

Kooperatif Postası



KARINCA

MART 2024 YIL: 90 SAYI: 1047 ISSN: 1300-1450



MART 2024



KARINCA

Yıl: 90 Sayı: 1047
Mart 2024

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 Mart 2024

Grafik, Tasarım

GÖKSU MATBAACILIK

Gökhan KOÇ

Kazım Karabekir Cad. No: 39/98

İskitler - ANKARA

gokhankoc82@hotmail.com

Bu Sayıda.....

BAŞYAZI	3
MUSTAFA YAVUZ KOOPERATİFLERDE ÇİFT İMZA İLKESİ	5
ÖZDEM SATICI TOPRAK KOOPERATİFLERDE GÜNDEME BAĞLILIK İLKESİ VE İSTİSNALARI	11
NEVZAT AYPEK ENFLASYON MUHASEBESİ VE KOOPERATİFLER	15
SAVAŞ ERMAN ENVER AYDOĞAN HİZMETKAR LİDERLİK	19
YETER DEMİR USLU SAĞLIK KURUMLARINDA LİDERLİK	23
VEDAT SADIOĞLU EKONOMİK HAYATTA SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÜZERİNE GENEL BİR DEĞERLENDİRME	28
EMRULLAH GÜNEY 51 MADDEDE NİĞDE	35

*Dergimizde yayınlanan yazıların sorumluluğu
yazarlarına aittir.*

Değerli kooperatif gönüllüleri;

“Kooperatif Postası Karınca” dergisinin ilk sayısı, Haziran 1934’de yayın hayatına başlamıştır. İçinde bulunduğumuz 2024 yılının Haziran ayında da dergimiz 90. yaşına girecektir.

90 yıllık bir tarih bir dergi için Türkiye ve dünya ölçeğinde çok önemli bir zaman dilimidir. Şüphesiz ki, Batı Avrupa ülkelerinde 1600’lü yıllardan itibaren çeşitli alanlardaki dergiler yayın hayatına girmiştir.

Ülkemizde de 1849 yılında çıkan Vekayi-i Tıbbiye’den itibaren kamu ve özel birçok dergi yayınlanmaktadır. O tarihlerden itibaren farklı alanlarda binlerce dergi yayınlandı ve bu dergiler siyaset, bilim ve kültür hayatında etki ve iz bırakarak tarihteki yerlerini aldılar.

Bu dergilerden sanat, edebiyat, kültür hayatında derin iz bırakmış olanların bir kısmı hakkında akademik çalışmalar yapılmıştır ve halen bu süreç devam etmektedir.

Kooperatif Postası Karınca dergisi, 90 yıllık yayın hayatı ile dünyadaki birçok ülkeden daha uzun bir ömre sahiptir. Ortadoğu ülkelerinin çoğu 1945’den sonra kurulmuştur. Bölgemizde 1925 yılında Pehlevi hanedanı tarafından kurulan İran haricindeki devletlerin hiç biri uzun bir tarihe sahip değildir. Üstelik İran İslam Cumhuriyeti de kuruluşunu 1979 tarihi ile başlatmaktadır. Bölgedeki eski devlet, 1932’de İngiltere’nin himayesinde kurulan Suudi Arabistan Krallığı’dır.

Ortadoğu’daki diğer devletlerin bir kısmı 1950, diğer bir kısmı da, 1960’lardan sonra dünya sahnesinde yerlerini almıştır. “Libya” 1951, “Sudan” ve “Fas” da 1956 yılında kurulmuşlardır. 1967 yılında Bahreyn, 1971 senesinde Katar devlet olmuşlardır. 1990 senesinde kurulan “Yemen” devleti ise, 1961 yılında kurulmuş olan “Yemen Arap Cumhuriyeti” ile 1967 tarihinde kurulan “Yemen Demokratik Halk Cumhuriyeti”nin birleşmesinden doğmuştur.

Hatta, günümüzün süper devletleri olma yolundaki Çin ve Hindistan dahi bağımsız bir devlet olarak tarih sahnesine daha yakın zamanlarda çıkmışlardır. Bu devletler, uzun bir tarihe ve medeniyete sahip ülkelerdir. İngiliz sömürgesi olan Hindistan 1947, Çin ise 1949 yılında bağımsızlıklarını kazanmışlardır. Pakistan da 1947 senesinde Hindistan’dan ayrılmıştır.

Uzak Doğu’daki devletlerden belli başlılarından olan Vietnam 1945, Kore Cumhuriyeti ve Kuzey Kore de 1948 yılında kuruldu.

Afrika kıtası dünyanın en fazla devlete sahip kıtasıdır. Buradaki devletlerden büyük çoğunluğu örtük şekilde bir Batılı devletin yönetimi ve himayesi altındadır. Bu devletlerden bağımsız olanların tarihleri de yine İkinci Dünya Savaşı sonrası ile daha ilerideki yıllara dayanmaktadır.

“Kooperatif Postası Karınca” dergisinin 90 yıllık ömrünü bir de bu açıdan da görmek gerektiği kanaatindeyiz. Dünyada ve ülkelerde bu zaman diliminde birçok önemli olay yaşanmıştır. Birkaç kuşak gelip geçmiştir. Şehirler, köyler kurulmuş, yönetimler, sistemler değişmiş, dönüşmüştür.

Dünyadaki birçok devletten daha fazla bir zamandan beri var olan “**Kooperatif Postası Karınca**” dergisi, Mart 2024 tarihli 1047. sayısı ile en uzun soluklu ve halen yayın hayatını devam ettiren dergiler arasında Varlık’dan sonra en fazla nüshaya sahip olanıdır.

Dergimiz, 90 yıldır her ay düzenli ve istikrarlı şekilde çıkmaktadır.

“**Bu sayımız da**” yine zengin bir muhteva ile karşınızdadır;

Sizleri, **Mustafa Yavuz**’un (*Gümrük Ve Ticaret Uzmanı*), “**Kooperatiflerde Çift İmza İlkesi**”, **Prof. Dr. Nevzat Aypek**’in, “**Enflasyon Muhasebesi ve Kooperatifler**”, **Prof. Dr. Enver Aydoğan** ve **Savaş Erman**’in (*Yüksek Lisans Öğrencisi*), “**Hizmetkâr Liderlik**”, **Prof. Dr. Yeter Demir Uslu**’nun “**Sağlık Kurumlarında Liderlik**”, **Vedat Sadioğlu**’nun (*Araştırmacı Yazar*) “**Ekonomik Hayatta Sürdürülebilirlik Üzerine Genel Bir Değerlendirme**” adlı akademik makaleleriyle baş başa bırakıyoruz. **Prof. Dr. Emrullah Güney (Jeomorfolog)**, “**51 Maddede Niğde**” adlı yazısı ile şehirlerimizi tarihi, kültürel ve turistik açılarından ele almaya ve tanıtmaya devam etmektedir.

Kooperatif Postası Karınca, dergisi dünya durdukça var olmaya, ülkemizin kooperatifçilik alanındaki faaliyetlerine destek vermeye ve öncülük etmeye devam edecektir.

Sağlıkla kalın...



KOOPERATİFLERDE ÇİFT İMZA İLKESİ

Mustafa YAVUZ*

1. Giriş

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu¹ (**KoopK**) uyarınca kooperatiflerin zorunlu ve kanuni üç organından birisi yönetim kuruludur. Yönetim kurulu, kooperatiflerin temsil ve yönetiminden sorumludur.

Kooperatiflerde yönetim kurulu en az üç üyeden meydana gelir ve bu kurulun asil ve yedek üyeleri genel kurulca ortaklar arasından en çok dört yıl için seçilir.

Anılan Kanunun 55/1. maddesinde, yönetim kurulu, anasözleşme ve kanun hükümleri kapsamında kooperatifi temsil eden ve onun faaliyetlerini yöneten icra organı olarak tarif edilmiştir.

Aynı Kanunun 60. maddesinde de, temsile yetkili olan kişilerin imzalarını yalnızca kooperatifin unvanı altına koymaları halinde kooperatifi bağlayacağı hükme bağlanmıştır. Temsil esasen, kooperatif adına üçüncü kişilerle kooperatifin faaliyet konusuna giren hukuki muameleleri yapmak, kooperatifi üçüncü kişiler karşısında borç altına sokmak ve hak sahibi yapmaktır.²

Kooperatifi temsile yetkili kişiler, kooperatif adına onun gayesinin icap ettiği her türlü hukuki işlemleri yapabilme yetkisini haizdir. Yönetim kurulu üyeleri için temsil görevi, hem bir hak hem de bir borçtur.

Temsil yetkisinin kullanımı neticesinde kooperatif borç ve yükümlülük altına girdiğinden ve sorumlulukla karşı karşıya kaldığından bu yetkinin mevzuata ve kurallara uygun kullanımı önem arz etmektedir.

İşte bu çalışmada, kooperatiflerde çift imza ilkesi (*kuralı*) detaylı olarak incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

*Gümrük ve Ticaret Uzmanı

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

2) Necla Akdağ Güney, 6552 Sayılı Torba Kanun ile TTK md. 371'e Eklenen Yedinci Fıkraya İlişkin Değerlendirmeler, <http://arсланlibilimarsivi.com/> (Erişim-01.03.2024).



2. Kooperatiflerde Çift İmza Kuralı

KoopK'nın 4. maddesinde, kooperatif anasözleşmesinde yer alması gereken zorunlu hususlar sayılmış ve bunlar arasında **“kooperatifin temsiline dair hükümler”** özellikle ve ayrıca belirtilmiştir. Anılan Kanunun 3. maddesi uyarınca da, “kooperatifin ne suretle temsil edileceği” hususu, tescil ve ilanı zorunlu unsurlardan birisidir. Bu hüküm gereğince de anasözleşmede kooperatifin temsil şeklinin gösterilmesi zorunludur.

Öte yandan, aynı Kanunun 58. maddesinde, anasözleşme ile yönetim kuruluna ya da genel kurula, kooperatifin temsilini ve yönetimini tamamen ya da kısmen kooperatif ortağı olması gerekmeyen bir yahut birkaç müdüre ya da yönetim kurulu üyesine verme yetkisi tanınabilir.

Kooperatifi temsil etme yetkisi verilen kişiler ise imzalarını yalnızca kooperatifin unvanı altına koyarak kooperatifi bağlar hale gelebilirler. Bu arada, yönetim kurulu tarafından kooperatifi temsil etme yetkisi verilen kişilerin imza ve isimleri ticaret sicili müdürlüğüne bildirilir ve söz konusu yetkinin dayanağını oluşturan kararlar ticaret sicilinde yetkilendirilmiş olan personele tasdik ettirilir (**KoopK md. 60-61**).

Yukarıda yer verilen hükümler doğrultusunda ilgili bakanlıklarca hazırlanan örnek anasözleşmelerde temsil yetkisinin kullanımına ilişkin olarak **“Kooperatif adına düzenlenecek evrakın muteber olması veya kooperatifin ilzamu için kooperatif unvanı altında temsile yetkili olanlardan ikisinin imzası gereklidir.”** hükmüne yer verilmiştir.

Bu hüküm uyarınca kooperatiflerde temsil yetkisinin kullanımı hususunda kural olarak çift imza ilkesi (**birlikte temsil kuralı**) kabul edilmiş ve böylelikle kooperatifin temsiliyle ilgili olan belge, rapor, kıymetli evrak ve benzeri kayıtların, temsile yetkili en az iki kişi tarafından imzalanması şartı getirilmiştir. O halde, anasözleşmede farklı bir düzenleme bulunmadıkça kooperatiflerde kanuni temsil bakımından “birlikte temsil” ilkesi cari bulunmaktadır.

O halde kooperatifin, ortaklar ya da üçüncü şahıslarla yaptığı iş ve işlemler uyarınca bir borçla yükümlü olması ya da bir hakkı kazanması veya irade açıklamasında bulunabilmesi için temsile yetkili en az iki kişinin imzası gerekmektedir.

Öte yandan, kooperatiflerde çift imza ilkesinin dayanağı, sadece ilgili bakanlıklarca hazırlanan örnek anasözleşmeler değildir. Bilindiği üzere, **KoopK**'nın 98. maddesinde, **“Bu Kanunda aksine açıklama olmayan hususlarda Türk Ticaret Kanunundaki anonim şirketlere ait hükümler uygulanır.”** hükmüne yer verilmiştir.

Bu maddeye göre **KoopK**'da sarıh bir şekilde düzenlenmeyen konularda anonim şirketlere dair 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu³ (**TTK**) hükümleri tatbik olunmaktadır.

Daha önce belirtildiği üzere, temsil yetkisinin kullanılması hususunda **KoopK**'da açık bir hüküm bulunmamakta ve bu konunun anasözleşmede düzenlenmesi öngörülmektedir.

Anonim şirketlerde temsil yetkisinin kullanılma yöntemine dair olarak ise **TTK**'nın 370. maddesinin birinci fıkrasında, **“Esas sözleşmede aksi öngörülmemiş veya yönetim kurulu tek kişiden oluşmuyorsa temsil yetkisi çift imza ile kullanılmak üzere yönetim kuruluna aittir.”** denilmektedir.

KoopK md. 98 gereğince **TTK**'nın zikredilen hükmü kooperatifler için de geçerlidir. Kaldı ki, ilgili bakanlıklarca hazırlanan örnek anasözleşmelerdeki hüküm de **TTK**'nın 370/1. maddesindeki hükümle aynı doğrultudadır.

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

Bu açıklamalar ışığında, hem örnek anasözleşmeler hem de **KoopK**'nın 98. maddesi yollamasıyla kooperatifler hakkında da uygulanan **TTK**'nın 370/1. maddesi uyarınca kooperatiflerde çift imza ilkesi geçerlidir.

Ancak, çift imza ilkesinin ne şekilde kullanılacağı bahse konu mevzuatta düzenlenmemiştir. Bu durumda, yönetim kurulu içerisinde temsil yetkisi, yönetim kurulu başkanı ve başkan vekilinin birlikte imzasıyla kullanılabilmesi gibi, sayılanlardan birisiyle birlikte başka bir yönetim kurulu üyesinin yahut başkan/başkan vekili olması gerekmeksizin yönetim kurulu üyelerinden herhangi ikisinin imzasıyla da kullanılabilir. Bahsi geçen belirlemeye yönetim kurulunca alınan bir kararla yapılır.

Diğer taraftan, kooperatifler için çift imza ilkesinin kabul edilmesinin amacı; hukuki iş ve işlemlerin güven içerisinde yapılması, özellikle kooperatifi borçlandıran işlemlerin denetlenmesi, kooperatifin, ortakların ve diğer kişilerin zarara uğramasının önüne geçilmesi, temsile yetkili kişilerin deneyimlerinin birleştirilmesi ve karşılıklı olarak birbirlerinin fiillerini kontrol ederek kooperatifin korunması şeklinde sıralanabilir.

Ayrıca, mezkûr ilkenin başka bir muradı da, tüm yönetim kurulu üyelerince kooperatifin müştereken temsil olunmasının pratik bir yöntem olmaması, bununla beraber tek bir kişinin imzasıyla kooperatifin yükümlülük altına sokulmasının da kooperatif için tehlikeli neticeler doğurması riskinin bulunmasıdır.⁴

Bu arada, kooperatiflerde çift imza ilkesinin kabul edilmiş olmasının bir neticesi, temsil yetkisinin sınırlandırılmasıdır.

Nitekim **KoopK**'nın 59/2. maddesinde, esas müessesenin (**merkezin**) ya da bir şubenin işlerine tahsis edilmesi ya da kooperatif unvanının birlikte (**çift imzayla**) kullanılması olmak üzere iki şekilde kısıtlanabileceği, bunların haricinde temsil yetkisinin kısıtlanmasının iyiniyetli üçüncü kişilere karşı herhangi bir hüküm ifade etmeyeceği belirtilmiştir.

Son olarak, anonim şirketlerden farklı olarak kooperatiflerde yönetim kurulu en az bir kişiden değil, **KoopK**'nın 55/2. maddesi uyarınca en az üç üyeden oluşmaktadır. Buna bağlı olarak, kooperatiflerde temsil yetkisinin kanuni olarak tek kişiye ait olması mümkün değildir.

3. Anasözleşmede Çift İmza Kuralının Aksinin Düzenlenebilmesi

Çift imza ilkesi, kooperatifler için emredici nitelikte değildir. Anasözleşmede kooperatifin temsili bakımından farklı düzenlemelere yer verilebilir. Keza **KoopK**'nın 3. maddesinde kooperatifin ne şekilde temsil olunacağını anasözleşmede düzenleneceği öngörülmüş, ayrıca **TTK**'nın 370/1. maddesinde temsil yetkisinde çift imza ilkesi kural olarak düzenlenmekle birlikte, aksi bir hükme anasözleşmede yer verileceği belirtilmiştir.

Bu çerçevede, kooperatiflerin anasözleşmelerinde çift imza ilkesi dışında, her bir yönetim kurulu üyesinin ayrı ayrı ya da yönetim kurulu üyelerinden bazılarının tek başına temsile yetkili olacağına ilişkin tek imza yöntemi kabul edilebilir.

Örneğin, anasözleşmeye dercedilecek bir hüküm ile temsil yetkisinin kullanım şeklinin tek imza olacağı öngörülebilir (**tek imza yöntemi**).

4) Fatih Bilgili ve Ertan Demirkapı, *Şirketler Hukuku*, Dora Yayınları, Bursa 2013, s.383.

Bu halde, kooperatifin temsilinde çift imza gerekli olmaz ve anasözleşmedeki hüküm uyarınca kooperatifin temsili tek imzayla yapılır. Anasözleşmede bu yönde bir hüküm olmadıkça genel kurul ya da yönetim kurulunca⁵ da bu yönde bir karar alınamaz.⁶ O halde, anasözleşmede özel olarak düzenlenmedikçe kooperatif tek imzayla temsil edilemez.⁷ Son olarak, anasözleşme hükmüne istinaden tek imza kuralının uygulanabilmesi için buna dair yönetim kurulu kararının ticareti siciline tescil ve ilan edilmesi gerekmektedir.

Hemen belirtelim ki, çift imza ilkesinin kabul edildiği kooperatiflerde yönetim kurulu üyelerinin ortaya koymuş oldukları irade beyanlarının bir araya gelmesi icap etmektedir. Farklı bir durumda geçerli bir temsil yetkisi olmayacağından kooperatif bu işlemle bağlı olamaz. Ancak, sözü edilen işlemin oluşumu sırasında yönetim kurulu üyelerinin aynı yerde ve aynı anda bulunması şart değildir.

Zira önemli olan konu irade açıklamalarının aynı hukuki sonuca ve aynı tarafa yönelmesidir. Bu bağlamda, çift imza ilkesinin tarafı olan yönetim kurulu üyelerinden birinin yapmış olduğu bir işleme daha sonradan diğer üyenin iştirak etmesiyle hukuki işlem tamamlanmış olur. Tekrar vurgulamak gerekirse bu hususta önem arz eden iradelerin aynı hukuki sonuca ve aynı yöne yönelik olmasıdır.⁸

Çift imza ilkesinin geçerli olduğu kooperatiflerde bir yönetim kurulu üyesi, diğerinin ifa ettiği işleme katılmazsa, bu işlem yalnızca imza yetkilisi diğer kişinin icazet vermesi durumunda geçerlilik kazanır. İcazet vaktine kadar yapılmış olan işlem ise askıda kalır.

Bu arada **KoopK**, **TTK** ve anasözleşme, belli esaslar çerçevesinde temsil yetkisini bizzat temsilcilere vermiş olduğundan söz konusu yetki yalnızca şahsen kullanılır. Temsil yetkisini haiz olan kişi, bahsi geçen yetkiyi üçüncü şahıslara devredemeyeceği gibi, temsilciler kendi aralarında diğerine tek başına davranışta bulunma yetkisi de veremez.

Diğer taraftan, çift imza ilkesinin aksini kabul eden bir hüküm, anasözleşmeye kooperatifin kuruluşunda konulabileceği gibi daha sonradan anasözleşmede değişiklik yapılmak suretiyle eklenebilir.

Sonuç itibarıyla, yönetim kurulu üyelerinden bazılarının tek imza yetkisi tanınabilmesi ve bu yönde imza beyanı tanzim olunabilmesi için anasözleşmede buna olanak tanıyan bir hükmün bulunması zorunludur.⁹

Anasözleşmede bu doğrultuda bir hükmün yer almaması halinde yönetim kurulu üyeleri bireysel olarak kooperatifi temsil edemezler.

5) *Yargıtay 12. H.D.'nin 06.03.2007 tarihli ve E.2007/1490, K.2007/4022 sayılı kararında, "Somut olayda, kooperatif anasözleşmesinin 46. maddesinde kooperatifin temsil ve ilzaminin çift imza ile olacağı düzenlendiğine ve 02.03.2006 tarihli kooperatif genel kurul kararı ile de anasözleşmenin bu hükmüne uygun olarak kooperatifin temsil ve ilzaminin S. D., R. O. M. ve C. Y.'den herhangi ikisinin müşterek imzası ile mümkün olduğu kararlaştırmak suretiyle kooperatifin temsil durumunda bir değişiklik yapılmadığına göre, kooperatif yönetim kurulunun anasözleşmeyi değiştirir tarzda, tek imza ile temsile ilişkin 09.04.2004 tarihli kararının hukuki bir değeri yoktur."* denilmektedir.

6) *Fatih Bilgili, Ertan Demirkapı, age, s.383.*

7) *Yargıtay 23. H.D.'nin 09.12.2019 tarihli ve E.2016/8141, K.2019/5178 sayılı kararı.*

8) *İsmail Özgün Karaahmetoğlu, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Limited Şirketin Temsili, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014, s.129.*

9) *Reha Poroy, Ünal Tekinalp ve Ersin Çamoğlu, Ortaklıklar Hukuku-I, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014, s.348.*

4. Çift İmza İlkesinde Pasif Temsil

Kooperatiflerde çift imza ilkesi kural olarak geçerli olmasına karşın, ihbar, öğrenme, istifa, ihtar gibi irade açıklamaları, mahkeme tebligatları ve kambiyo senetlerine dair protestolar, kooperatif yönetim kurulu üyelerinden yalnızca birine yapıldığı takdirde geçerlidir ve bu sayılanların yönetim kurulu üyelerinden en az ikisi tarafından tebellüğ edilmesi zorunlu değildir. Keza 7201 sayılı Tebligat Kanunu md. 12'de, tüzel kişilere (ve dolayısıyla kooperatiflere) yapılacak tebligatların salahiyetli mümessillere (temsilcilere) yapılmasının kural olduğu belirtilmekle birlikte, temsilci sayısının birden çok olduğu takdirde tebligatın sadece bunlardan birisine yapılması kâfi görülmüştür.

Bunun yanında, temsilcilerin kooperatifte bulunmaması ya da evrakı bizatihi alamaması halinde, kooperatifteki personelden birisine de tebligatın yapılabilmesi öngörülmüştür. O halde, bir yönetim kurulu üyesi temsil yetkisini haiz olmasa ya da çift imza ilkesi gereğince diğer üye bulunmasa dahi, kooperatifin yönetim kurulu üyeleri Tebligat Kanunu¹⁰ uyarınca, kooperatife gelen tebligatı yahut ihbarı tebellüğ edebilir. Bu noktada yönetim kurulu üyelerinin pasif temsil yetkisi bulunmaktadır.

5. Kambiyo Senetlerinin Tanziminde Çift İmza İlkesine Aykırılık

Kooperatif adına, kambiyo senedi (**bono, poliçe ve çek**) düzenlemenin, kooperatifi borçlandırıcı bir işlem olması hasebiyle, temsil yetkisini haiz kişilerce yapılması icap etmektedir. Temsil yetkisi bulunmayan kişilerin keşide veya ciro etmiş olduğu kambiyo senedi, yetkisiz temsil kapsamında değerlendirilir; icazet verilmemesi¹¹ halinde kooperatifi bağlamaz ve borçtan kooperatif sorumlu olmaz.¹² Düzenlenen kıymetli evrakta iki imza yer almakla beraber, söz konusu imzalardan birinin temsile yetkili kimseye, diğerininse yetkisiz bir kimseye ait olduğu takdirde dahi durum aynıdır.

Bu halde, kooperatif çift imzayla temsil olunmakla beraber, yalnızca bir yetkili kişinin imza ettiği senet ya da çekten kooperatif tüzel kişiliği değil, kambiyo senedinde imzası yer alan kişi şahsen sorumlu olur.

6. Sonuç

Kooperatiflerde yönetim kurulu, idare ve temsil başta olmak üzere icra organıdır. Kooperatifler, yasal istisnalar hariç olmak üzere yönetim kurulunca temsil edilir ve yönetilir. Bu organ, kanun ve anasözleşme gereğince genel kurulun uhdesinde olanlar dışında, kooperatifin amaç ve faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi amacıyla ihtiyaç duyulan her türlü iş ve işlemler hakkında karar almaya yetkilidir. 1163 sayılı Kooperatifler Kanununda kooperatifin ne şekil temsil edileceğinin anasözleşmede gösterilmesi şartı getirilmiştir. Ayrıca anılan Kanununun 98. maddesinde yapılan atıf bağlamında kooperatifler hakkında da tatbik olunan 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 370.

10) 7201 sayılı Tebligat Kanunu, 19.02.1959 tarihli ve 10139 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

11) Çift imza ilkesinin uygulandığı bir kooperatifte, temsile yetkili olmayan bir kişinin imzaladığı ve kooperatifi borçlandıran bir çek ya da senet, kooperatif açısından bağlayıcı olmamakla beraber, mezkûr senedin kooperatifçe benimsenmesi (icazet verilmesi) ve bu bağlamda kooperatifin kendisine düşen borçları ifa etmesi halinde yapılan işlem hukuki neticelerini doğurur.

12) Yargıtay 19. H.D.'nin 17.09.2015 tarihli ve E.2014/19994, K.2015/11158 sayılı; 06.10.2010 tarihli ve E.2010/3940, K.2010/10927 sayılı kararları.



maddesine göre anasözleşmede ayrıksı bir düzenleme yoksa temsil yetkisi çift imza kullanılmak kaydıyla yönetim kuruluna aittir.

Bu çerçevede, kooperatiflerde, esas itibarıyla çift imza ilkesi, bir başka deyişle birlikte temsil ilkesi geçerlidir. Buna göre, kooperatif adına tanzim olunacak belgelerin muteber olması ya da kooperatifin temsili için temsile yetkili olanlardan ikisinin kooperatif unvanı altına imza atması gerekmektedir. Bununla birlikte, çift imza ilkesi kooperatifler için emredici bir kural olmayıp, bu konuda anasözleşmede başka hükümlere (yönetim kurulu üyelerinin hepsinin ya daha herhangi birisinin temsile yetkili kılınması gibi) yer verilebilir.

Kaynakça

7201 sayılı Tebligat Kanunu (19.02.1959 tarihli ve 10139 sayılı R.G.).

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

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

Akdağ Güney, Necla, 6552 Sayılı Torba Kanun ile TTK md. 371'e Eklenen Yedinci Fıkraya İlişkin Değerlendirmeler, <http://arslanlibilimarsivi.com/> (Erişim-01.03.2024).

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

Karaahmetoğlu, İsmail Özgün, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanununa Göre Limited Şirketin Temsili, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014.

Poroy, Reha, Tekinalp, Ünal ve Çamoğlu, Ersin, Ortaklıklar Hukuku-I, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014.

Yargıtay 23. H.D.'nin 09.12.2019 tarihli ve E.2016/8141, K.2019/5178 sayılı kararı.

Yargıtay 19. H.D.'nin 17.09.2015 tarihli ve E.2014/19994, K.2015/11158 sayılı kararı.

Yargıtay 19. H.D.'nin 06.10.2010 tarihli ve E.2010/3940, K.2010/10927 sayılı kararı.

Yargıtay 12. H.D.'nin 06.03.2007 tarihli ve E.2007/1490, K.2007/4022 sayılı kararı.

KOOPERATİFLERDE GÜNDEME BAĞLILIK İLKESİ VE İSTİSNALARI

Özdem
SATICI TOPRAK*

I - Giriş

Müşterek ihtiyaçların en az maliyetle karşılanması amacıyla ekonomik faaliyetlerde bulunan ancak sosyal yanı ağır basan örgütlenmeler olan kooperatifler olağan genel kurul toplantıları vasıtasıyla gerek geçmiş yıl faaliyetlerini ve gelecek yıllara ilişkin planlarını müzakere ederler. Birleştirilmiş genel kurul toplantıları haricindeki toplantılar yıllık olarak yapılır. Toplantıya ilişkin hazırlık süreci toplantı tarihinden bir ay önce başlar. Genel kurul toplantıları belirli bir gündemle yapılmakla birlikte Kanun'da aranan bazı şartların sağlanması suretiyle gündeme toplantıdan önce ve toplantı esnasında bazı maddelerin ilave edilmesi mümkündür.

II - Kooperatiflerde Genel Kurul Toplantıları

II.1. Toplantı Yapma Zorunluluğu

Kooperatiflerde genel kurul, tüm ortakları temsil eden yetkileri en geniş olan organdır. **(KK Md.42/1)**

Bu toplantılar vasıtasıyla ortaklar kooperatifin geçmiş yıl faaliyetleri hakkında bilgi almak, gelecek yılları planlamak imkanına sahip olduklarından 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda olağan genel kurul toplantılarının yapılması zorunlu tutulmuştur.

Buna göre, kooperatiflerde olağan genel kurul toplantısının hesap dönemi sonundan itibaren altı ay içinde ve yılda bir defa yapılması zorunlu olmakla birlikte belirli şartların sağlanması halinde bu toplantıların en fazla iki hesap dönemini kapsayacak şekilde ve birleştirilerek yapılması da mümkündür. **(KK Md.45/1)**

Yasal zorunluluğu bulunmayan olağanüstü genel kurul toplantıları ise ihtiyaç duyulan zaman ve sayıda yapılabilir.

***Ticaret Başmüfettişi, Ticaret Bakanlığı**



II.2. Toplantı Öncesi Yapılması

Gerekenler

Genel kurulu toplantıya çağırma öncelikle yönetim kuruluna ait bir görev olduğundan genel kurul toplantı süreci; toplantı tarihi, saati, yeri ve toplantı gündemini de içeren bir yönetim kurulu kararının alınmasıyla başlar. **(KK Md.43/1)**

Ancak, gündem toplantıya çağırma yapan tarafından belirleneceğinden çağırmanın örneğinin tasfiye kurulu, denetçiler kurulu, üst birlik yahut ilgili Bakanlık tarafından yapılması halinde gündem de bu organ veya kurumlarca yapılacaktır. **(KK Md.98/1, TTK Md.413/1)**

Toplantı çağırmasının şekli 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda düzenlenmemiş ve anılan Yasa'da genel kurulun ana sözleşmede gösterilen şekil ve surette toplantıya çağırılacağı düzenlenmiştir. **(KK Md. 45/2)**

Birçok örnek ana sözleşmede çağırmanın iadeli taahhütlü mektupla veya yazılı olarak imza karşılığında yapılacağı; ancak kooperatife yazılı olarak iletilmiş olması şartıyla ortağın GSM numarasına veya elektronik posta adresine gönderilecek ileti aracılığıyla yapılmasının mümkün olduğu belirtilmektedir.

Yine ana sözleşmelere göre çağırmanın, toplantı gününden en az otuz gün önce ve en çok iki ay içinde yapılması, toplantının gün ve saati ile yerinin ve gündem maddelerinin bildirilmesi zorunludur.¹

Diğer yandan yönetim kurulunun genel kurul toplantısından önce yapması gereken işlemlerden biri de toplantı tarihinden en az on beş gün önce bakanlık temsilcisi talebinde bulunmaktır. **(KK Md.87/1)**

Bakanlık temsilcisinin görevlerinden biri de toplantının gündeme göre yürütülmesine nezaret etmektir. **(KK Md.87/2)**

III - Genel Kurul Toplantı Gündemi

III.1. Gündem İçeriği

1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda, toplantı çağırısına ve ilana gündemin yazılmasının zorunlu olduğu belirtilmekle birlikte gündem maddelerinin içeriğine ilişkin müstakil bir hükme yer verilmemiştir. **(KK Md.46/1)**

Örnek ana sözleşmelerde ise gündem maddeleri detaylı olarak belirtilmiş; böylece bilgi edinme haklarına paralel olarak toplantıya katılacak veya katılmayacak tüm ortakların toplantıda görüşülecek konular hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktır.

Buna göre, kooperatiflerin olağan genel kurul toplantılarına ait gündemde, yönetim ve denetim kurulu raporları ile kooperatifin dış denetime tabi olması halinde dış denetim raporunun okunması ve müzakeresi, finansal tabloların okunması, müzakeresi ve tasdiki, yönetim ve denetim kurulu üyelerinin ibrası, görev süreleri sona ermiş olan yönetim ve denetim kurulu üyeleri ile varsa dış denetçinin seçilmesi, yönetim ve denetim kurulu üyelerinin ücret, huzur hakkı gibi parasal

1) <https://ticaret.gov.tr/kooperatifcilik/mevzuat/anasozlesmeler/il-mudurluklerince-kurulusu-yapilan-kooperatif-anasozlesmeleri>

haklarının belirlenmesi, gelecek yılın bütçe ve çalışma programının görüşülmesi ve karara bağlanması gibi önem arz eden hususlar yer almalıdır.²

Bununla birlikte anılan Yasa'nın muhtelif maddeleri gereğince bazı hususların gündeme alınması ayrıca zorunludur.

Bu bakımdan, örneğin genel kurul toplantılarının birleştirilerek yapılmasına ilişkin karar ile haklarında bahsi geçen Yasa'da belirtilen suçlardan dolayı kamu davası açılmış yönetim kurulu üyelerinin azli veya göreve devamının belirlenmesine yönelik kararın gündeme alınarak görüşülmesi yasal zorunluluktur. **(KK Md. 45/1, 56/3, Tebliğ³ Md.4/2)**

Dolayısıyla, genel kurul toplantılarını birleştirerek yapmak isteyen kooperatifler ile görevde bulunan yönetim kurulu üyeleri hakkında 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda yer alan seçilmeye engel suçlardan dolayı kamu davası açılmış yönetim kurulu üyelerinin göreve devam edip etmeyeceğini belirlemesi gereken kooperatifler gündem maddelerine bu hususları eklemekle mükelleftir.

III.2. Gündeme Bağlılık İlkesi ve İstisnaları

Kooperatif genel kurul toplantılarında gündemde olmayan hususlar görüşülemez. **(KK Md. 46/3)**

Kısaca *gündeme bağlılık* olarak adlandırılan bu ilkeye göre toplantı esnasında toplantı çağırısına yazılan gündem dışında bir madde müzakere edilemez.

Bununla birlikte, bazı şartların varlığı halinde toplantı öncesinde ve toplantı esnasında belirli konuların gündeme eklenmesi mümkündür. Buna göre, dört ortaktan az olmamak üzere ortakların en az onda birinin genel kurul toplantısından en az yirmi gün önce yazılı olarak bildirecekleri hususların gündeme konulması zorunludur. **(KK Md.46/2)**

Yazılı bildirim ne şekilde yapılacağı yönünde mevzuatta bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, noter kanalıyla yapılmasının talebin ispat kuvvetini artıracığı kuşkusuzdur.⁴ Nitekim anonim şirket genel kurul toplantılarında gündeme madde ilavesindeki düzenleme de bu yöndedir. **(TTK Md. 411/3)**

Gündeme bağlılık ilkesine ilişkin bir diğer istisna da toplantı esnasında gündeme madde eklenmesidir.

Düzenlemeye göre, kooperatif ortaklarının en az onda birinin gündem maddelerinin görüşülmesine geçilmeden önce yazılı olarak talep etmeleri durumunda hesap tetkik komisyonunun seçilmesi, bilanço incelemesinin ve ibranın geriye bırakılması, çıkan veya çıkarılan ortaklar hakkında karar alınması, genel kurulun yeni bir toplantıya çağırılması ve kanun, ana sözleşme ve iyi niyet esasları ile genel kurul kararlarına aykırı olduğu ileri sürülen yönetim kurulu kararlarının iptali, yönetim kurulu üyeleri ile denetçilerin azli ve yerlerine yenilerinin seçilmesi ile ilgili hususlar, genel kurula katılanların yarısından bir fazlasının kabulü ile gündeme alınabilir. **(KK Md.46/3)**

2) <https://ticaret.gov.tr/data/5d41a0d313b87639ac9e013d/2-%20Karayolu%20Y%C3%BCK%20Ta%C5%9F%C4%B1ma%20Kooperatifi%20%C3%96rnek%20Anas%C3%B6zle%C5%9Fmesi.pdf>

3) Bkz. 31/102/2017 tarih ve 30226 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan "Kooperatif Ve Üst Kuruluşlarının Olağan Genel Kurul Toplantılarının Birleştirilerek Yapılması Hakkında Tebliğ"

4) Y. 11. HD., 2000/9006 E., 2001/395 K., 23.01.2001 T



Ortaklar öngörülen bu hususlardan yalnızca birinin görüşülmesini teklif edebileceği gibi birden fazla hususun görüşülmesini de teklif edebilir.⁵ Ancak ortaklarca bu madde kapsamında yapılacak tekliflerin, mutlak surette gündem maddelerinin görüşülmesine geçilmeden önce, diğer bir ifadeyle toplantının açılış ve toplantı başkanlığının oluşturulmasına ilişkin ilk maddesinden sonra yapılması gerekir. Bu bağlamda, toplantıdan en az yirmi gün önce gündeme madde eklenmesine yönelik taleplerde herhangi bir konu sınırlaması bulunmamakta; ancak toplantı esnasında gündeme madde ilave edilmesine yönelik hakların kullanımı belirli konularla sınırlandırılmış olmaktadır. Bununla birlikte her iki halde de talep için dörtten az olmamak üzere ortak sayısının en az onda birinin müşterek hareket etmesi gerekmektedir.

Konuyla ilgili yargı kararlarına bakıldığında, toplantı esnasında gündeme madde ilavesine yönelik dava taleplerinin şayet talep edilen madde 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nda belirtilen maddeler arasında bulunmuyor ise reddedildiği⁶, gündeme bağlılık ilkesine istisna oluşturan sınırlı hallerin genişletilmesinin mümkün olmadığı, gündemde olmayan hususların görüşüldüğü genel kurul toplantılarında ilgili maddenin iptaline yönelik kararlara hükmedildiği görülmektedir. Gündemin ortaklara gereği gibi bildirilmemesi genel kurulda alınan kararların iptaline neden olabileceğinden toplantı gündeminin ortaklara zamanında ve usulüne uygun şekilde bildirilmesi önem taşımaktadır. **(KK Md.53/1/1)**

IV - Sonuç

Kooperatiflerde ortakların kooperatif faaliyetleri hakkında bilgi aldıkları en geniş zemin genel kurul toplantılarıdır. Bu toplantılarda gündemde olmayan hususlar görüşülemez. Ancak, dört ortaktan az olmamak üzere ortakların en az onda birinin genel kurul toplantısından en az yirmi gün önce yazılı olarak bildirecekleri hususların gündeme konulması zorunludur. Gündeme bağlılık ilkesine ilişkin bir diğer istisna da kooperatif ortaklarının en az onda birinin gündem maddelerinin görüşülmesine geçilmeden önce yazılı olarak talep etmeleri durumunda hesap tetkik komisyonunun seçilmesi, bilanço incelemesinin ve ibranın geriye bırakılması gibi sınırlı sayıdaki bazı hususların, genel kurula katılanların yarısından bir fazlasının kabulü ile gündeme alınabilmesidir. Gündeme madde ilavesi ortakların bireysel ve müşterek hakları arasında bulunduğundan söz konusu hakların ana sözleşme veya genel kurul kararı ile kaldırılması mümkün değildir.

Kaynakça

1-T.C. Yasalar (1163 sayılı Kooperatifler Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu <https://www.mevzuat.gov.tr/>)

2-Kooperatif ve Üst Kuruluşlarının Olağan Genel Kurul Toplantılarının Birleştirilerek Yapılması Hakkında Tebliğ (31/10/2017 tarih ve 30226 sayılı Resmi Gazete)

3-www.ticaret.gov.tr

4-<https://karararama.yargitay.gov.tr>

5-<https://acikerisim.kku.edu.tr/>

5) <https://acikerisim.kku.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12587/14362/632311.pdf?sequence=1&isAllo wed=y>

6) Y.23.HD., 2016/169 E., 2017/97 K., Ocak 2017 T.

7) Y.23.HD., 2011/1469 E., 2011/721 K., 03/10/2011 T.

8) Y.23.HD., 2013/7803 E., 2014/556 K., 30/01/2014 T.

ENFLASYON MUHASEBESİ VE KOOPERATİFLER

Nevzat AYPEK*

Mali tabloların uzun yıllar süren yüksek enflasyonun etkisinden arındırılması ve böylece vergileme üzerindeki enflasyondan kaynaklanan olumsuzlukların giderilmesini teminen, 17/12/2003 tarihli ve 5024 sayılı Vergi Usul Kanunu, Gelir Vergisi Kanunu ve Kurumlar Vergisi Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile; 4/1/1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesinin değiştirilerek yeniden düzenlenmesi ve aynı Kanuna geçici 25 inci maddenin eklenmesiyle enflasyon düzeltmesi müessesesi/uygulaması 30/12/2003 tarihinden itibaren Türk vergi sistemindeki yerini almıştır.

213 sayılı Kanunun mükerrer 298 inci maddesinin (A) fıkrası uyarınca enflasyon düzeltmesi, aynı fıkranın (9) numaralı bendinde belirtilenler hariç, kapsam dâhilindeki mükelleflerden hesap dönemi takvim yılı olanlar tarafından en son 2004 takvim yılı itibarıyla yapılmıştır. Müteakip takvim yıllarında ise 2020 takvim yılına kadar gerekli koşulların oluşmaması nedeniyle, 2021 ve 2022 takvim yıllarında da aynı Kanunun geçici 33 üncü maddesiyle enflasyon düzeltmesi 2023 takvim yılı sonuna kadar ertelendiğinden, 2005 ila 2022 takvim yıllarında (18 yıl) enflasyon düzeltmesi yapılmamıştır. 2023 takvim yılı (kendilerine özel hesap dönemi tayin edilenlerde 2024 yılında biten özel hesap dönemi) sonu itibarıyla ise, 213 sayılı Kanunun geçici 33 üncü maddesi gereğince, 2023 hesap dönemine ilişkin mali tabloların mezkûr madde ve aynı Kanunun mükerrer 298 inci maddesinin (A) fıkrası hükümleri çerçevesinde enflasyon düzeltmesine tabi tutulması gerekmektedir. Anılan fıkra hükmüne göre;

Mükellefler fiyat endeksindeki artışın, içinde bulunulan dönem dâhil son üç hesap döneminde %100'den ve içinde bulunulan hesap döneminde %10'dan fazla olması halinde mali tablolarını enflasyon düzeltmesine tabi tutacaklardır. Cumhurbaşkanınca bu oranların değiştirilmesi halinde yeni oranlar dikkate alınacaktır. Enflasyon düzeltmesine başlanılan bir hesap döneminden sonra, söz konusu şartlardan sadece birinin gerçekleşmemesi halinde de enflasyon düzeltmesi yapma yükümlülüğü devam edecektir. Enflasyon düzeltmesi, her iki şartın aynı anda birlikte gerçekleşmemesi halinde ise sona erecektir. Diğer bir ifade ile enflasyon düzeltmesi yapılan bir hesap döneminden sonra **Yİ-ÜFE**'deki artışın; içinde bulunulan dönem dâhil son üç hesap döneminde %100'den ve içinde bulunulan hesap döneminde %10'dan az olması halinde enflasyon düzeltmesi sona erecektir.

* Prof. Dr. AHBVÜ İİBF Öğretim Üyesi



Bu bağlamda, enflasyon düzeltilmesine tabi tutulacak mali tabloların ve 213 sayılı Kanunun mükerrer 298 inci maddesinin (A) fıkrası ile geçici 33 üncü maddesine göre yapılacak düzeltme işlemlerinin usul ve esaslarının belirlenmesi *amacı ile Resmî Gazete Tarihi: 30.12.2023 Resmî Gazete Sayısı: 32415 (2.Mükerrer)'de Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 555)* yayımlanmıştır.

Enflasyon muhasebesinden kasıt mali tabloların enflasyon düzeltilmesine tabi tutulması olup, enflasyon düzeltilmesi yapmak zorunda olan mükelleflerce, dipnotları ve ekleri ile birlikte temel mali tabloları oluşturan bilanço ve gelir tablosundan; **bilançonun enflasyon düzeltilmesine tabi tutulması gerekmektedir.** Satışların maliyeti tablosu, fon akım tabloları, nakit akım tablosu, kâr dağıtım tablosu, öz kaynaklar değişim tablosundan oluşan ek mali tabloların enflasyon düzeltilmesine tabi tutulması gerekmektedir.

Enflasyon düzeltilmesi, kollektif, adî komandit ve adî şirketler dâhil kazançlarını bilanço esasına göre tespit eden gelir veya kurumlar vergisi mükellefleri tarafından yapılır. Bilanço esasına göre defter tutan kollektif, adî komandit ve adî şirketlerde enflasyon düzeltilmesi bu şirketlerin bilançoları nezdinde yapılır. Kurumlar vergisi mükellefi olan iş ortaklıklarının da bilançoları enflasyon düzeltilmesine tabi tutulur. Kazançlarını işletme hesabı esasına (zirai işletme hesabı dâhil) göre tespit eden mükellefler ile serbest meslek kazanç defteri tutan serbest meslek erbabı mükellefler enflasyon düzeltilmesi yapamazlar.

Bilanço esasına göre defter tutan şirketler; bilançonun enflasyon etkisinden arındırılmasını teminen **31.12.2023 tarihi itibarıyla (özel hesap dönemi hariç) düzenleyecekleri bilançoda görünen parasal olmayan kıymetleri (parasal olmayan varlıklar ve parasal olmayan kaynaklar) enflasyon düzeltilmesine tabi tutacaklardır.** Parasal kıymetler (parasal varlıklar ve parasal kaynaklar) enflasyon düzeltilmesine tabi tutulmaz.

2023 hesap dönemi sonuna ait bilançonun düzeltilmesi işlemi, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından Türkiye geneli için hesaplanan ve aylar itibarıyla açıklanan yurt içi üretici fiyat endeksi (Yİ-ÜFE) değerleri göz önünde bulundurularak belirlenecek olan düzeltme katsayıları kullanılarak yapılacaktır.

Düzeltilme Katsayısı = Mali Tablonun Ait Olduğu Aya Ait Yİ-ÜFE /Düzeltilmeye Tabi Aya Ait Yİ-ÜFE

Enflasyon düzeltilmesi yapılan geçici vergi dönemleri ve hesap dönemlerine ilişkin düzeltme işlemleri, tabi olunan vergi türü dikkate alınarak, söz konusu dönemlere ait geçici vergi/gelir/kurumlar vergisi beyannamelerinin verilme tarihine kadar yapılır, düzeltmenin yapıldığı tarih itibarıyla 2023 yılı yasal defterlerine kaydedilir.

Enflasyon düzeltilmesi yapmak zorunda olan mükelleflerin düzeltme işlemini yapmamaları hali, kanunun enflasyon düzeltilmesine ilişkin hükümleri esas itibarıyla değerlendirilerek hükümleri olduğundan, değerlendirilmesinin usulüne göre yapılmaması hükmünde olup cezai müeyyide de aynı yönde uygulanır.

Özetlenene tebliğ içeriği doğrultusunda; enflasyon düzeltilmesi karşısında kooperatiflerin durumu aşağıdaki gibi açıklanabilir ve değerlendirilebilir.

Öncelikle kooperatifler ifadesini kooperatif işletmeler olarak kabul ederek başlamak gerekir. Çünkü;

Özel sektör ve kamu sektörünün yanında üçüncü sektör olarak kabul edilen ve bizatihi bir tıpkı şirketler gibi bir birleşme olan kooperatifler de örgütlenme şekilleri ile bir nevi birleşme gerçekleştirmektedirler. Bu örgütlenme; kooperatifler birliği, kooperatifler merkez birliği, kooperatifler milli birliği ve milli kooperatifler birliği şeklindeki bir hiyerarşik yapı içinde olmaktadır. Dolayısıyla, hem birim kooperatifler hem de kooperatif birlikleri birer kooperatif işletmedir. Keza,

birim kooperatiften başlayan bu örgütlenme piramit şeklinde dikey bir örgütlenmedir. Kooperatifler birer ekonomik birim olduklarına göre, kooperatifler birliği ve kooperatifler merkez birliği yatay birleşme, kooperatifler milli birliği dikey veya türdeş birleşme ve milli kooperatifler birliği ayrı birleşme olarak şeklen kabul edilebilir.

Hal böyle olmakla birlikte, üçüncü sektör kooperatif işletmelerin özel sektör işletmelerinden farklılıkları gösterdiği tezi ile sürülebilir. Bu nedenle, kooperatiflerin anılan tebliğ kapsamında enflasyon düzeltilmesi karşısındaki durumlarını değerlendirebilmek için; ekonomik olmasının yanı sıra aynı zamanda sosyal bir kurum olup dolayısıyla önemli unsurlarından birisi de sosyal amaç olan ve yüksek karı kaldırma amacı güden bir birleşme olarak sosyo-ekonomik kurumlar olarak da nitelendirilen üçüncü sektör kooperatif işletmelerin özellikle ekonomik boyutlarının özel sektör işletmeleri (sermaye şirketleri) ile karşılaştırılmalı olarak ortaya konması gerekmektedir. Şöyle ki;

Şirketlerde kar maksimizasyonu, kooperatiflerde fiyat minimizasyonu; şirket ortaklarına kar payı dağıtımı, kooperatif ortaklarından kooperatifle alış -veriş yapanlara risturn dağıtımı; şirketlerde sermaye payına göre kar payı, kooperatiflerde alış -veriş oranına göre risturn; şirket hisse senetleri borsada işlem görür, kooperatif ortaklık senetleri ancak kooperatife ve kooperatifin rızası ile başkasına satılabilir; şirket ortaklığında sınırsız hisse, kooperatiflerde sınırlı ortaklık; şirket yönetimine sermaye hakim olup, sermaye birinci planda ortak ikinci planda, kooperatiflerde ortaklık payı ne olursa olsun her ortak bir paya sahip olup ortak birinci planda; şirketlerde sosyal amaç çok tali bir amaç, kooperatiflerde kuruluşun önemli unsurlarından olarak sayılabilir.

Kooperatif işletmeler, özellikleri ve sermaye şirketlerinden farkları açısından değerlendirildiğinde, özel sektörden farklı ayrı bir sektör olduğu görülmekle birlikte; bu tespit kooperatif işletmelerin ekonomik bir birim olduğu gerçeğini değiştirmiyor. Çünkü, kooperatif işletme birinci sırada gelen sosyal amacını ancak ekonomik güç ile desteklediği takdirde yerine getirebilecektir.

Sonuç olarak kooperatifler birer işletmedir; kooperatif işletmedir, kooperatif şirkettir.

Kooperatiflerin vergilendirilmesini düzenleyen mevzuat; kooperatifleri sermaye şirketi olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla temel kural kooperatifler kurumlar vergisine tabidir ve bilanço esasına göre defter tutmak zorundadırlar. Ancak;

5520 Sayılı Kurumlar Vergisi Kanununa göre, kooperatiflerin elde etmiş oldukları kazançlar kurumlar vergisine tabidir. Ancak, aynı kanunun 4. maddesi uyarınca bazı şartlar dahilinde kooperatifler kurumlar vergisinden muaf tutulmuştur. Buna göre;

“Tüketim ve taşımacılık kooperatifleri hariç olmak üzere, ana sözleşmelerinde sermaye üzerinden kazanç dağıtılmaması, yönetim kurulu başkan ve üyelerine kazanç üzerinden pay verilmemesi, yedek akçelerin ortaklara dağıtılmaması ve sadece ortaklarla iş görülmesine ilişkin hükümler bulunup, bu hükümlere fiilen uyan kooperatifler ile bu kayıt ve şartlara ek olarak kuruluşundan inşaatın bitim tarihine kadar yönetim ve denetim kurullarında, söz konusu inşaat işlerini kısmen veya tamamen üstlenen gerçek kişilerle tüzel kişi temsilcilerine veya Kanunun 13 üncü maddesine göre bunlarla ilişkili olduğu kabul edilen kişilere veya yukarıda sayılanlarla işçi ve işveren ilişkisi içinde bulunanlara yer vermeyen ve yapı ruhsatı ile arsa tapusu kooperatif tüzel kişiliği adına tescil edilmiş olan yapı kooperatifleri. ,

(Kooperatiflerin ortakları dışındaki kişilerle yaptıkları işlemler ile kooperatif ana sözleşmesinde yer almayan konularda ortakları ile yaptıkları işlemler “ortak dışı” işlemlerdir. Kooperatiflerin faaliyetin icrasına tahsis ettikleri ve ekonomik ömrünü tamamlamış olan demirbaş, makine, teçhizat, taşıt ve benzeri amortismanına tabi iktisadi kıymetleri elden çıkarmaları ile yapı kooperatiflerinin kendilerine ait arsalarını kat



karşılığı vererek her bir hisse için bir işyeri veya konut elde etmeleri ortak dışı işlem sayılmaz. Kooperatiflerin ortak dışı işlemleri nedeniyle kooperatif tüzel kişiliğine bağlı ayrı bir iktisadi işletme oluşmuş kabul edilir. Kooperatiflerin, iktisadi işletmelerinden ve tam mükellefiyete tabi başka bir kurumun sermayesine katılımlarından kazanç elde etmelerinin ve bu kazançların daha sonra ortaklara dağıtılmasının muafiyete etkisi yoktur. Ortak dışı işlemlerden elde edilen kazançların vergilendirilmesine ilişkin usul ve esaslar Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenir.)”

şeklinde muafiyet şartları belirlenmiş olup, kooperatiflerin (tüketim ve taşımacılık kooperatifleri hariç) kurumlar vergisi muafiyetinden yararlanabilmesi için ana sözleşmelerinde; sermaye üzerinden kazanç dağıtılmamasına, yönetim kurulu başkan ve üyelerine kazanç üzerinden pay verilmemesine, yedek akçelerinin ortaklara dağıtılmamasına ve sadece ortaklarla iş görülmesine dair hükümlerin bulunması ve bu kayıt ve şartlara da fiilen uyulması gerekmektedir.

Ortak dışı işlemlere ilişkin 1 seri no.lu Kurumlar Vergisi Genel Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair 14 seri no.lu Kurumlar Vergisi Tebliği ile;

“Kooperatiflerin, 01/01/2018 tarihinden itibaren gerçekleştirecekleri ortak dışı işlemler nedeniyle muafiyetleri etkilenmeyecek; ancak bu işlemlerden elde edilen kazançlar kooperatif tüzel kişiliğine bağlı ayrı bir iktisadi işletme nezdinde kurumlar vergisine tabi tutulacaktır. Dolayısıyla, muafiyete ilişkin diğer şartları taşıyan kooperatiflerin ortak dışı işlemlerinden elde edilen kazançları kooperatif tüzel kişiliğine bağlı ayrı bir iktisadi işletme nezdinde kurumlar vergisine tabi tutulacak, ortak içi işlemlerinden elde edilen kazançlarının kurumlar vergisine tabi tutulması söz konusu olmayacaktır. Ortak dışı işlemlerle ilgili olarak kooperatif tüzel kişiliğine bağlı olduğu kabul edilen iktisadi işletme adına kurumlar vergisi mükellefiyeti tesis edilecektir.” Açıklaması getirilmiştir.

Sonuç: Kooperatifler, kooperatif işletme ve kooperatif şirket hatta sermaye şirketi olarak bir işletme olarak tanımlanmasına karşın; kooperatif, kurumlar vergisi mükellefi ise enflasyon düzeltmesi yapacak, kurumlar vergisi mükellefi değil iseler enflasyon düzeltmesi yapmayacaktır. Kooperatif, kurumlar vergisi mükellefi değil ancak iktisadi işletmesi var ise; iktisadi işletmesi enflasyon düzeltmesi yapacaktır.

HİZMETKAR LİDERLİK

Savaş **ERMAN***
Enver **AYDOĞAN****

Giriş

Günümüz iş dünyasında her şeyde olduğu gibi liderlik anlayışında da önemli değişiklikler yaşanıyor. Lider ve astları arasındaki insan ilişkileri, organizasyonun hedeflerine ulaşmak için en gerekli komutlar haline geldi ve örgütlerin organizasyonel yapısını geliştirmeye daha fazla ihtiyaç duyması nedeniyle rutin iletişimden daha güçlü hale gelmiştir.

Bu değişimin sonucunda kişinin kendi çıkarlarına hizmet eden ve peşinde koşan bir liderlik yaklaşımı yerine, takipçilerine rehberlik eden, onlarla birlikte hareket eden, hizmeti yaşam biçimi haline getiren yeni bir liderlik modeli ortaya çıkmıştır. Bu yeni modele “**hizmetkar liderlik**” adı verilmektedir. Uluslararası literatürde hizmetkar liderliğin çeşitli bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisine odaklanan çalışmalar vardır.

Lider, çalışanların kendilerini kuruma ait hissetmesini sağlayıp daha çok katkıda bulunmalarını ve inisiyatif almalarını etkileyebilmektedir. Liderin kendini geliştirmek için çaba ve tevazu göstermesi olumlu bir kurumsal bağlılık oluşturmada etkilidir. Ayrıca güçlendirmenin önemi, “**insan**” unsurunun artan önemi nedeniyle iş dünyasının gelişmesiyle örtüşmektedir. Çünkü müşteriler kişiselleştirme ve özelleştirme gibi konulara daha çok önem vermektedir.

Liderlik Kavramı

İnsanlar doğası gereği gruplar halinde yaşayan sosyal varlıklardır. Hayatta kalmak, istek ve ihtiyaçlarını karşılamak ve kişisel hedeflere ulaşmak için bir grup içinde hareket etme zorunluluğunu hisseder. Ancak insanları belirli hedeflere çekmek ve bu hedeflere ulaşmak, tüm sıradan insanların sahip olmadığı belirli becerileri gerektirir. İnsanları hedeflerine yönlendirme, harekete geçirme ve yönlendirme becerisine sahip liderlere ihtiyacımız bulunmaktadır.

* *Yüksek Lisans Öğrencisi*

** *Prof. Dr., AHBVÜ Öğretim Üyesi*



Bir insan başka insanları nasıl etkileyebilir?

Neden insanlar lider olarak belirledikleri kişi tarafından etkilenir?

Bu etkilenme olayında hangi mekanizmalar söz konusu olmaktadır?

Liderlikle ilgili teori ve yaklaşımlar bu sorulara cevap bulma arayışı içindedir.

Liderlik, "bir grubu ya da organizasyonu yönlendirme, motive etme, etkileme ve organize etme sürecidir". Liderler, kişilerin ya da toplulukların belirli bir hedefe ulaşmasını sağlamak için rehberlik ya da yol göstericilik yapan kişilerdir.

Liderlik özellikleri arasında işbirliği becerisi, yargılama gücü, iletişim becerisi, akıl yürütme, ısrarlı olma, örnek olma, hoşgörü, genel kültür, motive edebilme ve daha birçok özellik yer alır. Liderlik, örgüt iklimi ve kültürü içerisinde önemli bir özelliktir. Lider olunur mu, doğulur mu? Bu konuda farklı görüşler bulunmaktadır.

Liderlik, "belirli durum ve koşullara göre hedeflere ulaşmak için başkalarının eylem ve eylemlerini etkileme sanatıdır". Başka bir deyişle, bir şeyi başkalarına kabul ettirmek suretiyle yaptırabilme gücüne sahip kişi olan lider ve izleyicileri arasında belirli koşullarda kendini gösteren ve etkileşim şeklinde ifade edilen karşılıklı ilişkiler bütünüdür.

Büyük liderler, kuruluşları için ortak bir vizyon oluşturur, bu vizyonu takipçilerine açıklar ve vizyona ulaşmaya yönelik bir yol oluşturarak organizasyona rehberlik eder.

Hizmetkar Liderlik

Son yıllarda dünyada meydana gelen çeşitli değişimler ülkelerin ekonomik toplumsal, siyasi ve kültürel öğelerinde büyük değişimler yaratmıştır. Bilgisayar teknolojilerinde, iletişimde ulaşım olanaklarında meydana gelen gelişmelerin yanı sıra, modern yönetim anlayışları da hızlı bir biçimde değişip dönüşmektedir.

Gerek kamu örgütlerinde ve gerekse özel işletmelerde, küreselleşmenin de etkisiyle yeni örgüt yapıları ve yeni yönetsel yaklaşımlar gündeme gelmektedir. Örneğin eskinin geleneksel yönetim anlayışları yerine toplam kalite yönetimi ve eskinin bürokratik ve hantal örgütlerinin yerini daha esnek, yalın ve küçük örgütler almaktadır.

Tüm bu gelişme ve değişimler liderlik tanımını da değiştirmekte, eskinin katı, otoriter ve disiplinli liderlik tarzları, yerini hizmetkar liderlik, koçluk gibi daha demokratik, insancıl ve yumuşak liderlik anlayışlarına bırakmaktadır.

Hizmetkar liderlik kavramının ilk kez Robert Greenleaf'in 1971 tarihli makalesinde (*The Servant as Leader*) tartışıldığı bilinmektedir. Atlanta'da Greenleaf Hizmetkar Liderlik Merkezi'ni kurdu.

Hizmetkar liderlik, liderliğin bir yaklaşımıdır. Hizmetkar lider, "kendini başkalarına hizmet etmeye adanmış, onların ihtiyaçlarını, gelişmelerini ve başarılarını önemseyen, gücünü ve otoritesini paylaşan, etik ve önemseyici davranan, çalışanlarını dinleyen, destekleyen ve güçlendirendir".

Hizmetkar liderlik, çalışanın çıkarlarını ilk sıraya koyan, takipçi geliştirmeye odaklanan lider davranışlarına odaklanan ve lideri yüceltmeye vurgu yapan liderlik anlayışı ve uygulamasıdır.

Hizmetkar liderlik, hem lider hem de takipçiler için pek çok fayda sağlar. Hizmetkar liderlik, çalışanların motivasyonunu, bağlılığını, iş tatminini, performansını, yaratıcılığını ve işbirliğini artırır.

Hizmetkar liderlik, aynı zamanda, müşteri memnuniyetini, kurumsal itibarı, sosyal sorumluluğu ve kurum kültürünü de geliştirir.

Hizmetkâr liderin amacı, çalışanların daha akıllı, sorumluluklarını kabul etmeye daha istekli olmalarına yardımcı olmak ve onları tam potansiyellerini gerçekleştirmeleri için motive etmektir.

Hizmetkar Liderliğin Özellikleri

Hizmetkar liderlik, başkalarına hizmet etmeyi ve onların gelişimini desteklemeyi amaçlayan bir liderlik yaklaşımıdır. Hizmetkar liderler, takipçilerinin ihtiyaçlarını, beklentilerini ve potansiyellerini anlamak için dinlemeye, empati kurmaya ve ilgi göstermeye önem verirler. Hizmetkar liderlerin bazı karakteristik özellikleri şunlardır.

Hizmetkar liderin on özelliği bulunmaktadır. Bular; dinleme, empati, farkındalık, iyileştirme, ikna, kavramsallaştırma, öngörü, hizmet etme (**kahyalık**), insanların gelişimine katılım ve topluluk oluşturmak olarak sıralanmaktadır.

Dinleme: İletişimin önemini vurgulama ve grubun isteklerini belirlemeye çalışma,

Empati: Diğerlerini anlamaya çalışma ve kendini onların yerine koymaya çalışma,

Farkındalık: Liderin hem kendisinde, hem de organizasyonda mevcut sorunların farkında olması,

İyileşme: Kendini ve diğerlerini geliştirme potansiyelinin olması,

İkna etme: Karar alırken diğerlerini zorlama yerine ikna etmesi,

Kavramsallaştırma: Bulunduğu günün ötesini düşünme ve yeteneklerini büyük hayallerle pekiştirme,

İleri görüşlülük/Öngörü: İçinde bulunulan durumun getiri ve götürülerini önceden sezme yeteneği,

Hizmet etme/Kahyalık: Başkalarının çıkarlarını kendininkilerden önce tutma ve herkesin iyiliğini düşünme,

İnsanların gelişimine bağlılık: Kendi ve diğerlerinin kişisel, mesleki ve ruhsal gelişimlerinden sorumluluk duyması,

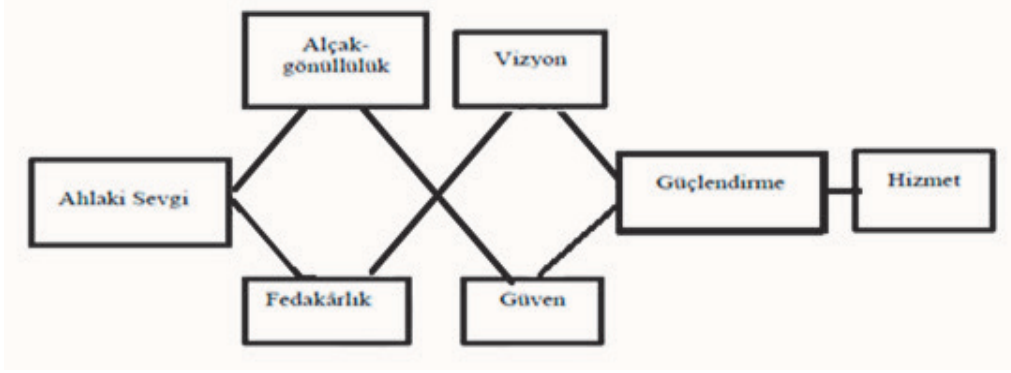
Topluluk oluşturabilme: Toplulukların, kişinin hayatındaki önemini vurgulama.

Hizmetkar Liderliğin Boyutları

“Hizmetkar Liderlik”, fazilete (**virtue**) bağlıdır ve liderlerdeki hizmet odaklılığının merkezinde bulunan ruhani değerlerin tümü anlamına gelen Fazilet Teorisi ile benzer bir yapı içerisindedir ve Aristotle'nin etiğine dayanır.

Hizmetkâr liderlik; sevgiyi kanıtama, alçakgönüllü hareket etme, fedakâr olma, takipçiler için vizyoner olma, dürüst olma, takipçilerine güçlendirme ve hizmet etme boyutlarıyla ele alınmıştır. Şekil 1’de Hizmetkâr Liderlik Modeli gösterilmekte ve boyutları verilmektedir.





Şekil 1. Hizmetkâr liderlik modeli

Sonuç

Hizmetkar liderlik anlayışı ile örgütsel amaçlara ulaşmak için önemli katkılar sağlamaktadır. Hizmetkar liderlik ile örgütsel bağlılık arasında da yakın ilişki bulunmaktadır. Bunun yanı sıra bir takım yönetim tarzları da bu bağlılığın oluşmasında büyük etkene sahiptir.

Çalışanların örgüte olan bağlılıklarını örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini etkileyen ve idamesinde önemli etkiye sahip olan liderlik tarzlarından bir tanesi de hizmetkâr liderliktir.

Örgütsel başarı için her kurumunun yönetim kademesinin hizmetkar liderlik alt başlığını yeniden ele alması gerekmekte olup özellikle güçlendirme, cesaret, tevazu, affetme, hesap verebilirlik ve sorumlu yöneticilik gibi davranış kalıpları önemli olup yol göstericidir.

Hizmetkar liderlerin, örgüt çalışanlarının bireysel ilgi alanlarına gösterdikleri samimi ilgi ve onların isteklerini gerçekleştirme çabası olumlu davranışlar yardımıyla yönetici-çalışan arasında güven ortamını oluşturmaktadır. Sonuçta örgütsel başarının ortaya çıkması örgütte birlikteliğin bir sonucu olmaktadır.

SAĞLIK KURUMLARINDA LİDERLİK

Yeter DEMİR
USLU*

Giriş

Sağlık hizmetleri, toplumun refah düzeyini ve insanların yaşam kalitesini artırma da etkin rol oynamaktadır. Ancak sağlık hizmetlerinin karmaşıklığı ve değişen rekabet koşulları düşünüldüğünde sağlık kurumlarının rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri ve varlığını sürdürebilmelerinde güçlü liderlere ihtiyaç vardır. Son yıllarda teknolojik gelişmeler, artan rekabet ortamı ve küreselleşmenin etkisi ile bu kavramın önemi daha da artırmıştır.

Sağlık hizmetlerinde etkili liderlik kurum başarısı ve hasta güvenliği için kritik rol oynamaktadır. Bu sebeple etkili liderlik becerilerinin gelişmesi ve sürekli öğrenme çabası önem arz etmektedir. Sağlık sektörü ekip çalışmasının yatkın olduğu bir sektördür.

Ekipleri uygun tasarlamak, hizmet kalitesi ve hasta memnuniyetini arttırmak, çalışan performansını ve motivasyonunu sağlamak için tüm bu süreçleri etkin yönetecek liderlere ihtiyaç vardır.

Sağlık Kurumlarında Liderlik

Liderlik otorite gerektiren bir ilişkiyi değil izleyicilerin liderleri ile karşılıklı iletişimini içermektedir. Burada izleyicileri etkileyerek, onları yönlendirme süreci olarak ifade etmek de mümkündür. Bu kavram ile ilgili birden fazla tanım karşımıza çıkmaktadır.

Bunlardan bazıları; Northouse (2021) liderliği ortak bir hedef kapsamında bir grup kişinin etkilendiği süreç olarak tanımlarken, Budak (2020) çalışmasında bir kişinin belirlenen ortak amaçlar doğrultusunda bir grup insanı etkilemeye başardığı süreç, Şantaş vd., (2018) ise liderliği belirli bir amaca yönelik olarak ortaya çıktığını ve sürekli devam eden bir süreç olarak tanımlamaktadır. Liderlik kavramı ile ilgili üç kuramdan söz edilmektedir.

Özellikler kuramı, doğuştan var olan yetenekleri ile küçük yaşlarda edindiği üstün zekâ, düşüncelerini etkili bir şekilde aktarma, analiz ve sentez becerisi gibi özelliklerin etkili olduğuna dayanmaktadır.

* Prof. Dr., İstanbul Medipol Üniversitesi Öğretim Üyesi



Davranışsal liderlik kuramı, doğuştan gelen yeteneklerin değil, liderin ortaya koyduğu davranış şeklinin, liderliğin gelişimi açısından etkili olduğunu savunmaktadır. Durumsal liderlik kuramı ise içinde bulunulan duruma göre farklı tarzda liderlik türlerinin uygulanması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Günümüzde var olan bazı liderlik türleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

Demokratik Liderlik: Amaç ve hedeflerin belirlenmesinde izleyicilerin aktif olarak rol aldığı liderlik türüdür. Örgütün amaçları doğrultusunda çalışanların fikirlerini açıkça dile getirebilmeleri çalışanların motivasyonunu da doğrudan etkilemektedir. Demokratik liderler, yetkilerini başkaları ile paylaşma eğilimindedir (*Üzüm ve Uçkun, 2019*).

Karizmatik Liderlik: Karizmatik liderler kriz ya da kaos dönemlerinde kurtarıcı misyonu ve olağanüstü kişisel özelliklere sahip liderlerdir. Bu sebeple izleyicilerin gözünde bu liderler kahraman olarak değerlendirilmektedir. Karizmatik liderler izleyicilere rehberlik ederek farkındalıklarını arttırmaya yardımcı olmaktadır. Karizmatik liderlerin kişiye verdikleri değer ile örgütlerde performansı ve motivasyonu yüksek, lider ile uyumlu izleyiciler oluşmaktadır (*Şantaş vd., 2018*).

Dönüşümcü Liderlik: Değişen çevre ve koşullara uyum sağlayabilen liderleri ifade etmektedir. Bu nedenle değişimi yönetebilmesi ve yeni koşullara ayak uydurabilmesi beklenmektedir. İzleyicilerin risk almalarında, düşüncelerinde ve bilgilerini gözden geçirmelerinde destek olmaktadır. Çevresel koşullarda var olan tehdit ve fırsatları değerlendirerek rekabet üstünlüğü sağlamayı hedefleyen bu liderlik türü geleceğe yönelik vizyon oluşturulmasında da etkin rol oynamaktadır. Dönüşümcü liderler yetenek ve becerilerinin farkında olan, özgüvenli ve disiplinli bireylerdir (*Kılıç vd., 2014*).

Etkileşimci Liderlik: Liderin izleyicilerinden neler beklediğini açık bir şekilde bilgilendirmesi ve bu doğrultuda istenilen performans düzeyine ulaştıklarında ne gibi ödüllerle karşılaşacaklarını açık bir şekilde açıkladığı liderlik tarzıdır (*Şantaş vd., 2018*).

İzleyici ve lider arasındaki ilişki, her iki tarafında karşılıklı alışverişine dayanmaktadır.

Tam Serbesti Tanıyan Liderlik: Tam serbesti tanıyan liderlik türünde liderler var olan yetkilerini tam anlamıyla kullanmadan yetkiyi çalışanlarına devretmektedir. Bu liderler, belirlenen örgüt amaçlarına ulaşılmasında sorumluluk almamaktadır (*Kılıç vd., 2014*).

Çalışanlar oluşabilecek sorunlarla kendileri baş ederek çözüme ulaşırlar. Liderlerin görevi kaynak sağlamak ve danışıldığında fikir beyan etmektir. Ancak önerilen fikirlere uymak zorunlu değildir. Sorumluluk burada çalışanlara aittir (*Uslu, 2011*).

Stratejik Liderlik: Stratejik lider, hızlı değişen rekabet ortamında geleceği tahmin ederek değişime karar vermek ve tüm çalışanları bu değişime inandırarak harekete geçiren liderlerdir. Örgüt stratejilerin belirlenmesi, uygulanması ve sonuçların değerlendirilmesinden sorumludur. Paydaşlarla iletişim kuran, çevresini takip eden ve değişime karşı uyum sağlayan özellikleriyle daha çok üst yönetime odaklanmaktadır (*Şantaş vd., 2018*).

Katılımcı Liderlik: Liderin karar vermeden önce çalışanların fikirlerini alarak onları karar verme sürecine kattığı liderlik yaklaşımıdır. Kriz ve kaos dönemleri dışında örgüt amaçları grubun kararına göre yönlendirilir. Liderler yetkilerini izleyicileri ile paylaşmaktadır. Böylece çalışanların daha verimli olacağı düşünülmektedir (*Okumuş, 2017*).

Yaratıcı Liderlik: Örgütü ve izleyicileri yönetme sürecinde yaratıcılığı ve yenilikçiliği ön planda tutan liderlik yaklaşımıdır. Yaratıcı liderler öz farkındalık, risk analizi, yaratıcılık, iş birliği, çeviklik ve disiplinli çalışma gibi özelliklere sahiptir. Yaratıcı liderlik var olan belirsizliklerle başa çıkma, değişime kolay uyum sağlama, sıra dışı çözümler üretme ve oluşabilecek tehditleri bir bütün olarak analiz etme noktasında etkilidir (*Keskin ve Gündüz, 2019*).

Paternalist (Babacan) Liderlik: İzleyicilerle birebir ilişki kurarak samimi bir aile ortamı yaratan, sadece iş yaşamı değil iş dışındaki yaşamlarıyla ilgilenen, otoritesine saygı duyulmasını isteyen ve performanstan önce sadakat bekleyen liderlik yaklaşımıdır (**Gerçek, 2018**).

Vizyoner Liderlik: Vizyoner liderlik, örgüt içerisinde güven veren bir vizyon oluşturarak bu vizyonu çalışanlara aktarabilme becerisidir. Bu liderler, örgütün gelecekte oluşabilecek belirsizliklerini azaltmak için çaba gösteren kişilerdir. Vizyoner liderler, düşünceleri ile çalışanları kolaylıkla etkileyebilmektedir (**Üzüm ve Uçkun, 2019**).

Sağlık hizmetlerinde liderlik, bireylerin faydası için izleyicileri etkileyebilme becerisi olarak tanımlanabilir. Sağlık hizmetlerinin karmaşık yapıya sahip olması, yaşanan teknolojik gelişmeler ve değişimler sektörde liderlik kavramının önemini arttırmıştır.

Günümüzde daha önce karşılaşmadığımız hastalık türleri ile karşılaşmaktayız. Bu durum beraberinde yeni zorlukları da getirmektedir. Nüfusun giderek yaşlanması ve kronik hastalıkların artışı sağlık kurumlarında bulunan liderlerin bu konulara yaklaşımı önem arz etmektedir.

Günümüzde hem teknolojik gelişmeler yaşanmakta hem de sağlık hizmetlerinden beklentilerde artış gözlemlenmektedir. Liderlerin bu hızlı değişime uyum sağlayabilmeleri ve beklentileri karşılayabilecek bir yol izlemeleri sağlık kurumları açısından kritik rol oynamaktadır (**Şantaş vd., 2018**).

Sağlık sektörü, liderlerin kişilik özelliklerini gerçekleştirebilmeleri açısından uygun bir sektördür. Hizmet sunumu sırasında yaşanan sorunlar karşısında etkin bir lider bu sorunların üstesinden gelebilmeli ve uygun çözümler geliştirebilmelidir, bunları yaparken zaman yönetimini de iyi bilmelidir. Liderlik aynı zamanda kurum içi çalışanın gelişimine önem veren ve teknolojiyi takip eden bir vizyon izlemektir. Her zaman gelişime açık olmalıdır.

Çalışanları ile uygun iletişim de bulunabilmeli ve onların sorunlarına da çözümler üretebilmelidir. Sağlık sektöründe liderlerden beklenen birtakım özelliklerin sadece günümüze değil aynı zamanda geleceğe de odaklanmış olması önem arz etmektedir. Gelecekte sağlık sektöründe liderlerin sahip olması beklenen bazı özellikler bulunmaktadır. Bu özellikler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (**Gün ve Aslan, 2018**):

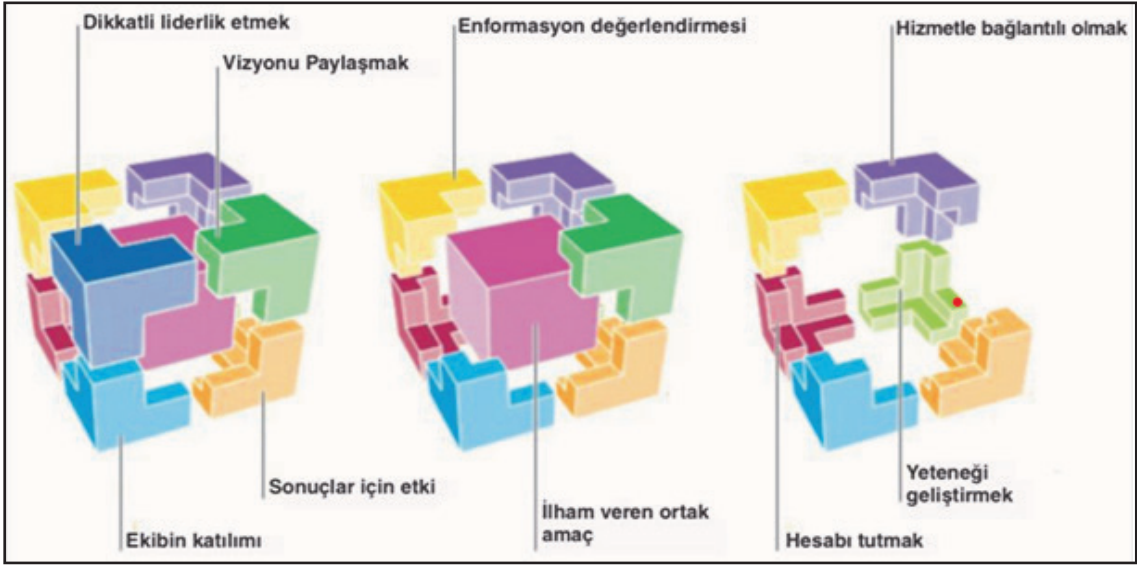
- Oluşabilecek sağlık pazarını anlayarak yorumlayabilmek,
- Sağlık hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilere hizmet edebilmek için özverili olmak,
- Örgütleri için sürekli değişim anlayışıyla çalışmak,
- Motivasyon ve esin kaynağı olmak,
- Yüksek kalite standartlarında örgüt yönetebilme yeteneğine sahip olmak.

Liderler sahip oldukları vizyonu başkalarına aktarmalı ve bu vizyonu gerçekleştirmek için stratejiler geliştirmelidir. Lider, mevcut kaynakları etkin kullanmalı ve en iyi sonuçları elde etmelidir. Sağlık ve liderlik kavramlarıyla ilgili İngiltere’de Ulusal Sağlık Hizmetleri Liderlik Akademisi bir model önerisi sunmuştur. Bu model ile sağlık hizmetlerinde çalışanların daha etkili lider olması amaçlanmaktadır (**NHS Leadership Academy, 2013**).

Bu model dokuz liderlik boyutundan oluşmaktadır. Bunlar; dikkatli liderlik etmek, vizyonu paylaşmak, ekibin katılımı, sonuçlar için etki, enformasyon değerlendirmesi, ilham veren ortak amaç, hizmetle bağlantılı olmak, hesabı tutmak ve yeteneği geliştirmektir.



Şekil 1 : Sağlık Liderlik Modelinin Dokuz Boyutu



Kaynak: NHS Leadership Academy (2013).

Dikkatli liderlik etmek, sağlık ve sosyal bakım alanında liderler için gerekli kişisel özelliklere sahip olmak, ekibin ihtiyaçlarını görmek, ekibin kendine özgü özelliklerini anlamak, herkesin işini etkili bir şekilde yapması için güvenli ortam sağlamak. Vizyonu paylaşmak, güven yaratmak için iletişim içinde olmak, net bir yönlendirme oluşturmak, uzun vadeli hedeflere ulaşma isteğini artırmak veya motive etmek ve geleceğe olan güveni arttırmak.

Ekibin katılımı, ekibin yaratıcı katılımını arttırmak, ekibi mükemmellik ve yenilik için esnetmek ve bireylerin fikir ve katkılarını alarak önemli olduğunu hissettirmek. Sonuçlar için etki, sürdürülebilir bağlantılar oluşturmak, iş birliği ile fikir birliği geliştirmek ve ikna etmek için kişilerarası ve kurumsal anlayışı kullanmak.

Enformasyon değerlendirme, çeşitli kaynaklardan veri toplamak, yeni fikirler üretmek için geniş çaplı tarama yapmak, yaratıcı düşünmek ve yeni konseptler geliştirmek. İlham veren ortak amaç, ulusal sağlık hizmetlerinin (**NHS**) ilke ve değerlerine sadık kalmak, ortak amaçlar için risk almak ve yarar sağlayacak durumlarda cesur olmak.

Hizmetle bağlantılı olmak, kendi biriminin diğer birimlerle olan ilişkisini bilmek, kurum kültürü ve politikalarına hâkim olmak ve örgüt genelinde stratejik bakış açısına sahip olmak. Hesabı tutmak, net beklentiler belirlemek, performansı yönetmek, sürekli iyileştirme yapmak ve yenilikçi bir zihniyet yaratmak. Yeteneği geliştirmek, bireylerin gelişmesi için fırsat sağlamak, bireylerin kişisel gelişimi için rol model olarak hareket etmek.

Sonuç

Sağlık hizmetlerinde yaşanan teknolojik gelişmeler ve değişen koşullar liderlik kavramının niteliğini, önemini ve kapsamını değiştirmiştir. Nitekim değişen koşullara hızlıca uyum sağlamanın yanında, sağlık hizmetlerini daha etkin ve verimli sunma çabaları ön plana çıkmıştır. Bu sebeple sağlık sektöründe hizmet sunum süreçlerinde kaliteyi göz ardı etmeden dış çevreyi anlayabilen,

yeniliğe ayak uydurabilen, geleceğe yönelik varsayımlarla stratejiler geliştirebilen ve risk alabilen liderlere ihtiyaç vardır.

Sağlık hizmetlerinde liderlik, kurumların başarılı olmasında, toplum sağlığının iyileştirilmesinde ve kurumların sürdürülebilirliğini etkilemede etkin rol oynamaktadır.

Liderlik; motivasyonu artırma, vizyon oluşturma, etkili iletişim, doğru karar verme, sorun çözme, ekip oluşturma, risk alma, stratejik planlama gibi birçok beceri ve yetenekleri içermektedir. Bu doğrultuda etkili bir liderlik için beceri ve yeteneklerin geliştirilmesi önemlidir.

Kaynaklar

Northouse, P. G. (2021). Leadership Theory & Practice. Western Michigan University: Sage Publishing.

Budak, F. (2020). Liderlik Kavramı ve Sağlık Yönetiminde Liderlik. F. Budak, & A. Kar içinde, Sağlık Yönetiminde Modern Liderlik (s. 1-24). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Şantaş, F., Şantaş, G., & Özer, Ö. (2018). Sağlık Kurumlarında Liderlik Araştırmaları. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Üzüm, B., & Uçkun, S. (2019). Liderlik Yeni Yaklaşımlar. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Kılıç, R., Keklik, B., & Yıldız, H. (2014). Dönüştürücü, Etkileşimci ve Tam Serbesti Tanıyan Liderlik Tarzlarının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 21(2), 249-268.

Uslu, Y. D. (2011). Örgütlerde Yönetimsel Etkinliğe Ulaşmada Yeni Bir Yaklaşım: Yaratıcı Liderlik. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11(22), 419-443.

Okumuş, A. (2017). Kamu ve Özel Ortaöğretim Kurum Müdürlerinin Yönetimsel Davranışlarının İncelenmesi: İstanbul Bakırköy Örneği. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Keskin, N., & Gündüz, E. (2019). Yaratıcı Liderlik Geliştirmede Enneagram Öğretisinin Rolü. Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi, 2(2), 169-186.

Gerçek, M. (2018). Yöneticilerin Babacan (Paternalist) Liderlik Davranışlarının Psikolojik Sözleşme Bağlamındaki Beklentileri Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Çalışma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 13(2), 101-118.

Gün, İ., & Aslan, Ö. (2018). Liderlik Kuramları ve Sağlık İşletmelerinde Liderlik. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 5(3), 217-226.

NHS Leadership Academy (2013). The Healthcare Leadership Model, Version 1.0, Leeds: NHS Leadership Academy.



EKONOMİK HAYATTA SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÜZERİNE GENEL BİR DEĞERLENDİRME

Vedat SADIOĞLU*

Giriş

Hızlı nüfus artışı ve bu nüfus artışının getirdiği ihtiyaçlara cevap verebilmek amacıyla ve sanayileşmenin artmasıyla insan faaliyetleri de artmıştır. Bu insan faaliyetlerinin sonucu dünya kaynaklarının ve çevrenin tükenmesi riskini iyice hissettiğimiz bir döneme girilmiş durumdadır. İnsan ve insanlık olarak sürdürülebilirlik konusunda hızlı ve etkili adımlar atılmasıyla, doğanın insanlığa sunduğu kaynakların kendiliğinden yenilenmesine olanak sağlanması amaçlanmıştır. Bu amaçla 2021 yılı Ekim ayında Türkiye tarafından da kabul edilen 'Paris İklim Anlaşması'nı takiben, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın adının '**Çevre, Şehircilik ve İklim Bakanlığı**' olarak değiştirilmesi ile sürdürülebilirlik ve iklim değişikliği en önemli başlıklar arasında yerini almıştır.

Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği düzenlemeleri başta olmak üzere, gündemdeki iklim değişikliği, sürdürülebilirlik hedeflerinin ticaret hayatına etkileri ve şirketlerin uyum yükümlülükleri çok önemli duruma gelmiştir.

Sürdürülebilirlik kavramı, iş hayatında da artık etkisini göstermektedir. Günümüzde kurumsal kimliğinde ve gündeminde sürdürülebilirlik olmayan şirketlerin zamanın gerisinde kaldığı söylenebilir. Özellikle büyük şirketlerin harcadığı enerji ve karbon ayakizleri çok fazladır. Bunu azaltmak için doğaya saygılı üretim modelleri ortaya çıkmış ve benimsenmeye başlanmıştır. Bazı büyük şirketler 2030 yılına kadar tamamlamayı hedefledikleri yeni bir sürdürülebilirlik anlayışını hayata geçirmiştir. Şirketler artık doğaya saygılı ve sürdürülebilir bir dönüşüm gerçekleşmesini hedeflemektedirler.

Sürdürülebilirlik Nedir?

Sürdürülebilirlik, en kısa tanımıyla günümüzde toplumların ve bireylerin ihtiyaç duyduğu hizmet üretiminin, dünya kaynaklarını asgaride kullanarak ve dünyaya en az olumsuz etkiye bulunarak temin etme sürecidir.

*Araştırmacı Yazar (vsadioglu1960@hotmail.com)

'Sürdürülebilirlik' kavramı ilk kez Birleşmiş Milletler bünyesinde çalışmakta olan, 'Dünya Çevre ve Kalınma Komisyonu'nun 1987 yılı içinde yayınlamış olduğu "Ortak Geleceğimiz" isimli raporda karşımıza çıkmıştır. Raporda, "İnsanlık; doğanın gelecek nesillerin ihtiyaçlarına cevap verme yeteneğini tehlikeye atmadan, günlük ihtiyaçları temin ederek, kalkınmayı sürdürülebilir kılma yeteneğine sahiptir" şeklinde tanımlanmıştır.



Resim 1: Herkes kararlarını gelecek nesillere olan etkisini düşünerek verdiği takdirde, dünya hem çevresel hem de sosyal ve ekonomik açıdan olduğu yerden çok daha ileriye taşınabilir.

Sürdürülebilirlik son yıllarda çok daha fazla duyulmaya ve dolayısıyla önemsenmeye başlanan bir kavram olmuştur. Dünyada oluşan ekolojik değişiklikler, sürekli artan aşırı tüketim alışkanlıkları, kuraklık, önüne geçilemeyen nüfus artışı da bu kavramın yaygınlaşmasını gerekli kılmıştır. Ancak sürdürülebilirlik, kendi ihtiyaçlarımızı karşılarken gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılama gücünü ellerinden almak değildir.

Sürdürülebilirliğin İş Dünyası Açısından Hedefi Nedir?

Birleşmiş Milletler'in ilan etmiş olduğu "UN Global Compact" (BM Küresel İlkeler Sözleşmesi) Programı, dünya üzerinde yürütülen en büyük sürdürülebilirlik girişimini oluşturmaktadır. Birleşmiş Milletler, özel sektörde faaliyet gösteren tüm şirketleri özellikle insan hakları, çalışma hayatına



Resim 2: Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact), 2021 itibarıyla sözleşmenin 160'ın üzerinde ülkede 9,500'ün üzerinde şirket ve 3,000'in üzerinde şirket-dışı imzacısı vardır. Dünyadaki en yaygın gönüllü sorumluluk projesi kabul edilir. Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin öncülüğünü Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) yapmaktadır.



dair haklar, çevre hakları ve yolsuzlukla mücadele kapsamında ilan ettiği on ilkeye ve bu ilkelere dayanarak geliştirdiği sürdürülebilirlik hedeflerine uymaya davet etmektedir. Başlangıçta tavsiye niteliğinde olan bu kurallar, özellikle Avrupa Birliği nezdinde yasalarla korunur hale gelmiştir.

2015 yılında İngiltere’de yürürlüğe girmiş olan ‘**Modern Kölelik Yasası**’, 2017 yılında Fransa’da yürürlüğe giren ‘**Kurumsal Teyakkuz Yükümlülüğü Kanunu**’ ve en nihayetinde 2021 yılında kabul edilen ve 2023’te yürürlüğe giren ‘**Alman Tedarik Zinciri Yasası**’, **UNGC** kapsamındaki ilkelerin, üye ülkelerce kabul edildiği en çarpıcı örneklerdir.

Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin On İlkesi Nedir?

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, imzacı özel sektör kuruluşlarının uymayı taahhüt ettikleri ‘**On Temel İlke**’yi içerir. Sözleşmenin tarafları bu ilkeleri iş stratejilerinin, operasyonlarının ve kültürünün bir parçası haline gelmesi için çalışırlar. İmzacı şirketlerin, bu ilkelere kendilerinin uymalarının yanı sıra, zaman içinde çözüm ortaklarından da bu ilkelere uymalarını beklemeleri istenir. On temel ilke; insan hakları, işçi hakları, çevre ve yolsuzlukla mücadele olmak üzere dört ana başlık altında gruplanmıştır.

1- İnsan Hakları

İlke 1- İşletmeler uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına destek olmalı ve saygı göstermelidir.

İlke 2- İşletmeler insan hakları suçlarına ortak olmamak için gerekli tüm tedbirleri almalıdır.

2- İşçi Hakları

İlke 3- İşletmeler sendika ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğüne;

İlke 4- Zorla çalıştırma ve angaryanın her türünün ortadan kaldırılmasına;

İlke 5- Çocuk istihdamının tamamen ortadan kaldırılmasına;

İlke 6- İşe alma ve meslek konusundaki ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına azami önem vermelidir.

3- Çevre

İlke 7- İşletmeler çevresel zorluklarla ilgili olarak temkinli yaklaşımı desteklemeli;

İlke 8- Çevresel sorumluluğu artıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli;

İlke 9- Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yaygınlaşmasını teşvik etmelidir.

4- Yolsuzlukla Mücadele

İlke 10- İşletmeler rüşvet ve haraç dâhil her türlü yolsuzlukla savaşmalıdır.

Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin Kapsamı Nedir?

Örneğin; Almanya’da kurulu olan ve ilgili Yasa’nın aradığı kriterleri karşılayan bir firmaya fason ahşap kurşun kalem üreten bir Türk şirketi, kalem imalatında kullanmış olduğu ahşabın imalatında

çocuk işçi çalıştırılmadığını, imalatta kullanılan kütüğün kesilmesi sonucunda meydana gelen çevresel olumsuz etkiyi bertaraf yöntemlerini, imalat sırasındaki su ayakizi, karbon ayakizi ve orman ayakizini asgariye indirilmesi için alınmış önlemleri tedarikçi konumunda olan global şirket her talep ettiğinde ibraz etmesi gerekecektir.

Bu bakımdan bakıldığında, uluslararası sertifikaları olan ürünleri kullanmak tercih sebebi olacaktır. Aksi takdirde belirli bir zaman dilimi içerisinde önce AB, sonrasında dünya pazarında bir oyuncu olmaktan çıkacaktır. Başka bir deyişle, günümüzde rekabetin en temel dinamiği fiyat iken, yakın gelecekte sürdürülebilirlik kriterlerine uygun üretim ve ticaret yapılması belirleyici faktörler arasında olacaktır.

Resim 3: Bireyler için sürdürülebilir yaşam aslında, iklim değişikliğine ve diğer olumsuz çevresel endişelere karşı olumlu değişiklikler yaparak kişisel ve toplumsal etkiyi azaltmayı amaçlayan pratik bir felsefedir. Sanıldığına aksine, bireylerin sürdürülebilirlik için attıkları her adımın önemi büyüktür. Farkında olmadan yapılan birçok alışkanlık, düşünüldüğünden çok daha fazla çevreye zarar vermektedir. Bazı alışkanlıkların değiştirilmesi insan için küçük fakat dünya için oldukça büyük bir adımdır.



Sürdürülebilirliğin Şirketlere Etkileri Nedir?

Günümüzde sürdürülebilirlik, tüm işletmeler için yeni bir süreçtir. Çünkü şirketler bundan sonra maliyet planlamalarını yaparken bu tarz sosyal uygunluk denetimlerini de dikkate almak durumundadır. Ancak alışkanlıkların dışında olarak sosyal uygunluk denetimleri için ayrılan bütçe, bir makine parkına ayrılan bütçe gibi teşebbüs için hemen karşılığını alabileceği somut bir yatırım kalemi olmayacaktır. Ayrılan bütçeler, firmalar için daha ziyade itibar yatırımı olacaktır. Zira artık şirketlerden sadece mal veya hizmet üretmesi beklenmemekte; aynı zamanda üretilen hizmet veya malın insan ve doğaya saygı duyarak üretilmesi beklenmektedir.

Özellikle 'Z Kuşağı'nın beklentilerinin, geri dönüştürülmüş malzemelerden imal edilen, üretim sürecinde hayvanlar üzerinde test edilmemiş ürünler gibi konvansiyonel üretimlere nazaran daha etik üretim süreçlerini takiben ortaya çıkan ürünleri tercih ettikleri gözlemlenmiştir. Bu da dönüşümün başladığını ve toplumda karşılığını hızlıca bulduğunu ortaya koymaktadır. Benzer bir süreç, 1980'lerde ozon tabakasının delinmesine sebep olan kloroflorokarbon gazı içeren ürünlere karşı tüketicilerin tepkisi sonucu bu içeriklerin kaldırılmasında yaşanmıştır. Günümüzde de, bu yöndeki tüketici bilinci, üreticilerin davranışlarını şekillendirmekte fark yaratacaktır.

Sürdürülebilirlik Ve Yeşil Mubakat İlişkisi Nedir?

Avrupa Birliği, 2030'a kadar sera gazı emisyonlarını %55 azaltma; 2050'de ise karbon nötr olma



hedefi koymuştur. Bu plan 'Yeşil Mutabakat (**Green Deal**)' olarak adlandırılmıştır. **AB**'nin Yeşil Mutabakat kapsamında hedefi karbon ayakizini en aza indirmektir. **AB** bu hedefine ulaşmak için, Yeşil Mutabakat kapsamında belirlediği kriterleri ticari ilişki içerisinde bulunduğu ülkelere de yayarak fosil yakıt temelli ekonomik modeli tümünden değiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu sebeple, **AB** pazarında yer alacak olan mal/hizmetlerin imalatında kullanılan su ayakizi, karbon ayakizi ve orman ayakizini içeren bir "**karne**" öngörülmektedir.

Eğer bir şirketin bu bağlamdaki karne notu **AB**'nin kabul ettiği eşik değerlerden fazlaysa mal/hizmetlerin **AB** pazarında yer alabilmesi için "**Karbon Vergisi**" ödemek durumunda kalacaktır. Ancak ilgili firmanın karne notu, **AB**'nin belirlediği eşik değerlerin altındaysa bu kez lehine doğan açıklığı, eşik fazlası diğer firmalara satabilmesi gündeme gelecektir. Dolayısıyla bahse konu olan '**Sıfır Karbon Vergisi**'nin sürdürülebilirlik projesinin bir parçası olduğu rahatlıkla söylenebilir.



Resim 4: Sürdürülebilirlik bir moda(eğilim) değil, yeni bir iş gerçeği ve çevreci bir geri dönüşümdür.

Sürdürülebilirliğin Türk Şirketlerine Etkileri Nedir?

Türkiye'nin Birleşmiş Milletler'e üye olduğu dikkate alındığında, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC) tarafından ilan edilmiş olan on ilke ve bu on ilkeye bağlı olan sürdürülebilirlik kalkınma amaçlarına uyum sağlamak Türkiye'deki tüm özel sektörlerin sorumluluğu haline gelmiştir. Ayrıca yukarıda belirtilen **AB** nezdindeki yasal düzenlemeler uyarınca özellikle küresel bir şirketin tedarikçi olan veya kendi markasını Avrupa'da pazarlamaya çalışan şirketler bakımından uyum sağlanmış olması daha da önem arz etmektedir. Örneğin, Alman Tedarik Zinciri Kanunu, UNGC ile paralel bir şekilde, özetle, insan haklarının korunması, zorla çalıştırma ile mücadele edilmesi, çevre ile dost bir tedarik zinciri kurulmasını hedeflemektedir. İlgili düzenleme uyarınca, Almanya'da faaliyet gösteren şirketlerin gerek hammadde gerekse fason üretim vb. şekillerde tedarikçisi olan Türk şirketlerinin, anılan ilkelere uygun üretim yapması gerekmektedir. Bu konuda şirketlerin uyumluluk konusunda ne aşamada olduklarına dair 'Durum Tespit Raporları'nın ortaya konulması ve uyumsuzluk noktalarında iyileştirme çalışmaları yapılması için gerekli aksiyonların alınması gerekmektedir. Başka bir deyişle, Almanya ile ticaret yapmak isteyen Türk şirketleri, sürdürülebilirlik uyum süreçlerini tamamlamak ve uyum raporlarını sunmakla yükümlü olacaktır.

Paris İklim Anlaşması, Türkiye Cumhuriyeti tarafından 22.04.2016 tarihinde imzalanmış; 7.11.2021 tarihinde de Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Paris İklim Anlaşması, sürdürülebilir kalkınma ve yoksulluğun ortadan kaldırılması bağlamında 'BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'nin uygulanmasını geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu özelliğiyle tüm sürecin belki de merkezinde yer almaktadır. Anlaşmanın uzun dönemli hedefi ise küresel ortalama sıcaklık artışının

'Sanayileşme' öncesi döneme göre 2 derece altında tutulmasıdır. İlave olarak ise bu artışın 1,5 derecenin altında tutulmasına yönelik küresel çabaların sürdürülmesi olarak ifade edilmektedir.

Ayrıca gelişmekte olan ülkelere daha fazla finansal destek verilmesine dair alınan karar, aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 100'den fazla ülkenin ormansızlaşmasının önüne geçmek için söz vermiş olmaları gibi sevindirici ve umut vaat eden kararlardır.

Sonuç Ve Öneriler

Sürdürülebilirlik kavramı, iş hayatında etkisini göstermeye başlamıştır. Günümüzde, kurumsal kimliğinde ve gündeminde sürdürülebilirlik olmayan şirketlerin zamanın gerisinde kalacağı söylenebilir. Özellikle büyük şirketlerin harcadığı enerji ve karbon ayakizleri çok fazladır. Bunu azaltmak için doğaya saygılı üretim modelleri ortaya çıkmış ve benimsenmeye başlanmıştır. Artık şirketler, doğaya saygılı ve sürdürülebilir bir dönüşüm gerçekleştirilmesini hedeflemektedirler. Bu hedefler ise; 'İklim Değişikliğiyle Mücadele, Suyu Sürdürülebilir Şekilde Kullanmak, Biyoçeşitliliğe Saygı ve Doğal Kaynakları Korumak'tır.

Bireysel olarak yaşam tarzımızda da değişiklikler yaparak tasarruf edilebilir, çok daha organik ve yerel ürünler tüketilebilir, daha sağlıklı olunabilir. Sürdürülebilir bir yaşam için diğer bazı öneriler de şöyledir:

Resim 5: Dünyanın sahip olduğu sınırlı kaynakları yalnızca bugüne göre düşünerek kullanmak, gelecekte beklenmedik büyüklükte sorunlara neden olabilir. Bu noktada günümüzde var olan ihtiyaçları karşılarken her zaman geleceği de düşünmek esastır. Doğal kaynaklardan ekonomik faaliyetlere kadar toplumu ilgilendiren her alanı iyileştirmeye çalışmak, sürdürülebilirlik kavramıyla yakından ilişkilidir.



- Çöp kutusuna attığınız yiyecekler atık haline geldiğinde sera gazı oluşturur ve karbon salınımı da giderek artar. Yemek israfını azaltın. Bu şekilde market harcamalarınızı da kısmış olacaksınız.
- Plastik kullanımını azaltın ve yeniden kullanılabilen kapları tercih edin. Ayrıca plastik pipet kullanmamanız da tavsiye edilmektedir. Çantanızda yıkanabilir cam pipetlerden taşıyabilirsiniz. Yanınızda termos ve su şişesi taşıyarak gereksiz plastik ve karton kullanımını azaltarak atık oluşmasını engelleyebilirsiniz.
- Yürüyebileceğiniz her yere yürüyün. Yürümek, bisiklet veya e-bisiklet sürmek ve toplu taşıma araçlarını kullanmak hem sizin hem de çevrenizin sağlığı için çok önemlidir. Bireysel araç kullanımını azaltarak karbon salınımındaki payınızı düşürebilirsiniz.

- Kâğıt kullanımını azaltın. Teknolojinin her gün geliştiği, içinde yaşadığımız dijital çağda kâğıt kullanımını azaltmak oldukça kolay bir adımdır. Faturalarınızın basılmış halde değil, dijital olarak e-posta veya SMS ile size gönderilmesini isteyebilirsiniz.
- Geri dönüşüm yapın. Kimyasal atıklarınızı günlük çöplerinizden mutlaka ayırmanız gerekir. Kâğıt, cam, metal, plastik ve pil atıklarını da birbirinden ayırarak geri dönüşüm kutularına atmanız mümkündür. İleride dönüşüm yaparak artık kullanılmayacağını düşündüğünüz eşyaları daha iyi bir hale getirebilir ve yeniden değerlendirebilirsiniz. Kullanmadığınız eşyalarınızı ise geri dönüşüm kutularına koyabilirsiniz.

Hem işletmelerin hem de bireylerin sürdürülebilir yaşam felsefesini benimsemesi, gelecek nesiller için yaşanabilir bir dünya bırakılmasına olanak sağlar. Siz de sürdürülebilirlik odaklı bir anlayışla dünyaya olumlu katkıda bulunabilirsiniz.

Kaynakça

- Frekans Dergisi, Sayı:152, Tarih:2021,Tüm Kırtasiyeciler Derneđi (TÜKİD) Aylık Yayını, İstanbul.
- İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, İTO Yayını, Bahar Sayısı, Tarih:2020, İstanbul.
- <https://dergipark.org.tr/pub/guffd/issue/81114/1279923>(Erişim Tarihi: 26.02.2024).

51 MADDEDE NİĞDE

Emrullah Güney*

Niğde ilimizde neler görülmeli?

51 maddede sıralayalım.

İç Anadolu Bölgesi'nin GD'sunda yer alan ilimiz 1954'te Nevşehir'in ve daha yakın yıllarda Aksaray'ın il olarak ayrılmasıyla küçülse de yüzölçümü bakımından, görülecek o denli çok yeri var ki hala...

1. Niğde Kalesi. Niğde'yi tanımağa baradan başlayalım. Anadolumuzun günümüze en sağlam durumda ulaşmış kalelerinden biridir bu. XIII. Yüzyıl başlarında Selçuklu Sultanı Alaaddin Keykubat yaptırmıştır.

2. **Sungur Ağa Camisi ve Kümbeti:** Taş taş olmaktan çıkmış ustaların elinde; türkü söylüyor. Kümbet mezar olsa da korkutucu değil; gülümsüyor.

3. **Alaeddin Camisi :** Türkmen halısının taşa işlenmiş hali.

4. **Hüdavent Hatun Kümbeti :** Han kızları, hatunlar devlet yönetmişler zamanında. Kadına verilen değer bu kümbette ortaya çıkıyor.

5. **Ak Medrese :** 1409 yılında Karamanoğlu Alaeddin Ali Beg yaptırmıştır.

6. **Tiyana :** Tuwanuwa adıyla Hitit Döneminde kurulmuş, Hellenistik, Roma ve Bizans dönemlerini yaşamıştır. Roma egemenliğindeki Anadolu'nun en ünlü kentlerinden birisidir. Günümüzde Kemerhisar adıyla bir beldedir.

* *Jeomorfoloğ, Turizm Coğrafyası Profesörü emrullahguney@gmail.com*



7. **Gümüşler Manastırı** : Kapadokya'nın en dikkate değer Hristiyanlık öğreti ocaklarından biri. Tanıtımı iyi yapılmadığından bilen çıkmaz. Niğdeli olup da burayı görmeyen de çoktur.

8. Bolkar Dağları...Adından belli; kar çok yağar. Karacoğlan'ın türkülerinde Bulgar Dağı'dır adı.

9. Aladağlar...Bol karlı...Metrelerce kar yağar da eriyende, gider taa Kapuzbaşı'nda çağlayan çağlayan akar.

10. Demirkazık Dağı...Dağcıların ülküsü. Gökyüzüne ser çekmiş. Aman dikkat; her yıl kurbanını alıyor. Acılara yol açmamak için kılavuz almaksızın çıkılmamalı.

11. Melendiz Çayı ...Dağlarla aynı adı taşıyan akarsu...Eskiden değirmenleri çevirirdi.

12. Ecemiş Suyu ...Dere boyu taa Akdeniz boylarına gidilir...

13. Uzandı Suyu üzerinde Gebere Baraj Gölü...Niğde'nin ilk yapay göllerinden biri.

14. Gümüşler Baraj Gölü...Kıyılarında çepeçevre gezip dolaşmak gerek...

15. Tabakhane Deresi üzerinde Akkaya Baraj Gölü...Göllerce varsıl olmasa da yapay su birikintileri bu eksikliği gideriyor.

16. Çamardı : Torosların geçişinde bir güzel Türkmen diyarı.Gez,dolaş,acıncınca otur bir aşevine; katıksız kebab ye...Hilesiz, hurdasız. Üstüne yoğurt...

17.Roma Havuzu...Otur kıyısına, seyret. Su için insanoğlunun çabasını düşün. O koca kalker bloklar nereden getirilmiş, akuadük nasıl yapılmış; hayran duyarak düşün.

18. Kocapınar Suyu ve çamuru...Suyunu iç;şifa bul.Çamuruna bulan;derindeki sayrılıklar dökülüp gitsin. Pomatmış, merhemmiş, boşa para verme eczanelerde.

19. Kemerhisar İçmecesesi : Tarihi anıtlarla adını duyuran beldenin bir güzelliği daha.

20. Ferhenk Müshil Maden Suyu : Mide rahatsızlıklarına birebir.Sindirim yolu sayrılıklarını iyileştiriyor.

21. Çiftehan Kaplıcası...Akdeniz ile Orta Anadolu'nun dokanağında bir sıcak sular cenneti. Havuza girip, cümle dertlerimizi orada bırakıp gövdemizi sağaltalım, huzura erelim.

22. Ulukışla'da (Şücaeddin) Öküz Mehmet Paşa Kervansarayı : Camisi, çarşısı, hamamıyla bir külliye özelliğine sahip olan han, Doğu'ya yapılan seferlerde de ordu için barınak değeri taşımıştır. İnsanlar ve hayvanlar için ayrı bölümleri olan Han, günümüze oldukça sağlam ulaşmıştır.

23. Niğde Müzesi'ni gezmek için 2-3 saat zaman ayırmak gerekiyor.

24.Göllüdağ'a çıkalım. Krater Gölü kıyılarını dolaşalım; Hitit kenti kalıntılarını görelim.

25. Eski bir varsıl aile konağını gezip görelim.

26. Geleneklere, göreneklere uygun bir yerli düğününde hazır bulunup gözleyelim.

27. Bor'da Halil Nuri Yurdakul Kütüphanesi'ni ziyaret ederek birkaç saat kalalım, koleksiyonları tarayalım.

28. Darboğaz General Faruk Güventürk Kütüphanesi'ni ziyaret edelim. İkrâm edilen çayı içerken verilen bilgileri dinleyelim.

29. Taşpınar'da halı dokumaevini (halıhane) ziyaret edip doğal boyaklı, halis yün bir halı ya da seccade (el emeği ürünü, pek pahalı olsa da) almanın yollarını arayalım.

30. Sokullu Mehmet Paşa'nın yaptırdığı iki bedesteni görelim. K ,G ve D'da üç kapısı olan Bedestende bir süre kalıp gezelim. XVII. Yy'da IV. Murad'ın onarttığı Bedesten oldukça sağlam olarak günümüze erişmiştir.

31. Şah Mescidi'ni gezelim. Bilgi sağlayalım.

32. Hanım Camisi'ni görüp gezelim;bilgilenelim.

33. Dış Camisi : XVI. Yy eseri Osmanlı yapısı. Usta Hoca Ebubekir yapmış. İnce işçilikli, sedef kakmalı minber Sungur Bey Camisi'nden getirilmiş.

34. Perşembe günü kurulan haftalık pazarda "Yürekli Kadın Çorabı", "Üçgen biçimli" Niğde yün çoraplarını arayalım, Aladağlara çıkıp inen, alışveriş için gelen yürüklerle konuşalım.

35. Hasköy'de yeraltı yerleşim düzenindeki eski yaşayış özelliklerini araştıralım. İnce uzun dehlizler yeraltı odalarını birbirine bağladıktan başka , evden eve geçer. Her yeraltı evinin kapısında bir hücre-oyuk-yuvak içinde, saldırı tehlikesi belirende kapatmak için büyük yuvarlak bir sürgü kapı bulunur.

36. Eski Niğde, Tepeören, Kayabaşı, Şehiriçi Mahalleleri tarihsel değer taşıyan semtlerdir. Günümüzde buralar nasıl bir görünüm sunarlar; gezip görelim; ilgililerden bilgi alalım.

37. Niğde Selçuklu eserlerine vurgu Prof Dr Albert Gabriel'in kitaplarını inceleyelim. Özellikle medrese çizimlerine dikkat edelim.

38. Beldenin çevresindeki yaylalarda beslenen hayvanların etiyle yapılmış bir kebab için anacaddeden uzak, sakin bir aşevine oturup yemek yiyelim.

39. Bor beldesini ferah ferah gezmek için yüksekçe sırtlara çıkalım, resim çekelim.

40. Çamardı'nın balını alalım. Keven çiçeğinden, kokulu "Kaşıkkıran Balı"nın tadına doyum olmaz.

41. Belde çevresinde yer alan, 1924'e değin Karamanlı Ortodoks Türklerin yaşadığı köylerin, günümüze sağlam ulaşmış gösterişli kiliselerini ziyaret edelim; Grek alfabeli Türkçe , yapımına izin veren padişahlara övgülerini gösteren mermer yazıtlarını okuyalım.

42. 1923-24'te Ulukışla'da trenden indikten sonra bir yaylıya binip Kayseri'ye giderken , Niğde'den geçen Şair Faruk Nafiz Beğ'in "Han Duvarları" şiirini bir güldestede bulup, okuyalım.

43. Niğde uzun havalarından bir bozlak dinleyelim.

44. Kayaardı Bağlarını gezmekte yarar var. Mevsiminde elmasının tadına bakalım.



45. FerteK Kütüphanesi'nde eski kitapları, dergi ciltlerini tarayalım.
46. Şimdiki adı Konaklı olan Misli'deki görkemli kiliseyi ziyaret edelim.
47. Dermason fasulyesi neden ünlü, soruşturalım.
48. Altunhisar'ın eski adı Anduğu-Ortaköy'dür. Aşık Tahiri ile ilgili bilgi alalım. **“Ben bir güzel gördüm Kilis Dağında şiirini okuyalım.”**
49. Bir müzikevine girip Ali Ercan'ın plağından türkü dinleyelim : Adana'ya bir kız geçti; gördün mü ?
50. Andabilis...Andaval...Günümüzde Aktaş. Konukseverlik sonucu bir köy nasıl dağılır, bilen bir Niğdeliden öyküsünü dinleyelim.
51. Niğde Halkevi'nin yayımladığı önemli ekinsel değerdeki Akpınar Dergisi ciltlerinin bulunduğu bir kütüphanede uygun bir köşe bulup ciltlerini okuyalım.

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 yerleştirilip olarak 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

MART 2024 YIL: 90 SAYI: 1047 ISSN: 1300-1450



9 771300 145005