

GELENEKSEL KOOPERATİF YAPISININ KURUMSAL YÖNETİM AÇISINDAN İNCELENMESİ

A REVIEW OF TRADITIONAL COOPERATIVE STRUCTURE IN TERMS OF CORPORATE GOVERNANCE

DOI: 10.33404/anasay.1127565

Çalışma Türü: Derleme Makalesi / Review Paper¹

Göktürk KALKAN*

ÖZ

Yardımlaşma ve dayanışma temelinde üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamayı amaç edinen ve bir üye-bir oy ilkesiyle çok sayıda üyenin sahip olduğu geleneksel kooperatifler, toplumda mülkiyetin tabana yayılmasını sağlayabilecek ve böylece gelir dağılımı adaletsizliğini azaltmaya katkıda bulunabilecek önemli bir işletme türüdür. Sermaye şirketlerine göre çok sayıda ortağının olması ve bu ortaklarının çok çeşitli hedeflerinin olması, kooperatifi yönetecek yönetim kurulunun bu ortaklar içinden seçilmesi ve böylece karar kontrolü ve karar yönetimi fonksiyonlarının birbirinden ayrılması sonucunda ortaya çıkabilecek çıkar çatışmaları, bunun yanında kendine özgü yapısından dolayı

1- Makale Geliş Tarihi: 06. 07. 2022 Makale Kabul Tarihi: 18. 08. 2022

* Dr. Öğr. Üyesi., Gaziantep Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, gkalkan63@hotmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-3631-8179>

ortaya çıkan bedavacılık, ufuk, portföy, kontrol ve etki maliyetleri gibi sorunlar geleneksel kooperatiflerin etkin bir şekilde yönetilmesini zorlaştıran durumlardır. Bütün paydaşların hedeflerini uyumlaştırmayı ve aralarındaki çıkar çatışmalarını azaltmayı amaç edinen kurumsal yönetim, kooperatiflerin etkin bir şekilde yönetilmelerine katkıda bulunabilecek bir yönetim anlayışıdır. Sahiplik yapısı, yönetici mali hakları, yönetim kurulu ve finansal açıklama, dış şirket devralma piyasası, yasal altyapı ve ürün piyasası rekabeti gibi kurumsal yönetim mekanizmaları da özellikle paydaşlar arasındaki çıkar çatışmalarını azaltarak, kooperatiflerin iyi yönetilmelerine katkıda bulunabilecek ve böylece toplumsal refah artabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Kooperatif, Kurumsal Yönetim, Kurumsal Yönetim Mekanizmaları, Temsilcilik Teorisi, Sahiplik Yapısı

ABSTRACT

Traditional cooperatives, which aim to meet the needs of their members on the basis of cooperation and solidarity and owned by lots of members with the principle of one member-one vote, are an important type of business that can ensure the spread of ownership in the society and thus contribute to reducing the inequality of income distribution. Conflicts of interest that may emerge as a result of the fact that there are many partners compared to the capital companies and that these members have a wide variety of goals, the selection of the board of directors to manage the cooperative among these partners and thus the separation of decision control and decision management functions from each other, as well as the problems inherent in the traditional cooperatives like free-riding, horizon, portfolio, control and influence costs make it difficult for traditional cooperatives to manage effectively. Corporate governance, which aims to harmonize the goals of all stakeholders and to reduce the conflicts of interest among them, is a management approach that can contribute to the effective management of cooperatives. Corporate governance mechanisms such as ownership structure, executive compensation, board of directors and financial disclosure, external takeover market, legal infrastructure and product market competition will also contribute to the good management of cooperatives, especially by reducing conflicts of interest among stakeholders, and thus social welfare will be increased.

Keywords: Cooperative, Corporate Governance, Corporate Governance Mechanisms, Agency Theory, Ownership Structure

1. GİRİŞ

Geleneksel olarak bir kooperatif, topluma açık olan, giriş ve çıkışların serbest olduğu bir yapıdır. Sermaye şirketlerinden farklı olarak esas amacı kar elde etmek değil, ortaklarının (üyelerinin) ihtiyaçlarını en az maliyetle karşılamak olan kooperatif yapısında, üyelerin kooperatifle yapmış oldukları işlem hacimlerine ve ortaklık paylarının sayısına bakılmaksızın, bir üye-bir oy kuralı uygulanır. Bunun yanında kooperatiflerde özkaynaklar için kişisel bir mülkiyet yoktur. Kooperatif ortaklık paylarının alım satımının yapıldığı bir piyasa-sının olmaması sebebiyle üyeler, varlıkların değerinde değişiklik yapamazlar (Nilsson, 1999). Kooperatiflerin kendine has bu özellikleri, bedavacılık, ufuk, portföy, kontrol ve etkileme maliyeti sorunlara yol açarak, kooperatiflerin yönetimini zorlaştıran durumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Kooperatiflerin karşı karşıya kalabileceği sorunlardan ikisi şunlardır. Bir yandan, çoğu kooperatifte idare yöneticilere veya profesyonel temsilcilere verilir. Böylece karar yönetimi ve karar kontrolü ayrımı ortaya çıkarak, üyeler ile yönetim kurulları ve profesyonel yöneticiler arasında çıkar çatışmalarının meydana gelme ihtimalleri artacaktır. Öte yandan, kooperatif üyelerinin çok çeşitli hedeflerinin olması ve bu hedeflerin birbirleriyle çatışabilmesi durumu, yöneticilerin takdir yetkisinin artmasına sebep olur. Yöneticilerin takdir yetkisinin artması, üyelerin menfaatlerine zarar verebilecek karar almalarına yol açabilir (Kalkan, 2020, s. 374). Bu sorunlar da, kooperatiflerde kurumsal yönetimin gerekliliğini ortaya koyan sorunlardır.

Kurumsal yönetim; kurumsal yönetimin temel taşları olan paydaşların birbirleriyle olan ilişkilerini düzenlerken, paydaşların şirket yönetimi üzerindeki etkilerini oluşturan kültürel, kurumsal ve yasal faktörlerin ülkeye özgü bir çerçevesidir (Weimer ve Pape, 1999, s. 152). Kurumsal yönetim sistemleri ülkeden ülkeye farklılıklar gösterebilir. Her ülkenin özellikle kültürü ve yasal altyapısı, karlılık, sermayeye ulaşma, sermaye maliyeti, büyüme gibi konularda şirketlerin davranışlarını etkileyecek olan kurumsal yönetim sistemlerinin oluşmasını belirler (Braendle ve Noll, 2005, s.1). Kurumsal yönetim, işletmeyle ilgili çıkarlara sahip olan bir tarafın diğer tarafın aleyhine çalışmasını önleyecek bir organizasyon yapısı oluşturabilmektir (Kalkan, 2020, s. 351).

Bu çalışmada öncelikle kooperatiflerde kurumsal yönetim konusuna giriş yapılacak ve geleneksel kooperatif kurumsal yönetim modelleri hakkında bilgi

verilecektir. Son olarak da kurumsal yönetim mekanizmalarının geleneksel kooperatifler açısından değerlendirmesi yapılacaktır.

2. KOOPERATİFLERDE KURUMSAL YÖNETİM

Geleneksel kooperatif, üyeleri tarafından toplu olarak sahip olunan bir firmadır. Hem kullanıcı, hem sahip hem de kontrol eden konumunda olan üyeler, kooperatif içinde örgütün kârını paylaşma hakkı ve örgütün kontrolünü paylaşma hakkına sahip olurlar. Kooperatifte kazanılan karlar, genel olarak üyelere patronajlarının hacmine orantılı olarak tahsis edilirken, kontrol genel olarak sadece bir üye bir oya göre tahsis edilir (Hansmann, 2013, s. 3).

Örgütün kontrolünü paylaşma hakkı olan karar hakları, kuruluşun stratejileri ve politikaları ile varlıkların kullanımına ve dolayısıyla bu varlıklarla çalışan kişilerin istihdamına ilişkin kararları kimin alabileceğini belirtirken, gelir hakları ise yöneticilerin tazminat hakları, patronajın sağlamış olduğu faydalar gibi kuruluşun faaliyetlerinden kaynaklanan (parasal) fayda ve maliyetlere ilişkin haklardır (Bijman, Hendrikse, & Van Oijen, 2013). Bu kontrol hakları geleneksel kooperatifler açısından ele alındığında yönetim kurulu ve profesyonel yönetim arasındaki sahiplik ve kontrol birbirinden ayrılmış olur. Böylece yönetim kurulu ile profesyonel yönetim arasında temsilcilik teorisinin konusu olan çıkar çatışmaları meydana gelebilir. Ayrıca kooperatiflerde, üyeler ve profesyonel yönetim ve üyeler ile yönetim kurulu arasındaki hedefler üzerine çıkan çatışmalar nedeniyle temsilcilik sorunları ortaya çıkabilir.

Literatürde kurumsal yönetimin baskın teorisi olarak kabul gören temsilcilik teorisi; sahiplik ve kontrolün birbirinden ayrılmasından dolayı bir tarafın, işi gerçekleştirmeleri için başka bir tarafı görevlendirdikleri temsilcilik ilişkisi (asıl-temsilci ilişkisi) içinde meydana gelir. Temsilcilik teorisi; asılla temsilci arasında çıkar çatışmaları meydana geldiğinde, temsilcinin asılın lehine çalışıp çalışmadığını izleme problemi ve asılla temsilcinin risk alma tutum ve tercihlerinin farklı olmasından kaynaklanan sorunları inceler (Eisenhardt, 1989, s. 58). Bir organizasyonun yönetimi konusunda yeterli düzeyde bilgiye, uzmanlığa, tecrübeye ve zamana sahip olmayan asılların, kendilerinin yerine işlerini yapmaları için görevlendirdikleri temsilcilerin, kendilerini aldatmalarından ve işleri tam ve doğru yaptıklarından emin olamazlar (Jensen ve Meckling, 1976, s. 5). Bunun sonucunda, işletme içerisinde çok çeşitli maliyetler ortaya çıkarak, işletme kârı olumsuz yönde etkilenir.

Geleneksel kooperatiflerde yönetimin profesyonel yöneticilere bırakılması ve kooperatif üyelerinin çok çeşitli hedeflerinin olması ve bu hedeflerin birbirleriyle çelişmesi ve çatışması, kooperatiflerin kurumsal yönetimin gerekliliğini ortaya koyan temeller olarak görülebilir. Bu durumlar yöneticilerin takdir yetkisinin artmasına sebep olarak, üyelerin aleyhine zarar verebilecek karar almalarına yol açabilir.

Bununla beraber geleneksel kooperatiflerde serbest giriş çıkış olması, ortaklık paylarının alınıp satıldığı bir piyasanın olmaması, kooperatifin üyeler tarafından ortak olarak kontrol edilebilmelerine olanak sağlayan bir üye-bir oy kuralının geçerli olması gibi özellikleri bedavacılık sorunu, ufuk sorunu, portföy sorunu, kontrol sorunu ve etkileme (nüfuz) maliyetleri olmak üzere kooperatifin doğasından kaynaklanan temel sorunlara yol açar (Cook, 1995).

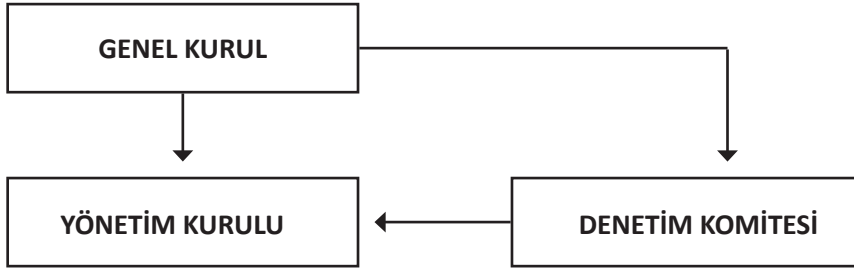
Yeni bir üyenin kooperatife katılmasıyla eski üyelerin halihazırda sahip olmuş oldukları haklara birden sahip olmaları, eski üyeler kadar bedel ödemeleri anlamına gelir. Bu bedavacılık sorunu, mevcut üyelerin kazanacakları getiri oranlarının etkisini azaltır. Bunun sonucunda sermayenin büyümesi düşük kalır. Geleneksel kooperatiflerin serbest giriş/çıkış özelliği, kooperatif üyelerinin kuruluşa bağlılıklarını zayıflatan bir özelliktir. Çünkü üyeler, kolayca kooperatiften ayrılabilirler. Kooperatiften kolayca ayrılabilme hakkına sahip olan üyeler, kooperatife uzun vadeli yatırımlara yapma istekleri de düşer. Bu da yetersiz yatırıma yol açan ufuk sorunudur. Böylece üyeler yatırımlara katkıda bulunmaktan ziyade kendilerine nakit akışı ve kooperatiften ayrılmaları halinde çıkış ücreti sağlamaları için kooperatif yönetimi üzerinde baskı uygulayabilirler. Kooperatif üyelerin sahip olduğu özsermaye hakları başka piyasalarda satılamadıkları için, üyeler kendi kişisel portföylerini risk tercihlerine göre ayarlayamazlar. Bu durum da portföy sorununa yol açarak, üyelerin kooperatife yatırım yapma isteklerini azaltır. Geleneksel kooperatif paylarının kalıntı gelir hakları, ikincil piyasalarda işlem görmediğinden dolayı kooperatif yöneticilerini disiplin edecek bir izleme mekanizması olmadığı için, kooperatif yöneticileri kooperatif üyelerinin aleyhine olacak hedefler peşinde koşabilirler. Bu durum kontrol sorunudur. Geleneksel kooperatiflerde üyelerin hem patron hem de müşteri olmalarından dolayı sahip oldukları karar hakları ve gelir hakları, üyelerin kuruluşun karar vericilerine daha kolay erişime sahip olduğu anlamına gelir. Bu, üyelerin yönetimin kararlarını kendi çıkarları doğrultusunda etkilemek için manevra girişimlerine yol açarak etkileme maliyetlerine yol açar (Kalkan, 2022).

Bu sorunlar, yatırımdan kaçınma ve yönetim kurulunun (kooperatifi yöneten) lerle, kooperatifin hedeflerinin uyumlu olmama durumlarına yol açarak (Cook ve Chaddad, 2004), kooperatiflerde kurumsal yönetimin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

3. GELENEKSEL KOOPERATİFTE KURUMSAL YÖNETİM MODELLERİ

Chaddad ve Illiopoulos (2013)'e göre Dünya'da kabul edilmiş olan geleneksel model, genişletilmiş geleneksel model, yönetsel ve kurumsal modeli olmak üzere dört kurumsal yönetim modeli vardır. Kontrol hakları yönünden ele alınan bu yönetim modelleri içerisinde geleneksel modeller incelenecektir.

3.1. Geleneksel Kooperatif Modeli



Şekil 1. Geleneksel Kooperatif Modeli (Chaddad ve Illiopoulos, 2013, s.7)

Geleneksel modelde iki karar organı zorunluluktur (Chaddad ve Illiopoulos, 2013, s. 7). Bunlar genel kurul ve yönetim kuruludur. Bazı ülkelerde denetim komitesi yasalarla bir zorunluluk haline gelebilir. Bu modelde, karar yönetimi yalnızca yönetim kurulu tarafından yerine getirilir; yani, profesyonel veya icra müdürleri gibi hiçbir dış temsilcinin karar yönetimi işlevlerini yerine getirme yetkisi yoktur. Yönetim kurulunun, karar yönetimi sorumluluklarının tamamı veya çoğunu başkanına devretmesi yaygın bir uygulamadır.

3.1.1. Genel kurul

Genel kurul, kooperatifin tüm üyelerinden oluşur. Genel kurul tarafından verilen kararlar arasında yönetim kurulu üyelerinin ve denetim komitesi üyelerinin seçilmesi, tüzüklerin hazırlanması, yıllık raporların onaylanması ve birleşme, satın alma, tasfiye gibi büyük örgütsel değişikliklerle ilgili kararlar vardır.

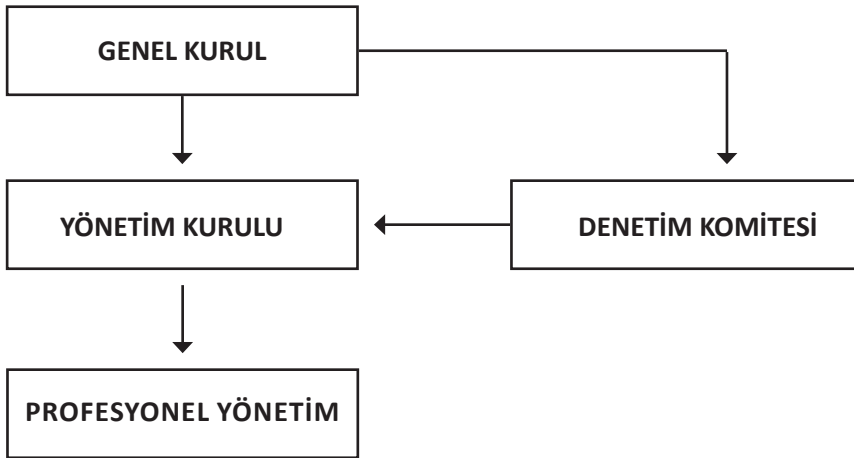
3.1.2. Yönetim kurulu

Yönetim Kurulu ana karar alma organıdır; kooperatifin strateji ve politikalarını başlatır, geliştirir ve kararlaştırır. Yönetim Kurulu, üyelerin vekil temsilcisi olarak, üyelerin çıkarları doğrultusunda hareket etme konusunda resmi yetki ve yasal sorumluluğa sahiptir. Geleneksel olarak, Yönetim Kurulu kooperatifin üyelerinden oluşur, ancak dernek yasası uyarınca Yönetim Kurulu'nun kısmen veya tamamen kooperatif üyesi olmayan kişilerden oluşmasına izin verilir. Yönetim Kurulu üyeleri Genel Kurul tarafından seçilir ve atanır ve Yönetim Kurulu Genel Kurula rapor vermek zorundadır. Yönetim Kurulu, kooperatifin profesyonel yöneticilerini atar. Yönetim Kurulu'nun önemli bir işlevi, yönetimin kontrolüdür. Kooperatifin profesyonel bir yönetim kuruluna sahip olduğu durumda bile, YK, yasaya göre ana yönetim organı olmaya devam etmektedir (Bijman vd., 2013).

3.1.3. Denetim komitesi

Denetim komitesi, Yönetim Kurulu'nun faaliyet ve kararlarının kontrolünden sorumludur. Genelde, denetim komiteleri kooperatif tüzüklerinde aksi belirtilmedikçe zorunlu değildir. Geleneksel olarak, bu organ yalnızca üyelerden oluşur, ancak daha yakın zamanda bazı ülkeler denetim komitesine, üye olmayan uzmanların katılımının atanmasına izin vermişlerdir. Denetim komitesinin temel işlevi yönetim kurulunu izlemektir.

3.2. Genişletilmiş Geleneksel Kooperatif Modeli



Şekil 2. Genişletilmiş Geleneksel Kooperatif Modeli (Chaddad ve Iliopoulos, 2013, s.7)

Geleneksel modelden farklı olarak, bu model kooperatif yönetim yapısında üye olmayan bir temsilci bulunur. Yönetim Kurulu stratejik ve politika kararlarından sorumlu olsa da, tüm operasyonel kararlar yönetim kurulu tarafından işe alınan profesyonel yönetime devredilmektedir (Chaddad ve Iliopoulos, 2013, s. 7-8). Fama ve Jensen (1983)'e göre firmaların büyüklüğü arttıkça sahiplik ve kontrolün birbirinden ayrılması ile özellikle karar kontrolü ve karar yönetimi fonksiyonları ayırımı ortaya çıkmıştır. Kooperatiflerin de büyüklükleri ve karmaşıklıkları arttıkça, karar yönetimi ve karar kontrolü ayırımı ortaya çıkmaktadır. Böylece, Yönetim Kurulu karar kontrolünden sorumlu olmaya devam ederken (yani onaylama ve izleme), profesyonel yönetim karar yönetimi (yani başlatma ve uygulama) sorumluluğunu edinmiştir (Bijman vd., 2013, s. 209).

4. KURUMSAL YÖNETİM MEKANİZMALARININ GELENEKSEL KOOPERATİFLER YÖNÜNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Büyük ve karmaşık şirketlerde, sahiplik ve kontrolün birbirinden ayrılması sonucu meydana gelen temsilcilik sorunları işletmelerin değerinde kayıplara yol açacak çok çeşitli maliyetlere yol açabilmektedirler. Bu maliyetlere yol açan çıkar çatışmalarının azaltılması gerekmektedir. Kurumsal yönetim de temel olarak, çıkar çatışmalarının azaltılması amacını taşır. Temel olarak, iyi kurumsal yönetim finans sağlayanların yaptıkları yatırım üzerinden yeterli getiriye sağlamalarını garanti edecek mekanizmalardan oluşur (Kalkan, 2020, s. 355).

Kurumsal yönetim mekanizmaları olarak sahipler ve yöneticiler ve büyük hissedarlarla azınlık hissedarlar arasındaki çatışmaları çözecek iç ve dış kontrol mekanizmaları olarak iki sınıf mekanizma vardır. İç mekanizmalar; sahiplik yapısı, yönetici mali hakları, yönetim kurulu ve finansal açıklama, dış mekanizmalar ise dış şirket devralma piyasası, yasal altyapı ve ürün piyasası rekabeti olarak söylenebilir (Bai, Li, Lu, Song & Zhang, 2004; Prowse, 1995; Brown, Beekes & Verhoeven, 2011). İç mekanizmalar; şirket içinden stratejik kararların oluşturulmasıyla ilgili iken, dış mekanizmalar; dış paydaşların oluşturduğu piyasanın gözetimiyle ilgilidir (De Jonghe, Dişli & Schoors, 2012, s. 52).

4.1. İç Kontrol Mekanizmaları

Yönetim kurulu tarafından izlenme, önemli iç kontrol mekanizmalarından biridir. Özellikle genişletilmiş geleneksel kooperatif yönetim modelinde yönetim kurulu tarafından işe alınan profesyonel yönetimin faaliyetlerinin dikkatlice izlenmesi gerekmektedir. Çünkü, işe alınan profesyonel yönetim kooperatifte karar yönetimi gücünü

ele geçirir ve artık kooperatifin içine hakim olur. Temsilcilik teorisine göre işe alınan profesyonel yönetimin sahiplerin lehine çalışıp çalışmayacağı en önemli sorunların başında gelir. Profesyonel yönetimin sahiplerin lehine çalışmalarını sağlayacak mekanizmalar oluşturulmalıdır. Geleneksel kooperatif özelinde yönetim kurulunun kooperatif üyelerine karşı, profesyonel yönetimin olduğu durumlarda profesyonel yönetimin yönetim kuruluna karşı sorumlulukları vardır ve aralarındaki çatışmaların azaltılması gerekmektedir. Burada en önemli görev yönetim kuruludur. Çünkü yönetim kurulları, işletmelerin temel yönetim organıdır ve danışmanlık, izleme ve değerlendirme gibi büyük sorumlulukları vardır. Yönetim kurulunun etkinliğinin yüksek seviyede olması, izleme fonksiyonunu en iyi biçimde gerçekleştirebilmesine yardımcı olur. Bu etkinlik, yönetim kurulunun büyüklüğüne ve yapısına bağlıdır. Büyük yönetim kurulları, yönetim kurulu üyelerinin çeşitliliği yönünden özellikle icracı olan ve olmayan yönetim kurulu üyelerinin mevcudiyetinden dolayı küçük yönetim kurullarına göre daha etkin kabul edilirler. İcracı olan yönetim kurulu üyeleri içerden olurken icracı olmayan yönetim kurulu üyeleri şirket dışından, kendi alanlarında uzman olan kişilerden oluşur. İcracı olmayan yöneticilerin, bağımsız olmaları izleme açısından hayati bir öneme sahiptir (Florackis, 2008: Brown vd., 2011).

Sahiplik yapısı bir diğer önemli iç kontrol mekanizmasıdır. Genel olarak bakıldığında geleneksel kooperatiflerde üyeler hem kontrol eden hem de yöneten pozisyonundadırlar. Çünkü kooperatifi yönetecek olan yönetim kurulu, kooperatif üyeleri içinden seçilir. Bir nevi hem sahip hem de yöneten konumunda olan kooperatif üyeleri, modern büyük şirketlerdeki profesyonel yöneticilerin sahipliği durumuna benzetilebilir. Jensen ve Meckling (1976)'e göre bir şirkette yönetici sahipliğinin artmasıyla, sahiplerle yöneticiler arasındaki çıkar çatışmaları azalacaktır. Ancak, yönetici sahipliği oranı artışı belli bir seviyeden sonra, yöneticilerin şirket üzerindeki kontrollerini artıracığından, diğer hissedarlar aleyhine bazı kararlar alabilirler. Buna göre kooperatif yönetim kurulu ile kooperatif üyelerinin çıkarlarının ortak olacağı beklentisi dolayısıyla bu iki grup, kooperatif içinde aynı amaçlar doğrultusunda hareket edebilirler. Bu durumda çıkar çatışmaları azaltılmış olacaktır. Ancak yönetim kurullarının her zaman için kooperatif üyeleri lehinde çalışmama riski de vardır. Bu durumda çıkar çatışmaları ortaya çıkacak ve temsilcilik maliyetlerine yol açacaktır.

Kooperatif üyelerinin ortaklık paylarının alınıp satıldığı bir piyasanın olmaması hem de bir üye-bir oy kuralının olması sebebiyle, kooperatif dışından yatırımcılar kooperatif ortaklık paylarını satın alamazlar. Böylece, kooperatif ortaklık paylarının tek bir yatırımcı elinde toplulaşmasının önüne geçilmiş olur. Sermaye şirketlerinde olabileceği

gibi hakim bir hissedarın kooperatifte olmaması, yoğunlaşmış bir sermaye sahipliği olmadığı anlamına gelir.

Yoğunlaşmış bir sermaye sahipliği, hakim hissedarların şirket içindeki diğer azınlık hissedarları sömürmelerine izin verirken, diğer taraftan sahiplik yoğunlaşmasının kurumsal yönetim üzerinde pozitif bir etkisi de olabilir (Bai vd., 2004). Daha çok dağılmış bir sahiplik yapısına benzer bir yapıda olan geleneksel kooperatifte üyeler arasında bedavacılık sorunu ortaya çıkacaktır. Bu bedavacılık sorunu, üyelerin kooperatif yönetenleri izlemelerini zorlaştıracaktır.

Yöneticilere sağlanan mali haklar bir diğer önemli iç kontrol mekanizmasıdır. Geleneksel kooperatiflerdeki yönetim kurulları ve işe alınan yöneticilerin de, kooperatifin kontrolünü ele geçirmeleri durumu, daha çıkarıcı davranmaları için serbestlik tanıyabilir. Özellikle de yöneticilere yeterli mali haklar tanınmadığında, bu çıkarıcı davranışlar kooperatif üyelerinin aleyhine olur ve kooperatif içinde çok büyük maliyetlere yol açarak kooperatifin tasfiyesine bile yol açabilir. Bu durumda, yöneticilerin hissedarların aleyhine çalışmalarını engelleyebilecek uzun vadeli mali teşvik sağlayacak sözleşmelerin oluşturulması yoluyla, yöneticilerle hissedarların hedeflerinin uyumlaştırılması sağlanabilir. Ancak, yöneticilerin lehine yapılan çok güçlü mali teşvik sözleşmeleri, yöneticilerin takdir yetkilerinin çok fazla artışına yol açarak, yöneticiler için yeni fırsatlar yaratabilir. Mesela maaşlarını artırmak için yatırım politikasını ve muhasebe hesaplarını manipüle edebilirler veya hisse senedi fiyatının veya kârların artma ihtimalini gördüklerinde, bunlara uygun sözleşmeler için müzakere edebilirler (Shleifer ve Vishny, 1997, s. 744-745).

Finansal açıklama (ifşa); firmanın faaliyetleri, finansal durumu ve dış çevresi hakkında yeterli, doğru ve zamanında bilgi, hissedarların firmayı takip edebilmeleri, firmayı etkileyen yatırım kararları alabilmeleri ve firmayı diğer yollarla kontrol edebilmeleri için önemlidir (Bai vd., 2004). Geleneksel kooperatiflerde dış yatırımcı olmasa bile yine de kooperatiflerin faaliyetleri hakkında diğer paydaşların da bilgilerinin olmaları gerekir. Çünkü kooperatiflerin faaliyetleri bütün bir toplumu ilgilendirmektedir. Kurumsal yönetim olgusu da, bütün paydaşların haklarını korumaya yöneliktir. Finansal açıklamayla, sadece belli bir paydaş grubunun bilgilere kolayca ulaşmasının önüne geçilmesini ve diğer paydaşların da kooperatifin faaliyetlerine eşit şekilde, kolayca ulaşılmasını sağlar. Böylece asimetrik bilginin yol açtığı ahlaki tehlike sorununun hafifletilmesine katkıda bulunmuş olacaktır.

4.2. Dış Kontrol Mekanizmaları

Dış kontrol mekanizmalarından birisi olan şirket devralma piyasası, geleneksel

kooperatifler açısından ele alındığında geçerli olmamaktadır. Çünkü geleneksel kooperatiflerin ortaklık paylarının alınıp satıldıkları bir piyasa yoktur ve böylece kooperatifler satın alma girişimlerinin hedefi olmaktan çıkarlar. Bu durumda geleneksel kooperatifler, dış piyasanın disiplininin uzaklarıdır. Bu da özellikle kooperatifleri yönetenleri rehavete sokabilir. Ve kooperatif yöneticilerinin kendi çıkarlarına göre davranmalarını daha da rahatlatan bir ortam sunar.

Yasal altyapı; bir şirketin iç ve dış bütün paydaşlarının haklarının korunabilmesi amacıyla adalet, şeffaflık, hesap verebilirlik ilkelerinin şirketler temelinde uygulanmasını sağlayacak dış teşvik yapısının bir parçasıdır (Babatunde ve Olaniran, 2009, s. 334). Geleneksel kooperatiflerde öncelikle üyelerinin haklarının korunabilmesi ve sömürülmesini engelleyecek yasaların oluşturulması, bunun yanında kooperatiflerin bütün paydaşlarına karşı daha şeffaf, hesap verebilir bir yapıya kavuşturulmasını sağlayacak düzenlemelerin yasalaştırılması, kooperatiflerde iyi yönetime yol açabilecek kurumsal yönetim sisteminin yerleştirilmesi için büyük rol oynar.

Ürün piyasasındaki rekabet, şirketleri daha kaliteli, daha verimli çalışmaya zorlayacak, şirketlerin iş yapma modellerini değiştirmelerine sebep olabilecek ve böylece şirketler maliyetlerini azaltabileceklerdir. Böylece, şirketler ihtiyaç duydukları finans kaynaklarına daha uygun koşullarda erişim imkanlarına kavuşabileceklerdir (Shleifer ve Vishny, 1997, s.738). Geleneksel kooperatifler ürün üreten, satan ve pazarlayan kooperatifler olabilirler. Kooperatifler ürün piyasaya çıktıklarında sermaye şirketlerine karşı ağır bir rekabete girişmek durumunda kalırlar. Sermaye şirketlerinin geleneksel kooperatiflere göre finans, enerji hammadde gibi kaynaklara daha kolay ulaşabilme imkanları vardır. Çünkü geleneksel kooperatiflerde üyelerin hem sahip hem ortak oldukları bir sahiplik yapısı ve bunun yol açtığı sorunlardan dolayı, geleneksel kooperatifler sermaye şirketleriyle rekabet etmede zayıf kalmaktadırlar. Ürün piyasasındaki rekabet, kooperatiflerin kendi iş yapış modellerini ve etkin bir kurumsal yönetim sistemi oluşturabilmelerini teşvik edebilir.

SONUÇ

Neoliberal politikaların egemen olduğu ve birincil amacın kar olduğu dünya genelindeki ekonomik sistemlerde, giderek gelir dağılımında adaletsizlik artmakta, sermaye sahipliği belirli kişilerde, gruplarda hatta ülkelerde yoğunlaşmaktadır. Bu durumda eğitime, sağlığa, finansa, gıdaya erişemeyen insan grupları ortaya çıkmakta, bu insanlar da hem yaşadıkları ülkelerde hem de başka ülkelere göç ederek mülteci krizleri meydana gelmekte, toplumlar içerisinde gerilimler artmaktadır. Kooperatifler

bu noktada toplumlardaki gelir dağılımı adaletsizliklerinin önlenmesine katkıda bulunabilecek kendine has özellikleri olan bir işletme yapısıdır. Çünkü geleneksel kooperatifler karı değil, toplumsal dayanışmayı ve yardımlaşmayı arttırıcı, üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamayı birincil hedef olarak ortaya koyan ve sermaye şirketlerinde olduğu gibi sadece az sayıdaki kişinin servetlerini artıran değil, toplumun tabanına yayılabilen mülkiyeti sağlayan üyelikleriyle beraber gelir dağılımı eşitsizliğinin azaltılmasında önemli bir rol oynayabilir. Bu amacın gerçekleştirilebilmesi için kooperatif modelleri içinde yaygın bir şekilde bulunan geleneksel kooperatiflerin yönetişimine büyük bir önem verilmelidir. Çünkü kurumsal yönetim, paydaşların arasındaki çıkar çatışmalarını minimize edecek ve bu paydaşlar arasındaki amaç uyumlaştırmasını sağlayacak sistemin kurulmasına yardım eder. Özellikle de kooperatiflerin sermaye şirketlerine göre farklı sahiplik yapıları vardır. Ortakların geleneksel kooperatifte, hem kullanıcı, hem sahip hem de kontrol eden konumunda olmaları, kooperatifin yönetişimindeki konumlarını çok önemli hale getirmektedir.

Geleneksel kooperatifte yönetim kurulu, kooperatif ortakları arasından seçilmesi temelde üyelerin hedeflerinin yönetim kurulunun hedefleriyle uyumlaşması gibi görülebilir. Ancak yine de bu durumda yönetim kurulu ile kooperatif ortakları arasında çıkar çatışmaları meydana gelebilir. Genişletilmiş geleneksel kooperatif modeline bakıldığında ise tüm operasyonlar yönetim kurulunun işe aldığı bir profesyonel yönetime devredilmektedir. Bu durumda kooperatif ortakları, yönetim kurulu ve profesyonel yönetim arasındaki ilişkilerin düzenleyen çıkar çatışmalarını azaltan bir kurumsal yönetim sistemi oluşturulmalıdır.

Kooperatif işletmelerinin sermaye şirketlerine göre çok sayıda ve demografik yönden çok farklı gruplara ait üyeleri vardır ve bu kooperatif ortaklarının çok çeşitli hedeflerinin olması ve bu hedeflerin birbirleriyle çatışabilmesi durumu kooperatifi yönetenlerin takdir yetkilerinin artmasına yol açar.

Kooperatif içindeki çıkar çatışmaları kooperatif içinde çok çeşitli maliyetlere yol açacak ve kooperatifin etkin bir şekilde yönetilmesi zorlaşacaktır. İç kontrol mekanizmaları olarak; sahiplik yapısı, yönetici mali hakları, yönetim kurulu ve finansal açıklama ve dış kontrol mekanizmaları olarak da dış şirket devralma piyasası, yasal altyapı ve ürün piyasası rekabeti gibi kurumsal yönetim mekanizmalarının kooperatifte uygulanmaları ve etkilerinin izlenmesi, çıkar çatışmalarının azaltılmasında çok önemli roller oynayabilirler. Bu kontrol mekanizmalarının uygulanabilmesi için de kooperatifte kurumsal yönetim olgusunun yerleştirilmesi önemlidir ve böylece paydaşlar arasındaki ilişkilerin adil bir şekilde düzenlenmesinin önü açılmış olacaktır.

Etik Beyan

“Geleneksel Kooperatif Yapısının Kurumsal Yönetim Açısından İncelenmesi” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Bu araştırma etik kurul kararı zorunluluğu taşımamaktadır. Makale, Etik Kuralları Yayın Etiği Komitesinin (Committee on Publication Ethics -COPE) yazar, hakem ve editörler için belirtilen kurallardan yararlanılarak oluşturulmuş olan Anasay dergisi etik kuralları çerçevesinde yazılmıştır.

KAYNAKÇA

Babatunde, M. A., & Olaniran, O. (2009). The effects of internal and external mechanism on governance and performance of corporate firms in Nigeria. *Corporate ownership & control*, 7(2), 330-344.

Bai, C. E., Liu, Q., Lu, J., Song, F. M., & Zhang, J. (2004). Corporate governance and market valuation in China. *Journal of comparative economics*, 32(4), 599-616.

Bijman, J., Hendrikse, G., & Van Oijen, A. (2013). Accommodating two worlds in one organisation: changing board models in agricultural cooperatives. *Managerial and decision economics*, 34(3-5), 204-217.

Braendle, U., & Noll, J. (2005). *On The Convergence of National Corporate Governance System*, 10 Mayıs 2022 tarihinde http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=506522 adresinden erişildi.

Brown, P., Beekes, W., & Verhoeven, P. (2011). Corporate governance, accounting and finance: A review. *Accounting & finance*, 51(1), 96-172.

Chaddad, F., & Iliopoulos, C. (2013). Control rights, governance, and the costs of ownership in agricultural cooperatives. *Agribusiness*, 29(1), 3-22.

Cook, M. L., & Chaddad, F. R. (2004). Redesigning cooperative boundaries: The emergence of new models. *American Journal of Agricultural Economics*, 86(5), 1249-1253.

Cook, M. L. (1995). The future of US agricultural cooperatives: A neo-institutional approach. *American journal of agricultural economics*, 77(5), 1153-1159.

De Jonghe, O., Disli, M., & Schoors, K. (2012). Corporate governance, opaque bank activities, and risk/return efficiency: pre-and post-crisis evidence from Turkey. *Journal of Financial Services Research*, 41(1), 51-80.

Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. *Academy of management review*, 14(1), 57-74.

Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Separation of ownership and control. *The journal of law and Economics*, 26(2), 301-325.

Florackis, C. (2008). Agency costs and corporate governance mechanisms: Evidence for UK firms. *International Journal of Managerial Finance*.

Hansmann, H. (2013). All firms are cooperatives—and so are governments. *Journal of entrepreneurial and organizational diversity*, 2(2), 1-10.

Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of financial economics*, 3(4), 305-360.

Kalkan, G. (2020). *Kooperatiflerde Kurumsal Yönetim*, F.S. Öngel ve U.D. Yıldırım (Ed.) Krize Karşı KOOPERATİFLER Deneyimler, Tartışmalar, Alternatifler, (ss.349-379). İstanbul: Notabene Yayınları, 2. Baskı.

Kalkan, G. (2022). *Geleneksel Kooperatiflerin Kendine Özgü Doğasından Kaynaklanan Sorunlar ve Bu Sorunların Çözüm Yolları*, S.Y Kandır ve İ.D. Ülbeği (Ed.) Güncel İşletme Yönetimi Çalışmaları II, (ss.93-107). Ankara: Akademisyen Yayınevi.

Nilsson, J. (1999). Co-operative organisational models as reflections of the business environments. *LTA*, 4(99), 449-470.

Prowse, S. (1995). *Alternative methods of corporate control in commercial banks* (No. 9507). Federal Reserve Bank of Dallas.

Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1997). A survey of corporate governance. *The journal of finance*, 52(2), 737-783.

Weimer, J., & Pape, J. (1999). A taxonomy of systems of corporate governance. *Corporate governance: An international review*, 7(2), 152-166.