davranış değişikliği noktasındadır. Kısıtlı kaynaklarla kontrol edilemeyen davranışları yönetmek oldukça zor ve meşakkatlidir. Sosyal pazarlamayı da etkin bir şekilde kullanmanın yolu hiçbir ayrıntıyı göz ardı edilmemesi gerektiğidir (**Bayraktaroğlu ve İlter, 2007: 118-119**).

Sosyal pazarlamanın kullanıldığı alanların genel çerçevesi üç ana başlıkta ifade edilmektedir (**URL1**).



Sağlık ve Güvenlik

- Sigara karşıtı
- Uyuşturucu karşıtı
- Egzersiz yapmaya ve sağlıklı beslenmeye teşvik etmek
- Güvenli sürüş

Çevresel Nedenler

- Ormanlık alanların yok edilmesini önleme
- Kimyasal atıklarla mücadele
- Nesli tükenmekte olan türlerin farkındalığı

Sosyal Aktivizm

- Eşsizlik yaratan mekanizmalara karşı durmak
- İnsanların karşılaştığı zorbalıklarla mücadele etmek
- Cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele etmek

Sosyal Pazarlama rnekleri

Pazarlama amaçlarının saptanması, hedef grupların belirlenmesi, tüketicinin istek ve ihtiyaçlarına uygun ürün ve hizmet üretilmesi, fiyatları ideal bir noktada tutmak, tutundurma faaliyetlerinin gerçeği yansıtması gibi birçok pazarlama sürecinde işletmelerin sosyal sorumluluk çerçevesinde hareket etmesi gerekmektedir. Bu noktada dünya da bu alanda birçok çalışmalar yapmaktadır. Özellikle son zamanlarda Türkiye’de de önemli projeler gerçekleştirilmektedir (*Yurdakul ve ksz, 2008: 204*).

Sürdürülebilirlik ve sosyal değişim için bazı sosyal pazarlama örnekleri şoyledir:

Baba Beni Okula Gönder



2005 yılında “Baba Beni Okula Gönder” kampanyasını başlatan Doğan Grubu Şirketi; kızların sosyal yaşamına katkıda bulunacak çalışmalar, maddi destek çalışmaları, toplumsal bilinci geliştirme çalışmaları yürüterek sosyal sorumluluk adına başarılı adımlar atmıştır.

Düşler Akademisi



Türkiye Vodafone Vakfı ve Alternatif Yaşam Derneği'nin katkılarıyla 2008 yılında başlatılan bu proje ile engelli bireylerin hayata kazandırılması amaçlanmıştır. Projede engelli bireyleri sanatla buluşturarak onların da hayatın içinde olabilecekleri gösterilmiştir. Bu proje binlerce gencin hayalini gerçekleştirmesine katkı sağlamıştır.

Dijital Benim İşim



Kaynak: <https://www.aa.com.tr/tr/sirkethaberleri/bilisim/dijital-benim-ism-1-yilda-5-milyon-tlik-sosyal-deger-yaratti/669517> Erişim Tarihi: 21.12.2023 (2020- 2021 yılı Dijital Benim İşim Projesi kapsamında projede eğitim alan kadınlar arasında gerçekleşen sosyal medya yarışmasında Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürü Sabahattin Dülger ve Türkiye Vodafone Vakfı Başkanı Hasan Süel ile birinci Nurcihan Baltacı (Kastamonu) ve ikinci Seda Kuş

Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlü ve Türkiye Vodafone Vakfı işbirliği ile hayata geçirilen Dijital Benim İşim Projesi ile kadınların dijital ortamlara adapte olmaları, ekonomik kazanç sağlamaları yolunda dijital okuryazarlık ve dijital pazarlama eğitimleri verildi. Proje ilk yılında 13 ilde toplam 5 bini aşkın kadına ulaşılmıştır (URL2).



Temiz Tuvalet



Opet'in temiz tuvalet kampanyası 2000 yılından beri sürdürülmektedir. Türkiye'nin önemli bir sorununu hedef alan proje **'tuvalet temizliği ve hijyen'** konularını gündeme getirmiştir. Bu proje ile Opet temiz ve sağlıklı bir toplum yaratmayı amaçlamaktadır. Önce kendi istasyonunda işe başlayan Opet zamanla projeyi tüm yurda duyurmuştur

Çocuk Tiyatrosu



Bu proje, Türkiye'deki çocukların kişisel, sosyal ve kültürel gelişimlerine katkıda bulunabilmek amacıyla hazırlanmıştır. Daha önce hiç tiyatroya gitmemiş olan çocukların bu duyguyu yaşamaları için yola çıkılmıştır. Ücretsiz tiyatro deneyimiyle iki milyondan fazla çocuk tiyatroyu tanımıştır. Bu kampanya sadece ülkemizde değil, Türk nüfusunun yoğun olduğu KKTC, Azerbaycan ve Makedonya gibi ülkelerde de uygulanmıştır.

Özgüven Projesi



Dove Özgüven Projesi ile 2004'ten bu yana, 20 milyonun üzerinde gence bedenlerine ve kendilerine güvenmeleri yani özgüven inşa etmeleri için eğitimler verilmektedir. Dove olarak, yeni neslin dış görünüşüyle barışık bir şekilde yetişmesi misyonunu taşıyor, gençlerin özgüvenlerini artırmalarına ve potansiyellerinin farkına varmalarına destek olmaktadır (URL3).

Farım da Hep Açık, Yolum da



Brisa, Türkiye'de 1999 yılında itibaren Bridgestone markası ile yürüttüğü “Farım da Hep Açık, Yolum da” kampanyasının Marketing Agencies Association (MAA) (Pazarlama Ajansları Derneği) tarafından yapılan değerlendirme sonucunda, “Dünyanın En İyi Sosyal Amaçlı Pazarlama Kampanyası” dalında birinciliğe layık gördüğünü açıkladı (URL4).

Yaşam İçin Doğrusu



CarrefourSA “Yaşam İçin Doğrusu” sloganı ile Kent Tarımı kapsamında çiftçilerin üretim süreçleri kontrol edilmekte, planlı ve sürekli bir şekilde üretim yapılmakta ve hasat gerçekleştirilmektedir. Proje sayesinde lojistik, depoda bekleme süresi, soğutma, işleme ve paketlenme gibi süreçlerde enerji, zaman ve maliyetten tasarruf sağlanmaktadır. Bu proje ile ekonomik kayıpların önüne geçilirken tüm süreçler kontrol edilerek karbon ayak izi de azalmaktadır. Aynı zamanda Kent Tarımı projesi, kentin içinde yer alan kırsal bölgelerde ekonomik kalkınmanın ve istihdamın sağlanması için de önemli bir rol oynamaktadır (URL5).

Sonuç

Günümüz pazarlama anlayışında önemli bir yere sahip olan sosyal pazarlama, stratejik bir yere sahiptir. Rekabet ortamında her bir pazarlama argümanının önemi de son derece artmıştır. Çünkü işletmeler, pazarlama faaliyetlerini ticari kar için değil toplumsal yararı sağlama adına yürütmesi gerekmektedir. Hedef kitesinde davranış değişikliği yaratabilmek de kendi içinde çok büyük

zorluklar ve engeller taşımaktadır. Kendi içinde bulunduğu rekabet ortamında farklılaştırma açısından de işletmelere önemli görevler düşmektedir.

Çünkü tüketiciler artık sadece bir ürün ve hizmeti olarak değil, bunun yaratımında markanın yaratmış olduğu değerleri, kişiliği ve markanın imajını satın almaktadır. İşletmeler doğru iletişim stratejilerini kullanarak duygusal bağ kurmaya çalışmaktadırlar. Bu duygusal bağın kurulabilmesi için yapılacak en önemli faaliyetlerin başında sosyal sorumluluk bilinci ve beraberinde projeler gelmektedir. Böylece işletmeler rekabet bakımından önde olacak ve müşteriyle duygusal bir bağ kurabileceklerdir.

Kaynakça

Aslan Çetin, F., (2019), Sosyal Pazarlama Yaklaşımı; Teorik Bir Yol Haritası, Sosyal, Beşeri Ve İdari Bilimler Alanında Araştırma Ve Değerlendirmeler.

Bayraktaroğlu, G., İlter, B., (2007), Sosyal pazarlama: Engeller ve öneriler. Ege Akademik Bakış, 7(1),

Kestane, S. Ü., (2014), Differences Between The Concepts Associated With Social Marketing. International Journal Of Economic & Administrative Studies, 7 (13), 193-208.

Kurtoğlu, S., (2007), Sosyal Pazarlama Kavramının Analizi. Sosyal Bilimler Dergisi, (1), 125-134.

Mucuk, İ., (1987), Pazarlama İlkeleri, Der Yayınları İstanbul.

Nakıboğlu, B., Özsoy, T., (2016), Sosyal Pazarlama: Sosyal Pazarlama Kampanyası Örnekleriyle, Akademisyen Kitapevi. Ankara.

Yurdakul, N. B., Öksüz, B., (2008), Sosyal Pazarlama ve Halkla İlişkiler, Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Yeni Düşünceler Hakemli E-Dergisi.

URL1, <https://ikas.com.tr/blog/sosyal-pazarlama-nedir> Erişim Tarihi: 21.12.2023

URL2, <https://www.aa.com.tr/tr/sirkethaberleri/bilisim/dijital-benim-isim-1-yilda-5-milyon-tllik-sosyal-deger-yaratti/669517> Erişim Tarihi: 21.12.2023

URL3, <https://www.dove.com/tr/dove-hikayeleri/dove-hakkinda/dove-ozguven-projesi.html> Erişim Tarihi: 21.12.2023

URL4, <https://www.internethaber.com/brisa-kampanyasiyla-ornek-oldu-1100471h.htm> Erişim Tarihi: 21.12.2023

URL4, <https://www.carrefoursaisortagi.com/about/social-studies> Erişim Tarihi: 21.12.2023

50 MADDE İLE NEVŞEHİR'İN DOĞAL ve KÜLTÜREL TURİZMİ

Emrullah GÜNEY*

Nevşehir: Trafik kod numarası 50 olan il...

Bütün bir il olarak düşündüğümüzde Nevşehir'de neler yapabiliriz? Bu diyara ziyaret için ilk kez geldiğimizi farzedelim. Ve tam olarak tanımadan da dönmeyeceğimizi... Bunun için süre de yeterli olmalı. Örneğin en azından bir hafta, on gün. Fakat, mevsimler de önem taşıyor. Öyle yerler var ki bu ilimizde, yalnızca bir mevsimde daha özgün, daha çekicidir.

Elli madde olarak belirledik bu ilginç ilimizin özellikleri;

01. Nevşehir'de kaleye çıkalım. Aksaray'a, Uçhisar'a,Avanos'a, Niğde yoluna doğru büyüyen kenti seyredelim. Göre Çayı koyağına, Kızılırmak boylarına bakalım.
02. Lale Devri'nin, İstanbul dışındaki görkemli anıt eserlerinden biri olan Damad İbrahim Paşa Camisini (Kurşunlu) gezelim. Külliye ne yazık ki tam olarak korunamadı. Bir zamanlar kimi ünlü yazarların da tutuklu kaldığı , mapusane olarak kullanılan kütüphaneyi görelim. Sonra müzeyi ziyaret edelim.
03. Pazartesi günü kurulan pazarında (Açık Pazar) keşif gezisine çıkalım.
04. Bulabilirsek, iyice acıktıktan sonra Nevşehir tavaşı yiyelim. Üstüne de helva.
05. Hakkı Atam'ulu'nun eserleri olan Damad İbrahim Paşa ve sarı boyaklı Yapraklıseki taşından bir Hitit yontusu görkeminde Atatürk anıtını görüp resimleyelim.
06. Güneye doğru 4 km kadar yol alıp, Göre'de bazaltik doğal bir duvar olan görkemli Ballıkaya'ya çıkıp, bir tesbih tanesi gibi ardı ardına sıralanan Nevşehir'i, Nar'ı, Sulusaray'ı seyredelim. Sonra bir tanıdığa konuk olup, "çölmek ağpahlısı" yiyelim.

* Jeomorfoloğ, Turizm Coğrafyası Profesörü emrullahguney@gmail.com



07. Aşıkli Dağ'ın doruğuna çıkıp meşeliklerin arasında gezip, çevreyi seyredelim.
08. Kaymaklı'da (**Eneği**) yer altı yaşama mekanlarını gezdikten sonra, acıkıp, bir tanıdığın evine kendimizi davet ettirip tarhana çorbası içelim. Ardından bulgur pilavı ve üstüne patlıcan reçeli yiyelim.
09. Derinkuyu'da (**Melegübü**) Hacı Atam'ulu ustanın, beldesine armağanı olan Anıt Park'ı Türkiye'nin sayılı büyük anıtlarından **Atatürk heykelini**, küçük figürleri ziyaret edelim. Bir güzel yaz sıcağında, oturup gölgede, havuz kıyısında bir bardak demli çay içelim. Günümüze sağlam ulaşmış Kiliseleri gezelim. Cami olarak kullanıldığı halde İncil'den alınmış fresklerin güzelliğini ve günümüze dek özenle korunduğuna, bağınazlığın olmayışına hayran kalalım.
10. Til köyüne gidip Til Tumbası tepesine çıkıp bozkırı seyredelim.
11. Suvermez beldesinde yetişmiş çok sayıda Aşıkların şiirlerinin peşine düşelim.
12. Doğala ve Çakıllı (**Giledis**) köylerine uğrayıp Erdaş Dağı'nı, yaylasını seyredelim.
13. Yürüyerek buradan, Topaç köyüne uğrayalım.
14. İcik üzerinden eski yanardağ yöresi Acıgöl'e uğrayalım. Kasaba içinde gezip eski Dobada'yı arayalım.
15. İğdeliçeşme yer altı yaşama mekanlarını ziyaret etmekte yarar vardır.
16. Tatların'e uğrayıp küçük baraj gölü kıyılarında gezelim.
17. Tatların yer altı yerleşim alanlarında , dehlizlerde yiterek dolaşalım.
18. İnalı'dan peynir almanın yollarını arayalım.
19. Çat kasabasında üzerine kar yağdığında, kehribar gibi kızaran parmak üzümünün tadına bakalım.
20. Nar ile Sulusaray arasında Göre çayı kıyısını izleyerek yürüyüp, ağustos içinde sarı erik, kayısı, dut yiyelim.
21. Denizce kokulu Avanos'un güzel konaklarını,altından sokak geçen kemerli evlerini gezip resimleyelim.
22. Kızılırmak kıyısında bir aşevine oturup, özümüzü deniz kıyısında duyumsayarak, balık yiyelim.
23. Bir çömlek işliğini gezip, ekmeğini çanakçılıktan çıkaran insanımızın emeğinin yüceliğine tanık olalım.
24. Kızılırmak üzerindeki asma köprüden, başımız döne döne geçelim.
25. Sarıhıdır'a gidip, her yer kar altındayken, buradaki ılık, güneşli havada bir süre vakit geçirelim. Bir köy evine konuk olalım. Bu köyden yetişmiş eğitimci, Türkçe öğretmeni Osman Aydoğan'ın bağısladığı kitaplardan oluşan kütüphaneyi ziyaret edelim.
26. Sarıhıdır kayalıklarına çıkıp köyü, bir yay çizen Kızılırmak'ı seyrederken, ikram edilen kayısıdan yiyelim.
27. Konya-Aksaray-Kayseri kervan yolu üzerindeki o güzelim Sarıhan'ı görelim. Günümüze

sağlamca ulaşmış, onarım görmüş Selçuklu kervansarayını gezerken zaman tüneline girip XIII. Yüzyıl Anadolu'sunu düşünelim.

28. Çökek köyünde nisan ayı içinde bağ belleyen köylülerle yarenlik edip, ikram edilen üzüm turşusunun tadına bakalım.
29. Aksalur (**Ağcaşar, Salur**) beldesinde haziranda kiraz, ağustosta Dirmit üzümü, şeftali yiyelim. Başdere'de (Başköy) bir sabah kahvaltısında yörenin kaymağının, balın tadına bakalım. Yürüyerek, karşılaştığımız insanlarla yarenlik ede ede Demirtaş, İltaş, Boyalı, Karlık, Karain, Tağar köylerine de uğrayalım. Alim olmasa da arif olan köylülerden bir atasözü, bir deyim, bir mani öğrenerek...
30. Ürgüp'te Karamanoğlu Camisini, müzeyi, Tahsinağa Kütüphanesini gezelim.
31. Orta Anadolu'nun en canlı pazarının kurulduğu Cumartesi günü hazır bulunalım. Kızılırmak boylarından, Erciyes eteklerinden getirilmiş tarım, hayvan ürünlerinin tadına bakalım, Ağustosta kuru zerdali ve kayısı; ekim, kasım ayında kuru Dirmit üzümü ve boyağı değişik, tadı farlı pekmezlerden alalım.
32. Kayakapı Mahallesinin eski evlerini görüp resimleyelim. Damad İbrahim Paşa'nın konuk olduğu konağı gezip, 1720'lerin Ürgüp'üne bir yolculuğa çıkalım.
33. Temenni Tepe'den Ürgüp'ü seyredelim. Damsa Çayı koyağına , Avlağı Dağına, Topuz-Tekke Dağına doğru bakalım.
34. Sabah erkence, daha tan yeri ağarmadan, şafak sökmeden kalkıp, yollara düşüp, bizi bekleyen bir balona binip havadan seyreyleyelim Erciyes'in karlı doruğunu, Kızılırmak koyağını, Avanos'u, Ürgüp'ü, Damsa koyağını. Tadına vara vara , haykıralım: **"Eey memleketim! Sen ne güzelsin !"** Sonra kuşluk vakti inelim balondan, öğleyin, acıkınca turistik olmayan, halk işi bir aşevine oturup, kebab yiyelim.
35. Mustafapaşa (**Sinasos, Sineson**) Beldesine gidip, buraya adını veren Paşa'nın yaptırdığı, günümüzde de görkemini sürdüren, bir özel yüksek okul olarak kullanılan medreseyi görelim.
36. Belde içinde bir güzel gezip, eski evlerin işlemeli duvarlarını resimleyelim. İçlerine girip taş ev mimarisinin ne olduğu konusunda fikir sahibi olalım. Damsa Baraj Gölü kıyılarında soluklanalım. Çam ormanının içinde, ağaçların uğultusunda, bohçamızdaki azığı yiyelim.
37. Cemil köyündeki sağlam kalmış görkemli kiliseyi ziyaret etmekte yarar vardır.
38. Taş Hun Paşa (**Damsa**) külliyesini, Türkücü Refik Başaran'ın müzesini, kitaplığı gezelim.
39. Sobessos kazılarının yapıldığı yeri gezelim. Şahinefendi (**Süveşe**) köyünün yükseklerinden Damsa Çayı koyağını seyredelim.
40. Ayvalı (**Aravan**) köyünde damlara, şakladıkları kayısıları seren kadınların resimlerini çekelim. İkrâm edilen bitirgenin, şekerparenin tadına bakalım. Oradan Bahçeli (Mumusun) köyüne geçelim.
41. Ortahisar'da doğal soğuk ambarları gezelim. Becerikli, marifetli Toros Yörüklerinin limon kasalarına yerleştirdikleri turunçgil ürünlerini izleyelim. Ağustos sıcağında, ambarcılarının sunduğu greypfurutla serinleyelim.



42. Ortahisar kalesine çıkıp çevreye bakalım. Antikacı Çılgın Ali'nin dükkanında şiirlerini dinleyelim, ikram ettiği kahveyi içelim, gramofonla çaldığı eski türkülerini dinleyelim.
43. Uçhisar kalesinden Nevşehir'i, Oylu Dağını, koyakları, Göreme dolayını seyredelim. Şerha şerha yarılmış koyaklıkların üstünden, doruğunda kar eksilmeyen dağlar güzeli, ulu Erciyes Baba'ya bakalım saygıyla.
44. Göreme (**Marçian, Maccan, Avcılar**) beldesi çevresindeki kaya oyma kiliseleri gezelim, freskleri hayran hayran seyredelim.
45. Gülşehir'e (**Arapsun**) gidip, beldenin simgesi Mantarkaya'yı görelim. Açıksaray Ören Yerini gezelim. Volkan bombalarının başlık olarak yer tuttuğu tuf kaya konilere bakalım. Danelerinden bal damlayan üzümün tadına bakalım. Masadağın üstüne çıkıp Kızılırmak koyağını seyredelim. Sonra, Irmak kıyısında bir salkımsöğüt gölgesinde oturup, serinlikte, suların şırıltısını dinleyelim. Gülşehir çarşısından aldığımız karpuzu kesip, peynirimize katık eyleyip, doyalım.
46. Karavezir Silahtar Paşa'nın Külliye'sini gezelim. Sabah serinliğinde, kütüphane görevlileriyle, çay içerek yarenliğin tadına varalım. Hünkar Hacıbektaş Veli'nin hırkasını serip Kızılırmak koyağına bakarak tefekküre daldığı Hırka Dağı'na bir selam uçuralım ve ilerleyelim. Yüksekli, Emmiler, Abuşağı, Fakıuşağı köylerini ziyaret edelim.
47. Hacıbektaş Veli Dergahını ziyaret edelim. At evini, Aş evini, Konuk evini, İş evini görelim. İmeceyle bir dergah nasıl çekilip çevrilmiş, anlayalım. Aslanlı Çeşme'den su içelim. Hünkarımızın öğütlerini bir kez daha okuyup düşünelim. Anadolu hümanizmasının, insancılığın ne olduğunu sorgulayalım ve günümüzdeki halimizi, ahvalimizi yargılayalım.
48. Hünkar Hacı Bektaş Veli'yi anma törenlerine katılmak için 16 Ağustos'ta ol beldede hazır bulunalım. Tanıdık bir öğretmenin, aydın bir esnafın, dost bir kasaba insanının rehberliğinde Anadolu'muzun inanç merkezlerinden biri olan beldeyi el gibi değil, içten tanıyalım.
49. Topaklı'dan, Kalaba'dan bulgur alalım.
50. Kozaklı'ya (**Hamam Orta**) gidip sıcak sularından "**müstefid**" olalım. Gövdemizin ağrıyan yeri kalmasın. Sıcak çamuruna belenip, derdimizi orada bırakıp, kurtulalım. Acıktığımızda yayla çorbası, etli bulgur pilavı, cacık yiyelim bir temiz aşevine oturup.



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
Prof. 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

ARALIK 2023 YIL: 90 SAYI: 1044 ISSN: 1300-1450

