

WOMEN ENTREPRENEURSHIP IN LOCAL ECONOMIC DEVELOPMENT:
WOMEN PRODUCER BAZAARS AS AN ALTERNATIVE ORGANIZATIONAL
MODEL

A THESIS SUBMITTED TO
THE GRADUATE SCHOOL OF NATURAL AND APPLIED SCIENCES
OF
MIDDLE EAST TECHNICAL UNIVERSITY

BY

AYŞE GÜLGÜN ÇAĞLAR

IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR
THE DEGREE OF MASTER OF SCIENCE
IN
CITY AND REGIONAL PLANNING

JULY 2019

Approval of the thesis:

**WOMEN ENTREPRENEURSHIP IN LOCAL ECONOMIC
DEVELOPMENT: WOMEN PRODUCER BAZAARS AS AN
ALTERNATIVE ORGANIZATIONAL MODEL**

submitted by **AYŞE GÜLGÜN ÇAĞLAR** in partial fulfillment of the requirements
for the degree of **Master of Science in City and Regional Planning Department,**
Middle East Technical University by,

Prof. Dr. Halil Kalıpçılar
Dean, Graduate School of **Natural and Applied Sciences**

Prof. Dr. Çağatay Keskinok
Head of Department, **City and Regional Planning**

Prof. Dr. Serap Kayasü
Supervisor, **City and Regional Planning, METU**

Examining Committee Members:

Prof. Dr. Emine Yetişkul Şenbil
City and Regional Planning Dept., METU

Prof. Dr. Serap Kayasü
City and Regional Planning, METU

Assist. Prof. Dr. Yücel Can Severcan
City and Regional Planning Dept., METU

Assist. Prof. Dr. Burak Büyükcivelek
City and Regional Planning Dept., METU

Assoc. Prof. Dr. Burcu Çıngı Özuduru
City and Regional Planning Dept., Gazi Univ.

Date: 17.07.2019



I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all material and results that are not original to this work.

Name, Surname: Ayşe Gülgün Çağlar

Signature:

ABSTRACT

WOMEN ENTREPRENEURSHIP IN LOCAL ECONOMIC DEVELOPMENT: WOMEN PRODUCER BAZAARS AS AN ALTERNATIVE ORGANIZATIONAL MODEL

Çağlar, Ayşe Gülgün
Master of Science, City and Regional Planning
Supervisor: Prof. Dr. Serap Kayasü

July 2019, 134 pages

The objective of this study is to discuss cases of Women Producer Bazaars as an alternative organization model for women entrepreneurship. The thesis goes beyond the linear relationship between women entrepreneurship and local economic development where the organization of the women entrepreneurship is an important critical factor. In Turkey, women entrepreneurship is supported by governmental policy and by local governments; municipalities as well as different non-governmental organizations. In Turkey, there are regulations conducive for the development of women entrepreneurship and there are regulations to encourage the establishment of women cooperatives. The studies on the impact of support programs and women cooperatives showed that local level support systems are also needed to encourage women to start and sustain their micro enterprises. By providing designated urban spaces for women to sell their products, local municipalities appear as significant actors in facilitating micro women enterprises. In this thesis, selected women producer bazaars from Urla and Çiğli-Sasalı are discussed. In Urla and Çiğli-Sasalı, there are women producer bazaars with different organizational contexts, and different levels of local municipality support. The cases of Urla and Çiğli-Sasalı women producer bazaars were analyzed to find an answer to the questions of; * *What is the impact of*

*different organizational models on economic and social development of local women entrepreneurs and their local communities? And * What could be the effective organizational model for Women Producer Bazaars in terms of their contribution to their local community and local economic development?* The research found out that the cooperative model of women producer bazaars with stronger support of local municipalities produce better economic development.

Keywords: women entrepreneurship and empowerment, local economic development, women cooperatives, local solidarity associations, local governments



ÖZ

YEREL EKONOMİK KALKINMADA KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ: ALTERNATİF ÖRGÜTLENME MODELİ OLARAK KADIN ÜRETİCİ PAZARLARI

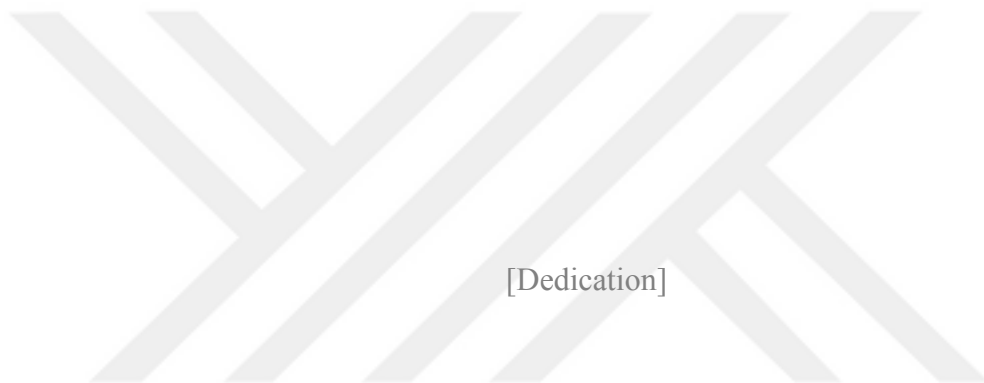
Çağlar, Ayşe Gülgün
Yüksek Lisans, Şehir ve Bölge Planlama
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Serap Kayasü

Temmuz 2019, 134 sayfa

Bu çalışmanın amacı, kadın girişimciliği bağlamında alternatif bir örgütlenme modeli olarak kadın üretici pazarlarının araştırılmasıdır. Bu tez, kadın girişimciliği ile yerel ekonomik kalkınma arasındaki doğrusal ilişkinin ötesine geçerek, kadın girişimciliğinin örgütlenmesi faktörünü de ele almaktadır. Türkiye’de kadın girişimciliği hükümet politikası içinde yer almakta olup yerel yönetimler; belediyeler ve farklı sivil toplum kuruluşları tarafından da desteklenmektedir. Kadın girişimciliğini desteklemek için yapılan düzenlemeler arasında kadın girişimcilere destek programlarında öncelik tanınması ve kadın kooperatiflerinin teşvik edilmesi yer almaktadır. Sözkonusu imtiyazların etkisine yönelik çalışmalar, kadınları küçük işletmeler açmaya ve sürdürmeye teşvik etmek için yerel düzeyde de destek sistemlerine ihtiyaç duyulduğunu göstermiştir. Özellikle, yerel belediyelerin, kadınların ürünlerini satması için belirlenmiş kentsel alanlar sağlayarak, kadınların küçük işletmeler açma ve faaliyet göstermelerinde önemli aktörler olduğu görülmüştür. Bu tezde, İzmir’in Urla ve Çiğli-Sasalı ilçelerindeki kadın üretici pazarları ele alınmaktadır. Bu iki ilçedeki kadın üretici pazarları, farklı organizasyonel modeller altında örgütlenmekte ve farklı seviyelerde yerel yönetim desteği görmektedirler. Tez kapsamında, Urla ve Çiğli-Sasalı kadın üretici pazarlarının

durumları aşağıdaki sorulara cevap verecek şekilde analiz edilmiştir: * *Farklı örgütsel modellerin yerel kadın girişimcilerin ve yerel toplumlarının ekonomik ve sosyal gelişimine etkisi nedir?* * *Kadın Üretici Pazarları için yerel toplumlarına ve yerel ekonomik kalkınmaya katkıları açısından etkili bir organizasyon modeli ne olabilir?* Araştırmanın sonucunda, kooperatif modeli ile faaliyet gösteren ve güçlü yerel belediye desteğı alan kadın üretici pazarlarının yaşadıkları yerel toplumun ekonomik kalkınmasında daha belirgin etkisinin olduğı görölmüştür

Anahtar Kelimeler: kadın girişimciliğı ve güçlenmesi, yerel ekonomik kalkınma, kadın kooperatifleri, yerel dayanışma dernekleri, yerel yönetimler



[Dedication]

ACKNOWLEDGEMENTS

I would like to express my sincere gratefulness to my supervisor Prof. Dr. Serap Kayasü for her positive suggestions, encouragements and guidance from the moment of my registration and throughout my thesis study.

I also would like to thank my jury members for their kind sugestions, contributions and comments.

I would like to express my special thanks to my cousins Prof. Dr. Arzu Gönenç Sorguç and Hilal Yüksel Sorguç for their precious guidance, support and nice hospitality.

I am grateful to my friends Serpil Apotheloz, Yrd. Doç. Dr. Nicel Saygın and Bezen Balamir Coşkun for their companionship, support and valuable assistance.

Finally, I must express my very profound gratitude to my family for their continuous support and encouragement in my thesis journey and in my life in general.

TABLE OF CONTENTS

ABSTRACT	v
ÖZ	vii
ACKNOWLEDGEMENTS	x
TABLE OF CONTENTS	xi
LIST OF TABLES	xiii
LIST OF FIGURES	xiv
LIST OF ABBREVIATIONS	xv
CAHAPTERS	
1. INTRODUCTION	1
1.1. Aim and Context of the Study	1
1.2. Research Questions	3
1.3. Methodology	3
1.4. Thesis Outline.....	5
2. LOCAL ECONOMIC DEVELOPMENT AND WOMEN ENTREPRENEURSHIP: A CONCEPTUAL REVIEW	7
2.1. Introduction	7
2.2. Definitions: Economic Growth, Economic Development, Local Economic Development	8
2.3. Entrepreneurship and Local Economic Development.....	9
2.3.1. Definition, types and dimensions of entrepreneurship	9
2.3.2. Spatial Context of Entrepreneurship: City and Economic Development, Growth Centers and Intermediary Cities	13
2.3.3. The relationship between entrepreneurship and economic growth	15

2.4. Women and Economic Development	19
2.5. Women Entrepreneurship	21
2.6. Conclusion	24
3. WOMEN ENTREPRENEURSHIP AND ALTERNATIVE ORGANIZATIONAL MODELS AND SUPPORT PROGRAMS	25
3.1. Introduction	25
3.2. Worldwide International Organizations and Models for Women Entrepreneurship	26
3.3. An Overview of Women Entrepreneurship, Organizational Models and Support Programs in Turkey.....	30
3.4. Conclusion	44
4. WOMEN ENTREPRENEURSHIP AND LOCAL DEVELOPMENT IN İZMİR: WOMEN PRODUCER BAZAARS OF URLA AND ÇİĞLİ-SASALI.....	47
4.1. Introduction.....	47
4.2. Local Development and Entrepreneurship in İzmir	47
4.3. Urla Women's Initiative Production and Operation Cooperative and Women Producer Bazaars in Urla	53
4.4. Sasalı Social Solidarity and Development Association and Women Producer Bazaar in Çiğli-Sasalı.....	62
4.5. Evaluation and Conclusion	67
5. CONCLUSION	73
REFERENCES	79
APPENDICES	
A. ODTÜ Etik Kurul Kararı.....	91
B. Kadın Girişimi Üretim Ve İşletme Kooperatifi Anasözleşme Örneği	93
C. Dernek Tüzüğü Örneği.....	123

LIST OF TABLES

TABLES

Table 4.1. Priority Areas of İzmir Regional Development Plan (2014-2023).....	49
Table 4.2. Map of İzmir in Turkey and Map of Urla & Çiğli-Sasalı in İzmir	52
Table 4.3. Women-related targets in Urla Strategic Plan (2014-2019)	55
Table 4.4. Photos 1-4: Urla Women's Initiative Production and Operation Cooperative and Women Producer Bazaars in Urla.....	60
Table 4.5. Photos 5-9: Urla Women's Initiative Production and Operation Cooperative and Women Producer Bazaars in Urla.....	61
Table 4.6. Women-related targets in Çiğli Strategic Plan (2014-2019)	63
Table 4.7. Photos 11-14: Sasalı Social Solidarity and Development Association and Women Producer Bazaar in Çiğli	66
Table 4.8. Comparison of Women Producer Bazaars in Urla and Çiğli-Sasalı	69

LIST OF FIGURES

FIGURES

Figure 2.1. Theories, issues and government policies in entrepreneurship research (Sternberg, 2009: 216)	12
Figure 2.2. The model of relations between the entrepreneurship and economic growth/economic development (Carre and Thurik, 2003).....	17
Figure 2.3. GEM Conceptual Model (GEM 2008)	18
Figure 3.1. KOSGEB Entrepreneurship Support Program	36
Figure 3.2. Definition of micro, small and medium-sized enterprises in Turkey (OECD/ETF/EU/EBRD 2019: 894).....	37

LIST OF ABBREVIATIONS

ABBREVIATIONS

COSME	Competitiveness of Enterprises and SMEs (İşletmelerin ve KOBİ'lerin Rekabet Edebilirliği Programı)
EBRD	European Bank for Reconstruction and Development (Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası)
GEM	Global Entrepreneurship Monitor (Küresel Girişimcilik Monitörü)
ICA	International Cooperative Alliance (Uluslararası Kooperatif İttifakı)
IEDC	International Economic Development Council (Uluslararası Ekonomik Kalkınma Konseyi)
ILO	International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İZKA	İzmir Kalkınma Ajansı (İzmir Development Agency)
KAGİDER	Kadın Girişimcileri Derneği (Women Entrepreneurs Association)
KEDV	Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı (Foundation for the Support of Women's Work)
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (Small and Medium Enterprises Development Organization)
LED	Local Economic Development (Yerel Ekonomik Kalkınma)
NGO	Non-Governmental Organization (Sivil Toplum Örgütü)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
SBA	Small Business Act (Küçük İşletmeler İdaresi)
SDG	Sustainable Development Goals (Sürdürülebilir Gelişme Hedefleri)
SME	Small and Medium Sized Enterprises (Küçük ve Orta Boy İşletme (KOBİ))
SSAP	SME Strategy and Action Plan (KOBİ Strateji ve Aksiyon Planı)
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (Turkish Union of Chambers and Commodity Exchanges)
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu (Turkish Statistical Institute)
UCLG	United Cities and Local Governments (Birleşmiş Kentler ile Yerel Yönetimler)
UN	United Nations (Birleşmiş Milletler)
UNDP	United Nations Development Program (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)
UNFPA	United Nations Population Fund (Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu)
WB	World Bank (Dünya Bankası)



CHAPTER 1

INTRODUCTION

1.1. Aim and Context of the Study

Societies that leave their women behind are bound to remain undeveloped.

Mustafa Kemal Atatürk

For states to be able to reach their economic developmental goals, entrepreneurship plays a significant role. Richard Cantillon who come up with the term entrepreneurship, developed one of the earliest definitions of entrepreneurship by identifying the term with bearing and operating risks in business (Memon, J. *et al.*, 2015). Onuoha (2007) defines entrepreneurship as starting up a new business, or revitalizing existing business (Onuoha, 2007). The French word “Entrepreneur” originates from two french words; “entre” meaning “between” and “prendre” meaning, “to take” to compose the general meaning of “to do something” or “to undertake”. Since the first decades of the twentieth century, the role that small business and entrepreneurs as a significant source of employment and income for their communities, has been acknowledged by scholars. Earlier in twentieth century, Schumpeter (1934) pointed on the role of entrepreneurs in *The Theory of Economic Development*. He emphasized the role of the entrepreneur as the prime cause of economic development. Schumpeter (1965) viewed entrepreneurs “as individuals who exploit market opportunity through technical and/or organizational innovation.” In a more recent study, Bolton and Thompson (2000) defined the concept of entrepreneur as individuals “who habitually create and innovate to build something of recognized value around perceived opportunities.”

By combining social, demographic, economic, cultural, psychological and spatial elements, entrepreneurship appears as an interdisciplinary field of study. Despite the interdisciplinary character of the term, the majority of the studies on entrepreneurship put emphasis on social and local economic aspects of entrepreneurship.¹ With the increasing participation of women in economic development, the scholarship analyze gender aspect of entrepreneurship. In Turkey, women constitute half of the population. Thus, women participation in economic life will provide significant support to economic development. In particular, encouraging women entrepreneurship is considered as essential for local economic development. Thus, the term women entrepreneur refers to women who initiate, organize, and run business enterprises outside their homes (Ecevit, 1993). Women entrepreneurs carry out activities related to the production of any goods or services; distribution of this goods or services; marketing and sales. They deal with the organization of business process, planning the production of goods and services, operating the business. Thus, they have a say on the economic life of their communities (Ecevit, 1993).

Given the increasing numbers of women entrepreneurs in emerging economies like Turkey, it is crucial to explore the impact of women entrepreneurs on local development. The studies will contribute in the strengthening and encouraging women entrepreneurs. In Turkey, various projects, programs and studies have been carried out in order to support women entrepreneurship. Since late 1980s, there exist public policies to support women entrepreneurship. In the recent years, it has been known that the culture of entrepreneurship has been developed and promoted.

According to Turkish Statistics Institute (TUIK)'s 2017 data, women constitute 50,2 percent of the population while employment rate of women is only 33,6 percent which remains below OECD average of 48,5 percent. The tenth development plan saw women participation in social, cultural and economic life as crucial in the economic

¹ A detailed literature review will be given in Chapters 2-3.

growth and sustainable development targets of Turkey. At the national level, there are non-governmental organizations (NGO) and many other public sector organizations to support women entrepreneurship. At the local level, municipalities, cooperatives and several NGO, associations focus on activities to promote women's entrepreneurship in order to promote women's participation in active employment.

Finally this study aims to evaluate different support models of women entrepreneurship; women producer bazaars at the local level with a particular emphasis on the impact of women entrepreneurship on local economic development.

1.2. Research Questions

In line with the objective of this thesis, answers to the research questions are elaborated:

**What is the impact of different organizational models on economic and social development of local women entrepreneurs and their local communities?*

**What could be the effective organizational model for Women Producer Bazaars in terms of their contribution to their local community and local economic development?*

In this study, women producer bazaars, as one of the alternative organizational models that lead to the formation of the synergies of women entrepreneurs, will be examined. The study will present critical approaches and suggestions for more effective and efficient organization models of the local governments, cooperatives and associations/foundations to support local development through women entrepreneurship.

1.3. Methodology

The study is designed as a qualitative case study. The analysis of case study involved a mixed methodology, including the second hand data through a comprehensive literature and first hand data collected through in-depth and semi-structured interviews.

For the analysis, two cases of women producer bazaars from İzmir province are chosen: Urla and Çiğli-Sasalı. They are chosen by being assumed as “intermediary” cities. Each of the cases represents a different model for the organization of women entrepreneurship.

Women producer bazaar in Urla is a case of cooperative model with an extensive support from local municipality, while Çiğli-Sasalı women producer bazaar in Çiğli is organized by local NGOs.

Field studies includes observations, in-depth interviews with women producers and semi-structured interviews with officials from founding members of Urla Women Entrepreneurship Cooperative (S.S Urla Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi) and officials from Sasalı Social Solidarity and Development Association (Sasalı Sosyal Dayanışma ve Geliştirme Derneği).

In Urla case study, 4 site visits were made; Urla Town Center Management Office, Urla Town Center- Eski Tamirhane Binası, Urla-İskele, Urla-Balıkova. They are the places where women producer bazaars are established. Total of 8 interviews were made including the in-depth interviews with women producers and also semi-structured interviews with the officials.

In Çiğli-Sasalı case study, 2 site visits were made; Çiğli-Sasalı Management Office and Çiğli-Sasalı Women Producer Bazaar. Total of 5 interviews were made including the in-depth interviews with women producers and also semi-structured interviews with the officials.

The interviews covered the topics about the foundation process of the organizations, how the participation of women took place, in what ways the women improved themselves, what were the effects of these organizations to local community development and their goals for the future.

In two of the cases, the site visits were documented with audio recordings using a digital voice recorder, handwritten field notes and photographs.

The data and observations of the two case studies are analyzed, evaluated and compared to reveal recommendations for a more effective organizational model in terms of their contribution to local economic development of their community.

1.4. Thesis Outline

First, the study will review the literature on local economic development (LED) and women entrepreneurship along with literature on alternative models for organizations. In this context, concepts of local development, entrepreneurship, women empowerment and women entrepreneurship are discussed. An overview of women entrepreneurship and international, national organizations, models and support programs in the world and in Turkey will be presented.

The thesis consists of five chapters.

Chapter 1 briefly summarizes the purpose and scope of the thesis and indicates the research questions and methodology.

Chapter 2 comprises a conceptual review, which provides definitions of concepts related to entrepreneurship and local economic development. In this respect, the first section will focus on the definitions of economic growth, economic development, LED and entrepreneurship. Before starting to explain women entrepreneurship development nexus, the spatial context of the entrepreneurship will be investigated with a particular focus on growth centers and intermediary cities. The second section aims to explore the relation between women entrepreneurship and economic development. This chapter also gives information related to the reasons behind the effects of entrepreneurship on regional economic development.

Chapter 3 refers organizations, models and support systems worldwide and in Turkey for the women entrepreneurship. After an overview of the entrepreneurship of women in Turkey, the chapter introduces governmental strategies and policies as well as local

governance supports. Different organizational models and support programs, NGOs are also mentioned.

Based on the findings of the field study, Chapter 4, the case study chapter, demonstrates the impact of different organizational models on economic and social development of local women entrepreneurs and their local communities.

Chapter 5, which is concluding chapter, provides the summary of findings, the perspective of the planner, conclusions and recommendations for future research.



CHAPTER 2

LOCAL ECONOMIC DEVELOPMENT AND WOMEN ENTREPRENEURSHIP: A CONCEPTUAL REVIEW

2.1. Introduction

Under the pressure of globalization, local communities have found themselves in a position to find ways and means to facilitate Local Economic Development (LED), which is crucial for reducing poverty and social inclusion. Local development often involves the effective use of local resources, the creation of employment opportunities and of better life quality for the members of community. In this context, promotion of small and medium sized enterprises constitute a major part of local development programs. In the last two or three decades small and medium sized enterprises have grown tremendously and become a major source of jobs, innovations, thus they become an important factor for economic and social development. The literature on the role of small and medium size enterprises have found out that women entrepreneurship is a dynamic factor in socio-economic development of local communities. Women entrepreneurs have an important role in economic growth, particularly in developing countries and emerging economies. In this chapter, a literature review was conducted with a particular emphasis on the connection between local development and women entrepreneurship, and the interaction between local development and women entrepreneurship. Based on the literature, this chapter aims to conceptualize the place held by women entrepreneurship in the local economic development.

2.2. Definitions: Economic Growth, Economic Development, Local Economic Development

Even though, economic growth and economic development is often used interchangeably, they are different terms, where economic growth indicates a narrower concept. In Investopedia, economic growth is defined as “an increase in the production of economic values within an economic complex, compared from one period of time to another” (Chappelow, 2019:1). On the other hand, economic development refers to governments’ policies and actions to promote specific areas of development such as health, politics, and social and economic well-being.

As indicated in The International Economic Development Council (IEDC)’s reference guide, there is no single definition of economic development. According to IEDC guide, economic development is something that needs to be defined in terms of the objectives such as the creation of jobs and wealth, and the improvement of quality of life. Additionally, the guide defines economic development as a process that is aimed to trigger the growth in the economic well-being of a community: (IEDC Guide, 3). In this context, the main goal of economic development is viewed as improving the economic well-being of a community. In relation with the definition, development strategies and programs vary. Furthermore, the differences among communities in terms of geography and political strength and weaknesses, each community, has its own challenges for economic development (IEDC Guide, 3).

The Language of Economic Development Guide, which is prepared by The Missouri Economic Development Council, offers three different terms for development:

- (1) Economic Development: “A process of creating wealth through the mobilization of a nation's resources to generate marketable goods and services” (ExCEED 2007).
- (2) Community Development: “A process of engaging community members to for social, political, environmental, cultural, physical, and educational areas as well as economic area through the adoption of vision statements, goals, objectives and implementation plans” (ExCEED 2007).

(3) Community Economic Development: “The blending of “economic development” and “community development” into a holistic approach to community problem solving” (ExCEED 2007).

Regarding local economic development, it is generally acknowledged that if strategically planned, local economic development enables communities to sustain the economic future of their locality. Local economic development often depends on the unique local conditions, which should form the basis for designing and implementing local economic development strategy (Swinburn, 2006). In this context, LED is needed to be built on collaborative relations among local government, businesses and community leaders. As stated in Local Economic Development (LED) Quick Reference guide prepared for the World Bank, to build a strong local development strategy, each community should undertake a collaborative process to for making local areas more attractive to businesses, human resources and the other supporting organizations. Then, “successful private enterprises create wealth, jobs and improved living standards in local communities” (Swinburn, 2006: 3). The success of local economic development mainly requires local governments to create favorable environments for entrepreneurship and job creation.

The economic growth advantage of localities depend upon factors such as “the quality of public sector management, policies affecting the availability, or lack, of electricity, transport, water, sanitation, telecommunications and developed or developable urban land” (Swinburn, 2006: 5). All these above-mentioned infrastructure factors are considered as the key determinants of a locality’s comparative advantage regarding local economic development.

2.3. Entrepreneurship and Local Economic Development

2.3.1. Definition, types and dimensions of entrepreneurship

Investopedia defines entrepreneur as “an individual who creates a new business, bearing most of the risks and enjoying most of the rewards. The entrepreneur is commonly seen as an innovator, a source of new ideas, goods, services, and

business/or procedures” (Hayes, 2019: 1). The definition that is used for entrepreneurship at Harvard Business School was formulated by Professor Howard Stevenson as “the pursuit of opportunity beyond resources controlled.” Within the context of this definition, entrepreneurs often pursue windows of opportunities with limited resources to 1) pioneer an innovative product; 2) devise novel business models; 3) create new versions of an existing product; or 4) target new sets of customers (Eisenmann, 2013). Thus, Stevenson views entrepreneurship as a pattern of managerial behavior. He defined entrepreneurship with six dimensions of business practice: strategic orientation; commitment to opportunity; commitment of resources; control of resources; management structure; and reward philosophy (Birley and Muzyka, 2000).

In their multi-country surveys to understand how different types of entrepreneurship affect economic growth across countries, the Global Entrepreneurship Monitor (GEM) research program distinguished two types of entrepreneurship in emerging economies, namely opportunity-driven and necessity-driven entrepreneurship (Xavier *et al.*, 2013). Compare with the necessity-driven entrepreneur, opportunity-driven entrepreneurs operate in a more efficient and more productive businesses, as they make an active choice to start a business. Opportunity-driven entrepreneurs can get other financial sources than their own capital, thus they may have positive effects on economic growth via employment, competition and innovation (Desai, 2009).

In the context of entrepreneurship in emerging market economies, another distinction was made at the organizational context, and a distinction between formal and informal entrepreneurship were made (see Williams and Nadin, 2010; OECD, 2009). In emerging economies, a considerable portion of economic activity takes place outside the formal sector. Even though, informality often comes from operating business without registration, sometimes-registered firms may occasionally resort to informal operations. Hence, informal sector contains partially hidden output as well as completely hidden firms (Williams and Nadin, 2010). In emerging economies, a large informal sector is harmful to the economy, since they do not pay income and labor tax

to government. Thus, they contribute little to economic growth because they are often highly inefficient (La Porta and Shleifer, 2008). Furthermore, they cause unfair competition to formal firms who operates their business under excess regulation and high costs (Lewis, 2004). It is these high costs of operating business that lead potential entrepreneurs into informality.

Often, analysis of entrepreneurial activities are explained with the supply side and personal motivation and motives of entrepreneurs. As argued by Sternberg (2009), as far as entrepreneurial activities are concerned, regional/sub-national determinants are highly relevant than national or supra-national conditions for entrepreneurs' decision to start a new business as well as its survival and growth. In this context, as seen in Figure 2.1, for the success and growth of an entrepreneurial activity, entrepreneurs need the support of their informal network of friends and family, regional or local organizations such as banks, chambers industry and commerce and local governments (Sternberg 2009). As entrepreneurship is a "social, a collective phenomenon" (Johannisson, 2000: 306), personal factors and governmental incentives cannot explain the entrepreneurship phenomena.

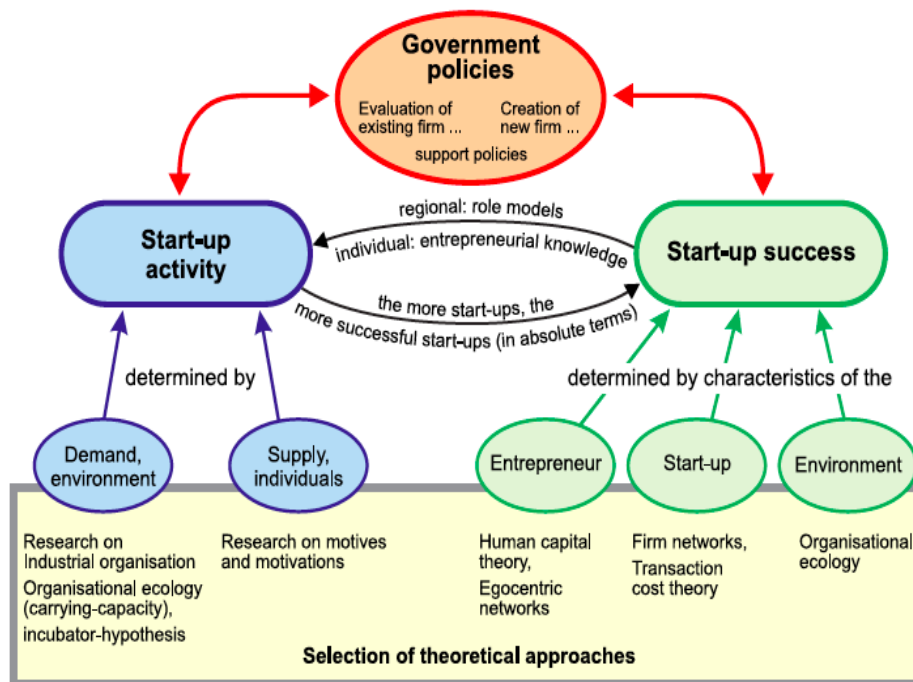


Figure 2.1. Theories, issues and government policies in entrepreneurship research (Sternberg, 2009: 216)

In this context, as Sternberg states the contextual determinants of entrepreneurship including “the consideration of environmental factors in a broad sense, including spatial proximity and features of the regional environment, is becoming ever more prevalent” (Sternberg, 2009: 225) for explaining the success of entrepreneurship attempts and their contribution in local economic growth. Entrepreneurs are bound by the communally shared culture (Zukin, 1995). Local spaces are constantly co-constructed by the members of community including entrepreneurs. Spatiality is important and relevant both for the organization and the framework for micro, meso, and macro organizational processes, thus it is the external context of entrepreneurial processes.

In the context of this conceptual background, the study argues that the spatial factor appears as one of the significant determinants of the entrepreneurial activity that is beneficial to local economic growth. Thus, the relation between city as a spatial component and economic development, the concepts of growth centre and intermediary cities will be reviewed in the next section.

2.3.2. Spatial Context of Entrepreneurship: City and Economic Development, Growth Centers and Intermediary Cities

The experience of globalization has shown us that urbanization and cities play an extremely important role in the growth of national economies. In the last 50 years, we have observed how rapidly growing cities have contributed to the development and improvement of their countries. For example, some of the Asian cities have excelled through the developments in the manufacturing industry and the services sector. The estimates show that in 2050, 68 percent of the world's population will be living in urban centers and/or in cities. However, this rapid urbanization also brings some pressure and problems. According to the UN reports, nearly 1 billion urban poor live in shanty houses and unofficial settlements.

Regardless of national borders, the production of urban spaces within global cities occur because of a global hierarchy. Within this hierarchy, cities have become more competitive. In developed countries, the need for skilled labor force pushes this competition, while the migration from rural to urban areas continues to be an additional challenge for cities (Sassen, 2000).

Cities as growth centers can be grouped in the hierarchical order in any national or regional set up. The hierarchy of cities is derived from factors including population, administrative set up and basic requirements of the settlements, banking, educational organizations, marketing status, transportation etc. The concept of hierarchy that was introduced by an economic geographer, Walter Christaller (1933), is about the importance of each growth center. Growth centers serve their surrounding region in terms of cultural, commercial and administrative requirements (Khan and Ahmad,

2013). Within the context of the hierarchy of cities, the concept of intermediary city has emerged together with the concept of growth center.

Growth centers correspond with the metropolitan cities of today's world. Metropolitan cities provide settlement for the 41 percent of the world population and 60 percent of global wealth is produced in metropolitan cities. Metropolitan cities contains several municipal territories, different types of peripheral cities that are part of inner and outer rings of the metropolitan areas. Besides metropolitan and peripheral cities, United Cities and Local Governments (UCLG) introduces the category of Intermediary cities (i-cities). UCLG defines intermediary cities as cities with a population between 50.000 and one million. Intermediary cities generally play a crucial role in connecting important rural and urban areas to basic facilities and services. Hence, intermediary cities provide for "inclusive, safe, and resilient" urbanism as indicated in Goal 11 of the Sustainable Development Goals. Intermediary cities play a crucial role in "the development of more balanced and sustainable urban systems" (UCLG, <https://www.uclg.org/en/agenda/intermediary-cities>).

There are 3 broad types of intermediary cities namely regional, clustered and corridor cities (Roberts 2016). Regional intermediary cities are mainly urban centers of manufacturing, agriculture, trade or social and cultural services. Regional intermediary cities combine resources for regional development. Clustered intermediary cities develop as industrial districts on the periphery of metropolitan regions, while corridor intermediary cities develop as growth poles along major transportation corridors. In some cases, intermediary cities expand as primary hubs of business, services, knowledge or cultural activity (Roberts, 2016).

Intermediary cities are not necessarily big cities. The population of intermediary cities varies between 50.000 and 1 million. Geographically, they are classified as coastal, inland or landlocked intermediary cities. Regarding our cases, Urla and Çiğli, both can be identified as intermediary cities within İzmir metropolitan area. They are small sized intermediary cities with populations around 200.000 inhabitants.

2.3.3. The relationship between entrepreneurship and economic growth

Local economic development is defined as the process by which local governments and / or social groups, with their own resources or with the private sector. It is the process of local groups to manage their existing resources, creating new jobs and stimulating economic activity in a region (Binns and Nel, 2002). Regional development and entrepreneurship have developed as two separate research areas. While neoclassical growth approaches ignore the role of entrepreneurs in economic development, new growth theorists place entrepreneurship a special place as one of the drivers of economic development. In new growth theory, scholars attributed different roles to entrepreneurs such as “serving as a conduit for knowledge spillover, making innovation and technological developments and generating employment” (Demirdağ, 2015: 48). By the new growth scholars such as Leff (1979), entrepreneurship is identified as the fourth element of the production.

There exist plenty of academic research inquiring relationship between entrepreneurship and economic growth. Schumpeter (1934) is the earliest scholar to recognize the positive contributions of entrepreneurship to economic growth. He argued that by utilizing opportunities, entrepreneurs provide new combinations of products, markets, organizations to meet existing demand, hence contribute in economic growth at the macro level.

William J. Baumol, who is from the Schumpeter school, considered the entrepreneur as the main actor in economics. In the works of William Baumol (1968, 1990, 1993), his main thesis is that the entrepreneurial supply in society is constant, but their creativity changes direction according to the rewards they can achieve. In order to encourage entrepreneurship, it is necessary to establish the necessary conditions to ensure that entrepreneurial actions are carried out in harmony with the creation of social welfare. (Landström, 2004: 21).

Baumol claims that economic growth will occur if profit is achieved through the combination of individual creativity and productive entrepreneurship. Economic

systems that promote creativity and innovation are needed to achieve economic growth.

It is argued that individual entrepreneurs may contribute in the development of broader society through their pursuit of profit. They contribute in local development by creating new jobs, introducing innovation, and increasing productivity. Policy makers also consider them as engines for economic development. In this context, the studies of Thurik (2013), Naudé (2011) and Szirmai *et al.* (2011) can be given examples. According to Desai (2009) entrepreneurship has been promoted as a bottom-up, ‘low cost-high impact’ approach to address not just individual-level needs but also address minimal infrastructure and resources problems in an developmental context (Desai, 2009).

As stated by Demirdağ (2015: 60), entrepreneurship is considered as crucial “in the creation and spillover of knowledge, innovative activities, learning processes and economic growth”, thus the importance attributed to entrepreneurs has been increased gradually. Entrepreneurs are recognized as the key actors of regional economic development. Thus, governments have implemented policies to encourage entrepreneurship.

OECD’s economic dimension of regional economic development includes new firm formation (startups) and entrepreneurship (OECD, 2007). As indicated by Fischer and Nijkamp (2009), entrepreneurship is crucial for local economic development since new enterprises help in terms of growth in local income and employment. Furthermore, as stated by Acs *et al.* (2005), by triggering a spillover effect, entrepreneurs lead the transformation of general knowledge into economically valuable knowledge to use in production.

In explaining entrepreneurs’ role in economic development, Carre and Thurik’s model (Figure 2.2) indicates individual, firm and macro levels. While viewing entrepreneurial activity as originated at the individual level, the model argues that the individual entrepreneur is affected by the context in which he or she is performing

entrepreneurial activities. In this view, entrepreneurial activities are influenced by cultural and organizational factors as well as the business environment and macroeconomic conditions. However, at the same time, entrepreneurial activity have positive effect on economic growth by transforming the productive potential of the local/regional economy (Carre and Thurik, 2003).

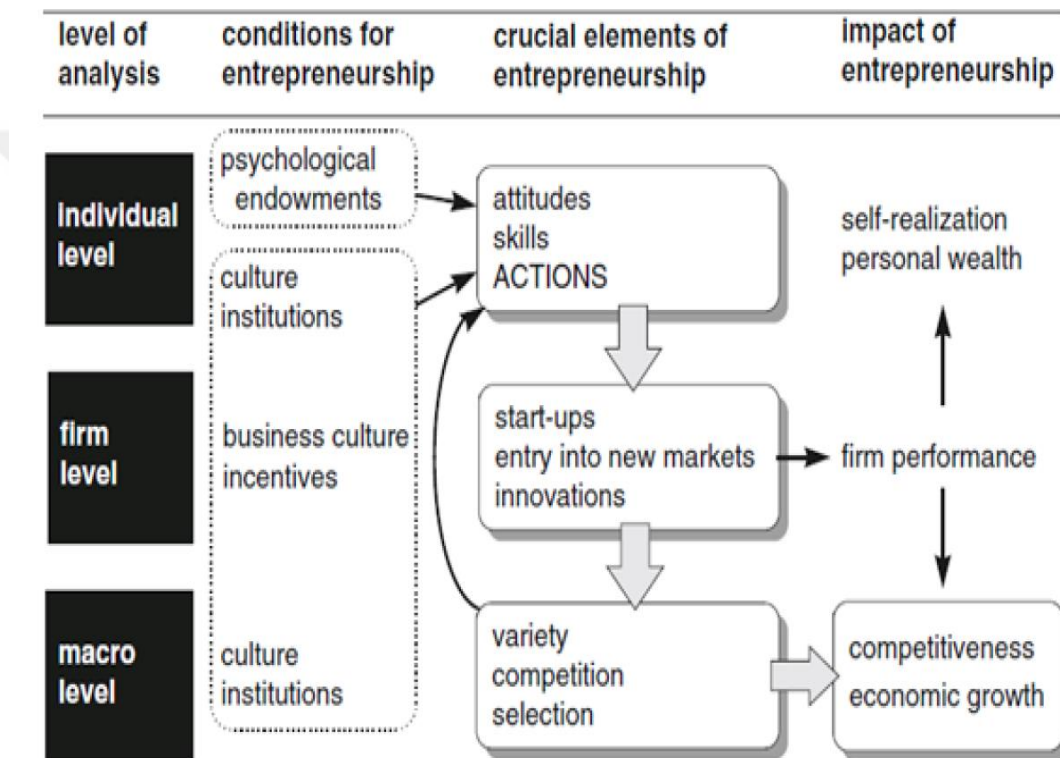


Figure 2.2. The model of relations between the entrepreneurship and economic growth/economic development (Carre and Thurik, 2003)

Figure 2.3 represents an alternative model in explaining relations between the entrepreneurship and economic growth (Conceptual Framework of the Global Entrepreneurship Monitor). GEM model explains the enterprise creation/growth process by analysing the role of entrepreneurship as one of the main mechanisms that

drive macroeconomic growth. The lower section of the Figure 2.3 points out the role of entrepreneurship in the creation and growth of firms. GEM model argues that the entrepreneurial process occurs in the context of a set of framework conditions. Both models indicates the role of entrepreneurship in local/regional economic development. However, once again all the scholars and models on entrepreneurship economic development nexus underline contextual factors including organizational ecology, spatial factors and culture.

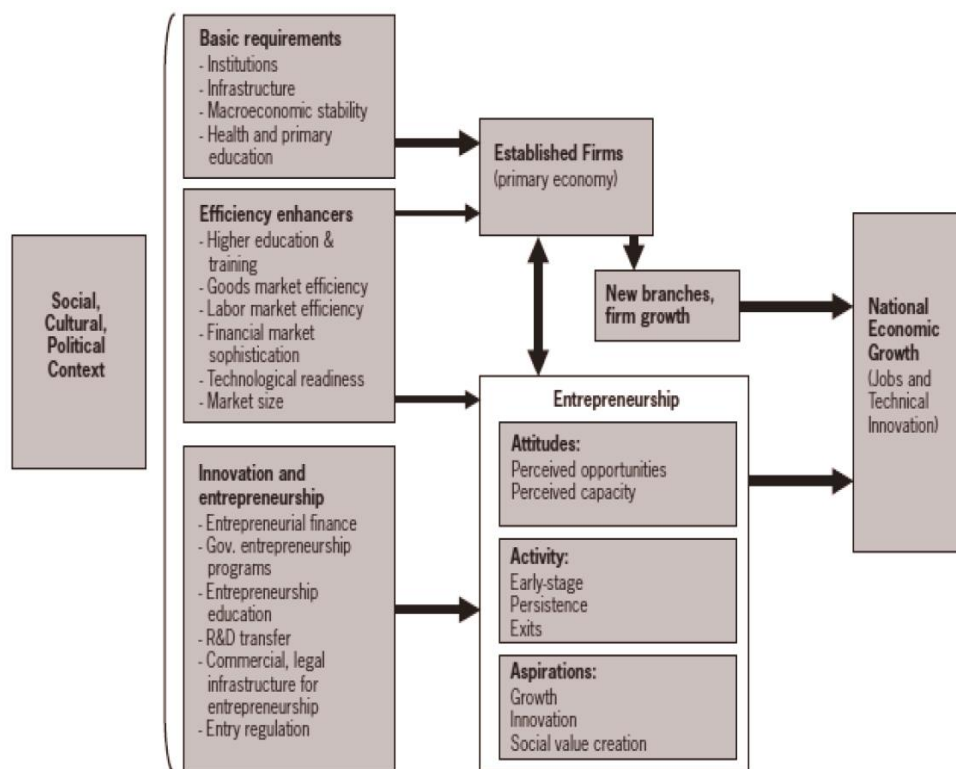


Figure 2.3. GEM Conceptual Model (GEM 2008)

To sum up, in this field, the majority of the studies focus on the effects of entrepreneurship on economic growth, not so much on the mechanism and organization of local women entrepreneurial activity and their effect on local

development. This is obviously relevant for emerging markets where high levels of entrepreneurial activity does not correspond to gross domestic product (Xavier *et al.*, 2013). To explain these relations, this study analyses the more complex realities of women entrepreneurship in emerging markets, and addresses the question how important is it to organize low income local women entrepreneurs and what is the impact of different organizational models on economic and social development of local women entrepreneurs and their local communities?

2.4. Women and Economic Development

For all countries and communities, sustainable growth and development becomes the main objective. Sustainable economic growth and development is being realized by using scarce resources efficiently, accumulating enough capital, increasing productivity and investing in technological innovations and human resources. For a successful and sustained development, women play a crucial role (Şimşek, 2008).

The role and place of women in development was first introduced by Ester Boserup in 1970. In her book “Woman's Role in Economic Development” (1970), Ester Boserup emphasizes that women in the world benefit less from the opportunities of development than men, and that new technologies envisioned by development programs decrease the status of women (Palaz, 2005: 316-318). The main issue of the vision of women in development is the inclusion of women in existing economic development plans, programs and projects.

Women and the issue of sustainable development are related to the rights and status of women. As stated by (Tutar and Yetişen, 2009), women's enjoyment of social and economic development differs according to the degree of development of societies. Indicators, especially in the fields of education, health, employment, working life, show that women in developing countries are lagging behind men. Despite their important contributions to the sustainability of life, women cannot benefit from the economic development as men.

Although this situation is associated with the level of development of countries, it is generally a fact that women lag behind men in all societies. There are several socio-economic reasons why women remain secondary in society. These reasons are closely related to the structural features of societies. Although women contribute to every stage of production for centuries, they do not get sufficient share of development opportunities and constitute the most affected part of poverty in the world (Gökkaya and Kocacık, 2005).

The research on women and development nexus emphasizes the importance of women in production and economic structure. Looking at the contribution of men and women to the economy, men are seen to be superior to women in terms of status and power and women are kept away from economic life. However, women should be included in every field of economy. Their contribution to development should be increased and their status should be strengthened against men (Tutar and Yetişen, 2009). The role of women in development concerns not only women but also all. The focus of the women-development nexus agenda is to focus on three goals: (1) to explore the role of women in development, (2) to organize women in the development agencies; and (3) to involve women in the development programs together with the government.

One of the main reasons for not being able to achieve the desired results in local development efforts is that women entrepreneurs cannot enter the economic life sufficiently. Many women in developing economies remain outside the economic life. To contribute in social and economic development and to increase the number of women entrepreneurs in creating economic value for sustainable development there is a need for strengthening women entrepreneurs. The role of women entrepreneurs in local economies is neglected by the large part of society. However, women entrepreneurs play a major role in achieving sustainable development, especially in local economies. The reasons for this are the employment creation forces and the social benefits they provide for their environment.

2.5. Women Entrepreneurship

Regardless of geography, every corner of the world women are facing threats as they are overloaded with work, and of they lack power and influence. In many parts of the world, the rates of schooling among women are far lower than men. Furthermore, women's knowledge, abilities and coping mechanisms often go unrecognized (UNFPA, 1994).

In its 1994-policy document, UN Population Fund highlighted the significance of the empowerment of women and their autonomy to improve their political, social, economic and health status (UNFPA, 1994). With this document, the UN viewed women empowerment as essential for the sustainable development too. It is argued that “the full participation and partnership of both women and men is required” for sustainable local development.

Generally, the power relations block women's right of living healthy and fulfilling lives. In order to increase women's access to secure livelihoods and economic resources, their participation in public and business life is essential. Thus, education was considered as one of the main means for the empowerment of women. Thanks to relevant level of education, women will be enriched with the knowledge, skills and self-confidence then be able to realize full participation in the development process (UNFPA, 1994). Women's empowerment was defined with five components: sense of self-worth; right to have their own choices; right to have access to opportunities and resources as men; right to control their own lives ; and being able to influence social change, and create a more just social and economic order, nationally and internationally (UN, 2002). Besides education, women involvement in economic activities have been encouraged worldwide through governmental policies and international funds and programs. In this context, through education, training and awareness raising programs and policies women have equipped with the tools for empowering women and girls.

Throughout history, women have been involved in economic activities of the society in which they live. This process accelerated with the industrialization (Soysal, 2010). Towards the 21st century, it is observed that women entered the business world, which was open only to men. They made an intense struggle to gain power and authority. Globalization has changed the way we understand women's inadequate participation in business life. Women's active engagement in business life became a strategic requirement for developing economies (Soysal, 2010).

When the studies about women's entrepreneurship in the literature are examined, it is seen that there are several definitions of women entrepreneurship. In these definitions, it is understood that there is no agreement on who will be included in the class of women entrepreneurs. Generally, the term refers to women who establish business outside their homes, working alone or with other people, she employs; and carry out the activities related to the production of the service, distribution, marketing and sales of this goods or services. Women entrepreneurs establish relationship with people and organizations to organize the business process, planning the production of goods and services. They decide whether to operate, close or improve their places (Ecevit, 1993: 20).

In empirical studies conducted by various researchers, it is concluded that entrepreneurs have the characteristic of being successful, tendency to take risks and desire to be independent. In addition, women entrepreneurs are attributed certain characteristics such as quality, creativity, flexibility and humanistic approach (Şahin, 2006). Women entrepreneurs can also reflect their emotional intelligence to their business life (Şahin, 2006).

According to ILO data, a third of global formal business activity is operated by women entrepreneurs. However, the majority of enterprises in developing and transitioning economies are very small and micro enterprises. Regarding the size of enterprises, "the bigger the firm the less likely it is to be headed by a woman" (ILO, 2016: 1). ILO's report pointed out that social norms and attitudes discourage some women from

even considering starting a business. Furthermore, there are so called systemic barriers that cause women entrepreneurs limit themselves in small businesses operating in informal sector. Those systemic and societal limitations set barriers for women to earn better income and impede them contributing to socio-economic development of their communities (ILO, 2016).

Together with governments and civil society, international organizations are developing programs to remove barriers by changing laws on discriminatory practices of property and inheritance, by improving their access to formal financial organizations. Furthermore, there is a need to help them to ease time restrictions due to family responsibilities. Then, greater opportunities for women owned sustainable enterprises would be created (ILO, 2016: 1). These programs are intended to contribute to women's empowerment. Women entrepreneurship is considered as an asset for economic growth, poverty reduction, and social inclusion. Women entrepreneurship programs help women by linking entrepreneurship with gender equality. Then, they aim to enable women participation in the public domain. It is argued that investing in women will increase equality and promote inclusive and sustainable economic growth (Altan-Olcay, 2015). These developments are particularly relevant in Western countries and in the developing Far East, where governments have taken major steps to develop legislation, prepare incentive programs and undertake organizational changes to increase women's participation in the economy. However, with the personal efforts of women, governments and other non-governmental organizations need to enter into decisions and practices to make women more effective in business life. In this context, it is possible to make them a potential power for economic development by ensuring that women are included in economic life. Thus, the representation and success of women in business life is more important than anything else for the economic and social development of countries and societies (Soysal, 2010).

Investments focusing on women-specific programs have boosting effects for development, since women tend to spend their earnings for the health, education and

well-being of their families and communities. Measures that target women entrepreneurs are essential to deal with discriminatory aspects of structural programs and practices.

2.6. Conclusion

This chapter reviewed the concepts that the thesis is based upon. Starting with the concepts regarding LED, entrepreneurship, women empowerment and women entrepreneurship were briefly reviewed. After the general conceptual frameworks, arguments and models explaining the relations between entrepreneurship and economic development, the concept of women entrepreneurship is placed into the context of local development, with a special emphasis on the significance of women empowerment.

The review showed the importance of women's empowerment for social and local economic development of their communities. Not just for women's own empowerment, women entrepreneurship plays an important role in economic growth, particularly in developing countries and emerging economies. At the same chapter, the spatial context of the entrepreneurship was investigated with a particular focus on growth centers and intermediary cities.

The conceptual review will guide us to discuss the concepts of local development, women entrepreneurship, organization of women entrepreneurship in the context of World and Turkey in Chapter 3.

CHAPTER 3

WOMEN ENTREPRENEURSHIP AND ALTERNATIVE ORGANIZATIONAL MODELS AND SUPPORT PROGRAMS

3.1. Introduction

The previous chapter inquired the conceptual literature on the interaction between local economic development and women entrepreneurship. In this sense, the number of women-owned businesses are growing rapidly as a result of changing dynamics in emerging markets all over the world.

In almost all societies, entrepreneurship is considered as a common economic activity to create economic value. However, in recent years, entrepreneurship has become an important agenda item in government policies as an employment creation tool. The world order that emerged after the 1980s places a special emphasis on women entrepreneurship. As a result of this trend, there is an increase in the number of women entering the entrepreneurship both in the world and in our country.(Gülçubuk ve Demiryürek, 2011). The fact that entrepreneurship is an important component of prosperity and social justice is recognized worldwide. Entrepreneurship is of great importance in ensuring the sustainability of local economic development. Local economic development allows the local community to act together; local governments, the private sector and the local community act together to develop and improve the local economy. Entrepreneurship plays an important role not only for its local dimension but also for the development and protection of national economies in the fierce competition environment created by globalization. The economies that make the best use of the potential of women's labor force take the lead in this competitive environment.

As it was reported by the OECD (2017), dedicated organizational structures to co-ordinate policy measures and initiatives are required for an effective support to women entrepreneurs. In principle, organizational support depends on the respective country's policy commitment and strategy to support women's entrepreneurship. Organizational arrangements are usually made by the governments to promote women entrepreneurship and to coordinate efforts to support women entrepreneurs. Such governmental level organizations include regulatory issues, such as business registration and licensing arrangements (OECD, 2017). To support women entrepreneurs, some governments establish enterprise centers for women. These centers provide business development support services for women. Regarding the support for women entrepreneurs civil society organizations, particularly women associations complement the governmental level organizational arrangements, such as the increase in financial resources, as in the form of micro credits and grants, available for women entrepreneurs.

3.2. Worldwide International Organizations and Models for Women Entrepreneurship

Entrepreneurship, which takes place in the development plans and economic policies of the countries, has become a concept that is the center of attention of the whole world. It is known that the number of women entrepreneurs has increased rapidly with the development of entrepreneurship culture and the importance of entrepreneurship since the 1980s. As discussed in Chapter 2, women entrepreneurship is acknowledged as the backbone of LED. Thus, many international organizations such as the World Bank, OECD, UN and the EU, have initiated programs and models to support women entrepreneurs worldwide.

According to the United Nations data, if women participate in employment at the same rate as men, per capita income in the 15 largest emerging economies will increase by 14 percent by 2020 and by 20 percent by 2030. It is predicted that productivity will increase by 40% per employee if there is no discrimination against female employees

and managers. Every year, countries publish their entrepreneurship data and prepare the necessary plans and programs for the promotion of entrepreneurship. The Global Entrepreneurship Monitor (GEM) collects long-term data on entrepreneurship. The GEM is a reliable source of entrepreneurship, such as the United Nations, the World Economic Forum, the World Bank and the OECD, as well as major international organizations providing specialized data, specialized reports and expert opinion.

UN and many of its agencies implement policies to improve women empowerment and women entrepreneurship. The United Nations Development Program (**UNDP**) is one of the active UN agencies dealing with various fields of socio-economic development in terms of gender equality, as the UNDP works with governments to implement Millennium Development Goals of nations by underlining the employability of women and supporting women's entrepreneurship training (ETF, 2014). Through its local offices in 166 countries, this program works with local authorities and civil society actors to promote sustainable development.

UN Women is the United Nations entity dedicated to gender equality and the empowerment of women. A global champion for women and girls, UN Women was established to accelerate progress on meeting their needs worldwide. UN Women's strategic plan, 2018–2021 outlines UN Women's strategic direction, objectives and approaches to support efforts to achieve gender equality and empower all women

The **World Bank** is an organization that aims to provide financial and technical assistance to developing countries. It has two development institutions for 184 member states, namely International Bank for Reconstruction and development (IBRD), and International Development Association (IDA). IDA deals with the poorest countries, while the IBRD focuses on middle-income and poorer countries that can be given credit. World Bank has a specialized Women Entrepreneurship Program (WEP). The goal of the program is to support women's micro-entrepreneurship, empower women entrepreneurs, and thus support the fight against poverty. This

program has no activities in Turkey. The World Bank views empowerment of women entrepreneurs with their potential to lead economic and social transformation in their own communities and organizes mentoring and networking events for women entrepreneurs and also helps to encourage women to seek market opportunities in male-dominated sectors. The training, mentoring and networking programs are complemented with regulatory reform programs. The World Bank's regulatory reform programs usually aims at legal and regulatory frameworks to remove barriers for women's economic participation (World Bank Group, http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Trade/InnEntre_WomenEntrepreneurs.pdf) .

OECD's Gender Recommendations are endorsed by the G-8 countries to develop their policies regarding women entrepreneurship. Since 2000s, G-8 governments have been placing special emphasis on gender dimension of entrepreneurship in economic development. OECD's Gender Recommendation provide a roadmap for gender equality in employment and entrepreneurship:

Designing appropriate responses to gaps and market failures, including:

- policies to reduce barriers to women entrepreneurship, administrative burdens on firms and excessive regulatory restrictions;
- policies to support firm growth, internationalization and innovation; support for the development and implementation of awareness campaigns, training programs, mentoring, coaching, and support networks, including professional advice on legal and financial matters;

Ensuring equal access to finance for female and male entrepreneurs through actions that influence both the supply of and demand for finance by:

- easing access to finance for viable businesses owned by men and women;
- taking steps to improve the knowledge and attitudes of financial institutions;
- increasing awareness of finance sources and tools among women entrepreneurs; and,
- encouraging more women to join business angel networks or venture capital firms (OECD, 2015: 6).

Despite the differences in scale, scope and coordination, many OECD governments have introduced programs to support women entrepreneurs, as recommended by the OECD. In a similar vein, World Economic Forum gives the following advice for governments to improve women's access to financial and human capital:

- To create incentives to invest in women-owned companies
- To modernize existing support programs that help women-owned businesses
- To create new sources of capital for women entrepreneurs (Quintos, 2019).

EU (European Union) , promotes gender equality and supports women's organisations. The European Commission (EC) is working with EU countries “to encourage more women to start their own companies and support networking among female entrepreneurs, potential female entrepreneurs, and support organizations. The Commission promotes and supports female entrepreneurship through the Small Business Act, and the Entrepreneurship 2020 Action Plan” (EC, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

The International Labor Organization (ILO) sets labour standards, develop policies and design programs that promote proper work for all women and men as it is established to promote social justice and internationally recognized human and labor rights. Among all, the Women's Entrepreneurship Development program was initiated

to empower women entrepreneurs in developing countries, and to support them throughout entrepreneurship process (ILO, <https://www.ilo.org/empent/areas/womens-entrepreneurship-development-wed/lang--en/index.htm>).

The ILO also views cooperatives as important means to improving the living and working conditions of women and men globally, thus its activities and programs are guided by the international standard on cooperatives (See the ILO Promotion of Cooperatives Recommendation No 193, 2002).

All of these organizational frameworks and models that are suggested by international organizations regarding women empowerment and women entrepreneurship provided a roadmap for Turkish governments and organizations to promote and support women entrepreneurship.

3.3. An Overview of Women Entrepreneurship, Organizational Models and Support Programs in Turkey

In Turkey, Small and Medium Enterprises (SMEs), and the concept of entrepreneurship has started to gain prominence after 1990s. As far as the women entrepreneurship is concerned, the concept of women entrepreneurship became an agenda item in 1992, thanks to a symposium dedicated to women entrepreneurship. Following the symposium, a decree to promote women's entrepreneurship in Turkey was issued in 1993.

As indicated by Tunc and Alkan (2019), women entrepreneurs face the following obstacles in Turkey:

- **Socio-Cultural Aspect:** As a result of the patriarchal nature of Turkish culture, women are perceived as primary caregiver. Thus, women entrepreneurs often consult their entrepreneurial intentions with their husbands and/or fathers. In many cases, their families discourage them to start enterprises (Tunc and Alkan,

2019). Lack of self-confidence, lack of experience, social role conflicts, and gender-based discrimination appear as the main problems that arise from socio-cultural context of Turkish society.

- **Financial Access:** In Turkey, women have owned 40 percent of all small and medium businesses. However, they do not have adequate access to financial resources to sustain their investments. It is reported by the WB (2015) that in many cases Turkish banks are not accessible for women entrepreneurship to fund their enterprises.
- **Social Networks:** Women have less relevant social networks of startup their enterprises. They rely on their relatives and family contacts regarding entrepreneurial ideas (Tunc and Alkan, 2019).
- **Lack of Business and Management Skills:** Women often lack business experience, and management skills that are necessary to start and sustain their entrepreneurial activities (Tunc and Alkan, 2019).
- **Lack of Female Role Model:** Often, having a role model influenced individuals' decision to become an entrepreneur. As the vast majority of entrepreneurs are still male in Turkey, women entrepreneurs are limited in terms of finding role models for their entrepreneurship activity (Tunc and Alkan, 2019).
- **Lack of Awareness about Acquiring Knowledge:** In spite of the existence of several support mechanisms, women may have no information about where to start entrepreneurial process (Tunc and Alkan, 2019).
- **Lack of Organization:** Organization is essential for entrepreneurial women to support each other in business life. In this context, the aim of the organization is to bring women entrepreneurs together for cooperation, solidarity and coordination. In this direction, an organizational activity among women entrepreneurs will support women who want to start a new business, guide them during the establishment phase, guide them to get credit, provide coordination and communication among employees in close business lines, organize social relations between members, and organize with other women organizations and

groups. It should be aimed at achieving the objectives such as establishing relationships and providing support for legal problems (Koç, 2005).

The above mentioned problems; access to finance and products, education and legal issues often pose challenges for women entrepreneurs (Şenöz, 2018). To summarize, reasons limiting the women entrepreneurship are lack of adequate market research, product and quality development as well as the lack of knowledge on marketing techniques, usage of technology, patriarchal values, insufficient loans and difficulties in reaching them. The obstacles women entrepreneurs are facing indicate that a cultural change aimed at changing the perception towards women entrepreneurship is necessary. To minimize the gap caused by gender issues can be addresses by evaluating the challenges for women entrepreneurs, and providing funds and resources by both government and private financial organizations. Creation of platforms and different organizational models is also essential for women to have opportunities for women entrepreneurs. In Turkey, to eliminate the above-mentioned difficulties that women entrepreneurs are facing, several governmental policies are introduced and institutions and organizations are established to support women's entrepreneurship.

As being an emerging economy, one of the G20, both Turkish government, local level municipalities and civil society actors have been placing a particular emphasis on women entrepreneurship to ensure local economic development. As one of the main contributing factor to economic development of the country, the number of women entrepreneurs is seen crucial. As indicated by **Trade Minister Ruhsar Pekcan**, in the last decade women entrepreneurship in Turkey increased from 23 percent to 34 percent (the OECD average is 51.3 percent). In Turkey, there are 130,000 women entrepreneurs, and around 820,000 women who have their own businesses (Hurriyet Daily News, 2019).

To catch up other OECD economies, regarding women entrepreneurship, Turkish government have developed policies and organizations supporting small and medium

enterprises with a particular emphasis on women entrepreneurs. Lately, Turk Eximbank has already allocated \$200 million dollars financing support to Turkish companies, where women own at least 51 percent of the partnership structure. Women's economic empowerment means social welfare is certain (Hurriyet Daily News, 2019).

In the **10th Development Plan** of Turkey (2014-2018) proposed by the **Ministry of Development**, women entrepreneurship was also highlighted as one of the targets: “In ensuring entrepreneurship and SME incentives criteria as innovation, efficiency and increase in employment, growth, and doing common business shall be prioritized as well as entrepreneurship of women, youngsters and social entrepreneurs. Monitoring and evaluation processes shall be improved in implementation and added value to economy shall be measured by using impact analysis” (10th Development Plan 2014-2018, Article 693).

The General Directorate on the Status of Women under the Ministry of Family, Labor and Social Services is another unignorable organization. The General Directorate has prepared “*The Strategy Paper and Action Plan on Women’s Empowerment 2018-2023*”. The action plan comprises the aim at the advancement of women’s participation in economic and social life where 5 main fields of policies were set: Education, Economy, Health, Participation in Decision-Making Mechanisms and Media. In this context, several duties and responsibilities were given to the public institutions and organisations, local authorities and private sector.

Municipalities became active actors in playing a leading role at local level within the principle of “think globally, act locally” in order to support women's entrepreneurship in the context of local economic development. Municipalities also have many missions related to local development. These are, respectively, to mobilize local resources to improve local welfare, to involve all social segments in the process, to

make the local practices of the transition from representative democracy to participatory democracy effectively and to ensure cultural pluralism is in the decision making process in management. (Göymen, 2004).

Supporting SMEs has also become part of Turkey's commitments regarding EU harmonization. In this context, Turkey has been preparing **SME Strategy and Action Plan** (SSAP) since 2003. The latest SSAP was prepared for the years 2015- 2018. With this plan, it is ensured the national coordination in the implementation of SME policies. The objective of SSAP 2015-2018 was to “increase the competitiveness of SMEs in international levels within a business climate that is responsive to the needs of small enterprises and increase the contribution of SMEs in the economic development of our country.” For this objective, 5 strategic areas and 15 strategic targets were identified in accordance with 2023 vision of Turkey and 10th Development Plan:

- Strategic Area 1. Foster Competitive Strength of SMEs and Achieving Their Growth
- Strategic Area 2. Increase the Level of Internationalization of SMEs by Increasing SMEs' Export Capacities
- Strategic Area 3. Safeguard SMEs in the process of improving business and investment climate
- Strategic Area 4. Improve the R&D and innovation capacity of SMEs
- Strategic Area 5. Facilitate the access of SMEs to Finance

For Turkey, the EU Competitiveness of Enterprises and SMEs (**COSME**) program committed Euro 2.3 billion for the period of 2014-2020. KOSGEB has been appointed as the organization responsible for conducting technical talks with the European Commission. Within the scope of COSME targeting SMEs, women entrepreneurs are listed as one of the groups that will be given special importance (SSAP, 2015-2018). In this regard, it is stated that “Empowering the role of women in social, cultural and

economic life is important for gender mainstreaming. However, it is also an economic requirement to increase ratio of women in workforce to reach medium to long term targets” (SSAP, 2015-2018: xLiii).

In Turkey **KOSGEB** (Small and Medium Enterprises Development Organization) is the main public body that co-ordinates policy measures and initiatives for an effective support to small and medium sized enterprises in Turkey. KOSGEB was established with the law numbered 3624 in 1990 to provide services and supports only for the small and medium sized enterprises in production industry. In 2009, enterprises operating in other sectors than production have also added into KOSGEB's responsibility area with the law numbered 5891 on Amending the KOSGEB Establishment Law numbered 3624. The Governmental Decree numbered 15431 was published in Official Newspaper to announce the sector and regional priorities regarding the enterprises that will benefit from the services and supports to be provided by KOSGEB. Currently, KOSGEB is still in charge of organizing applied entrepreneurship programs, and providing support for the following: SMEs' applications to new entrepreneur support program (See Figure 3.1); Research and Development, Technological Production And Domestication Supports; Enterprise Development, Growth and Internationalization Supports; SME Finance Supports; and Laboratory Services. In KOSGEB support programs, one of the priority groups are defined as women entrepreneurs, where they can refund up to 70 percent of their establishment costs from KOSGEB entrepreneur support program.

KOSGEB provide support to all entrepreneurs and SMEs in all areas from their production to investments, from research and development activities to overseas operations. Women entrepreneurs are positively discriminated in benefiting from all of these supports. In this sense, a significant number of women entrepreneurs have benefited from KOSGEB support when they want to start a new business and develop their business. According to Cevahir Uz Kurt, Director of KOSGEB, KOSGEB has

provided entrepreneurship support to nearly 11 thousand women entrepreneurs in 2018, amounting to TRY 220 million (KOSGEB 2019).

ENTREPRENEURSHIP SUPPORT PROGRAMME		Support Upper Limit (TL)	(1st and 2nd Regions)	(3rd, 4th, 5th and 6th Regions)
Enterprise Establishment Support	Grant	2.000	2.000	2.000
Establishment Period Machinery, Equipment, Office Hardware and Software Support		18.000	60 for woman entrepreneur, veteran, first degree martyr relative or disabled entrepreneur	70 for woman entrepreneur, veteran, first degree martyr relative or disabled entrepreneur
Administrative Expenses Support		30.000		
Fixed Investment Support	Reimbursable	100.000		

Figure 3.1. KOSGEB Entrepreneurship Support Program

	EU definition	Turkey definition
Micro	< 10 employees ≤ EUR 2 million annual turnover or balance sheet	< 10 employees ≤ TRY 3 million turnover or balance sheet
Small	< 50 employees ≤ EUR 10 million turnover or balance sheet	< 50 employees ≤ TRY 25 million turnover or balance sheet
Medium-sized	< 250 employees ≤ EUR 50 million turnover or ≤ EUR 43 million balance sheet	< 250 employees ≤ EUR 50 million turnover or ≤ TRY 125 million balance sheet

Figure 3.2. Definition of micro, small and medium-sized enterprises in Turkey
(OECD/ETF/EU/EBRD 2019: 894)

In all KOSGEB support programs, women are given additional points in the evaluation processes. In other words, KOSGEB has an evaluation process prioritizing women entrepreneurs. Furthermore, KOSGEB has also an employment support for qualified employees. They support small and medium sized enterprises in case they employ new employees up to TRY 50 thousand when they meet certain conditions. If their employer is a woman, KOSGEB provides an additional 20 percent. KOSGEB provide positive discrimination in the process of evaluating supports and also support women entrepreneurs in the amount of support (KOSGEB, 2019).

Measures to facilitate women's access to state support are planned and budgeted, with KOSGEB in charge of implementation. Between 2012 and 2018, 645 women were certified as entrepreneurs. Women's participation in the government-supported entrepreneurship programmes is increasing, with the share of women attendees at KOSGEB's entrepreneurship training reaching 47 percent (OECD/ETF/EU/EBRD, 2019).

Besides public authorities, many non-governmental organizations support women to be entrepreneurs. **KAGİDER** (Women Entrepreneurs Association of Turkey) is the biggest civil society organization that is founded by women entrepreneurs from all over Turkey. KAGİDER is organized around working groups in accordance to eight main strategies of KAGİDER: Infrastructure Development Working Group, Training and Mentoring Working Group, Private Sector Working Group, Argument Working Group, Youth Working Group, Networking Working Group, International Relations and Corporate Communication Working Group, Social Impact Working Group. In each city, and even towns there are women entrepreneurship associations.

As part of the Entrepreneurship Strategy and Action Plan, the Woman Entrepreneurship Ambassadors Project run by KAGİDER; training needs of woman entrepreneurs were analyzed by the Women Entrepreneurs' Council; and an analysis of women's entrepreneurship issues was conducted by the Ministry of Labor, Social Services and Family. Furthermore, the Entrepreneurship Council has been strongly promoting women's entrepreneurship. They implemented programs for non-formal partnerships involving both government and non-government organizations such as KAGİDER, TOBB, the Women's Entrepreneurship Board, and the Turkey Business Women Association, Vodafone Turkey and the Turkey ICT Foundation.

The Foundation for the Support of Women's Work (Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı (**KEDV**)) is another biggest civil society organization to support women entrepreneurship.

It was established in 1986 with the aim of improving women's economic status and quality of life. KEDV, a nonprofit NGO, works for women and children in low-income areas. It carries out its activities to support women's efforts to improve their individual and social lives, to create platforms where they can improve their capacity by

organizing around their basic needs, and to enable children to benefit from early child education opportunities. (KEDV, <http://www.kedv.org.tr/?lang=en>).

KEDV provides small loans to low-income women to start a business through its MAYA program. KEDV also ran a project titled as Micro Women Entrepreneur Business Portal. There are also some professional organizations like Arya that aim to increase the number of enterprises owned by women. Arya is established as a women investment platform by bringing companies established by women with male angel investors (Tunc and Alkan, 2019).

Turkish Grameen Microfinance Program (TGMP) is a private non-profit microfinance organization. It is founded in 2003 with a protocol between Grameen trust and Turkish Foundation for Waste Reduction. Professor Muhammed Yunus, a Bangladeshi economist who is the founder of the Grameen Bank and creator of the concept of micro-finance, told the Economist magazine in 2009 that 5 percent of Grameen Bank's customers survived poverty each year.

Microfinance is a source of finance for entrepreneurs and small businesses who can not take loans from the commercial banks and assumed to be unable to repay loans and save money. There are 5 types of loans, where one of the is for entrepreneurs. Entrepreneurial Loan is between 1.000 TL - 5.000 TL and the repayment are made during the 46 weeks.

Chowdhury (2009) made a critical evaluation of the debate on the effectiveness of micro-finance programs as a universal means of combating poverty. The author argues that although micro-finance has developed some innovative management and business strategies, its impact on poverty reduction remains questionable. But he emphasizes that micro-finance plays an important role in establishing a safety net for women.

In Turkey, the findings of the field research on 100 women, conducted by Balkız and Öztürk (2013) benefiting from the Grameen Micro-finance Program in Diyarbakır are not very optimistic. The results show that in the families men are in a decisive role in

the decision to apply for micro-credit, and that woman cannot make independent decisions about initiating any economic enterprise and accessing a start-up capital. Thus, loans are generally used to pay household debts or to meet urgent needs of the family. The findings of the study has also shown that there is no change in the status of women in socio-economic terms due to the fact that men are decisive in the family's livelihood and women's earnings are not equal to men and cannot survive additional income status (Balkız and Öztürk, 2013). Similarly, Sarvan and Tormen's study (2015) on the women who used micro-credits from the Turkish Grameen Microfinance Program (TGMP) in Antalya did not confirm Professor Yunus' optimism. Sarvan and Tormen (2015) showed that the great majority of the 67 women who participated their study lived between the hunger and poverty levels, mostly in rented houses, and having difficulty in buying goods for their basic needs. Thus, they used the micro-credits for producing hand-made goods at home or for selling ready-made goods.

Women Cooperatives

“With collective strength, the woman is able to combat the outside exploitative and corrupt forces like traders and money lenders.”

(Ela Bhatt, 1992, Cooperatives and Empowerment of Women)

The International Union of Cooperatives defines cooperatives as an autonomous organization of people who voluntarily come together to achieve common economic, social and cultural needs by establishing jointly owned and democratically controlled enterprise (ICA, 2015). Cooperatives are a form of economic cooperation in a broad sense and is an organizational model created by individuals.

As mentioned in Chapter 2, the increase in the employment rate of women is an important focus on achieving the economic growth targets. In order to achieve these targets, it is necessary to increase the performance of women entrepreneurship, and to mobilize more effective and innovative women entrepreneurs. In this context, increasing women's entrepreneurship and increasing women's participation in

employment was included in the Ninth Development Plan for the period of 2007-2013, and in the Tenth Development Plan for the period of 2014-2018, as well as in the ILO's Women's Employment Action Plan for the period of 2016-2018. One of the actions focused on increasing women's access to the labor market is to make arrangements for the cooperative activities of women entrepreneurs. The significance of cooperatives was cited in the Tenth Development Plan (Ministry of Development, 2014). It highlights the role of the United Nations' cooperative business model in sustainable social and economic development. Having declared 2012 as the International Year of Cooperatives, the UN made efforts to establish and support cooperatives in member countries gain importance.

In Turkey, women are targeted to be organized under the umbrella of the co-operatives in “*Cooperative Strategy and Action Plan (2012-2016)*”, with the expression “Increasing entrepreneurial skills of women and their role as an actor in the economy” under the heading of strategic goals and activities. (The Ministry of Trade, General Directorate of Craftsmen and Cooperatives 2012: 5)

It is expected that with the regulations on cooperatives, women's ability of entrepreneurship will be increased. Thus, different arrangements have been made for women cooperatives. In 2013, by the Ministry of Trade, the sample of The Main Agreement of the Women's Initiative Production and Operation Cooperative was introduced (Appendix B). In the main agreement of the Women's Initiative Production and Operation Cooperative, a cooperative is defined as an establishment aiming to meet the economic, social and cultural needs of its partners and to meet their needs in a developed environment. The definition places a particular emphasis on supporting women entrepreneurship. Then, the process of establishment of women's co-operatives continued to be supported (Kızıldağ and Karataş, 2018). Following the introduction of the Women Cooperatives agreement many women cooperatives have been established.

In Turkey, official definition of cooperatives is given in the co-operative law Number 1163: “partnerships with legal personality which are established by real and legal persons to provide and maintain the partners’ specific economic interests and necessities with the contributions of their labor force and money” (in Duguid, Durutas and Wodzicki, 2015). In a similar vein, the Ministry of Commerce and Trade (2015) defines a cooperative as "a volunteer autonomous association of persons to meet their common needs and aspirations through a jointly-owned and democratically-controlled enterprise” (in Duguid, Durutas and Wodzicki, 2015). The Ministry’s definition is the same as the above mentioned definition of the International Co-operative Alliance’s definition. In the main agreement of the Women's Initiative Production and Operation Cooperative, a cooperative is defined as an establishment aiming to meet the economic, social and cultural needs of its partners and to meet their needs in a developed environment.

In a detailed study on women cooperatives in Turkey, World Bank found out that women’s cooperatives in Turkey are mainly multipurpose cooperatives, since they conduct wide variety of activities (Duguid, Durutas and Wodzicki, 2015). The majority of multipurpose women’s cooperatives are created by women, for women. These cooperatives are established both as a provider of jobs and as a provider of a social outlet for women. Women cooperatives in Turkey is considered as grassroots organizations, employing a bottom-up approach.

The majority of the members of these cooperatives is married women between the age of 40 and 60. For many, the cooperative is the first source of income that they have ever earned independently. In terms of membership, mostly with less than 25 members, the size of women’s cooperatives in Turkey is small. Despite their size, their members strongly participate in the governance and leadership of the cooperatives (Duguid, Durutas and Wodzicki, 2015).

According to legal categorization of cooperatives in Turkey, there are four types of cooperatives: enterprise, manufacturing/marketing, consumers, small arts. In line with this categorization, the majority of women cooperatives work as enterprise and agriculture cooperatives. The main income generators for Turkish women cooperatives are goods such as food, handcraft, agricultural goods production, weaving and textile; and services such as restaurant/food sales, handicraft/gift sale, trainings and wholesale (Duguid, Durutas and Wodzicki, 2015).

Except for the above mentioned World Bank report and Varol's master thesis dated back in 2013, the studies evaluating the impact of women cooperatives on women's empowerment are very rare. The lack of updated comprehensive studies causes problems in evaluating the impact of organization of women's labor under the umbrella of cooperatives. The problem of impact assessment was also mentioned in the World Bank report as one of their findings:

Finding 14: The support with the broadest reach and the most utilization are those offered by women's co-operatives support organizations (e.g. KEDV) and municipal governments, which demonstrates the important role these stakeholders play in the success of women's co-operatives. However, little data is available on the broad effectiveness of programs, as few evaluations are available (Duguid, Durutas and Wodzicki 2015: 139).

In Turkey, most of the enterprise type women cooperatives are in close collaboration with municipal governments, which often designate free places for women cooperatives to sell their goods and services. In many cases, these designated places are organized as women producer bazaars. Not just women cooperatives but also other civil society organizations have been organizing women entrepreneurship. Although most of the women who sell their products in the bazaar do not have entrepreneurial perspective, their activities "make women more courageous, stand on their feet and

become entrepreneurial actors” (Acar, 2018). Bartın Women Bazaar (Galla Pazarı), Mersin Mezitli Women Producer Bazaar, Urla Women Producer Bazaar, Beyşehir Women Handcraft Bazaar, Datça Women Handcraft Bazaar etc. are among the successful cases of women bazaars in Turkey. These bazaars are either designed entirely for women producers or they have designated spaces within local bazaars. In this study it is argued that women producer bazaars appears as one of the most effective models for organizing women’s labor, which eventually pave way for women to become entrepreneurs, and contributed in the socio-economic development of their communities.

3.4. Conclusion

In the previous chapters, key concepts and discussions for the study were presented, while in this chapter the concepts of local development, women entrepreneurship, and organization of women entrepreneurship were placed in the context of World and Turkey. In Turkish context, together with regional development agencies, municipal governments appear as the main actor in the organization of women entrepreneurship. Municipal governments have implemented policies such as women-friendly cities, gender sensitive city planning and local development incentives. These policies aim to encourage women to leave their homes and present in public spaces. Municipal governments facilitate women entrepreneurs to provide designated spaces for them to sell their own products. As discussed in the chapter, municipal governments' contribution to women's presence in public spaces is multifaceted and very important, municipal governments contributed in the organization of women entrepreneurship are as the following:

- Creation of public spaces within the city, provision of productive market places,
- Supporting them with training,
- Providing a structure to give the first momentum for women startups,
- Providing local and local solutions for the organization of women entrepreneurship.

Particularly, women producer bazaars are organized for the local women with the spirit of entrepreneurship. Women producer bazaars give those women an impetus to start up their own businesses. The next chapter will present the cases of the organization of women entrepreneurship in İzmir city with a particular emphasis on the women producer bazaars in Urla and Çiğli-Sasalı, both are assumed as intermediary cities.



CHAPTER 4

WOMEN ENTREPRENEURSHIP AND LOCAL DEVELOPMENT IN İZMİR: WOMEN PRODUCER BAZAARS OF URLA AND ÇİĞLİ-SASALI

4.1. Introduction

The objective of this chapter is to discuss cases of women producer bazaars as an alternative organization model for women entrepreneurship. In the previous chapters, a conceptual model is presented. This framework goes beyond the linear relationship between women entrepreneurship and local economic development where the organization of the women entrepreneurship is an important critical factor. In Turkey, women entrepreneurship is supported by governmental policy and by the local governments as well as different organizations. The studies showed that besides policy level drivers, local level support systems are needed to encourage women to start and sustain their micro enterprises. By providing designated urban spaces for women to sell their products, local municipalities appear as significant actors in facilitating micro women enterprises. In this chapter, selected women producer bazaars from Urla and Çiğli-Sasalı districts of İzmir will be discussed. Both being assumed as intermediary cities, Urla and Çiğli-Sasalı have women producer bazaars with different organizational contexts, and different levels of local municipality support. Following a brief review of the place of (women) entrepreneurship in İzmir Region Development Plans, the cases of Urla and Çiğli-Sasalı women producer bazaars will be analyzed here.

4.2. Local Development and Entrepreneurship in İzmir

İzmir is the third most populous metropolitan city in Turkey, and the second largest metropolitan area on the Aegean Sea. The city of İzmir is composed of several metropolitan districts. İzmir Metropolitan Municipality has 11 urban districts namely

Balçova, Bayraklı, Bornova, Buca, Çiğli, Gaziemir, Güzelbahçe, Karabağlar, Karşıyaka, Konak, and Narlıdere. The greater İzmir area has 19 rural districts besides urban districts: Aliğa, Bayındır, Bergama, Beydağ, Çeşme, Dikili, Foça, Karaburun, Kemalpaşa, Kınık, Kiraz, Menderes, Menemen, Ödemiş, Seferihisar, Selçuk, Tire, Torbalı, and Urla.

Thanks to its ports, economic diversity, well-trained human-power and geographical location, İzmir has the third largest economy in the country. With its high growth rate, İzmir has become one of the five fastest growing metropolitan economies in the world. According to the most recent TUIK data, the population of İzmir city is 2,947,000, while the population of greater İzmir Province is 4,320,519. 49,82 percent of İzmir's population is consisted of men, while 50,18 percent is women. According to TUIK İzmir Regional Directorate, in 2018 the employment rate was 48.5 per cent. Employment rate among men was 66, 1 percent and among women was 31.2 percent. In 2018, the number of workers in the agricultural sector in İzmir decreased by 20.000, while the number of non-agricultural sectors increased by 72.000 people. 8.5 percent of those employed in İzmir took part in agriculture, 32.4 percent in industry and 59.1 percent in services (Ege Haber, 2019).

İzmir Development Agency is designated as the responsible development agency for TR31 İzmir Region covering İzmir Metropolitan area and its districts. In the İzmir Regional Development Plan (2014-2023), İzmir is defined with its diverse production facilities, rich natural resources and higher quality of life. The Regional Plan aims to achieve the vision of making İzmir as The Center of Attraction of the greater Mediterranean by producing knowledge, innovation and design. In this context, the plan determined 13 strategic priorities and 73 targets under the axes of 3 priority areas namely strong economy, high quality of life and strong society development (See Table 4.1).

Table 4.1. Priority Areas of İzmir Regional Development Plan (2014-2023)

STRONG ECONOMY	HIGH LIVING STANDARDS	STRONG SOCIETY
HIGH TECH, INNOVATION & DESIGN CAPACITY	HEALTH FOR EVERYONE	QUALITY EDUCATION FOR EVERYONE
DEVELOPED ENTREPRENEURSHIP ECOSYSTEM	SUSTAINABLE ENVIRONMENT	HIGHER EMPLOYMENT RATES
DEVELOPED CLUSTERS	HIGH QUALITY LIVING	SOCIAL INCLUSION
SUSTAINABLE PRODUCTION AND SERVICES	ACCESSIBLE İZMİR	GOOD GOVERNANCE
ATTRACTION CENTRE OF THE MEDITERRANEAN		

Strengthening the regional economy is aimed at increasing productivity and value added production for the development of the region. For this purpose, the basic tools are determined as strengthening the cluster, increasing the capacity of innovation and design, developing the entrepreneurship ecosystem, business and investment environment. In the implementation of these tools, sustainable production and service delivery have been prioritized as a basic approach and the cultural and tourism potential of the region. In the context of high quality of life, especially the development of health services, necessary precautions for the sustainability of the environment, urban transformation and spatial arrangements to improve urban life's quality, and the improvement in the accessibility were underlined. Ensuring a strong society, which is one of the main pillars of strong development, has been addressed within the framework of education, employment, social inclusion and governance (IZKA, 2014:a).

As far as the entrepreneurship is concerned, İzmir regional development plan has underlined “the development of an entrepreneurial ecosystem” in wider İzmir region.

The aims of the development plan regarding entrepreneurial ecosystem were identified as the following:

- to develop mechanisms for the identification of entrepreneurs
- to establish networks for the entrepreneurs within the regional entrepreneurship ecosystem
- to develop the culture of entrepreneurship in the region
- to establish monitoring mechanisms for entrepreneurial ecosystem (IZKA 2014: 14).

As indicated in regional development plan, it is seen that the people of İzmir have a high quality lifestyle and individual work habits and high self-confidence. This individualism and self-confidence contribute to the entrepreneurs in the field of entrepreneurship to take on new business ideas and take risks. On the other hand, these features lead to less cooperation and less trust in doing business. Within this framework, a culture of cooperation and cooperation should be developed. The plan also indicated the lack of activities and places that physically bring entrepreneurs together in İzmir (IZKA 2014:a).

Regarding regional and local development in İzmir region, İzmir Metropolitan Municipality have initiated a *İzmir Peninsula Sustainable Progress Strategy* together with İzmir Development Agency. Peninsula project includes the planned development and progress of the peninsula that consists of Karaburun, Çeşme, Urla, Seferihisar and Güzelbahçe districts. Balçova, Narlıdere, Menderes and Selçuk districts, which are members of the Peninsula Municipality Union (İzmir Metropolitan Municipality, 2015).

At the beginning of the project, 130 asset-oriented development ideas emerged under five main themes. Accordingly, 10 strategic development axes and sub-axes were identified. Among those development areas, two of them have direct reference to local development and entrepreneurship: Inclusive, Shared Local Economic Development, and Local Product Oriented Entrepreneurship. The main outcome of the study is to

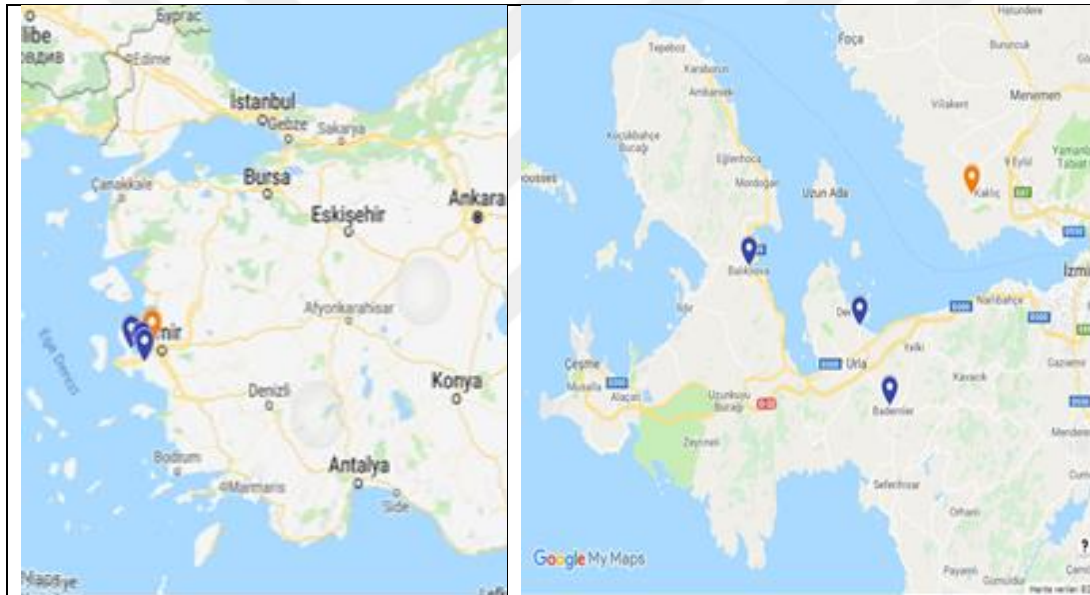
recognize the reality of the sensitive ecosystem of the Peninsula and to describe the steps to ensure the location and sustainability of service industries such as clean, environment-sensitive and high-value education, health, tourism and IT. It is also the creation of an asset-oriented local entrepreneurship ecosystem based on natural and cultural assets. Starting with the Peninsula Sustainable Development Strategy, the process reflects the public's enthusiasm and willingness to take decisions and act together (IZKA, 2014:b).

In *İzmir Peninsula Sustainable Progress Strategy*, innovation and entrepreneurship was identified as one of the strategic priorities for İzmir. To support innovation and entrepreneurship strategy the following proposals were made: Innovative applications such as living lab, fab-lab should be supported in the region under the facilitation of initiatives such as Innovation Centers in techno-parks; and organic market and producer market initiatives developed to include women labor force in production should be supported in the region (IZKA 2014:b).

More recently, newly elected mayor of İzmir Metropolitan Municipality, Tunç Soyer, has introduced projects underlining local development and micro enterprises. His projects include turning İzmir as a province of cooperatives, supporting local productions, increasing the number of producer bazaars etc. (Egeyöhaber, 2019). Furthermore, İzmir was one of the provinces in Turkey that UN's Women Friendly Cities Joint Programme was launched. However, Tunç Soyer has signed the women friendly city covenant on behalf of İzmir Metropolitan Municipality. Thus, İzmir metropolitan Municipality has declared their commitment "to include gender equality in the planning processes of the local administrations as a result of the local activities carried out with women NGOs, grassroots organizations, governmental organizations both on national and local levels" (Women Friendly Cities UNJP, <http://www.kadindostukentler.com/project.php>).

Besides placing entrepreneurship as a crucial part of development strategy, local governments and civil society in İzmir also acknowledge the importance of women entrepreneurship. İzmir region has been hosting considerable number of initiatives to support women entrepreneurship including civil society organizations that established by women entrepreneurs as well as organizations supporting women entrepreneurs, women cooperatives and women producer bazaars in greater İzmir region. Many of these women entrepreneurship activities have been supported by local municipalities.

Table 4.2. Map of İzmir in Turkey and Map of Urla & Çiğli-Sağlı in İzmir



4.3. Urla Women's Initiative Production and Operation Cooperative and Women Producer Bazaars in Urla

“No salvation alone. We are stronger together. Either all together or none of us.”

(Motto of the members of Urla Women's Cooperative)

Urla district is situated in Urla peninsula, at the west of İzmir metropolitan area. The population of Urla is around 60.000, but during summer seasons, the town becomes more populated because of tourism. Urla's economy mainly relies on ecotourism, agricultural products ie. Olive, wineries, citrus fruits, flowers, poultry, and fishing. The territory of Urla is composed of an urban nucleon and a large dispersion of rural villages. Urla lies between İzmir Metropolitan area and the touristic peninsula. In accordance with the UCLG definition of intermediary cities, Urla can be defined as an intermediary city by playing a crucial role in “the development of more balanced and sustainable urban systems” (UCLG <https://www.uclg.org/en/agenda/intermediary-cities>).

Urla municipality area is consisted of 37 neighborhoods (mahalle) including previous rural villages of Bademler, Balıklıova, Demircili, Özbek, Kuşçular, Ovacık, Yağcılar, Uzunkuyu, Barbaros, Birgi, Kadiovacık, Nohutalan, Zeytineli ve Zeytinler (Urla Municipality, 2014).

In the strategic plan, Urla Municipality defines its mission as “In the axis of global developments and local needs, to create a healthy, sustainable and rights based-city that by preserving it's historical, cultural, ecological and natural riches.” Within the context of this mission, the vision of the municipality is defined as “a Municipality that integrates the local, natural, cultural and historical resources of Urla with universal values and provides the foundation for the future of Urla” (Urla Municipality 2014: 62). For the preparation of Urla Municipality Strategic Plan, *İzmir Peninsula*

Sustainable Progress Strategy was used as a blueprint (Interview with Sibel Uyar, Former Mayor of Urla Municipality and the Founder of Urla Women Initiative Production and Operation Cooperation, May 23, 2019).

In line with the mission and vision of the municipality, 18 strategic target and 41 sub targets were identified in the municipality's strategic plan. One of the sub targets under the strategic target of economic development directly involves women's access to economy and development: To encourage women's participation in socio-economic life in Urla (See Target 10.3). In this context, between 2014-2019 Urla municipality executed the following actions: gender sensitive budgeting and investment, women friendly infrastructure, and vocational courses for women (Interview with Sibel Uyar, May 23, 2019). To work for the empowerment of local women, a directorate of Women and Family Services was opened within Urla Municipality.

Furthermore, one of the five activity areas that were identified was to organize training activities for women about cooperatives (10.3.4). As underlined by Sibel Uyar, former mayor of Urla municipality, "cooperative type organization was found as the most efficient way for women who did not have any experience with entrepreneurship" (Interview with Sibel Uyar, May 23, 2019). As stated in the strategic plan (10.3.5) existing women producer bazaars were re-organized and under the umbrella of a cooperative to increase their efficiency. (See Table 4.3).

Table 4.3. Women-related targets in Urla Strategic Plan (2014-2019)

10.3. by the end of 2019, Raising Awareness for Women, Increasing Women's Solidarity, and Democratic Values, Reducing Discriminatory and Violent Approaches and Encouraging Women's Participation in Social and Economic Life
10.3.4. Women's economic independence and the participation of economic life, to encourage, support and social independence, cooperative training will be provided throughout the district
10.3.5. The current Urla Women's Producer Bazaars will be promoted throughout the province and efforts will be made to strengthen women producers.

In Urla, Sibel Uyar, then a member of Urla municipal council first initiated women producer bazaars between 2009 and 2014. Urla Municipality provided a designated place (Eski Tamirhane Binası/Old Gallery), and stalls for women producers to sell their products. Despite the good intentions, women who sold their products at Urla women producers did not earn enough money to improve their socio-economic standards. As a result, many of them gave up their stalls, and went back to their homes. Acknowledging the organizational failure of existing women producer bazaars, as her one of the first initiative as the mayor of Urla Municipality, in 2014 she started the procedures to establish an Initiative Production and Operation Cooperative in Urla:

We have studied the success stories of producer cooperatives in Akşehir (Konya), Tire (İzmir) and Bademli (İzmir). We realized that these cooperatives created a domino effect and paved the way for the development of Akşehir, Tire and Bademli. We followed their organizational model to establish our cooperative. However, before starting up the official procedures, we needed to explain Urla's women what is cooperative. Then, we have contacted with civil society organizations that support women cooperatives such as KEDV, Simurg and Kadikoy School of Cooperatives. Together with them, we organized training programs for women. Our training programs were not just about cooperatives, but also about conducting a business. They have also

attended Leader Women Program (Interview with Sibel Uyar, May 23, 2019).

Following the training programs and awareness meetings with local women, Urla Women's Initiative Production and Operation Cooperative was established by seven women and the municipality. For the establishment of the cooperative, Urla Municipality bought 50 shares of the cooperative and contributed in the registry costs of the cooperative. Furthermore, the municipality signed a cooperation agreement with the cooperative to give priority to Urla Women's Initiative Production and Operation Cooperative in their catering purchases. Up-to-date the cooperative has 170 members, and 50 new application. Out of 170, 100 are active members. Cooperative members pay TRY 60 annual membership fee (Interview with Filiz Akyurek, Current President of Women's Initiative Production and Operation Cooperative, May 23, 2019).

The municipality allocated free space for Urla Women's Initiative Production and Operation Cooperative: an office space, a professional kitchen, a textile workshop and a coffee shop at Urla town centre (See Photos 1-2). Members of the cooperative work in the kitchen and textile workshop in shifts. They organize their shifts according to their own family and household responsibilities. Members of the cooperative are paid daily 100 TRY for their shifts. Besides their shifts in Urla coffee and textile workshop, some of the cooperative members are allocated free stalls at women producer bazaar in Eski Tamirhane and İskele.

In Urla town centre Eski Tamirhane Binasi has been allocated for women producers since 2010. After 2014, with the establishment of Women's Initiative Production and Operation Cooperative the building has been renovated for women producers. On Saturdays, women producers are able to sell their products (Photos 3-4).

In Balikhova village, a community center was established next to the beach and allocated to Women's Initiative Production and Operation Cooperative. Members of

the cooperative who live in Balıklıova village work for this community center. Inside the community center, products of cooperative members are sold. Besides sales, women run the coffee and beach, and earn their livings (See Photos 5-6). There are 40 women from Balıklıova village who work at community center.

In Iskele village, Urla Women's Initiative Production and Operation Cooperative is running a coffee next to seaside and an allocated place for women producer bazaar for the weekend. Iskele coffee was opened in 2015 to finance the cooperative. Urla Municipality provided tables, shades and chairs for the coffee. Pastry and other food products that are sold in the coffee are produced at the cooperative kitchen by the members of the cooperative (Interview with Derya Çağan Orhunbilge, Previous Director of Women and Family Directorate of Urla Municipality, May 23, 2019). Besides the sales at Isle coffee, every weekend, women from Urla and its villages come to the bazaar to sell their products. Members of the cooperative are given priority in the allocation of stalls at the Iskele women producer bazaars (See Photos 7-8).

When asked, both cooperative members and cooperative managers highlighted the positive contributions of cooperative membership on local women's socio-economic status. Filiz Akyurek, gave examples of a woman who give pocket money to her husband, another woman who finance her kids' higher education, and a woman who bought brand new furniture for her house. She also mentioned cooperative members who are being famous because of their stalls at the women producer bazaars. According to Mrs. Akyurek, being part of the cooperative, earning their own money have changed their lives drastically (Interview with Filiz Akyurek, May 23, 2019). In addition to the women stories shared by Mrs. Akyurek, Sibel Uyar told the story of how a local woman from a very conservative village bought the red minivan of her dreams and started to run her own place after involving in the works of cooperative. In our interview, Mrs. Uyar often underlined how the local women gain confidence thanks to cooperative membership and women producer bazaars (Interview with Sibel

Uyar, May 23, 2019). Seçil Öztürk, a member of the cooperative, explained how her cooperative membership changed her life:

Before the cooperative, I was trying to sell my handcraft from home. Now I am producing my handcraft at the cooperative's textile workshop and sell at the Iskele producer bazaar. I am not charged for the stall. Every weekend, I am at Iskele. I feel more productive and creative. I am earning my own money. Now, I am designing jewelry with semi-valuable stones. The cooperative send me to fairs and workshops. I have regular customers. In 2018, I was chosen as the mother of the year by the Union of Turkish Women (Interview with Seçil Öztürk, member of Urla Women Initiative Production and Operation Cooperative, May 23, 2019).

From Balıklıova Community Centre, two members of the cooperative, Emine Kaya and Gul Yildirim, told similar stories about how their socio-economic status was developed with the cooperative and women producer bazaars. Emine Kaya, who is responsible for the running of Balıklıova Community Centre, underlined how the cooperative provides opportunities of solidarity, unity, economic freedom and friendship for the women of Balıklıova. They started by selling tea, water and coffee at the community center. Now, they have a wide variety of products in their menu, including toast, pastry, Turkish ravioli and ice cream. There are 20 cooperative members in Balıklıova. They have different levels of contribution. They work in shifts, and earn their livelihood accordingly (Interview with Emine Kaya, May 26, 2019). In a similar vein, Gul Yildirim's story of her involvement in the cooperative at the age of 39, and how it helped her to engage social and economic life outside her home. Flexible working hours, organizing her shift in accordance to her parents' needs and opportunity to earn her own money changed her life for good (Interview with Gul Yildirim, Member of the Cooperative, May 26, 2019).

By executing a horizontal leadership model, the cooperative appeared as a structure that no one but everyone has owned. Thus, the women producer bazaars have become more efficient and sustainable for local women of Urla after the establishment of the

cooperative. Besides the contributions of the cooperative and the producer bazaars on personal development of local women, all the interviewees pointed out the impact of women entrepreneurship through cooperative on the local development in Urla. They pointed out how the work of women cooperative contributed in Urla's gaining geographical sign for mastic artichoke, and become a brand town in İzmir. Since 2015, an artichoke festival has been organized and thousands of tourists have visited Urla. (Interviews with Sibel Uyar, Filiz Akyurek and Derya Cagan Orhunbilge). The multiplier effect of women's work on their families and villages were also indicated.

The more money we are earning, the more we spend for our families and for our work. Now, I am able to buy my daughters' needs. Furthermore, every week, after the bazaar I shared at least half of my earning to buy new beads and stones for my designs. (Interview with Seçil Öztürk, May 23, 2019)

Besides working in the cooperative's kitchen, I am selling my family's freshly grown vegetables at the producer bazaars. When we have our own money, we can purchase whatever we need for our home, and for our family farm. (Interview with Fatma Kaskir, member of Urla Women Initiative Production and Operation Cooperative, May 23, 2019)

We worked hard for the empowerment of Urla's women. When they realized their potential, they came out of their homes, became part of Urla's socio-economic life. During my term as mayor, Urla Women Initiative Production and Operation Cooperatives has become one of the most influential women cooperatives in Turkey. We are working with Agriculture Office of Urla to engage our members in agricultural production. Besides artichoke, we have given strawberry branches to 43 women, now they succeeded to grow high quality strawberries. Through the empowerment of women, I believe, we have increased socio-economic development level of Urla district (Interview with Sibel Uyar, May 23, 2019).

Table 4.4. Photos 1-4: Urla Women's Initiative Production and Operation Cooperative and Women Producer Bazaars in Urla



Photo 1



Photo 2



Photo 3



Photo 4

Table 4.5. Photos 5-9: Urla Women's Initiative Production and Operation
Cooperative and Women Producer Bazaars in Urla



Photo 5



Photo 6



Photo 7



Photo 8



Photo 9

4.4. Sasalı Social Solidarity and Development Association and Women Producer Bazaar in Çiğli-Sasalı

“Together we are building “us” here”

(Motto of the members of Sasalı Social Solidarity and Development Association)

According to the 2018 data, population of Çiğli is 194.525, consisted of 96.838 male and 97.687 female. Until 1992 Çiğli was a neighborhood of Karşıyaka District. Today Çiğli is a district with its 26 neighborhoods and villages. Recently, in 2008 Sasalı and Harmandalı villages were connected to the governance of Çiğli Municipality. Çiğli has two ecologically important areas, Sasalı Natural Life Park and İzmir Bird Sanctuary. Besides the ecological sites, Çiğli contains the biggest industrial complex of the İzmir region: Çiğli Atatürk Organized Industrial Zone. Atatürk Organized Industrial Zone has a total of 525 firms that are active in 47 different sectors. It is estimated that 50.000-60.000 people will be employed when the companies work at full capacity in the region where a total of 32.000 people work (Çiğli Municipality, <http://www.cigli.gov.tr/ilcemizin-genel-tanitimi-ve-degisken-istatistiki-verileri>).

To summarize, the territory of Çiğli is composed of a urban nucleon, two ecological site and an industrial zone. Industrial zone lies between İzmir Metropolitan area and its northern hinterland. In accordance with the UCLG definition of intermediary cities, Çiğli can be defined as an intermediary city by playing a crucial role in “the development of more balanced and sustainable urban systems” (UCLG <https://www.uclg.org/en/agenda/intermediary-cities>).

In the strategic plan, Çiğli Municipality defines its mission, as “The aim of Çiğli Municipality is to provide sustainable, human-oriented, rapid and appropriate services for the welfare and high quality life standards of the people of Çiğli through participatory, transparent, changeable and egalitarian approach.” Within the context of this mission, the vision of the municipality is defined as “Respecting people and the environment, listening to the expectations of stakeholders to exceed them in line

with a management approach that aims to follow the development and change in our province and our country. Çiğli's basic municipal problems will be solved through sustainable social welfare and urbanization thanks to the human mosaic from different cultures. Çiğli will become a pioneer municipality with exemplary and innovative projects” (Çiğli Municipality 2014: 80).

In line with the mission and vision of the municipality, 9 strategic areas and 21 sub targets were identified in the municipality’s strategic plan.

One of the performance targets under the strategic target of providing basic humanitarian and social needs of the people of Çiğli (9.1). Under the performance target of 9.1, two actions are directly related to women’s economic development: to create a women's market where women can sell their products directly to the public (9.1.2.2); to organize healthy life coaching and mentoring meetings for women (9.1.2.3). As indicated in the strategic plan, establishment of women producer bazaars was also among the targets of the Çiğli Municipality (See Table 4.6).

Table 4.6. Women-related targets in Çiğli Strategic Plan (2014-2019)

9.1.2: Providing Targeted Services in Social and Educational Areas for the Development of Çiğli People
9.1.2.2: to establish a women's market where women can sell their products directly to the public
9.2.2.3: to organize healthy life coaching and mentoring meetings for women

In Çiğli, one of the first women producer bazaars was established in Sasalı neighborhood by Sasalı Social Solidarity and Development Association in 2016 (Photos 11-14). The people of Çiğli-Sasalı, a village-turned urban neighborhood, has

still carried on characteristics of a rural village life style. Çiğli-Sasalı's population is 3736, 1.827 of them male, 1.999 female. Hale Kolatan, a social services specialist and a retired banker , initiated the establishment of a Social Solidarity and Development Association in Sasalı when she saw the state of the school building in Sasalı. The works of the Association started with projects to improve children's situation, but at the end, founders of the Association realized the need for mothers' empowerment to change the children's lives. In this context, the priority of the Association was defined as to strengthen the low-medium income families' living standards by supporting women entrepreneurship in Sasalı village. Thus, one of the main vision of the Association is to make women's contribution to family budget more valuable (Interview with Hale Kolatan, Founder of Sasalı Social Solidarity and Development Association, June 13, 2019).

To make Sasalı women more productive and make contributions that are more valuable to local community development, we have decided to organize a women producer bazaar. In this way, we aim to support local economy by creating a strong local brand in Sasalı. For the organization of the women producer bazaar, we have received İzmir Metropolitan Municipality's support within the context of İzmir Peninsula Sustainable Development Project. Besides the Metropolitan Municipality, Çiğli Municipality allocated space for the women's bazaar. Trainings for women ie. Hygiene and entrepreneurship were provided by ISKUR. The Association is acting as a facilitator here, we identify the local needs, and help women to access ways and means to satisfy their economic developmental needs (Interview with Hale Kolatan, June 13, 2019).

As indicated by Sevtap Şirin, the Manager of the Association, women producer bazaar in Sasalı is not a big one. They started with 10 stalls, now there are around 42 women who actively sell their products. They come together every Thursday to plan and organize the coming weekend. A participatory mechanism determines the weekly schedule and organization. Besides agricultural products and pastry, they are selling handicrafts and textiles in the bazaar (Interview with Sevtap Şirin, the manager of the Sasalı Social Solidarity and Development Association, May 27, 2019).

When asked, both members of the association and local women highlighted the positive contributions of the women's bazaar on their socio-economic status, as well as on local development of Sasalı. Both Mrs. Kolatan and Mrs. Şirin underlined the role women producer bazaar play for the touristic potential of the Sasalı:

Now, people visit our bazaar after their visits to Sasalı Natural Life Park. We get invitations from festivals and fairs to share our story. Two well-known columnists -Deniz Sipahi and Ayçe Bükülmeyen- from national media wrote columns about what we achieved in Sasalı (Interview with Hale Kolatan, June 13, 2019).

The women who sell their products at the bazaar have started to receive special orders. One of them just opened her own kitchen in the village. In a way, through women producer bazaar, we are contributing in the socio-economic development of Sasalı (Interview with Sevtap Şirin, May 27, 2019)

Since the beginning, I am a member of the Association and selling food at the women's bazaar. We are certified salespeople here. We have our certificates, I like selling my food at the bazaar. Now I have a customer base, I receive regular orders from them. This is good for me and for my family. In addition, it is good for the village, now we have more people visiting our village on Sundays (Hanife Şimşek, Member of the Sasalı Social Solidarity and Development Association, May 27, 2019).

I make pancakes and pies. We are here every Sunday. I have been here 4 years I am 66 years old. I come here and earn my own money. We also did sales during Hıdırellez festival. Sometimes, the Association arrange catering organizations, then we go to the factories in Industrial Zone and do our sales there (Perihan Yılmaz, Member of the Sasalı Social Solidarity and Development Association, May 27, 2019).

Table 4.7. Photos 11-14: Sasalı Social Solidarity and Development Association and Women Producer Bazaar in Çiğli



Photo 11



Photo 12

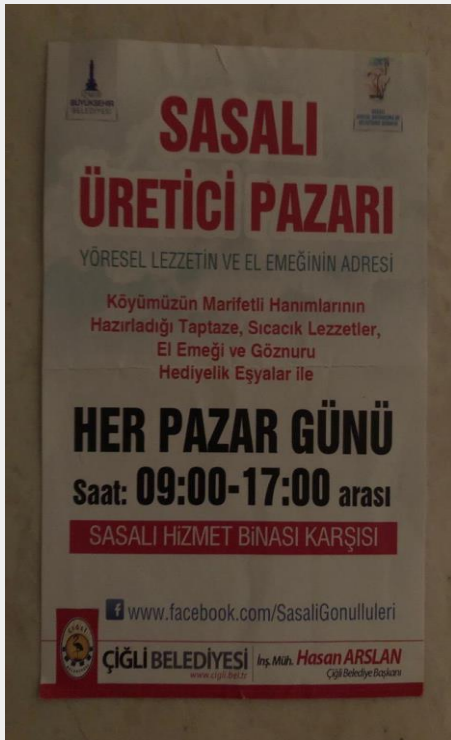


Photo 13



Photo 14

4.5. Evaluation and Conclusion

In this chapter, two cases of women producer bazaars and their contributions to local community and local economic development were analyzed. At the provincial level, local government in İzmir has a particular emphasis on the development of civil initiatives, public-civil society collaboration etc. Furthermore, since 2010 İzmir has become one of the most progressive provinces in Turkey in terms of local government's actions such as women friendly city, accessible city, and in terms of programs to support grassroots organizational models of development such as cooperatives and platforms. In such a supportive environment, women who live in the districts of İzmir have found opportunities to organize their own labor to elevate their socio-economic status. In this context, the research was conducted to understand the organizational models of women producer bazaars and their impact on local community development in two intermediary cities that connects İzmir with its touristic and industrial zones.

In the case of Urla Women Producer Bazaar, a case of strong support of local municipality; Urla Municipality, is found as one of the crucial boosting factors for women entrepreneurship in Urla. However, the real change happened when the mayor of Urla, who is the first women mayor of Urla, initiated a women's cooperative for more efficient and effective organization of existing women producer bazaars. The observations and interviews proved that both the membership of the cooperative and the women producer bazaars have positively affected women's socio-economic status within their communities. Furthermore, the improvements in women's socio-economic status have also affect the local community and local economic development of both the urban nucleon of Urla and its rural districts.

On the other hand, in the case of Çiğli-Sasalı Women Producer Bazar, limited socio-economic status improvement was observed. The support of local municipality on Çiğli-Sasalı Women Producer Bazaar was very limited. Despite the efforts and

successful works of civil society;NGO -Sasalı Social Solidarity and Development Association-, both the numbers of women entrepreneurs and their economic contribution to Çiğli-Sasalı community have remained limited. In the case of Çiğli-Sasalı, stronger collaboration of the Association and İzmir Metropolitan Municipality, rather than local Çiğli Municipality, was observed. Finally, the success stories of local cooperatives in greater İzmir region, led the founders of Sasalı Social Solidarity and Development Association to prepare themselves towards establishing a cooperative in order to increase the efficiency and effectiveness of their efforts for the local development of Çiğli-Sasalı.

Comparison of two cases of women producer bazaars in Urla and Çiğli-Sasalı can be seen in Table 4.8.

Table 4.8. Comparison of Women Producer Bazaars in Urla and Çiğli-Sasalı

	URLA	ÇİĞLİ-SASALI
Establishment date	2010	2016
Initiator	Urla Municipality	Sasalı Sosyal Dayanışma ve Geliştirme Derneği
Existing Facilitator	S.S Urla Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi	Sasalı Sosyal Dayanışma ve Geliştirme Derneği
Number of women involved	170 (100 active), 50 new application	42
Local municipality support	Allocation of spaces for bazaars, allocation of spaces for coffee, community center, cooperative offices, professional kitchen and textile workshop, priority in Municipality's catering needs - Strong support	Allocation of space for the bazaar, allocation of space for vocational training programs for women - Limited support
İzmir Metropolitan Municipality support	Donated stalls and shades for the bazaar (İzmir Sustainable Peninsula Program)	Donated stalls and shades for the bazaar, (İzmir Sustainable Peninsula Program), supported training programs for women
Means of sustainability	Income of the cooperative, shares of the members	Several national and EU level project grants, charity events
Impact to women	Yes	Yes
Impact to local community	Yes	Limited

The interview summaries were evaluated under 4 main topics.

The first topic summarizes the processes of organizations' establishment and women's participation. The second and third topics summarize the changes occurred in women's lives and in their local community after the establishment of Women Producer Bazaars and fourth topic summarize the future goals and expectations.

1. Establishment processes and ensuring women's participation;

- Provision of the procedures and the necessary funding for the establishment of organizations should be organized,
- Informing women about organizations, explaining the advantages and ensuring their participation is important,
- Organizing training programs on entrepreneurship, sales, finance, hygiene etc. is essential,

2. Changes occurred in women's lives after participating to Women Producer Bazaars; producer women,

- Obtained economic freedom and had an increase in earnings,
- Gained self-confidence and courage,
- had an increase in internal motivation,
- had an improvement of socialization and solidarity,

3. Changes occurred in local community development after the organization of women producer bazaars; the case study areas,

- have an increase in their geographic recognition,
- Promote their local values of their communities,
- Had increased attraction of tourism and shopping,
- had an increase in local community development due to economic mobility,

4. Future expectations and goals;

- More local women to be female entrepreneurs via women producer bazaars
- Establishing bazaars in many other locations and offering further products with local values
- Attaining more local governance support

- establishing organizations to make more economic contribution and improve local community development

To sum up, increasing women entrepreneurship via women producer bazaars is very important for the promotion of local values, cooperation and solidarity and development of local community. Local community development will increase with the efficient organizational models and strong support systems for women producer bazaars.



CHAPTER 5

CONCLUSION

*There is a way to walk more confidently and more accurately:
To make great Turkish woman a partner in our work.*

Mustafa Kemal Atatürk

The starting point of this study is the relationship between women's empowerment, women entrepreneurship and local economic development. In many development contexts, to encourage women entrepreneurship is found one of the main means of empowering women, which eventually paves way for local economic development. In Turkey, women participation in social, cultural and economic life is considered as crucial in the economic growth and sustainable development targets. In this context, this study aimed to discuss women producer bazaars, as one of the alternative organizational models that lead to the formation of the synergies of women entrepreneurs, and the impact of women entrepreneurship on local economic development.

In order to do this, the concepts of local economic development, entrepreneurship, women empowerment and women entrepreneurship were reviewed. The chapter 1 gives us operational definitions of economic growth, economic development, local economic development and entrepreneurship. In this chapter, literature review was conducted with a particular emphasis on the connection between local development and women entrepreneurship, and the interaction between local development and women entrepreneurship.

The conceptual review, that was presented in the Chapter 2, showed how important is women's empowerment for social and local economic development of their communities. By means of globalization, local communities have forced to find ways

and means to ease local economic development to reduce poverty. Despite the existence of global efforts such as nations' millennium development goals, local development requires the effective use of local resources, and the creation of employment opportunities. In this context, both scholarly literature and international organizations' reports agree on the fact that promotion of small and medium sized enterprises should constitute the main part of local development programs. Furthermore, the literature that is reviewed for this study pointed out women entrepreneurship is a dynamic factor in social and local economic development of local communities. Not just for women's own empowerment, women entrepreneurship plays an important role in economic growth, particularly in developing countries and emerging economies. At the same chapter, the spatial context of the entrepreneurship was investigated with a particular focus on growth centers and intermediary cities.

In Chapter 2, three models of entrepreneurship were presented in Figures 2.1, 2.2 and 2.3. Figure 2.1 was Strenberg's model (2009) that summarize and links the issues, theories and government policies in entrepreneurship research. Sternberg's model includes the issues and variables affecting both the establishment and the success of startups. In Figure 2.2, Career and Thurik (2003) explains the conditions for and crucial elements of entrepreneurship through three levels of analysis (individual, firm and macro levels). Figure 2.3 was famous GEM Conceptual Model (2008) where social, cultural and political context of entrepreneurship activity and related variables were presented. Despite their attempts for a more comprehensive entrepreneurship model, in this study it is realized that many of the entrepreneurship models that are present in the literature lacks a key component namely *local level organizational factors* i.e. local level governance, and a key level of analysis namely *local (community) level of analysis*. This study attempted to contribute the literature by adding local level organizational factors in analyzing the relationship between women entrepreneurship and local economic development.

In Chapter 3, a background for the entrepreneurship supports and organizations in the World and in Turkey -with a special emphasis on women entrepreneurship- was reviewed. Legal framework, governmental strategies and policies as well as organizational structures that facilitate (women) entrepreneurship were introduced. This chapter indicated a strong political will and governmental support for the women entrepreneurship worldwide but especially in Turkey. The above mentioned conceptual and theoretical models have had huge influence on the way international organizations' included women entrepreneurship in their development programs. In this regard, women entrepreneurship is acknowledged as the backbone of local economic development. International organizations such as the World Bank, OECD, UN and the EU, have initiated programs and models to support women entrepreneurs worldwide. All of these organizational frameworks and models that are applied in international organizations' development programs, provided a roadmap for Turkish governments to promote women entrepreneurship to achieve its national millennium development goals. Municipal governments, together with regional development agencies, have crucial roles in the organization of women entrepreneurship. By implementing policies such as women-friendly cities, gender sensitive city planning and local development incentives, local municipalities aim to encourage women to leave their homes and be present in public spaces. Municipal governments facilitate women entrepreneurs to provide designated spaces for them to sell their own products. Their contribution to women's presence in public spaces is multifaceted and very important.

In Chapter 4, in the light of the conceptual models and policy framework, a brief review of the place of (women) entrepreneurship in İzmir Region Development Plans is discussed and two cases of women producer bazaars from İzmir province were analyzed. For the analysis, women producer bazaars from Urla and Çiğli-Sasalı were observed and compared where the cases represented different models of the organization of women labor in producer bazaars. Urla was a case of cooperative

model with an extensive support from local municipality while Çiğli-Sasalı women producer bazaar in Çiğli was organized by a local civil society organization, NGO.

The findings of the study were revealed in Table 4.5 where the two main differences between the two case studies are the support levels of local municipalities and the types of organizational models.

In the context of the case studies of two women producer bazaars, the main research questions of the study are evaluated and answered; * *What is the impact of different organizational models on economic and social development of local women entrepreneurs and their local communities?* **What could be the effective organizational model for Women Producer Bazaars in terms of their contribution to their local community and local economic development?*

In Urla, both cooperative members and cooperative managers highlighted the positive contributions of cooperative membership on local women's social and economic status. There are many stories told how the lives of local women -even the ones from very conservative communities of Urla- have changed and how thankful they are to their engagement in the cooperative. Besides the economic gains, those women whose stories were given as success stories have gained confidence and become active members of their communities. Now they give public speeches at the Women's Day, chosen as the mother of the year in İzmir and run their own coffee shops in their villages. Being part of the cooperative, earning their own money have changed their lives drastically.

In Çiğli-Sasalı case, an improvement in the social and economic status of the women who engage in the Association's training programs and other activities including women producer bazaar was obvious. Both members of the association and local women highlighted the positive contributions of the women's bazaar on their socio-economic status. However, it should be highlighted that it is not just selling their products in women's bazaar, but also the programs and activities regarding their rights and entrepreneurship skills have found important section in their personal development.

The observations and interviews proved that both the membership of the cooperative and the women producer bazaars have positively affected women's socio-economic status within their communities in Urla. Furthermore, the improvements in women's socio-economic status have also affect the local economic development of both the urban nucleon of Urla and its rural districts. On the other hand, in the case of Çiğli-Sasalı Women Producer Bazar, limited social and local economic development was observed. Despite the efforts and successful works of civil society -Sasalı Social Solidarity and Development Association-, both the numbers of women entrepreneurs and their economic contribution to Çiğli-Sasalı community have remained limited.

Based on the cases, the study results supported the arguments that: the existence of effective organizational models and powerful support systems to (lowincome) women entrepreneurs is important in terms of their contribution to their local community and local economic development.

The study came up with the suggestion of «*Cooperative model with strong local government support*» for more effective and efficient organization model to support local economic development through women entrepreneurship via women producer bazaars.

By executing a horizontal leadership model, cooperative appeared as a structure that no one but everyone has owned, so the women producer bazaars have become more efficient and sustainable for local women. Cooperatives offer women the advantages of flexible hours, near location of homes, very little financial start-ups, solidarity with the same kind women entrepreneurs, easy provision of business network and markets. Furthermore, the importance of local governmental support mechanisms for women entrepreneurship is also observed. Governmental policies and strategies for women

entrepreneurship are very important but local governmental focus and strong support mechanism make the significant positive difference.

«Cooperative model with strong local government support» will contribute more to the development of local women and the economic development of their local community.

It will also be important to share and support Successful Examples of the suggested model in the media and social media in order to encourage the local women producers to be women entrepreneurs.

Finally, from the perspective of the planning, policy makers and city planners recognized the importance of entrepreneurship in achieving economic growth and local community development. City planners who are employed in local governments are the key decision makers of development via making planning decisions, improving the quality of community life environmentally and socially.

City planners facilitate and collaborate with the decision makers of local governments, local community and (women) entrepreneurs. City planners; as facilitators, should make women more visible in public spaces and arrange urban spaces for women. They should support local specific planning, participation of women in planning, equal usage of public spaces, and in our case the provision of appropriate spaces and necessary infrastructure for women producer bazaars to support women entrepreneurship.

Last but not least, it is important to underline that the study relies on two case studies. Thus, for future studies, the inclusion of more cases from different regional development zones of Turkey will increase the generalization power of our inquiry.

REFERENCES

Acar, S. (2018) “Kırsal Bölge Kadın Girişimciliği Bağlamında Bartın Kadınlar Pazarı (Galla Pazarı)”, *Journal of the Human & Social Science Researches*, 7(2): 1097-1123.

Acs, Z.J., Varga, A. (2005) “Entrepreneurship, agglomeration and technological change”, *Small Business Economics*, 24 (3): 323–34.

Altan-Olcay, O., (2015). “The Entrepreneurial Woman in Development Programs: Thinking Through Class Differences”, *Social Policy*, 23(3), pp. 1-26.

Balkız, Ö.I., Öztürk, E., (2013). “Neo-Liberal Gelişme Anlayışı ve Kadın: Mikro Finans Uygulamaları Kadınları Güçlendiriyor mu?” , *Mediterranean Journal of Humanities* mjh.akdeniz.edu.tr III/2, 2013, 1-21

Binns, T., Nel, E., (2002). “Devolving Development: Integrated Development Planning and Developmental Local Government in Post-apartheid South Africa”, *Regional Studies*, 36(8), pp.921-932.

Birley, S., Muzyka, D.F. (2000) *Financial Times Mastering Entrepreneurship*, New Jersey: Prentice Hall.

Bolton W.K., Thompson J.L (2000) *Entrepreneurs: Talent, Temperament, Technique*, Oxford: Butterworth Heinemann.

Bugra, A., Keyder, C. (2003) *New Poverty and the Changing Welfare Regime of Turkey*, Ankara: United National Development Program.

Burritt, K., (2003). *Microfinance in Turkey: A Sector Assessment Report*, Ankara: United Nations Development Program Publications No:2, https://www.undp.org/content/dam/turkey/docs/Publications/PovRed/MicrofinanceSectorAssessment_UNDP-Turkey.pdf.

Carree, M.A., Thurik, A.R., (2003). *The impact of entrepreneurship on economic growth*, in: Z.J. Acs and D.B. Audretsch (eds.), *Handbook of Entrepreneurship Research*, Boston, MA: Kluwer Academic Publishers.

Chappelow, J., (2019). “*Economic Growth*”, Investopedia,
<https://www.investopedia.com/terms/e/economicgrowth.asp>.

Ciochina, J., (2014). “Female Entrepreneurship In Local Development”, *Management Strategies Journal*, Constantin Brancoveanu University, 26(4), pp. 571-579.

Çiğli Municipality, (2014). *Strategic Plan of the Çiğli Municipality 2014-2019*, Çiğli, Izmir.

Chowdhury A., (2009). “*Microfinance as a Poverty Reduction Tool, A Critical Assessment*”, DESA Working Paper No. 89ST/ESA/2009/DWP/89

Demirdağ, İ., (2015). *Entrepreneurship and Regional Economic Development: Evidence on Turkish Regions*, Thesis Submitted to the Graduate School of Natural and Applied Sciences of Middle East Technical University.

Desai, S., (2009). “*Measuring Entrepreneurship in Developing Countries*”, UNU-WIDER Research Paper, No. 2009/10, United Nations University, World Institute for Development Economics Research.

Devlet Planlama Teşkilatı, (2014). *Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)*.

Duquid, F., Durutas, G., Wodzicki, M. (2015). “*The Current State of Women’s Cooperatives in Turkey*”, The World Bank IBRD.IDA EC Europa,
https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

Ecevit, Y., (2007). *Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım* (1. Baskı), Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi (ILO).

Ecevit, Y., (1993). “Kadın Girişimciliğin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi”, *Kadın Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler ve Tartışmalar*, Ankara: Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Eğitim Serisi, Yayın No: 74, pp. 15-34.

Egehaber, (2019). “İzmir'de işsizlik oranları açıklandı! Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) duyurdu”, March 25, <https://www.egehaber.com/izmir/izmir-de-issizlik-oranlari-aciklandi-turkiye-istatistik-h274608.html>

Egeyöner, (2019). “Soyer İkinci Cemre Projelerini Tanıttı, Zeybekci ile Arasındaki Farka Vurgu Yaptı”, March 9, <https://www.egehaber.com/izmir/izmir-de-issizlik-oranlari-aciklandi-turkiye-istatistik-h274608.html>

Eisenmann, T., (2013). “Entrepreneurship: A Working Definition, *Harvard Business Review*”, January 10, <https://hbr.org/2013/01/what-is-entrepreneurship>.

European Training Foundation (ETF) (2014), *Training and Support For Women's Entrepreneurship*, ETF Working Paper, https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/A6FAE24F1DE8FA27C12580DC005F733D_Women%20entrepreneurship.pdf

Fischer, M.M., Nijkamp, P., (2009). “Entrepreneurship and Regional Development”, Serie Research Memoranda 0035, VU University Amsterdam, Faculty of Economics, Business Administration and Econometrics.

Global Entrepreneurship Monitor, (2008). *GEM Executive Report*, Babson College Ewing Marion, Kauffmann Foundation, London Business School

Gokkaya, V. B., Kocacik, F., (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, Cumhuriyet Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 6(1).

Göymen, K. (2004). Yerel Kalkınma Önderi ve Paydaşı Olarak Belediyeler. içinde Yerel Kalkınmada Belediyelerin Rolü, *Uluslararası Sempozyum Kitabı, 2004*, Pendik Belediyesi Kültür Yayınları, No: 21.

Gülçubuk, B., Demiryürek, K., (2011). “Türkiye’de Kırsal Alanda Kadının Girişimciliğini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi ve Kadınların Bu Konuda Güçlendirilmesine Yönelik Politika Önerilerinin Geliştirilmesi” , TÜBİTAK Project no. 108K523

Hayes, A., (2019). “Entrepreneur”, *Investopedia*,

<https://www.investopedia.com/terms/e/entrepreneur.asp> accessed in May 25, 2019

Hurriyet Daily News, (2019). “Turkish gov’t vows to support women entrepreneurs”, March 10, <http://www.hurriyetdailynews.com/turkish-govt-vows-to-support-women-entrepreneurs-141780>

ILO, (2016). *Women’s Entrepreneurship Development*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_175471.pdf.

International Co-operative Alliance, (2015). Website. <http://antalya2015.coop/>.

Izmir Metropolitan Municipality, (2015). Peninsula Project, <https://www.yarimadaizmir.com/en/Page/56/58/peninsula-project#sub-page-content>.

Izmir Kalkınma Ajansı, (2014a). İzmir Bölge Planı 2014-2023, İzmir.

Izmir Kalkınma Ajansı, (2014b). Yarımada Sürdürülebilir Kalkınma Stratejisi 2014-2023, İzmir.

Johannisson, B., (2000). Networking and entrepreneurial growth, in Sexton, D. and Landstrom, H. (eds) *Handbook of Entrepreneurship*, London: Blackwell, pp. 368–386.

Khan, S. and Ahmad, A., (2013). “Hierarchy of Rural Settlements: A Strategy for Balanced Regional Development in Aligarh District”, *International Journal of Scientific Research*, 2(9), pp. 194-197

Kızıldağ, D., Karataş, A.B., (2018). “Kadın Girişimciliği ve Kadın Kooperatifleri: Urla Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi Örneği”, *Proceedings of 17th International Business Congress*, April 26, Katip Çelebi Üniversitesi

Koç, E. S.; 2005. *Kadın Girişimciler Kavramı ve Serbest Meslek Mensubu Kadın Girişimcilere İlişkin Konya İlinde Uygulamalı Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya (yayınlanmamış)

KOSGEB, (2019). “KOSGEB’den Kadınlara Pozitif Ayrımcılık”, March 4, <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/6878/kosgebden-kadinlara-pozitif-ayrimcilik>.

Landström, Hans (2004), “Pioneers in Entrepreneurship Research”, *Crossroads of Entrepreneurship*,

Ed. Guido Corbetta, Morten Huse, Davide Ravasis, Kluwer Academic Publishers, *Springer Science and Business Media*, Inc. Dordrecht, pp. 13-33.

La Porta, R., Shleifer, A., (2008). “The Unofficial Economy and Economic Development”, *National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper Series*, No. 14520.

Law on Co-operatives, Law No. 1163. Dated 24 April 1969.

Leff, N.H., (1979). “Entrepreneurship and economic development: the problem revisited”, *Journal of Economic Literature*, vol.17, pp. 46–64.

Lewis, W., (2004). *The Power of Productivity: Wealth, Poverty and the Threat to Global Stability*, Chicago: University of Chicago Press.

Littlefield E., Morduch J., Hashemi S. (2003). “Is Microfinance an Effective Strategy to Reach the Millenium Development Goals?”, *Focus Note, CGAP*, vol.24, pp. 1-12.

Memon, J. et al., (2015). *Mentoring an Entrepreneur: Guide for a Mentor*, SAGE Open: 1–10 DOI: 10.1177/2158244015569666.

Naudé, W. (ed.), (2011). *Entrepreneurship and Economic Development*. Basingstoke: Palgrave-MacMillan.

OECD, (2017). *Strengthening Women's Entrepreneurship in ASEAN: Towards increasing women's participation in economic activity*,

https://www.oecd.org/southeast-asia/regional-programme/Strengthening_Womens_Entrepreneurship_ASEAN.pdf.

OECD, (2015) *Report to G7 Leaders on Women and Entrepreneurship: A summary of recent data and policy developments in G7 countries*,

<https://www.oecd.org/gender/OECD-Report%20-to-G7-Leaders-on-Women-and-Entrepreneurship.pdf>

OECD, (2007). *OECD Reviews of Regional Innovation Competitive Regional Clusters, National Policy Approaches*.

OECD/ETF/EU/EBRD, (2019). *SME Policy Index: Western Balkans and Turkey 2019: Assessing the Implementation of the Small Business Act for Europe*, SME Policy Index, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/g2g9fa9a-en>.

Onuoha G., (2007) "Entrepreneurship", *AIST International Journal*, vol.10, pp. 20-32.

Palaz, S. (2005). *Toplumsal Cinsiyet Ve Kalkınma: Kalkınmada Kadının Yeri*, (Ed.) M. Kar Ve S.

Taban, İktisadi Kalkınmada Sosyal, Kültürel Ve Siyasal Faktörlerin Rolü. Ekin Kitabevi, Bursa.

Roberts, B.M., Iglesias, B., Llop, J., (2016). "Intermediary Cities: The Nexus Between the Local and the Global" pp. 133-220.

Quintos, K. (2019), “Four ways to boost the number of women entrepreneurs”, World Economic Forum, <https://www.weforum.org/agenda/2019/01/Here-are-four-ways-accelerate-women-entrepreneurs/>

Sarvan, F., Tömen, G., (2015). “Mikrofinans Programlarının Kadın Yoksulluğu ve Girişimciliği Üzerine Etkileri: Bir Araştırma ve Bir İşbirliği Modeli Önerisi”, *Mediterranean Journal of Humanities*, vol.1, pp. 343-369.

Sassen, S., (2000). “Territory and Territoriality in the Global Economy”, *International Sociology*, 15(2), pp. 372–393.

Schumpeter, J.A., (1934). *The Theory of Economic Development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Schumpeter J. A., (1965). *Economic Theory and Entrepreneurial History*. In: Aitken HG (ed) *Explorations in enterprise*, Cambridge, MA: Harvard University Press,

SSAP, (2015). *Small and Medium Sized Entrepreneurship Strategy and Action Plan*, 2015- 2018, Ankara

Soysal, A., (2010). “Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), pp. 84-114.

Sternberg, R., (2009). “Regional Dimensions of Entrepreneurship, Foundations and Trends”, *Research in Entrepreneurship*, 5(4), pp. 211–340.

Swinburn, G., (2006). *Local Economic Development (LED) Quick Reference*, The World Bank Washington, DC.

Szirmai, A., Naudé, W., Goedhuys, M., (2011). “Entrepreneurship, Innovation and Economic Development: An Overview”, in A. Szirmai, W. Naudé, and M. Goedhuys (eds.), *Entrepreneurship, Innovation and Economic Development*, Oxford: Oxford University Press, pp. 3-32.

Şahin, E., (2006). “Kadın Girişimcilik ve Konya İlinde Kadın Girişimcilik Profili Üzerine Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.

Şenöz, Ş.A., (2018). *Hizmet Üretiminde Kadın Girişimciliğinin Yeri ve Çorum İli Üzerinde Bir Değerlendirme*, Çorum Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.

Şimsek, M., (2008). *Küreselleşen Dünyada Kadının Ekonomik Konumu*, Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.

The International Economic Development Council (IEDC), Economic Development Reference Guide, https://www.iedconline.org/clientuploads/Downloads/IEDC_ED_Reference_Guide.pdf.

University of Missouri Extension Community Economic and Entrepreneurial Development Program (ExCEED), (2007). *The Language of Economic Development: A Reference Guide for Economic Developers*, https://extensiondata.missouri.edu/pub/pdf/commdm/dm3007.pdf?_ga=2.135179448.888223371.1557746036-1944237095.1557746036.

Thurik, R., (2013). ‘On Entrepreneurship, Economic Growth and Policy’, in Z. Acs, D. Audretsch, and R. Strom (eds.), *Entrepreneurship, Growth and Public Policy*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 219-248.

Tutar, F., Yetişen, H., (2009). “Türkiye’de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), pp. 116-131.

Tunç, A. Ö., Alkan, D.P., (2019). “Women Entrepreneurship in Turkey as an Emerging Economy: Past, Present, and Future” in Florica Tomos, Naresh Kumar, Nick Clifton and Denis Hyams-Ssekasi (eds.) *Women Entrepreneurs and Strategic Decision Making in the Global Economy*, Hershey: PA, IGI Global, pp. 41-62.

Williams, C., Nadin, S., (2010). "Entrepreneurship and the Informal Economy: An Overview", *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 15 (4), pp. 361-378.

World Bank Group, Innovation & Entrepreneurship: Supporting High Growth Potential Women Entrepreneurs, http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Trade/InnEntre_WomenEntrepreneurs.pdf

World Bank Group, (2015). *Turkey Partnership: Country Program Snapshot*. Retrieved June 5, 2019 from <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/eca/Turkey-Snapshot.pdf>.

Xavier, S. et al., (2013). Global Report 2012, *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM).

United Cities and Local Governments <https://www.uclg.org/en/agenda/intermediary-cities>

UN Commission on the Status of Women, (2002). Agreed Conclusions on eradicating poverty, including through the empowerment of women throughout their life cycle, in a globalizing world.

UNFPA, (1994). Issue 7: Women Empowerment, ICPD POA, Cairo, <https://www.unfpa.org/resources/issue-7-women-empowerment>

Urla Municipality, (2014). *Strategic Plan of the Urla Municipality 2014-2019*, Urla, Izmir

Varol, F., (2013). *An Analysis of Women's Co-operatives in Urban Turkey in Terms of Women's Empowerment*. Unpublished Thesis, The Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University

Yunus M., (2009). “A Partial Marvel”, *The Economist*, July 16

Zukin, S., (1995). *The Cultures of Cities*. Oxford, UK: Blackwell

List of Interviewees

Urla

Sibel Uyar, Former Mayor of Urla Municipality and the Founder of Urla Women Initiative Production and Operation Cooperation, May 23, 2019

Filiz Akyurek, Current President of Women's Initiative Production and Operation Cooperative, May 23, 2019

Seçil Öztürk, Member of Urla Women Initiative Production and Operation Cooperative, May 23, 2019

Fatma Kaskır, Member of Urla Women Initiative Production and Operation Cooperative, May 23, 2019

Derya Çağan Orhunbilge, Previous Director of Women and Family Directorate of Urla Municipality, May 23, 2019

Emine Kaya, Manager at Balıklıova Community Center, also Member of Urla Women Initiative Production and Operation Cooperative, May 26, 2019

Gül Yıldırım, Member of Urla Women Initiative Production and Operation Cooperative, May 26, 2019

Sasalı

Hale Kolatan, Founder of Sasalı Social Solidarity and Development Association, June 13, 2019

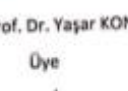
Sevtaþ Şirin, the Current president of the Sasalı Social Solidarity and Development Association, May 27, 2019

Hanife Şimşek, Member of the Sasalı Social Solidarity and Development Association, May 27, 2019

Perihan Yılmaz, Member of the Sasalı Social Solidarity and Development Association, May 27, 2019

APPENDICES

A. ODTÜ Etik Kurul Kararı

UYGULAMALI ETİK ARAŞTIRMA MERKEZİ APPLIED ETHICS RESEARCH CENTER	 ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ MIDDLE EAST TECHNICAL UNIVERSITY
DÜMLÜPINAR BULVARI 06800 ÇANKAYA ANKARA/TURKEY T: +90 312 210 22 91 F: +90 312 210 79 59 ueam@metu.edu.tr www.ueam.metu.edu.tr	
Sayı: 28620816 / 158	
03 Nisan 2019	
Konu: Değerlendirme Sonucu	
Gönderen: ODTÜ İnsan Araştırmaları Etik Kurulu (İAEK)	
İlgi: İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Başvurusu	
Sayın Serap KAYASÜ	
Danışmanlığını yaptığınız Ayşe Gülgün ÇAĞLAR'ın "Düşük Gelir Grubu Kadın Girişimcilerin Örgütlenme Modellerinin Değerlendirilmesi, Üretici Kadın Pazarları" başlıklı araştırması İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından uygun görülmüş ve 148-ODTÜ-2019 protokol numarası ile onaylanmıştır.	
Saygılarımızla bilgilerinize sunarız	
 Prof. Dr. Ayhan SOL Üye	 Prof. Dr. Tülin GENÇÖZ Başkan
 Prof. Dr. Yaşar KONDAKÇI Üye	 Prof. Dr. Ayhan Gürbüz DEMİR (Y.) Üye
 Doç. Dr. Pınar KAYGAN Üye	 Doç. Dr. Emre SELÇUK Üye
	 Dr. Öğr. Üyesi Ali Emre TURGUT Üye

B. Kadın Girişimi Üretim Ve İşletme Kooperatifi Anasözleşme Örneği

T.C. TİCARET BAKANLIĞI

Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü

KADIN GİRİŞİMİ ÜRETİM VE İŞLETME KOOPERATİFİ ANASÖZLEŞMESİ



Bu Anasözleşme, 1163 sayılı Kooperatifler Kanununun 88 inci maddesi uyarınca hazırlanmıştır

İÇİNDEKİLER

KONU	MADDE	KONU	MADDE
BİRİNCİ BÖLÜM		Bilançonun Tasdik ve İbra	36
KURULUŞ	1	İbranın Etkisi	37
TÜZEL KİŞİLİĞİN KAZANILMASI VE			
ANASÖZLEŞME	2		
DEĞİŞİKLİĞİ			
UNVAN	3	Kooperatifin Uğradığı Zararın Tazmini	38
MERKEZ	4	Kararların Tesiri	39
SÜRE	5	Kararların İptali	40
AMAÇ VE FAALİYET KONULARI	6	Genel Kurul Tutanağı	41
İKİNCİ BÖLÜM		Genel Kurul Karar Tescil ve İlanı	42
SERMAYE	7	Bakanlığa Gönderilecek Belgeler	43
PAYLAR	8	YÖNETİM KURULU	
PAYLARIN ÖDENMESİ	9	Seçim ve Süresi	44
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		Seçim Şartları ve Bağdaşmayan Görevler	45
ORTAKLIK İŞLEMLERİ		Görev ve Yetkileri	46
Ortaklık Şartları	10	Görev Bölümü ve Toplantılar	47
Ortaklığa Kabul	11	Müzakereye Katılma Yasağı	48
Ortak Sayısı	12	Kooperatifin Temsil ve İlzamı	49
Ortaklıktan Çıkma	13	Üyelğin Boşalması	50
Ortaklıktan Çıkarma	14	Sorumluluk ve Yasak Muameleler	51
Ortaklığın Sona Erenlerle Hesaplaşma	15	Yönetim Kurulu Üyelerinin Ücretleri	52
Ölen Ortağın Durumu	16	Murahhas Üye	53
Ortaklığın Devri	17	Müdür ve Diğer Personel	54
Kooperatife Tekrar Girme	18	DENETİM KURULU	
Ortaklık Senedi	19	Seçim ve Süresi	55
Ortakların Şahsi Sorumlulukları	20	Seçim Şartları ve Bağdaşmayan Görevler	56
Ortaklık Payı Dışındaki Ödemeler	21	Görev ve Yetkileri	57
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM		Denetçi Raporunun Değiştirilmesi	58
KOOPERATİFİN ORGANLARI VE YÖNETİM	22		
GENEL KURUL		Sorumluluk	59
Görev ve Yetkileri	23		
Oy Hakkı ve Temsil	24	Denetim Kurulu Üyelğinin Boşalması	60
Toplantı Şekilleri ve Zamanı	25	Denetim Kurulu Üyelerinin Ücretleri	61
Toplantı Yeri	26		
Çağrıya Yetkili Olanlar	27	BEŞİNCİ BÖLÜM	
Çağrının Şekli	28	KOOPERATİFİN HESAPLARI VE	
		DEFTERLERİ	
Bütün Ortakların Hazır Bulunması	29	HESAPLAR	62-69
Bakanlığa Müracaat ve Gönderilecek Belgeler	30	DEFTERLER	70-80
Gündem	31	ALTINCI BÖLÜM	
Ortaklar Cetveli	32	DAĞILMA VETASFİYE	81-88
Görüşme ve Karar Nisabı	33	YEDİNCİ BÖLÜM	
Top. Açılması ve Toplantı Başkanlığı	34	ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER	89-93
Oy Kullanmanın Şekli	35		

KADIN GİRİŞİMİ ÜRETİM VE İŞLETME KOOPERATİFİ ANASÖZLEŞMESİ

BİRİNCİ BÖLÜM

KURULUŞ, TÜZEL KİŞİLİĞİN KAZANILMASI VE ANASÖZLEŞME DEĞİŞİKLİĞİ, UNVAN, MERKEZ VE ŞUBELER, SÜRE, AMAÇ VE FAALİYET KONULARI

KURULUŞ:

Madde 1- Bu anasözleşmede isimleri, tabiiyetleri, adresleri ve taahhüt ettikleri sermaye payları gösterilen, kişiler tarafından, 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu hükümlerine göre değişir ortaklı, değişir sermayeli ve sınırlı sorumlu bir Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi kurulmuştur.

TÜZEL KİŞİLİĞİN KAZANILMASI VE ANASÖZLEŞME DEĞİŞİKLİĞİ:

Madde 2- Kooperatif ticaret siciline tescil ile tüzel kişilik kazanır. Tescilden önce kooperatif namına iş ve işlem yapanlar bunlardan şahsen ve zincirleme olarak sorumludur. Anasözleşmede yapılacak değişiklikler kuruluştaki usule bağlıdır.

UNVAN:

Madde 3- Kooperatifin unvanı, Sınırlı Sorumlu Kadın Girişimi Üretim ve İşletme Kooperatifi'dir.

MERKEZ VE ŞUBELER:

Madde 4- Kooperatifin merkezi'dır. Kooperatif gerekli gördüğü takdirde yurtiçinde ve yurtdışında şubeler açabilir. Şubeler, merkezin sicil kaydına atıf yapılmak suretiyle bulundukları yer ticaret siciline tescil olunurlar.

SÜRE:

Madde 5-Kooperatif süresizdir.

AMAÇ VE FAALİYET KONULARI:

Madde 6- Kooperatifin amacı ortaklarının ekonomik, sosyal ve kültürel ihtiyaçları ile ekonomik faaliyetleri kapsamında yer alan mal ve hizmet üretimi ile bunların pazarlanmasına yönelik ihtiyaçlarını karşılamak, girişimlerini desteklemek, üretim becerilerini geliştirmek, böylece ortaklarının ekonomik menfaatlerini koruyarak sağlıklı ve gelişmiş bir çevrede yaşamalarını sağlamaktır.

Kooperatif bu amaçları gerçekleştirmek üzere aşağıdaki çalışmaları yapar:

- 1) Ortaklarının ürettiği mal ve hizmetlerin yurt içinde ve yurt dışında pazarlama, tanıtım ve satışına aracılık eder, gerekli ithalat ve ihracat işlemlerini bizzat yapar ya da yaptırır.
- 2) Ortaklarının ve ortağı olmayan kadınlar için dikiş, nakış, keçe yapımı, seramik ve cam yapımı, el ürünleri tasarımı, moda tasarımı, takı tasarımı, ev yemekleri ve unlu gıda yapımı, pasta, çikolata yapımı ve süslemeciliği gibi üretime yönelik beceri kursları açar.
- 3) Ortakları için okuma-yazma, bilgisayar, girişimcilik, liderlik, mahalle anneliği, çevre düzenleme, halk sağlığı, kadın hakları ve yaşam kalitelerini iyileştirmeye yönelik çeşitli eğitim programları düzenler, bu konularda kurs ve mesleki eğitim programlarına yönelik uygulama atölyeleri açar.
- 4) Ortaklarının üretimleri ile seramik, cam, keçe, kumaş, gıda ve her türlü el yapımı hediyeelik eşya ürünlerini satın alır, pazarlar ya da pazarlanmasını sağlar, yiyecek-içecek servisi (catering) hizmeti verir.

- 5) Ortaklarına hizmet, imalat ve ticaret sektörlerinde kendiışlerini kurmaları ve geliştirmeleri amacıyla danışmanlık ve eğitim hizmetleri sağlar ve ürettikleri ürünleri pazarlar.
- 6) Ortaklarına ekonomik, sosyal, kültürel ihtiyaçlarını karşılamak üzere diğerkurum ve kuruluşlardan verilecek krediye aracı olur, ortakları ve personel için yardım fonu oluşturur, ortaklarının özel sigorta ihtiyaçlarına aracı olur.
- 7) Kooperatifin amaç ve konusunun gerektirdiğı işletmeler, imalathaneler, atölyeler, sosyal tesisler, misafirhane, öğrenci yurdu ve benzeri tesisler kurar ve işletir veya işletilmesini sağlar.
- 8) Kooperatif amaçları doğrultusunda taşınır ve taşınmaz mallar edinir, bina/arsa alır, kiralar ya da yaptırır, gerektiğinde satar, aynı haklar tesis eder, işletme devralır, kooperatif yatırımları için gerekli tesisleri yapar ya da yaptırır.
- 9) Faaliyetlerini sürdürebilmek için gelir getirici ticari faaliyetlerde bulunur, ticari işletmelere iştirak eder; ticari işletme kurar ve işletir.
- 10) Ortaklarının sosyal, kültürel ve ekonomik faaliyetlerinin tanıtımı, sergilenmesi ve pazarlanması amacıyla yurt içi ve yurt dışında fuar, şenlik, sergi, kermes ve sair faaliyetler düzenler; bu amaçla düzenlenmiş faaliyetlere katılır veya ortaklarının katılmasına aracılık eder.
- 11) Konusu ile ilgili eğitim kitapçıkları, broşür, dergi ve kitap gibi yazılı ve görsel yayın materyallerinin takibini, arşivlenmesini, basımını ve dağıtımını yapar.
- 12) Ortaklar ve yakınları arasında sosyal etkileşimi artırmak üzere sosyal ve kültürel nitelikli faaliyetler düzenler; kültürel gelişim amacıyla kütüphane, okuma odası, sanat galerisi, spor ve tiyatro faaliyeti üniteleri kurar ve işletir ya da işletilmesini sağlar.
- 13) Sosyal hizmet danışmanlığı için uzman istihdam eder.
- 14) Ortaklarının ve onların yakınlarının ihtiyacı olan mal ve hizmetlerin üretimini yapar ve/veya alım, satımına aracı olur.
- 15) Ortaklarının 0-6 yaş grubu çocuklarının bakımı ve eğitimi için mahalle yuvaları, çocuk oyun odaları açar, işletir. Çocukların sağlığı, gelişimi ve bakımı için sağlık üniteleri, oyun ve spor alanları, kültür sanat üniteleri kurar ve işletir. Çocukların her çeşit araç, gereç, besin maddeleri ve diğerk ihtiyaçlarını karşılamak üzere çalışmalar yapar, satış yerleri açar, ürünleri tanıtır, bunların ihracat ve ithalatını yapar ya da yaptırır.
- 16) Çocukların eğitim ve bakımı konusunda genel bir duyarlılık oluşturmaya yönelik çalışmalar yapar, anneleri ve aileleri bilgilendirir.
- 17) Ortaklarının ve onların yakınlarının sağlığı için gerekli sağlık üniteleri kurar, sağlık taraması, ilaç yardımı gibi çalışmalar yapar.
- 18) Tüm kamu ve özel kurumlarla, yerel yönetim birimleri, meslek kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yapar ve destek sağlar.
- 19) Ulusal ve uluslararası kuruluşlardan, şahıs ve kurumlardan aynı ve nakdi yardım, bağış ve kredi sağlar, bunları kooperatif amaçları doğrultusunda kullanır, ortaklarını bu imkânlardan yararlandırır.
- 20) Amacına uygun yardım kampanyası, yemekli toplantı ve benzeri faaliyetler düzenler.
- 21) Şubeler açar, aynı amaçlı diğerk kooperatiflerle işbirliği yapar, amacına uygun kurulmuş ya da kurulacak olan üst birlik kuruluşlarına katılır, benzer amaçlı kooperatiflerin kuruluşunda öncülük eder ve onlara destek sağlar.

- 22) Ortaklarının sağlıklı bir çevrede yaşamalarını sağlamak üzere yerleşim alanlarındaki temel hizmetler ve altyapı hizmetlerinin iyileştirilmesi konusunda çalışmalar yapar; yerel kamu yöneticileriyle bu amaçla işbirliğinde bulunur.
- 23) Çevre konusunda ortaklarını, onların yakınlarını bilgilendirici faaliyetlerde bulunur.
- 24) Çevre düzenleme, temizlik, yeşillendirme, su, kanalizasyon, çevre kirliliği, hava kirliliği, ortak alanların düzenlenmesi, geri dönüşüm ve sair konularda gelir getirici ve eğitici çalışmalar yapar.
- 25) Çalışmalarını yürütebilmek için gruplar oluşturur.
- 26) Ortaklarının ihtiyaç duyacağı danışmanlık (sosyal, kültürel, hukuki, teknolojik, üretimin geliştirilmesi ve sair) hizmetlerini organize eder ve bu amaçla gerekli personeli istihdam eder.
- 27) Faaliyetleri uygulamak için hizmet alımı yapar.

SERMAYE:

İKİNCİ BÖLÜM SERMAYE VE PAYLAR

Madde 7- Kooperatifin sermayesi, ortakların taahhüt ettikleri payların toplam tutarlarından ibaret olup değişkendir. Ancak, sermayenin en az haddi TL'dir. Kurulda bu sermayenin tamamının taahhüt edilmesi ve 1/4'ünün peşin ödenmesi zorunludur.

Ayni sermaye konabilir. Kooperatif mevcut bir işletmeyi veya ayınları devralabilir. Ayni sermaye konması halinde 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nun 21 ve 22'nci maddelerine göre hareket olunur.

PAYLAR:

Madde 8- Bir ortaklık payının değeri 100.-TL'dir. Ortaklar en çok 5.000 pay taahhüt edebilirler. Ancak, her ortağın en az pay taahhüt etmesi zorunludur.

Ortaklık payları, bu anasözleşmenin 19'uncu maddesine göre düzenlenen ortaklık senedinde gösterilir. Senetle temsil edilmeyen paylar 100.-TL olarak itibar olunur.

PAYLARIN ÖDENMESİ:

Madde 9- Kurucuların taahhüt ettikleri pay bedellerinin en az 1/4'ü tescilden önce, gerisi de kooperatifin tescilini izleyen yirmidört ay içinde ödenir.

Nakdi ödemeler, 19/10/2005 tarihli ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'na bağlı bir bankada, kurulmakta olan kooperatif adına açılacak özel bir hesaba, sadece kooperatifin kullanabileceği şekilde yatırılır. Taahhüt edilen payların, kanunda veya anasözleşmede öngörülmüş bulunan ve kanunda yazılı olandan daha yüksek olan tutarlarının ödendiği, ticaret siciline yöneltilecek bir banka mektubu ile ispatlanır. Banka, bu tutarı, kooperatifin tüzel kişilik kazandığını bildiren bir sicil müdürlüğü yazısının sunulması üzerine, sadece kooperatife öder.

Kurucuların sermayenin tamamını ödemeyi şartsız kabul ettikleri ve anasözleşmedeki imzaların ticaret sicil müdürlüğüne onaylandığı tarihten itibaren kooperatif üç ay içinde tüzel kişilik kazanamadığı takdirde, bu hususu doğrulayan bir sicil müdürlüğü yazısının sunulması üzerine, bedeller banka tarafından sahiplerine geri verilir.

ORTAKLIK ŞARTLARI:

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ORTAKLIK İŞLEMLERİ

Madde 10- Kooperatife ortak olabilmek için; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı ve medeni hakları kullanma ehliyetine sahip gerçek kişi kadın ya da kooperatifin amacına uygun faaliyet konusu bulunan kamu veya özel hukuk tüzel kişilerinden olmak gerekir.

ORTAKLIĞA KABUL:

Madde 11- Gerekli şartları taşıyıp da kooperatife ortak olmak isteyenler, yazılı olarak yönetim kuruluna başvururlar. Bu başvuru yazısına 10'uncu maddede belirtilen ortaklık şartlarının taşındığını gösteren belgeler eklenir. Ayrıca, bu başvuruda anasözleşmenin tüm hükümlerinin ve getirilen yükümlülüklerinin kabul edildiği açıkça belirtilir.

Ortaklığa kabul yönetim kurulunun kararı ile gerçekleşir.

Yönetim kurulu, ortaklar ile ortak olmak için başvuranların 10'uncu maddede gösterilen şartlarını taşıyıp taşımadığını araştırmak zorundadır.

Ortaklığa kabul veya ret kararı, ilgiliye 15 gün içinde yazı ile bildirilir. İstekli, ortaklığa alındığı takdirde, kararın kendisine bildirildiği tarihten itibaren bir ay içinde sermaye taahhüdünün, diğer ortaklarca ödenmiş taksiti ile diğer ortakların her birinin o tarihe kadar ödemiş oldukları paralara eşit tutarı bir defada öder.

17'nci madde uyarınca devir yolu ile ortaklığa alınanlar hariç olmak üzere daha sonra ortaklığa kabul edileceklerden, yukarıdaki fıkrada belirtilen tutarın üzerinde para talep edilmesi, genel kurulun bu hususta karar alması halinde mümkündür

ORTAK SAYISI:

Madde 12- Kooperatifin ortak sayısı en az 7 kişidir.

ORTAKLIKTAN ÇIKMA:

Madde 13- Her ortak, hesap senesi sonundan en az bir ay önce yönetim kuruluna yazı ile başvurmak suretiyle ortaklıktan çıkabilir. Yönetim kurulu bu hükme uygun olarak yapılacak isteğe rağmen, yazılı başvurunun kooperatif kayıtlarına girişinden itibaren bir ay içinde kabulden kaçınırsa, ortak, çıkma dileğini noter aracılığı ile yönetim kuruluna bildirir. Bildiri tarihinden itibaren çıkma gerçekleşir.

ORTAKLIKTAN ÇIKARMA:

Madde 14- Durumları aşağıda gösterilen hallere uyanlar yönetim kurulu kararı ile ortaklıktan çıkarılır.

- 1) 10'uncu maddede yazılı ortaklık şartlarını kaybedenler,
- 2) Parasal yükümlülüklerini 30 gün geciktirmeleri üzerine, yönetim kurulunca noter aracılığı ile yapılacak ihtar takip eden 10 gün içinde bu yükümlülüklerini yerine getirmeyenlere yine aynı kurulca ikinci ihtar yapılır. İkinci ihtar takip eden bir ay içerisinde de yükümlülüklerini yerine getirmeyenler,
- 3) Kooperatifin para, mal ve belgeleri üzerinde işledikleri suçlardan dolayı mahkûm olanlar.

Çıkarma kararı gerekçeli olarak yönetim kurulu karar defteri ile ortaklar defterine kaydedilir. Kararın onaylı örneği, çıkarılan ortağa tebliğ edilmek üzere 10 gün içinde notere tevdi edilir. Ortak, çıkarma

kararının tebliğ tarihinden itibaren üç ay içinde itiraz davası açabilir veya genel kurula itiraz edebilir. Bu itiraz, ilk toplanacak genel kurula sunulmak üzere yönetim kuruluna noter aracılığı ile tebliğ ettirilecek bir yazı ile yapılır. Genel kurula itiraz edildiği takdirde, yönetim kurulunun çıkarma kararı aleyhine itiraz davası açılmaz. Genel kurulca verilecek karara karşı itiraz davası hakkı saklıdır.

Üç aylık süre içinde genel kurula veya mahkemeye başvurmak suretiyle itiraz edilmeyen çıkarma kararları kesinleşir.

Ortaklar, bu maddede gösterilmeyen sebeplerle ortaklıktan çıkarılmazlar.

Haklarındaki çıkarma kararı kesinleşmeyen ortakların ortaklık hak ve yükümlülükleri, çıkarma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.

ORTAKLIĞI SONA ERENLERLE HESAPLAŞMA:

Madde 15- Devir dışında bir nedenle ortaklığı sona erenlerin sermaye ve diğer alacakları, o yılın bilançosuna göre hesaplanarak bilanço tarihinden itibaren bir ay içinde geri verilir.

Ancak, ortaklığı sona erenlerin yerine yeni ortak alınması halinde eski ortağın 21'inci madde uyarınca ödediği gider taksitleri derhal geri verilir.

Ayrılan ortaklar kooperatifin yedek akçeleri üzerinde bir hak iddia edemezler.

Ortaklığı sona erenlerin alacak ve hakları, bunları isteyebilecekleri günden itibaren beş yıl geçmekle zaman aşımına uğrar.

ÖLEN ORTAĞIN DURUMU:

Madde 16- Ölen ortağın kanuni mirasçılarının üç ay içinde 10'uncu maddedeki ortaklık şartlarını taşıyan bir temsilci tayin ederek kooperatife bildirmeleri halinde ortaklık hak ve yükümlülükleri kanuni mirasçıları lehine devam eder.

Mirasçıların temsilci tayin etmemeleri veya ortaklığa devam etmek istememeleri halinde ölen ortağın alacak ve borçları 15'inci madde hükümlerine göre tasfiye edilir.

ORTAKLIĞIN DEVRİ:

Madde 17- Ortaklık, yazılı olarak yönetim kuruluna bildirilmek suretiyle 10'uncu maddede gösterilen ortaklık şartlarını taşıyan kişilere devredilebilir.

Yönetim kurulu, bu şekilde ortaklığı devralan kişiyi ortaklığa kabulden kaçınamaz.

Devir halinde eski ortağın kooperatife karşı tüm hak ve yükümlülükleri yeni ortağa geçer.

Kooperatifçe, bu devir sebebiyle taraflardan ayrıca bir ödemede bulunmaları istenemez.

ORTAKLIĞA TEKRAR GİRME:

Madde 18-Ortaklığı sona erenler, ayrılma sebeplerinin ortadan kalkması halinde yeniden ortak- lığa kabul edilebilirler.

Bu anasözleşmenin 14'üncü maddesinin 3'üncü bendi gereğince çıkarılanlar kooperatife yeniden ortak olamazlar.

ORTAKLIK SENEDİ:

Madde 19- Her ortağın ortaklık haklarının, ada yazılı ortaklık senedi ile temsil olunması şarttır. Bu senede kooperatifin unvanı, senet sahibinin adı ve soyadı, iş ve konut adresi, kooperatife girdiği ve çıktığı tarihler yazılır. Bu hususlar, senet sahibi ile kooperatifi temsile yetkili olan kimseler tarafından imzalanır. Ortağın yatırdığı veya çektiği paralar tarih sırası ile kaydedilir. Bu kayıtlar kooperatifin

ödediği paralara ait ise ortak imza eder. İmzalı ortak senedi makbuz hükmündedir. Mezkûr senet anasözleşmeyi ihtiva etmek şartıyla ortaklık cüzdanı şeklinde de düzenlenebilir. Ortaklık senetleri kıymetli evrak niteliğinde olmayıp sadece ispat vesikası hükmündedir.

ORTAKLARIN ŞAHSİ SORUMLULUKLARI:

Madde 20- Her ortak, kooperatifin borçlarına karşı, taahhüt ettiği pay tutarı kadar sorumludur. Kooperatiften ilişkisi kesilen ortağın sorumluluğu, ayrıldığı tarihten itibaren iki yıl devam eder.

Kooperatife giren her ortak, girişinden önce doğmuş olan kooperatif borçlarından dolayı diğer ortaklar gibi sorumlu olur.

Yönetim kurulu üyeleri ile denetçilerin sorumlulukları hakkındaki hükümler saklıdır.

ORTAKLIK PAYI DIŞINDAKİ ÖDEMELER:

Madde 21- Ortaklar taahhüt ve tediye ettikleri ortaklık payı bedelleri dışında, kooperatif amaçlarının gerçekleşmesini sağlamak üzere genel kurulca belirlenecek ödemeleri de yapmak zorundadır. Bu kararların alınmasında anasözleşmenin 33'üncü maddesinin 2'ncifikrasında gösterilen nisap aranır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KOOPERATİFİN ORGANLARI VE YÖNETİMİ KOOPERATİFİN ORGANLARI:

Madde 22- Kooperatifin organları şunlardır:

- 1) Genel Kurul,
- 2) Yönetim Kurulu,
- 3) Denetim Kurulu.

GENEL KURUL:

Görev ve Yetkileri:

Madde 23- En yetkili organ olan genel kurulun görev ve yetkileri şunlardır:

- 1) Bilânço, bilânço hesaplarının dökümü, gelir- gider farkı hesapları ile yönetim kurulu ve denetçiler tarafından verilen raporları inceleyerek kabul veya reddetmek,
- 2) Yönetimkurulu üyeleri ile denetim kurulu üyelerini seçmek, ibra etmek veya sorumluluklarına karar vermek, gerektiğinde bunları azletmek,
- 3) Yönetim ve denetim kurulu üyelerine verilecek aylık ücret, huzur hakkı ve yolluk miktarı ile bütçeyi görüşerek karara bağlamak,
- 4) Yönetim kurulu tarafından verilen ortaklıktan çıkarma kararlarına karşı yapılan itirazları inceleyip karara bağlamak,
- 5) Kanun (6102 sayılı TTK'nın 391'inci maddesinde sayılanlar hariç), anasözleşme ve iyi niyet esasları ile genel kurul kararlarına aykırı olduğu ileri sürülen yönetim kurulu kararlarının iptal edilip edilmeyeceği konusunda karar almak,
- 6) Ortaklardan tahsil edilecek taksit miktar ve ödeme esasları ile gecikme halinde uygulanacak esasları tespit etmek,

- 7) Üst kuruluşa girme ve çıkma kararı almak ve bu kuruluşa görevlendirilecek temsilcileri seçmek,
- 8) Amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik uygun faaliyet konusu bulunan kooperatif, şirket ve diğer teşekküllere girme ve çıkmaya karar vermek,
- 9) Anasözleşmede yapılması öngörülen değişiklikler hakkında karar almak,
- 10) Kooperatifin amacına uygun tesisler ile gayrimenkul alımında ve satımında takip edilecek usul ve esaslar ile alınacak tesis ve gayrimenkulün niteliğini, yerini ve azami fiyatını, satılacak tesis veya gayrimenkulün asgari fiyatını belirlemek,
- 11) Kooperatifin amaçları doğrultusunda yapılacak tesisleri tespit etmek, bu amaçla gayrimenkul almak, kiralamak,
- 12) İmalat ve inşaat işlerinin yaptırılma yöntemini kararlaştırmak,
- 13) Hesap tetkik komisyonunu seçmek ve bu komisyonunun çalışmasıyla ilgili usul ve esasları tespit etmek,
- 14) Kooperatifin dağılması hakkında karar almak, tasfiye kurulunu seçmek,
- 15) Kanun ve anasözleşme ile genel kurula tanınmış olan diğer konular hakkında karar almak,
- 16) Şube açılması konusunda karar vermek,
- 17) Bilanço açıklarının kapatılmasında kullanılmak üzere ortaklardan ek ödeme istenip istenmeyeceğine karar vermek.

Genel kurul, yukarıdaki görev ve yetkilerini devir ve terk edemeyeceği gibi kooperatifin amaçları ile ilgili her türlü işler hakkında da karar alabilir.

Oy Hakkı ve Temsil:

Madde 24- Toplantı tarihinden üç ay evvel ortak olmayanlar hariç her ortak genel kurula

katılma hakkına sahiptir. Her ortak yalnız bir oya sahip olup yazı ile izin verilmek suretiyle bir ortak diğer bir ortağı, oyunu kullanmak üzere temsilci tayin edebilir.

Ortak sayısı 1.000'i geçtiğinde her ortak en çok 9 olmak üzere birden fazla ortağı temsil edebilir. Ancak, yönetim ve denetim kurulu üyelerinin seçiminde her ortak en fazla bir ortağı temsilen oy kullanabilir.

Eş ve birinci derece (ortağın; çocuğu, anne ve babası, eşinin annesi ve babası) akrabalar için temsilde ortaklık şartı aranmaz.

Katılma haklarını temsilci olarak kullanan kişi, temsil edilenin talimatına uyar. Talimata aykırılık, oy geçersiz kılmaz. Temsil edilenin temsilciye karşı hakları saklıdır.

Yönetim kurulu başkan ve üyeleriyle kooperatifin işlerinin görülmesine herhangi bir surette katılmış olanlar, yönetim kurulunun ibrasına ait kararlarda oylamaya katılamazlar. Bu hüküm denetçiler hakkında uygulanmaz. Denetçiler kendi ibralarında oy kullanamazlar.

Ortaklardan hiçbiri kendisi, eşi veya usul ve furuğu ile kooperatif arasında ortaklık ilişkileri dışındaki şahsi bir işe veya uyuşmazlığa ait görüşmelerde oy kullanamaz.

Toplantı Şekilleri ve Zamanı:

Madde 25- Genel kurul, olağan ve olağanüstü olmak üzere iki şekilde toplanır. Olağan genel kurul toplantısının her yılın ilk altı ayı içinde yapılması zorunludur.

Olağanüstü genel kurul, kooperatif işlerinin ve anasözleşme hükümlerinin gerektirdiği zaman ve surette toplanır.

Toplantı Yeri:

Madde 26- Genel kurul, kooperatif merkezinin bulunduğu yerleşim birimi dahilindeki uygun bir yerde toplanır.

Çağrıya Yetkili Olanlar:

Madde 27- Genel kurul, yönetim kurulunca toplantıya çağrılır.

Gerekli hallerde denetim kurulu, kooperatifin ortağı bulunduğu üst birlik ve tasfiye memurları genel kurulu toplantıya çağırma yetkisine sahiptirler.

Genel kurul yukarıdaki şekilde toplanmadığı takdirde Ticaret Bakanlığı'na toplantıya çağrılabilir.

Ayrıca, 4 ortaktan az olmamak kaydıyla toplam ortak sayısının 1/10'unun isteği halinde genel kurul 10 gün içinde yönetim kurulu tarafından toplantıya çağrılır. Bu başvurunun müstereken ve noter tebligatı ile yapılması gerekir. Yönetim kurulunca bu isteğin zamanında yerine getirilmemesi durumunda Ticaret Bakanlığı'na genel kurul toplantıya çağrılabilir. Çağrılmadığı takdirde istek sahipleri mahalli mahkemeye başvurarak genel kurulu bizzat toplantıya çağırma izni alabilirler.

Genel kurul, süresi dolmuş olsa bile, yönetim kurulu tarafından toplantıya çağrılabilir. Tasfiye memurları da, görevleri ile ilgili konular için, genel kurulu toplantıya çağırabilirler.

Yönetim kurulunun, devamlı olarak toplanamaması, toplantı nisabının oluşmasına imkân bulunmaması veya mevcut olmaması durumlarında, mahkemenin izniyle, tek bir ortak genel kurulu toplantıya çağırabilir. Mahkeme kararı kesindir.

Çağrının Şekli:

Madde 28- Olağan ve olağanüstü toplantılara çağrı; taahhütlü mektupla, ayrıca gerektiğinde gazete ile gazete olmayan yerlerde mahalli örf ve âdete göre ilan yolu ile yapılır. Çağrının sadece yazılı olarak imza karşılığında yapılması da mümkündür.

Çağrının, toplantı gününden en az 30 gün önce ve en çok iki ay içinde yapılması, toplantının gün ve saati ile yerinin ve gündem maddelerinin bildirilmesi zorunludur.

Çağrıda, birinci toplantıda çoğunluk sağlanamadığı takdirde yapılacak olan sonraki toplantının tarihi, saati ve yeri açıklanarak yeni bir bildirimle gerek kalmaksızın bir defada ortaklara duyuru yapılabilir. Toplantılar arasında en az 7, en fazla 30 gün süre bulunması gerekir. Sürelerin hesabında duyuru ve toplantı günleri hesaba katılmaz.

Anasözleşmenin değiştirilmesi söz konusu ise yapılacak duyuruda değiştirilecek maddelerin numaralarının yazılması ile yetinilir.

Bütün Ortakların Hazır Bulunması:

Madde 29- Kooperatifin bütün ortaklarının veya temsilcilerinin hazır bulunması ve itirazın olmaması halinde genel kurul toplantılarına ilişkin diğer hükümler saklı kalmak şartı ile toplantıya çağrı hakkındaki hükümlere uyulmamış olsa dahi kararlar alınabilir. Ancak, kararların muteber olabilmesi için toplantıda Bakanlık temsilcisi bulundurulması hususunda gerekli işlemlerin yapılmış olması şarttır.

Yukarıdaki fıkraya göre alınan kararlar, tüm ortaklar ve ortakların toplantıda oy birliği ile seçecekleri temsilciler tarafından imzalanacak bir tutanağa bağlanır.

Bakanlığa Müracaat ve Gönderilecek Belgeler:

Madde 30- Genel kurul tarihi ile yeri ve gündemi toplantıdan en az 15 gün önce kooperatif merkezinin bulunduğu yerdeki Valiliğe (Bakanlık Taşra Teşkilatı) yazılı olarak bildirilir.

Bu bildirim, Bakanlıkça tespit edilen temsilci ücretinin ilgili maliye veznesine yatırıldığını gösteren belge eklenerek toplantıda temsilci bulundurulması talep edilir.

Gündem:

Madde 31- Olağan genel kurul toplantısının gündeminde sırasıyla şu hususlar bulunur:

- 1) Açılış ve toplantı başkanlığının oluşturulması.
- 2) Yönetim ve denetim kurulunca hazırlanan raporların okunması ve müzakeresi.
- 3) Finansal tabloların okunması, müzakeresi ve tasdiki.
- 4) Yönetim ve denetim kurulu üyelerinin ibrası.
- 5) Faaliyet yılı içinde yönetim kurulu üyeliğinde eksilme meydana gelmiş ve yönetim kurulunca atama yapılmış ise atamanın genel kurulca onaylanması.
- 6) Görev süreleri sona ermiş olan yönetim ve denetim kurulu üyelerinin seçilmesi ve bunların görev sürelerinin tespiti.
- 7) Yönetim ve denetim kurulu üyelerinin ücret, huzur hakkı gibi parasal haklarının belirlenmesi.
- 8) Gelecek yılın bütçe ve çalışma programının görüşülmesi ve karara bağlanması.
- 9) Gerekli görülecek diğer hususlar.

Gerekli görülecek diğer hususlar gündeme açıkça yazılmalıdır. Görüşülecek konu önceden tespit edilip gündeme yazılmadan, “Gerekli görülecek diğer hususlar” şeklinde bir gündem maddesi belirlenemez.

Kanun ve anasözleşme gereği genel kurulun yetkisinde olan ve olağanüstü genel kurul toplantı gündemini oluşturan her türlü konu, olağan genel kurul toplantı gündemine yazılabilir.

Dörtten az olmamak üzere ortakların en az 1/10'u tarafından genel kurul toplantı tarihinden en az yirmi gün önce müştereken ve noter tebligatı ile bildirilecek hususların gündeme konulması zorunludur.

Gündemde olmayan hususlar görüşülemez. Ancak, kooperatife kayıtlı ortakların en az 1/10'unun gündem maddelerinin görüşülmesine geçilmeden önce yazılı teklifte bulunmaları halinde, hesap tetkik komisyonunun seçilmesi, bilânço incelemesinin ve ibranın geriye bırakılması, çıkan veya çıkarılan ortaklar hakkında karar alınması, genel kurulun yeni bir toplantıya çağırılması ve kanun, anasözleşme 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 alınır.

Yapılan denetim sonucunda veya herhangi bir sebeple Bakanlıkça, kooperatif genel kurulunda görüşülmesi istenen konuların gündeme konulması zorunludur.

Gündem, genel kurulu toplantıya çağırان tarafından belirlenir.

Ortaklar Cetveli:

Madde 32- Yönetim kurulu; her genel kurul toplantısından önce, çıkarılma kararı kesinleşmemiş olanlar dahil tüm ortakların ortak numaraları, isim unvan ve adresleri ile asaleten ve vekâleten (temsilen) imzalanacak yerleri gösterir yönetim kurulu başkanınca imzalı bir ortaklar cetveli hazırlamakla yükümlüdür.

Bu cetvel toplantıya katılanlar ile genel kurul başkanı ve Bakanlık Temsilcisi tarafından isim yazılarak ayrıca imzalanır.

Görüşme ve Karar Nisabı:

Madde 33- Genel kurulun toplanabilmesi ve gündemdeki konuları görüşebilmesi için kooperatife kayıtlı ortaklardan genel kurula katılma hakkına sahip olanların en az 1/4'ünün şahsen veya temsilen toplantıda hazır bulunması gerekir. İlk ve müteakip toplantılarda aynı nisap aranır.

Genel kurulda kararlar toplantı nisabının sağlanması koşuluyla oylama sırasındaki mevcudun yarısından fazlasının oyu ile alınır.

Ancak, kooperatifin dağılması, diğer bir kooperatifle birleşmesi ve anasözleşmede değişiklik yapılması ile ilgili kararlar ortaklar cetvelinde imzası bulunanların 2/3 çoğunluğu ile alınır.

Sorumluluk hükümlerinin değiştirilmesine ilişkin genel kurul kararlarında 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nun 52'nci maddesi hükmüne göre işlem yapılır.

Toplantının Açılması ve Toplantı Başkanlığı:

Madde 34- Genel kurul toplantısı; Bakanlık Temsilcisi bulundurulması hususunda usulüne uygun başvurunun ve 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nun 87'nci maddesine göre işlem yapıldığının tespiti ile toplantı nisabının sağlanması üzerine ve çağrıyı yapan organca yetkili kılınan kimseler tarafından açılır. Müteakiben bir genel kurul toplantı başkanı ile kararlaştırılacak sayıda sekreter üye ve gerektiğinde oy toplayıcı üye seçilir.

Bu seçimde en çok oy alan adaylar seçilmiş sayılır.

Genel kurul toplantı başkanı ve üyelerinin, ortaklardan veya kooperatifin üst kuruluşlarının temsilcileri arasından seçilmesi şarttır.

Oy Kullanmanın Şekli:

Madde 35- Oylamalar genel olarak el kaldırmak suretiyle yapılır. Genel kurula katılanların yarısından fazlasının talebi halinde gizli oya başvurulur. Ancak, kooperatifin ortak sayısı 500'ü geçtiği takdirde yönetim ve denetim kurulu seçimlerinde oylamalar gizli oy açık tasnif esasına göre yapılır.

Gizli oylamada, kooperatif mührü ile mühürlenmiş boş oy pusulalarının kullanılması esastır. Ancak, genel kurulca karar alınmak kaydıyla ayrıca basılı oy pusulası da kullanılabilir. Genel kurulun yalnızca basılı oy pusulası kullanılması yolunda alacağı karar geçersizdir. Genel kurulda kooperatif mührü ile mühürlenmiş boş oy pusulaları ve basılı oy pusulalarından başkaca bir pusula seçim için kullanılamaz. Matbaada basılmış veya yazı makinesi ile yazılmış ya da çoğaltılmış oy pusulaları basılı oy pusulası sayılır.

Bilançonun Tasdiki ve İbra:

Madde 36- Bilançonun onaylanmasına ilişkin genel kurul kararı, kararda aksine açıklık bulunmadığı takdirde, yönetim kurulu üyelerinin ve denetçilerin ibrası sonucunu doğurur. Bununla birlikte, bilançoda bazı hususlar hiç veya gereği gibi belirtilmemişse veya bilanço kooperatifin gerçek durumunun görülmesine engel olacak bazı hususları içeriyorsa ve bu hususta bilinçli hareket edilmişse onama ibra etkisini doğurmaz.

Denetim raporunun okunmasından önce bilanço ile hesapların kabulü hakkında verilen kararlar geçerli değildir.

İbra edilmeyen yönetim ve denetim kurulu üyeleri, bu organlara aynı genel kurulda tekrar seçilemezler.

İbranın Etkisi:

Madde 37- İbra kararı genel kurul kararıyla kaldırılamaz. Bu konuda 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'nun 53'üncü maddesi hükmü saklıdır.

Genel kurulun, sorumluluktan ibraya ilişkin kararı, ibranın kapsadığı açıklanan maddi olaylara ilişkin olarak, kooperatifin, ibraya olumlu oy veren ve ibra kararını bilerek ortaklığı devralan ortakların dava hakkını kaldırır. Diğer ortakların dava hakları da ibra tarihinden itibaren altı ay geçmesiyle düşer.

Kooperatifin Uğradığı Zararın Tazmini:

Madde 38- Kooperatifin uğradığı zararın tazminini, kooperatif ve her bir ortak isteyebilir.

Ortaklar tazminatın ancak kooperatife ödenmesini isteyebilirler.

Genel kurulda kooperatifin uğradığı zararın tazmini için, yönetim kurulu aleyhine tazminat davası açılması yönünde karar alınmışsa, bu dava kooperatif denetçileri tarafından da genel kurul karar tarihinden itibaren bir ay içinde açılır. Bu müddetin geçirilmesi ile dava hakkı düşmez. Davanın reddi halinde, yönetim kurulu üyeleri tazminat talebinde bulunamazlar.

Kararların Tesiri:

Madde 39- Kanun ve anasözleşmeye uygun surette toplanmış genel kurulda alınan kararlar toplantıda bulunmayanlar veya aleyhte oy kullananlar hakkında da geçerli ve bağlayıcıdır.

Kararların İptali:

Madde 40- Aşağıda yazılı kimseler kanuna, anasözleşme hükümlerine ve iyi niyet esaslarına aykırı olduğu iddiası ile genel kurul kararları aleyhine, toplantıyı izleyen günden başlamak üzere bir ay içinde kooperatif merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemeye başvurabilirler.

1) Toplantıda hazır bulunup da kararlara muhalif kalarak keyfiyeti tutanağa geçirten veya oyunu kullanmasına haksız olarak müsaade edilmeyen yahut toplantıya çağrının usulü dairesinde yapılmadığını veya gündemin gereği gibi ilan veya tebliğ edilmediğini yahut da genel kurul toplantısına katılmaya yetkili olmayan kimselerin karara katılmış bulunduklarını iddia eden pay

sahipleri,

2) Yönetim kurulu,

3) Kararların yerine getirilmesi yönetim kurulu üyeleri ile denetçilerin şahsi sorumluluklarını mucip olduğu takdirde bunların her biri.

Bozma davasının açıldığı ve duruşmanın yapılacağı gün yönetim kurulu tarafından usulen ilan olunur.

Bir kararın bozulması bütün ortaklar için hüküm ifade eder. Bozma kararının kesinleşmesi

halinde bu husustaki ilam tescil ve ilan ettirilir.

Genel Kurul Tutanağı:

Madde 41- Genel kurul toplantılarının muteber olması için, ortaklar ve temsilcilerin sayısı, genel kurulda sorulan soruları, verilen cevapları, alınan kararları, her karar için kullanılan olumlu ve olumsuz oyların sayılarını içeren bir tutanak düzenlenir.

Genel kurul tutanağının altı, genel kurul başkan ve üyeleri ile Bakanlık Temsilcisi tarafından imzalanır.

Genel Kurul Kararlarının Tescil ve İlanı:

Madde 42- Yönetim kurulu, genel kurul toplantı tutanağının noterce onaylanmış bir suretini derhal Ticaret Sicili Müdürlüğüne vermek ve bu tutanakta yer alan tescil ve ilana tabi hususları tescil ve ilan ettirmekle yükümlüdür.

Bakanlığa Gönderilecek Belgeler:

Madde 43- Toplantı gününden itibaren en geç bir ay içinde, yönetim ve denetim kurulları raporları ile bilânço ve gelir-gider cetvelleri genel kurul toplantı tutanağı ile ortaklar cetvelinin ve istenebilecek diğer belgelerin onaylı birer örneği, kooperatifin ticaret siciline tescil edildiği yerdeki Bakanlık Taşra Teşkilatına tevdi edilir.

YÖNETİM KURULU:

Seçimi ve Süresi:

Madde 44- Yönetim kurulu, genel kurulca en az bir, en çok dört yıl için seçilir ve en az üç üyeden oluşur.

Genel kurulca böyle bir süre tespiti yapılmaması halinde bir yıl için seçilmiş sayılır. Yönetim kuruluna seçilen üye sayısı kadar da yedek üye seçilir.

Yönetim kurulunun asil ve yedek üyeleri genel kurulda en çok oy alanlar arasından sıra ile belirlenir. Oylarda eşitlik halinde kuraya başvurulur.

Süresi sona eren üyeler yeniden seçilebilir. Genel kurul lüzum görürse yönetim kurulu üyelerini her zaman değiştirebilir. Kooperatifler Kanunu'nun 46'ncı maddesinin 3'üncü fıkrası gereği genel kurul gündemine madde ilave etmek suretiyle yapılan seçim sonucu değiştirilen yönetim kurulu üyelerinin yerine seçilenler, öncekilerin görev sürelerini tamamlar.

Seçilme Şartları ve Bağdaşmayan Görevler:

Madde 45- Yönetim kurulu üyelerinde aşağıdaki şartlar aranır.

- 1) Türk vatandaşı olmak,
- 2) Kooperatif ortağı olmak ve medeni hakları kullanma ehliyetine sahip bulunmak,
- 3) Aynı türde başka bir kooperatifin yönetim kurulu üyesi olmamak,
- 4) Devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından ya da 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu hükümlerine göre mahkûm olmamak,
- 5) Aynı zamanda kooperatifte denetçi olmamak,
- 6) Aynı zamanda diğer yönetim kurulu üyelerinden birinin eşi olmamak ve birbirleri ile ikinci derece dahil kan ve kayın hısımlığı bulunmamak.

Yönetim kurulu üyeliğine seçilen tüzel kişiler, yukarıdaki şartları taşıyan gerçek kişiler vasıtasıyla temsil edilirler.

Seçilme şartları denetim kurulu tarafından araştırılır. Bu şartları taşımadıkları halde seçilenler ile sonradan kaybedenlerin görevlerine yönetim kurulunca son verilir.

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

Yönetim kurulu üyeleri, kooperatifin ve kooperatifin bağlı olduğu üst kuruluşların hissedarı oldukları şirketlerde, katıldıkları vakıflarda ve diğer teşekküllerde yönetim kurulu üyesi veya denetçi olamazlar, personel olarak yahut başka bir şekilde ücretli görev alamazlar.

Beşinci fıkra da belirtilen diğer görevleri bulunmasına rağmen yönetim kurulu üyesi olarak seçilenler, seçildikleri tarih itibarıyla diğer görevlerinden ayrılmak zorundadırlar. Bu görevlerinden ayrılmayanların yönetim kurulu üyeliğine seçilmelerine ilişkin işlemler hükümsüzdür. Seçildikten sonra beşinci fıkradaki diğer görevleri edinen yönetim kurulu üyelerinin sonradan edindikleri görevlere ilişkin seçilme veya görevlendirme işlemleri ile sözleşmeler de hükümsüzdür. Yönetim kurulu üyeliğine seçilme işlemleri bu şekilde hükümsüz olanların yerlerine yedekleri çağrılır.

Yönetim kurulu üyelerinin fiilen bu görevleri yürüttükleri dönemde; bunların eş ve ikinci derece dahil kan ve kayın hısımları, kooperatif ve kooperatifin bağlı bulunduğu üst kuruluşlar ile bunların % 50'den fazla hissedarı oldukları şirketlerde, katıldıkları vakıflarda ve diğer teşekküllerde yönetim kurulu üyesi veya denetçi olamazlar, personel olarak veya başka bir şekilde ücretli olarak işe alınamazlar.

Bu madde hükümlerine aykırı uygulamalar denetçiler tarafından araştırılır.

Görev ve Yetkileri:

Madde 46- Yönetim kurulu, kanun ve anasözleşme hükümleri içinde kooperatifin faaliyetlerini yöneten ve onu temsil eden icra organıdır.

Yönetim kurulunun başlıca görevleri şunlardır:

- 1) Ortakların sosyal, kültürel ve ekonomik ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla kooperatifin amaç ve faaliyetlerini düzenleyen 6'ncı maddede sayılı işlerin organize edilmesi ve yürütülmesini sağlamak,
- 2) Yıllık bilanço ile gelir-gider hesabı ve bütçenin hazırlanmasını sağlamak,
- 3) Ortaklar ile ortak olmak için başvuranların anasözleşmede belirtilen ortaklık şartlarını taşıyıp taşımadıklarını araştırmak,
- 4) Genel kurul toplantısı akabinde, genel kurulda alınan kararlar hakkında ortakları bilgilendirmek ve talep eden ortaklara genel kurul toplantı tutanağının bir örneğini vermek,
- 5) Genel kuruldan karar almak kaydıyla, kooperatifin amaçlarının gerçekleşmesinde kullanılmak üzere ilgili kuruluşlardan kredi almak, kamu kaynaklı kredi alımında teminat olarak kooperatif mülkiyetindeki menkul ve gayrimenkuller üzerinde rehin ve ipotek tesis etmek,
- 6) Kredi alma işlerinde, kooperatife kredi açacak müesseselere olan taahhüt ve vecibelerden ortakları haberdar etmek,
- 7) Genel kuruldan karar almak şartı ile kooperatifin taşınır ve taşınmaz mallarını satmak ve rehine koymak,
- 8) Kooperatife yapılan bağışları kooperatif amacına uygun işlerde kullanmak,
- 9) Bakanlıkça istenecek her türlü evrak ve vesai ki ibraz etmek, bilgi vermek ve denetim için gönderilen yetkililere gerekli kolaylığı göstermek,
- 10) Kooperatifi resmi dairelerde, mahkemelerde ve üçüncü şahıslara karşı temsil etmek,
- 11) İbra etmek, dava açmak, sulh olmak veya davadan vazgeçmek,

- 12) Genel kuruldan karar almak şartı ile kooperatifin taşınır ve taşınmaz mallarını satmak, rehine koymak,
- 13) Doğacak sorumluluk yönetim kuruluna ait olmak üzere kendi ortakları arasından veya hariçten bir veya birkaç kişiyi kooperatifi ilzam edecek tasarruflarda bulunmaya veya muayyen işlerde kooperatifi temsil etmeye yetkili kılmak,
- 14) Kooperatifin ortak olduğu kooperatif, şirket ve teşekküllerde kooperatifi temsil etmek üzere görevlendirme yapmak,
- 15) Kanun ve anasözleşme ile yönetim kuruluna verilen diğer görevleri yerine getirmek.

Görev Bölümü ve Toplantılar:

Madde 47- Yönetim kurulu üyeleri; seçimi takiben yapacakları ilk toplantıda aralarından bir başkan, bir ikinci başkan, gereğine göre de birer kâtip ve muhasip üye seçerek görev bölümü yaparlar. Başkanın ve başkan vekilinin veya bunlardan birinin, genel kurul tarafından seçilmesi de mümkündür.

Yönetim kurulu, başkanın bulunmadığı zamanlarda başkan vekilinin, onunda bulunmadığı zamanlarda zorunlu aylık toplantının yapılmasıyla sınırlı olmak üzere görev bölümü toplantısında belirlenen diğer yönetim kurulu üyelerinden birinin çağrısı ile toplanır. Yönetim kurulu en az ayda bir defa ve üye tam sayısının çoğunluğu ile toplanır. Kararlar toplantıda bulunanların çoğunluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde keyfiyet gelecek toplantıya bırakılır. Onda da eşitlik halinde söz konusu teklif reddedilmiş sayılır.

Kararların geçerli olabilmesi için toplantıya çağrının ispat edilebilecek bir yöntemle yapılması zorunludur.

Toplantılarda bulunmayan üyeleri temsilen oy kullanılamaz ve toplantılara vekil aracılığı ile de katılamaz.

Özürsüz olarak üst üste üç toplantıda hazır bulunmayan üye çekilmiş sayılır.

Toplantılar kooperatif merkezinde yapılır. Ancak, üyelerin çoğunluğunun tasvibi ile başka herhangi bir yerde de yapılabilir.

Alınan kararlar tarih ve numara sırasıyla yönetim kurulu karar defterine işlenir. Tüm üyelerin isimleri kararın baş tarafına yazılır ve alt tarafı toplantıya katılanlarca isim yazılarak imzalanır.

Verilen karara karşı olanlarla çekimser kalan üyeler, karşı olma veya çekimser kalma sebeplerini kararın altına yazarak imzalarlar.

Müzakereye Katılma Yasağı:

Madde 48- Yönetim kurulu üyesi, kendisinin kooperatif dışı kişisel menfaatiyle veya alt ve üst soyundan birinin ya da eşinin yahut üçüncü derece dâhil üçüncü dereceye kadar kan ve kayın

hısımlarından birinin, kişisel ve kooperatif dışı menfaatiyle kooperatifin menfaatinin çatıştığı konulara ilişkin müzakerelere katılamaz. Bu yasak, yönetim kurulu üyesinin müzakereye katılmamasının dürüstlük kuralının gereği olan durumlarda da uygulanır. Tereddüt uyandıran hâllerde, kararı yönetim kurulu verir. Bu oylamaya da ilgili üye katılamaz. Menfaat uyuşmazlığı yönetim kurulu tarafından bilinmiyorsa bile, ilgili üye bunu açıklamak ve yasağa uymak zorundadır.

Bu hükümlere aykırı hareket eden yönetim kurulu üyesi ve menfaat çatışması nesnel olarak varken ve biliniyorken ilgili üyenin toplantıya katılmasına itiraz etmeyen üyeler ve söz konusu üyenin toplantıya katılması yönünde karar alan yönetim kurulu üyeleri bu sebeple kooperatifin uğradığı zararı tazminle yükümlüdürler.

Müzakereye, yasak nedeniyle katılmamanın sebebi ve ilgili işlemler yönetim kurulu kararına yazılır.

Kooperatifin Temsil ve İlzâmı:

Madde 49- Kooperatif adına düzenlenecek evrakın muteber olması veya kooperatifin ilzâmı

için, kooperatif unvanı altında temsile yetkili olanlardan ikisinin imzası gereklidir.

Yönetim kurulu, kooperatifi temsile yetkili kılınan kimselerin isimlerini ve imzalarını ticaret siciline bildirir ve bu yetkiye dayanak olan kararları ticaret sicili müdürlüğünde yetkilendirilmiş personele tasdik ettirir.

Gerektiğinde, yukarıdaki fıkra hükmüne göre hareket edilerek imza yetkisine sahip kimseler değiştirilebilir.

Üyeliğin Boşalması:

Madde 50- Yönetim kurulu üyeleri, istifa etmek suretiyle her zaman çekilebilirler. Herhangi bir sebeple yönetim kurulu üyeliğinin boşalması halinde, yönetim kurulunca aldıkları oy sırasına göre yedek üyeler çağrılır. Eşit oy alanlar arasında kura çekilir.

Yönetim kurulu toplantı nisabını kaybederse boşalan yönetim kurulu üyeliklerine denetim kurulu tarafından geciktirilmeksizin yeteri kadar yedek üye çağrılır.

Yedek üyelerle de yönetim kurulunun tamamlanamaması halinde, eğer yönetim kurulu toplantı nisabını kaybetmemişse, kanuni şartları haiz birini geçici olarak yönetim kurulu üyeliğine seçip ilk genel kurulun onayına sunar. Onaylanması halinde selefinin süresini tamamlar. Yönetim kurulu toplantı nisabının altına düşmüşse, denetim kurulu tarafından seçimler yapılmak üzere derhal genel kurul toplantıya çağrılır.

Sorumluluk ve Yasak Muameleler:

Madde 51- Yönetim kurulu, kooperatif işlerinin yönetimi için gereken titizliği gösterir ve kooperatifin başarısı ve gelişmesi yolunda bütün gayretini sarf eder.

Üyeler, yönetim kurulundaki faaliyetleri sırasında öğrendikleri ticaret veya işletme sırlarını saklamakla yükümlüdürler.

Yönetim kurulu, gerekli defter ve belgeler ile genel kurul evraklarının ve ortak listelerinin muntazam hazırlanıp, tutulup, saklanması ve gelir- gider hesabı ile yıllık bilançonun kanuni hükümlere uygun olarak hazırlanıp incelenmek üzere denetçilere verilmesinden sorumludur.

Yönetim kurulu üyeleri ve kooperatif memurları ortaklık işlemleri dışında kendisi veya başkası namına, bizzat veya dolay olarak kooperatifle kooperatif konusuna giren bir ticari muamele yapamaz.

Yönetim kurulu üyelerinin kooperatif ortağı olmayan alt ve üst soyu, eşi yahut 3'üncü derece dahil, 3'üncü dereceye kadar kan ve kayın hısımlarından herhangi biri kooperatife nakit borçlanamaz. Bu kişiler için kooperatif kefalet, garanti ve teminat veremez, sorumluluk yüklenemez, bunların

borçlarını devralamaz. Aksi hâlde, kooperatif alacaklıları bu kişileri, kooperatifin yükümlendirildiği tutarda kooperatif borçları için doğrudan takip edebilir.

Yönetim kurulu üyeleri kanundan veya anasözleşmeden doğan bir görevi veya yetkiyi devrettiğinde, devralan kişilerin seçiminde makul derecede özen göstermediklerinin ispat edilmesi hâlinde, bu kişilerin fiil ve kararlarından sorumludurlar.

Yönetim kurulunca kooperatifi tanıtma ve ortak kaydetmek amacıyla yapılacak ilan, reklam ve açıklamalar, eksik ve gerçeğe aykırı olamayacağı gibi, yanıltıcı bilgi ve unsurlar taşıyamaz.

Yönetim kurulu üyeleri ve temsile yetkili şahıslar, genel kurulun devredemeyeceği yetkilerini kullanamaz.

Yönetim kurulu üyeleri, kendi kusurlarından ileri gelen zararlardan müteselsilen sorumlu olup, kooperatife tazmin etmekle yükümlüdürler.

Kusurlu olmadığını ispat eden üyeler ile karara muhalif kalıp durumu hemen denetim kuruluna yazılı olarak bildiren veya özrü nedeniyle toplantıda hazır bulunmayan üyeler sorumluluktan kurtulurlar.

Görevi sona eren üyenin iş gördüğü zamana ait sorumluluğu ayrılış tarihinden itibaren beş yıl devam eder.

Yönetim Kurulu Üyelerinin Ücretleri:

Madde 52- Yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile Murahhas üyelere bu sıfatla yapacakları hizmet için aylık ücret veya katılacakları her toplantı için bir huzur hakkı ve yapacakları görev seyahatleri için yolluk ödenir. Ödemenin miktar ve şekli genel kurulca kararlaştırılır.

Yönetim kurulu üyelerine, genel kurulca kararlaştırılan yukarıdaki nev'i ve miktarların dışında hiç bir ödeme yapılamaz.

Murahhas Üye:

Madde 53- Yönetim kurulu kararı ile üyelerden bir veya bir kaç kooperatifi temsil yetkisini haiz Murahhas üye seçilebilir. Bu konuda 49 uncu madde hükümleri saklıdır.

Murahhas üyelerin seçilmesi ve değiştirilmesi ticaret siciline tescil ettirilir.

Müdür ve Diğer Personel:

Madde 54- Yönetim kurulu, kooperatifin mali ve idari işlerini yürütmek üzere kendi aralarından veya hariçten bir müdür ile kooperatif işlerinin gerekli kıldığı diğer personeli istihdam edebilir. Bunlar kendi kusurlarından ileri gelen zararlardan sorumludur.

İstihdam edilecek personelin nitelik ve görevleri yönetim kurulu kararı ile belirlenir.

Personele verilecek ücret bütçede belirtilmek şartıyla yönetim kurulunca belirlenir. Ancak müdürün yönetim kurulu üyeleri arasından atanması halinde ücreti genel kurul tarafından belirlenir.

DENETİM KURULU:

Seçimi ve Süresi:

Madde 55- Genel kurulca, en az bir yıl için ortaklar arasından veya dışarıdan en az iki veya daha fazla denetim kurulu üyesi ile bir o kadar da yedeği seçilir. Genel kurulca süre tespiti yapılmaması halinde bir yıl için seçilmiş sayılır. Süreleri biten üyeler tekrar seçilebilir. Bu anasözleşmenin 45'inci maddesinin 3'üncü ve 4'üncü fıkraları hükümleri denetim kuruluna üye seçiminde de uygulanır.

Seçilme Şartları ve Bağdaşmayan Görevler:

Madde 56- Denetim kurulu üyelerinde aşağıdaki şartlar aranır:

- 1) Türk vatandaşı olmak ve medeni hakları kullanma ehliyetine sahip bulunmak,

- 2) Devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından ya da 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu hükümlerine göre mahkûm olmamak,
- 3) Aynı zamanda kooperatifte yönetim kurulu üyesi, bu üyelere birinin eşi, kooperatif personeli veya yönetim kurulu üyeleriyle üçüncü derece dahil kan ve sıhrî hısımlık olmamak, yönetim kurulu üyeleriyle aralarında iş ortaklığı bulunmamak,
- 4) Aynı zamanda diğer denetim kurulu üyelerinden birinin eşi olmamak ve birbirleri ile ikinci derece dahil kan ve kayın hısımlığı bulunmamak.

Denetim kurulu üyeleri, kooperatifin ve kooperatifin bağlı olduğu üst kuruluşların hissedarı oldukları şirketlerde, katıldıkları vakıflarda ve diğer teşekküllerde yönetim kurulu üyesi veya denetçi olamazlar, personel olarak yahut başka bir şekilde ücretli olarak görev alamazlar.

İkinci fıkrada belirtilen diğer görevleri bulunmasına rağmen denetim kurulu üyesi olarak seçilenler, seçildikleri tarih itibarıyla diğer görevlerinden ayrılmak zorundadırlar. Bu görevlerinden ayrılmayanların denetim kurulu üyeliğine seçilmelerine ilişkin işlemler hükümsüzdür. Seçildikten sonra ikinci fıkradaki diğer görevleri edinen denetim kurulu üyelerinin sonradan edindikleri görevlere ilişkin seçilme veya görevlendirme işlemleri ile sözleşmeler de hükümsüzdür. Denetim kurulu üyeliğine seçilme işlemleri bu şekilde hükümsüz olanların yerlerine yedekleri çağırılır.

Denetim kurulu üyelerinin fiilen bu görevleri yürüttükleri dönemde; bunların eş ve ikinci derece dahil kan ve kayın hısımları, kooperatif ve kooperatifin bağlı bulunduğu üst kuruluşlar ile bunların % 50'den fazla hissedarı oldukları şirketlerde, katıldıkları vakıflarda ve diğer teşekküllerde yönetim kurulu üyesi veya denetçi olamazlar, personel olarak veya başka bir şekilde ücretli olarak işe alınamazlar.

Bu madde hükümlerine aykırı uygulamalar denetçiler tarafından araştırılır.

Görevi ve Yetkileri:

Madde 57- Denetim kurulunun başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

- 1) Yıllık bilanço ve sonuç hesaplarını inceleyerek bu husustaki görüşlerini birlikte veya tek başına genel kurula bir raporla bildirmek,
- 2) Kooperatif işlemlerinden bilgi edinmek ve gerekli kayıtların düzenli olarak tutulmasını sağlamak amacıyla en az üç ayda bir defa kooperatifin defterlerini incelemek,
- 3) En az üç ayda bir defa kooperatifin nakit mevcudu ile menkul değerlerini kontrol etmek,
- 4) Bütçe, bilanço ve gelir-gider cetvelini denetlemek,
- 5) Yönetim kurulunun ihmalî halinde genel kurulu olağan veya olağanüstü toplantıya davet etmek,
- 6) Yönetim kurulu üyelerinin kanun ve anasözleşme hükümleri ile iyi niyet esaslarına uygun davranmalarına nezaret etmek,
- 7) Yönetim kurulu üyelerinin gerekli şartları taşıyıp taşımadıklarını araştırmak, toplantı nisabının kaybedilmesi halinde boşalan bu üyeliklere geciktirilmeksizin yeteri kadar yedek üye çağırarak,
- 8) Kooperatif ortaklarının, yönetim kurulu üyeleri ve kooperatif personeli hakkındaki şikâyetlerini incelemek ve inceleme sonucu yıllık raporunda açıklamak,
- 9) Uygun gördükleri teklifleri yönetim kurulu ve genel kurul toplantıları gündemine koydurmak.

Denetim kurulu üyeleri, görevleri çerçevesinde işlerin yürütülmesinde gördükleri noksanlıkları,

kanun ve anasözleşmeye aykırı hareketleri bundan sorumlu olanların bağlı bulundukları organa ve gerekli hallerde aynı zamanda genel kurula haber vermekle yükümlüdürler.

Denetim kurulu üyeleri, kooperatifi genel kurul toplantısına çağırma yetkisi hariç olmak üzere kendilerine kanun ve anasözleşme ile verilen görev ve yetkileri, gerektiğinde tek başlarına da kullanabilirler.

Denetim kurulu üyeleri, yönetim kurulu ve genel kurul toplantılarına katılırlar. Ancak, yönetim kurulu toplantılarında oy kullanamazlar.

Denetçi Raporunun Değiştirilmesi:

Madde 58- Kooperatifin finansal tabloları ile yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporu, denetim raporunun sunulmasından sonra değiştirilmişse ve değişiklik denetim raporlarını etkileyebilecek nitelikteyse, finansal tablolar ile yönetim kurulunun yıllık faaliyet raporu yeniden denetlenir. Yeniden denetleme ve bunun sonucu, raporda özel olarak açıklanır. Denetçi görüşünde de yeniden denetimi yansıtan uygun eklere yer verilir.

Sorumluluk:

Madde 59- Kooperatifin yıl sonu ve konsolide finansal tablolarını, raporlarını, hesaplarını denetleyen denetçiler; kanuni görevlerinin yerine getirilmesinde kusurlu hareket ettikleri takdirde, hem kooperatife hem de ortaklar ile kooperatif alacaklılarına karşı verdikleri zarar dolayısıyla sorumludur.

Denetim kurulu üyeleri, kanun ve anasözleşme ile kendilerine yükletilen diğer görevleri hiç veya gereği gibi yapmamalarından doğan zararlardan dolayı da kusursuz olduklarını ispat etmedikçe müteselsilen sorumludurlar.

Denetim kurulu üyeleri, görevleri sırasında öğrendikleri ve açıklamasında kooperatif veya ortaklar için zarar umulan hususları, kooperatif ortaklarına ve üçüncü şahıslara açıklayamazlar.

Denetim Kurulu Üyeliğinin Boşalması:

Madde 60- Denetim kurulu üyeleri istifa etmek suretiyle her zaman görevlerinden çekilebilirler.

Kanun ve anasözleşmede belirtilen seçilme şartlarını taşımadıkları veya sonradan kaybettikleri anlaşılanların üyelikleri kendiliğinden sona erer.

Üyeliğin herhangi bir nedenle boşalması halinde yerlerine en çok oy alan yedekleri geçer. Yedeklerle beraber üye sayısı genel kurulca belirlenen sayının altına düştüğü takdirde, mevcut üye veya üyeler ilk genel kurula kadar görev yapmak üzere yerine birisini seçerler. Yedekler de dahil toptan boşalma olursa, yönetim kurulunca, denetçilerin seçilmesi amacıyla genel kurul derhal toplantıya çağırılır.

Denetim Kurulu Üyelerinin Ücretleri:

Madde 61- Denetim kurulu üyelerine verilecek ücretin miktarı ile ödeme şekli, genel kurul tarafından tespit olunur.

BEŞİNCİ BÖLÜM

KOOPERATİFİN HESAPLARI VE DEFTERLERİ

HESAPLAR:

Hesap Dönemi, Bilanço ve Netice Hesapları:

Madde 62- Kooperatifin hesap dönemi takvim yılıdır. İlk faaliyete geçildiği yıldaki hesap dönemi kooperatifin kurulduğu tarihten başlar ve aynı yılın 31 Aralık tarihinde sona erer.

Yönetim kurulu her yıl 31 Aralık tarihi itibarıyla envanter yapar, bilanço ve gelir-gider

hesaplarını hazırlayıp genel kurul toplantısından en az bir ay önce denetim kurulu üyelerine verir. Denetim kurulu üyeleri bunları en çok 10 gün içinde inceleyerek müştereken düzenleyecekleri raporla birlikte yönetim kuruluna iade ederler. Bilanço ve netice hesapları genel kurul toplantısından en az 15 gün önce kooperatif merkezinde ortakların incelemesine sunulur ve isteyenlere birer sureti verilir.

Muhasebe Usulü:

Madde 63- Kooperatifin hesapları, genel kabul görmüş muhasebe prensip ve usullerine uygun olarak tutulur ve mali durum tabloları buna uygun şekilde hazırlanır.

Gelir Gider Farkı ve Dağıtım:

Madde 64- Gelir-gider farkı genel kurulca onaylanan yıllık bilanço ve gelir-gider farkı tespit edilir.

Müspet gelir- gider farkının %15'i yedek akçe olarak ayrıldıktan sonra, genel kurul, geri kalan müspet gelir gider farkının tamamının veya bir kısmının ortaklara muameleleri oranında risturn olarak dağıtılmasına karar verebileceği gibi yedek akçe, özel fon, ortaklar ve personel için yardım fonu arasında da bölüştürebilir.

Gelir-gider farkı menfi olduğu takdirde ortaya çıkan açık yedek akçelerden, bunların yetmemesi halinde 65'inci maddeye göre oluşturulan özel fon ile veya ortak sermaye paylarından karşılanır.

Menfi neticeler ortadan kaldırılmadıkça gelir-gider farkı dağıtım yapılamaz. Yedek akçeler ortaklara dağıtılamaz. Sermaye üzerinden kazanç dağıtılamaz. Yönetim ve denetim kurulu üyelerine kazanç üzerinden pay verilemez.

Kooperatif yalnız ortaklarıyla iş yapar.

Özel Fon ile Ortaklar ve Personel İçin Yardım Fonu:

Madde 65- 64'üncü maddenin 2'nci fıkrasına göre kararlaştırılacak miktarlar, kooperatifin gelişmesine yarayacak işlerde kullanılmak üzere özel bir fon ile ortaklar ve personel için yardım fonu hesaplarında toplanır.

Bu fonlarda toplanan hasılanın kullanımına ilişkin esaslar genel kurulca kararlaştırılır

Yedek Akçelerin ve Fonların Nemalandırılması:

Madde 66- Yedek akçelerin ve özel fonların nemalandırılmasına ilişkin şekil ve şartlar genel kurulca kararlaştırılır.

Yedek akçelerin ve özel fonların kullanılış şekil ve şartları anasözleşmede gösterilir.

Devir Teslim Tutanağı:

Madde 67- Yönetim kurulu üyeleri ve memurları, görev devir ve teslimleri sırasında sorumlulukları altındaki para, mal, defter, belge ve diğer kooperatif varlıklarını bir tutanakla yeni görevlilere teslim etmekle yükümlüdürler.

Avanslar ve Ödemeler:

Madde 68- Kooperatifin amaç ve işleri dışında avans verilemez ve ödeme yapılamaz. Her türlü ödemelerin geçerli belgelere dayandırılması şarttır.

Verilecek avansın sebebi, miktarı, süresi, geri alınma şartları, kapatılması şekli ile kasada günlük olarak bulundurulacak azami para miktarı ve kooperatif parasının amaçlara uygun şekilde değerlendirilmesi usulü yönetim kurulu tarafından belirlenir.

Kooperatifin Aczi Halinde Yapılacak İşler:

Madde 69- Kooperatifin aciz halinde bulunduğunu kabul ettirecek ciddi sebepler mevcut ise, yönetim kurulu piyasada cari fiyatlar esas olmak üzere, derhal bir ara bilançosu tanzim eder. Son yılın

bilançosu veya daha sonra yapılan bir tasfiye bilançosu veyahut yukarıda sözü geçen ara bilançosu kooperatif mevcudunun borçlarını artık karşılamayacağını gösteriyorsa yönetim kurulu Ticaret Bakanlığına durumu bildirir ve genel kurulu derhal olağanüstü toplantıya çağırır.

Son yılın bilançosunda kooperatif varlığının yarısı karşılıksız kalırsa yönetim kurulu derhal genel kurulu toplantıya çağırarak durumu ortaklara arz eder. Aynı zamanda ilgili mahkeme ile Ticaret Bakanlığına bilgi verir. Ancak, bilançoda tespit edilen açık, üç ay içinde ortakların ek ödemeleri ile kapanmadığı takdirde yine Bakanlık haberdar edilir.

Mali durumun düzeltilmesinin mümkün görülmesi halinde yönetim kurulunun veya alacaklılardan birinin isteği üzerine mahkeme iflasın açılmasını erteleyebilir. Bu takdirde, mahkeme mevcutlar defterinin tutulması, yönetim memuru (yediemin) atanması gibi kooperatif varlığının korunmasına ve devamına yarayan tedbirleri alır.

DEFTERLER:

Tutulacak Defterler:

Madde 70- Kooperatifte aşağıdaki defterlerin tutulması zorunludur:

- 1) Yevmiye Defteri,
- 2) Defteri Kebir,
- 3) Envanter Defteri,
- 4) Ortaklar (Pay) Defteri,
- 5) Yönetim Kurulu Karar Defteri,
- 6) Genel Kurul Karar ve Müzakere Defteri.

Kooperatifte bu defterlerden başka 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 64/5'inci maddesi gereği işin mahiyeti ve öneminin gerektirdiği diğer defterler de tutulur.

Yevmiye Defteri:

Madde 71- Yevmiye defteri, kayda geçirilmesi gereken işlemlerin ilgili belge veya ispata dayanan evraktan çıkarılarak tarih sırasıyla ve "madde" halinde düzenli olarak yazıldığı defterdir.

Yevmiye maddelerinin en az aşağıdaki bilgileri içermesi şarttır:

- 1) Madde sıra numarası,
- 2) Tarih,
- 3) Borçlu hesap,
- 4) Alacaklı hesap,
- 5) Tutar,

6) Her kaydın dayandığı belgelerin türü ile varsa tarihleri ve sayıları.

Yevmiye defteri ciltli ve sayfaları müteselsil sıra numaralı olur; vergi kanunlarına uygun olmak şartıyla müteharrik yapraklı defterler de kullanılabilir.

Defteri Kebir:

Madde 72- Defteri kebir, yevmiye defterine geçirilmiş olan işlemleri buradan alarak sistemli bir şekilde ilgili olduğu hesaplara dağıtan ve tasnifli olarak bu hesaplarda toplayan defterdir.

Defteri kebirdeki kayıtların en az aşağıdaki bilgileri içermesi şarttır:

- 1) Tarih,
- 2) Yevmiye defteri madde sıra numarası,
- 3) Tutar,
- 4) Toplu hesaplarda yardımcı nihai hesapların isimleri.

71'inci maddenin üçüncü fıkrası hükmü defteri kebir hakkında da uygulanır.

Envanter Defteri:

Madde 73- Envanter defteri, kooperatifin açılışında ve açılıştan sonra her hesap döneminin sonunda taşınmazların, alacakların, borçların, nakit para tutarının ve varlıklar ile borçların değerlerinin teker teker kaydedildiği ciltli ve sayfaları müteselsil sıra numaralı defterdir.

Hesap dönemi on iki ayı geçemez. Vergi Usul Kanunu'nun ilgili hükümleri saklı kalmak kaydıyla envanter, düzenli bir işletme faaliyetinin akışına uygun düşen süre içinde ve her halükarda hesap döneminin sonundan itibaren üç ay içinde çıkarılır ve deftere kaydedilir.

71'inci maddenin üçüncü fıkrası hükmü envanter defteri hakkında da uygulanır.

Pay/Ortaklar Defteri:

Madde 74- Pay/Ortaklar defteri; kooperatif ortaklarının bilgilerinin kaydedildiği ciltli ve sayfaları müteselsil sıra numaralı defterdir.

Pay/Ortaklar defterine yapılacak kayıtların en az aşağıdaki bilgileri içermesi şarttır:

- 1) Kooperatifin unvanı,
- 2) Ortağın adı soyadı veya unvanı,
- 3) Ortağın iş ve konut adresi,
- 4) Ortağın diğer iletişim bilgileri,
- 5) Ortağın kooperatife girdiği ve çıktığı tarihler,
- 6) Ortaklığın edinimi ve devrine ilişkin gerekli açıklamalar.

Ortaklığın usulüne uygun olarak devredildiği ispat edilmediği sürece, devralan pay/ortaklar defterine yazılamaz.

Her ortak defterde ayrı bir sayfada izlenir. Ortaklığı devralan yeni ortak da ayrı bir sayfada izlenir.

Yönetim Kurulu Karar Defteri:

Madde 75- Yönetim kurulu karar defteri, kooperatif yönetim kurulunun, kooperatif yönetimi ile ilgili olarak aldığı kararların yazılacağı ciltli ve sayfa numaraları teselsül eden defterdir.

Karar defterindeki kayıtların en az aşağıdaki bilgileri içermesi şarttır:

- 1) Karar tarihi,
- 2) Karar sayısı,
- 3) Toplantıda hazır bulunanlar,
- 4) Kararın içeriği,
- 5) Üyelerin imzaları.

Kararın, üyelerden birinin yaptığı öneri üzerine diğerlerinin yazılı onayı ile alındığı durumlarda bu husus ayrıca belirtilir ve imzaların bulunduğu kâğıt veya kâğıtlar da karar defterine yapıştırılır.

Bir önerinin veya önerilerin ıslak imza ile imzalanması şeklinde alınan kararlar 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 390'ıncı maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca karar defterine yapıştırılır; aksi halde karar geçersizdir.

Her yönetim kurulu üyesi alınan karara ilişkin muhalefetin bir şerh ile karar metnine geçirilmesini isteyebilir. Üyelerin şerh yazma talebi hiçbir sebeple reddedilemez; şerh yazılmasına engel olunamaz. Şerh, sahibi dışında hiç kimse tarafından değiştirilemez.

Genel Kurul Toplantı ve Müzakere Defteri:

Madde 76- Genel kurul toplantı ve müzakere defteri, kooperatifin genel kurul toplantılarında görüşülen hususların ve alınan kararların kaydedildiği ciltli ve sayfa numaraları teselsül eden defterdir.

Genel kurul toplantı ve müzakere defteri, kooperatif genel kurul toplantısı yapılırken genel kurulda sorulan sorular, verilen cevaplar, sunulan önergeler, alınan kararlar işlenerek düzenlenebileceği gibi hazırlanan toplantı tutanağının deftere yapıştırılması şeklinde de tutulabilir.

Saklama Zorunluluğu:

Madde 77- Kooperatif; tutmakla yükümlü olduğu ticari defterleri ve bu defterlere yapılan kayıtların dayandığı belgeleri sınıflandırılmış bir şekilde on yıl saklamakla yükümlüdür.

Vergi Usul Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri mahfuz kalmak kaydıyla, tutulması zorunlu defterlere yapılan kayıtların dayandığı belgeler, okunur hale getirildiklerinde içerik olarak örtüşmeleri, saklama süresi boyunca her an ulaşılabilmesi ve uygun bir süre içerisinde okunabilir hale getirilebilmeleri şartıyla görüntü veya veri taşıyıcılarda da saklanabilir.

Saklama süresi, ticari defterlere son kaydın yapıldığı veya muhasebe belgelerinin olduğu takvim yılının bitişiyle başlar.

Kooperatifin saklamakla yükümlü olduğu defterler ve belgeler; yangın, su baskını veya yer sarsıntısı gibi bir afet veya hırsızlık sebebiyle ve kanuni saklama süresi içinde ziyaa uğrarsa tacir ziyayı öğrendiği tarihten itibaren onbeş gün içinde ticari işletmesinin bulunduğu yer yetkili mahkemesinden kendisine zayi belgesi verilmesini isteyebilir. Bu dava hasımsız açılır. Mahkeme gerekli gördüğü delillerin toplanmasını da emredebilir.

Kooperatifin sona ermesi halinde ilgili belgeler 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 82'nci maddesi uyarınca on yıl süre ile Sulh Hukuk Mahkemesi tarafından saklanır.

Açılış Onayı Yapılacak Defterler ve Onay Zamanı:

Madde 78- Kooperatifin tutmakla yükümlü olduğu yevmiye defteri, defteri kebir, envanter defteri, pay/ortaklar defteri, yönetim kurulu karar defteri ile genel kurul toplantı ve müzakere defterinin açılış onayları kuruluş sırasında ve kullanmaya başlamadan önce, izleyen faaliyet dönemlerindeki açılış onayları 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda belirtilen süreler dahilinde bu Kanun ve Ticari Defterlerin tasdikine ilişkin diğer mevzuat uyarınca yapılır.

Yevmiye defteri, defteri kebir, envanter defteri ile yönetim kurulu karar defterinin açılış onaylarının her hesap dönemi için yapılması zorunludur. Pay/ortaklar defteri ile genel kurul toplantı ve müzakere defteri yeterli yaprakları bulunmak kaydıyla izleyen hesap dönemlerinde de açılış onayı yaptırılmaksızın kullanılmaya devam edilebilir.

Onaya tabi defterlerin hesap dönemi içinde dolması dolayısıyla veya başka sebeplerle yıl içinde yeni defter kullanmaya mecbur olanlar bunları kullanmaya başlamadan önce açılış onayı yaptırmak zorundadırlar.

Pay/ortaklar defterinin yenilenmesinin gerektiği durumlarda açılış onayı yapılacak yeni defter, kullanımına son verilecek defterle veya zayı edilmişse zayı belgesi ile birlikte notere ibraz edilir. Yeni pay/ortaklar defterinin açılış onayının yapıldığı sırada noter, eski deftere veya zayı belgesine yeni pay defterinin açılış onayının yapıldığını tarih ve sayı belirtmek suretiyle şerh düşer. Eski defterde veya zayı belgesinde söz konusu şerhi gören noter tekrar bir açılış onayı yapamaz.

Kapanış Onayı Yapılacak Defterler ile Onay Zamanı ve Şekli:

Madde 79- Yevmiye defteri ile yönetim kurulu karar defteri 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 64/3 üncü maddesinde belirlenen süreler dahilinde notere ibraz edilip, son kaydın altına noterce “Görölmüştür” ibaresi yazılarak mühür ve imza ile onaylanması zorunludur.

Onay Yenileme:

Madde 80- Yönetim kurulu karar defteri, yevmiye defteri, envanter defteri ve defteri kebir yeterli yaprakları bulunması halinde yeni hesap döneminin ilk ayı içerisinde onay yenilemek suretiyle kullanılmaya devam edilebilir.

Onay yenilemede defterlerin türü değıştirilemez.

ALTINCI BÖLÜM DAĞILMA VE TASFİYE

Birleşme, Bölünme ve Tür Değıştirme:

Madde 81- Kooperatif başka bir kooperatifle veya bir ticaret şirketi ile de birleşebilir, bölünebilir ve tür değıştirebilir. Bu hallerde 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 134 ila 194’üncü maddeleri arasındaki hükümleri uygulanır.

Ancak, birleşme işlemlerinde 1163 sayılı Kanunun 6102 sayılı Kanun hükümlerine aykırı olmayan maddeleri saklıdır.

Dağılma Sebepleri: Madde 82- Kooperatif:

- 1) Ortak sayısının 7’den aşağı düşmesi üzerine,
- 2) Genel kurul kararıyla,
- 3) İflasın açılmasıyla,
- 4) Kanunlarda öngörölen diğer hallerde, Ticaret Bakanlığı’nın mahkemeden alacağı karar üzerine,

- 5) Diğer bir kooperatifle birleşmesi veya devralınması suretiyle,
- 6) Üç yıl olağan genel kurul toplantısını yapmaması halinde,
- 7) Amacına ulaşma imkânı kalmadığının Ticaret Bakanlığı'na tespiti halinde mahkemeden alınacak kararla dağılır.

Tasfiye Kurulunun Oluşumu:

Madde 83- Tasfiye kurulu genel kurul tarafından seçilecek en az iki kişiden oluşur. Genel kurul bu hususta yönetim kurulunu da görevlendirebilir. Genel kurulca tasfiye kurulu için bir görevlendirme veya seçim yapılmadığı takdirde, tasfiye işlerini yönetim kurulu yürütür. Tasfiye kurulu genel kurulca her zaman azledilebilir ve yerlerine yenileri tayin olunabilir.

Tasfiye kurulunun yukarıdaki fıkraya göre oluşturulmasına imkân bulunmaması halinde ortaklardan birinin başvurusu üzerine mahkemece tasfiye memurları atanabileceği gibi, ortağın talebine istinaden, tasfiyeyle görevlendirilen memur kimselerin haklı sebepler dolayısıyla azli ile yerlerine yenilerinin atanmasına da karar verilebilir. Kooperatifin feshine mahkemenin karar verdiği hâllerde de tasfiye memuru mahkemece atanır.

Tasfiye kurulu üyelerine atamayı yapan merci tarafından tespit edilecek miktarda ücret ödenir. 1163 sayılı Kanunun 56'ncı maddesinin 1'inci fıkrasının 3 numaralı bendi ile 62'nci maddesi

hükümleri tasfiye kurulu üyeleri hakkında da uygulanır.

Tasfiye Memurlarının Yetkilerinin Sınırlandırılması ve Genişletilmesi:

Madde 84- Tasfiye memurlarına Kanunla tanınmış yetkiler devredilemez; ancak, belirli uygulama işlemlerinin yapılabilmesi için, tasfiye memurlarından biri diğerine veya üçüncü bir kişiye temsil yetkisi verebilir.

Tasfiye memurlarının üçüncü kişilerle tasfiye amacı dışında yaptığı işlemler kooperatifi bağlar; meğerki üçüncü kişinin işlemin tasfiye amacının dışında olduğunu bildiği veya hâlin gereğinden bilmemesinin mümkün olamayacağı ispat edilsin. Tasfiyenin sadece tescil ve ilan edilmesi, bu hususun ispatı için yeterli delil değildir.

Tasfiye memurları birden fazla ise; bunların yaptıkları bir işlemde dolayı kooperatifin bağlanabilmesi için imzaya yetkili iki tasfiye memurunun kooperatif unvanı altında imza atması gereklidir. Tasfiye hâlindeki kooperatifi tasfiye ile ilgili konularda mahkemelerde ve dış ilişkide tasfiye memurları temsil eder.

Tasfiye memurunun görevini yerine getirdiği sırada işlediği haksız fiilden kooperatif de sorumludur.

Tasfiye Kurulunun Görevleri ve Tasfiyenin Yürütülmesi:

Madde 85- Tasfiye memurları, tasfiye işlerinin bir an önce bitirilmesi için çalışmakla yükümlüdür. Bu amaçla, görevlerine başlar başlamaz, kooperatifin tasfiyenin başlangıcındaki durumunu incelerler; gerekirse kooperatif mallarına değer biçmek için uzmanlara başvurarak, kooperatifin malvarlığına ilişkin durumu ile finansal durumunu gösteren bir envanter ile bilanço düzenler ve genel kurulun onayına sunarlar.

Envanter ve bilançonun onaylanmasından sonra, tasfiye memurları kooperatifin envanterde yazılı bütün malları ile belgelerine ve defterlerine el koyarlar.

Aktiflerin toptan satışının görüşüleceği gündem maddesi hariç olmak üzere, tasfiye süresince yapılacak genel kurul toplantılarında nisap aranmaz.

Tasfiye, iflastan ve mahkeme kararından başka bir sebepten ileri gelmişse, yönetim kurulunca ticaret siciline tescil ve ilan ettirilir. Ayrıca, yönetim kurulu tasfiye memurlarını da ticaret siciline tescil ve ilan ettirir. Tasfiye işlerinin yönetim kurulunca yapılması hâlinde de bu hüküm uygulanır. Tasfiye süresince kooperatif unvanı "Tasfiye Halinde" ibaresi ilave edilerek kullanılır.

Kooperatif genel kurulu aksine karar vermedikçe tasfiye memurları kooperatifin aktiflerini pazarlık yoluyla da satabilirler. Önemli miktarda aktiflerin toptan satılabilmesi için genel kurul kararı gereklidir. Alınacak bu karar için bütün ortakların $\frac{3}{4}$ 'ünün rızası gereklidir.

Alacaklı oldukları kooperatif defterlerinden veya diğer belgelerden anlaşılan ve yerleşim yerleri bilinen kişiler taahhütlü mektupla, diğer alacaklılar Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde birer hafta arayla yapılacak üç ilanla kooperatifin sona ermiş bulunduğu konusunda bilgilendirilirler ve alacaklarını tasfiye memurlarına bildirmeye çağırılırlar.

Alacaklı oldukları bilinenler, bildirimde bulunmazlarsa alacaklarının tutarı Ticaret Bakanlığı'na belirlenecek bir bankaya depo edilir.

Kooperatifin, henüz muaccel olmayan veya hakkında uyuşmazlık bulunan borçlarını karşılayacak tutarda para notere depo edilir; meğerki bu gibi borçlar yeterli bir şekilde teminat altına alınmış veya kooperatif varlığının ortaklar arasında paylaşımı bu borçların ödenmesi şartına bağlanmış olsun.

Kooperatifin borçlarının ve pay bedellerinin ödenmesinden sonra kalan miktar, dağılma anında kayıtlı ortaklar veya hukuki halefleri arasında sermaye payları ile orantılı olarak dağıtılır.

Yukarıdaki fıkralarda yazılı hükümlere aykırı hareket eden tasfiye memurları haksız olarak ödedikleri paralardan dolayı 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 553'üncü maddesi uyarınca sorumludur.

Diğer Tasfiye İşleri:

Madde 86- Tasfiye memurları:

- 1) Kooperatifin süregelen işlemlerini tamamlamak, gereğinde pay bedellerinin henüz ödenmemiş olan kısımlarını tahsil etmek, aktifleri paraya çevirmek ve kooperatif borçlarının, ilk tasfiye bilançosundan ve alacaklılara yapılan çağrı sonucunda anlaşılan duruma göre, kooperatif varlığından fazla olmadığı saptanmışsa, bu borçları ödemekle yükümlüdürler.
- 2) Tasfiyenin gerektirmediği yeni bir işlem yapamazlar.
- 3) Kooperatif borçları kooperatif varlığından fazla olduğu takdirde durumu derhâl kooperatifin merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesine bildirirler; mahkeme iflasın açılmasına karar verir.
- 4) Tasfiyenin uzun sürmesi hâlinde, her yılsonu için tasfiyeye ilişkin finansal tabloları ve tasfiye sonunda da kesin bilançoğu düzenleyerek genel kurula sunarlar.
- 5) Kooperatifin bütün mal ve haklarının korunması için düzenli ve görevinin bilincinde bir yönetici gibi gereken önlemleri alır ve tasfiyeyi mümkün olan en kısa sürede bitirirler.
- 6) Tasfiye işlemlerinin düzenli yürütülmesi ve güvenliği için gereken defterleri tutarlar.
- 7) Tasfiye sırasında elde edilen paralardan kooperatifin süregelen harcamaları için gerekli olan para dışında kalan paraları, bir bankaya kooperatif adına yatırılırlar.
- 8) Vadesi gelmemiş borçları, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'na kısa vadeli kredilere uygulanan oran üzerinden iskonto ederek derhâl öderler. Alacaklılar bu ödemeyi kabul etmek zorundadır. Kanun gereği iskonto edilmesi mümkün olmayan alacaklar bu hükümden müstesnadır.

9) Ortaklara tasfiye işlerinin durumu hakkında bilgi ve istedikleri takdirde bu konuda imzalı belge verirler.

10) Kooperatifin borçlarının ve pay bedellerinin ödenmesinden sonra kalan miktarın, dağılma anında kayıtlı ortaklar veya hukuki halefleri arasında sermaye payları ile orantılı olarak dağıtılır.

11) Tasfiyenin sona ermesi üzerine kooperatif unvanının sicilden silinmesini sicil müdürlüğünden talep ederler.

Tasfiyenin sonunda defterler ve tasfiyeye ilişkin olanlar da dâhil, ilgili belgeler Sulh Hukuk Mahkemesi tarafından saklanır.

Ek Tasfiye:

Madde 87- Tasfiyenin kapanmasından sonra ek tasfiye işlemlerinin yapılmasının zorunlu olduğu anlaşılırsa, son tasfiye memurları, yönetim kurulu üyeleri, ortaklar veya alacaklılar, kooperatif merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ticaret mahkemesinden, bu ek işlemler sonuçlandırılıncaya kadar, kooperatifin yeniden tescilini isteyebilirler.

Mahkeme istemin yerinde olduğuna kanaat getirirse, kooperatifin ek tasfiye için yeniden tesciline karar verir ve bu işlemlerini yapmaları için son tasfiye memurlarını veya yeni bir veya birkaç kişiyi tasfiye memuru olarak atayarak tescil ve ilan ettirir.

Tasfiyeden Dönülmesi:

Madde 88- Kooperatif anasözleşmede belirlenen sürenin dolmasıyla veya genel kurul kararıyla sona ermiş ise ortaklar arasında kooperatif malvarlığının dağıtımına başlanılmış olmadıkça, genel kurul kooperatifin devam etmesini kararlaştırabilir. Devam kararının tüm ortakların 3/5'inin oyu ile alınması gerekir.

Tasfiyeden dönülmesine ilişkin genel kurul kararı tasfiye memurları tescil ve ilan ettirir. Kooperatif, iflasın açılmasıyla sona ermiş olmasına rağmen iflas kaldırılmışsa veya iflas,

konkordatonun uygulanmasıyla sona ermişse kooperatif devam eder.

Tasfiye memuru iflasın kaldırıldığına ilişkin kararı ticaret siciline tescil ettirir. Tescil istemine, pay bedellerinin ve tasfiye paylarının ortaklar arasında dağıtılmasına başlanmadığına ilişkin belge de eklen

YEDİNCİ BÖLÜM

ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

Bakanlık ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Denetimi:

Madde 89- Kooperatif, Ticaret Bakanlığı'nın denetimine tabidir. Bakanlık; kooperatif üst kuruluşlarını, ilgili müesseseleri ve bağımsız denetim kuruluşlarını kooperatifi denetlemekle görevlendirebilir.

Kooperatif görevlileri; kooperatife ait mal, para ve para hükmündeki kâğıtları ve gizli de olsa bunlarla ilgili defter ve belgeleri istenildiğinde müfettişlere, denetimle görevlendirilen personele ve kredi kuruluşlarının denetim görevlilerine göstermek, sayılmasına ve incelenmesine yardımcı bulunmak, istenilen bilgileri gerçeğe uygun ve eksiksiz olarak vermek ve doğru beyanda bulunmakla yükümlüdürler.

Kooperatif, denetim sonuçlarına göre ilgili Bakanlıkça verilecek talimata uymak zorundadır. Yapılan denetimler sonucunda kooperatifin yönetim kurulu üyeleri ile üst düzey yetkililerinin hukuka açıkça aykırı eylem ve işlemlerinin tespit edilmesi durumunda, ilgili Bakanlık, kamu yararı ve hizmet gerekleri dikkate alınarak gecikmesinde sakınca görülen hallerde ileride telafisi güç veya imkânsız zararlara yol

açılmasının engellenmesi amacıyla bu kişilerin görevlerine tedbiren son verebilir. Kooperatifin bir yıl içerisinde olağanüstü genel kurul toplantısı yapılmasına yönelik gerekli tedbiri alır.

Kanun Hükümlerinin Uygulanması:

Madde 90- Bu anasözleşmede açıklık olmayan hallerde 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu ile Türk Ticaret Kanunu'nun anonim şirketlerine ait hükümleri uygulanır.

İlk Yönetim Kurulu Üyeleri:

Madde 91- İlk genel kurul toplantısına kadar görev yapmak üzere, aşağıdaki kurucu ortaklar yönetim kurulu üyeliğine seçilmişlerdir.

- 1)
- 2)
- 3)

İlk Denetim Kurulu Üyeleri:

Madde 92- İlk genel kurul toplantısına kadar görev yapmak üzere, aşağıdaki kişiler denetim kurulu üyeliğine seçilmişlerdir.

- 1)
- 2)

Kurucular:

Madde 93- Aşağıda isimleri, tabiiyetleri, adresleri, taahhüt ve tediye ettikleri sermaye payları ile imzaları bulunan;

- 1) Kurucu ortaklar, bu anasözleşmenin 10'uncu maddesinde belirtilen ortaklık şartlarını taşıdıklarını, Kooperatif Anasözleşmesi hükümlerini bütün hak ve ödevleriyle birlikte kabul ettiklerini,
- 2) İlk yönetim kurulu üyeleri ile denetim kurulu üyeleri, bu anasözleşmenin 45 ve 56'ncı maddelerinde belirtilen seçilme şartlarını taşıdıklarını,
- 3) Kurucu ortaklar, izin mercii tarafından kuruluşun usulüne uygun olarak tamamlanması amacıyla düzeltme beyanı istenilmesi halinde, ticaret sicili müdürlüğünden bu belgenin alınabilmesi ve gerekli düzeltmelerin yapılabilmesi için anasözleşmenin ilk yönetim kurulu başlıklı maddesinde adı geçenlerin yetkilendirilmiş olduklarını, beyan ederler.

Adı Soyadı/Unvanı	Tabiiyeti	T.C. Kimlik No / Tüzel Kişilik Sicil No	Adresi	Sermaye Taahhüdü	Ödediği Sermaye	İmza
1 -						
2 -						
3 -						

C. Dernek Tüzüğü Örneği

SASALI SOSYAL DAYANIŞMA VE GELİŞTİRME DERNEĞİ TÜZÜĞÜ

DERNEĞİN ADI VE MERKEZİ

Madde 1- Derneğin Adı: “SASALI SOSYAL DAYANIŞMA VE GELİŞTİRME DERNEĞİ” dir. Derneğin merkezi Çiğli / İzmir’dir. Şubesi açılmayacaktır. Derneğin faaliyet alanı, İzmir İl sınırlarını kapsar.

DERNEĞİN AMACI

Madde 2- Sasalı’yı, Çiğli ilçesinin güzel, huzurlu, güvenilir, temiz ve düzenli bir mahallesi haline getirmek amacıyla; eğitim, sağlık, kültür ve ekonomik alanlarda kalkınmasını sağlamak, bu amaca yönelik projeler oluşturmak ve gerçekleştirmektir. Bu projelerin gerçekleştirilmesi sürecinde de; mahallenin eğitim, sağlık, kültür ve ekonomik alanlarında ihtiyaçlarının tespiti ve giderilmesi yönünde başta belediyeler olmak üzere bu konuda hizmet veren kişi, kuruluş ve kurumlarla irtibatı sağlamak, birlikte çalışmayı teşvik ve koordine etmektir.

DERNEĞİN FAALİYETLERİ

Dernek, amacını gerçekleştirmek için aşağıdaki çalışmaları yapar:

1. Sasalı mahallesindeki işyerleri, mağazalar, konut sahipleri, kiracıları, oturanları olarak dayanışma ve yardımlaşmalarını sağlamak, Sasalı mahallesini geliştirmek için kurum ve kuruluşlarla temaslar kurarak gerekli çalışmalara öncülük etmek.
2. Bölgenin bu alandaki sorunlarını tespit etmek ve bunların çözülmesine yardımcı olmak.
3. Bölgenin yardımlaşma ve dayanışmasını güçlendirerek konferans, seminer, kongre, sergi, konser, kermes, gezi, piyango, spor yarışmaları ve sosyal toplantılar (çay,yemekli toplantı) düzenlemek, tiyatro ve sinema gösterileri tertiplemek.
4. Amacın gerçekleştirilmesi için gerekli olan her türlü bilgi, belge, doküman ve yayınları temin etmek, dokümantasyon merkezi oluşturmak, çalışmalarını duyurmak için amaçları doğrultusunda gazete, dergi, kitap ve web sayfası gibi yayınlar ile üyelerine dağıtmak üzere çalışma ve bilgilendirme bültenleri çıkarmak.
5. Amacın gerçekleştirilmesi için sağlıklı bir çalışma ortamını sağlamak, her türlü teknik araç ve gereci, demirbaş ve kırtasiye malzemelerini temin etmek,
6. Yasal koşullarını yerine getirmek kaydıyla Dernek, Birlik, Meslek Odaları ve Vakıf Kuruluşları ile ilişkiler kurmak, ortak çalışmalar yapmak. Yapılacak olan yasal faaliyetlere katılmak.
7. Bilumum meslek ve ihtisas odaları ile işbirliği yapmak.
8. Dernek amacının gerçekleşmesini sağlamak için gayrimenkul alabilir, satabilir ve kiralayabilir. Gayrimenkuller üzerinde dernek, leh ve aleyhte her nevi irtifağ, kira, sufa, ipotek gibi haklar iktisap eder veya verir, terkin ve fesh edebilir. Bu muameleler Yönetim Kurulu kararı ile yapılır.
9. Gerekli izinler alınmak şartıyla yardım toplama faaliyetlerinde bulunabilir , yurt içinden ve yurt dışından bağış kabul edebilir.
10. Dernek İktisadi İşletme kurmak suretiyle, kooperatif kurabilir, lokal açabilir, burs verebilir.
11. Dernekler Kanunu veya ilgili Kanunlarda derneğin amacına aykırı olmamak kaydı ile her türlü yasal faaliyetlerde bulunabilir.
12. Amacını gerçekleştirmek için kişi, Özel sektör ve Kamu Kurumu ve kuruluşları ile ortak çalışır, proje üretir, bu projeler için gerekli olduğunda parasal yardım yapar ve bu işler için insan çalıştırır.

13. Vakıf kurabilir, kurulacak vakfa üye olabilir.
14. Amacın gerçekleştirilmesi için gerek görülmesi durumunda vakıf kurmak, federasyon kurmak veya kurulu bir federasyona katılmak, gerekli izin alınarak derneklerin izinle kurabileceği tesisleri kurmak.
15. Uluslararası faaliyette bulunmak, yurt dışındaki dernek veya kuruluşlara üye olmak ve bu kuruluşlarla proje bazında ortak çalışmalar yapmak veya yardımlaşmak
16. Gerekli görülen yerlerde dernek faaliyetlerini yürütmek amacıyla temsilcilik açmak.

DERNEĞİN FAALİYET ALANI

Dernek, sosyal alanda faaliyet gösterir.

DERNEĞE ÜYE OLMA, ÜYELİKTEN ÇIKMA VE ÇIKARILMA ŞEKİLLERİ

ÜYE OLMA

Madde 3- Derneğin iki türlü üyesi vardır. Bunlar asıl üye ve fahri(onursal) üye olarak adlandırılır. Hiç kimse derneğe üye olmaya zorlayamaz.

ASIL ÜYE: Medeni haklara sahip ve derneğin amacını ve ilkelerini benimsemiş mahalle sakinleri ve bu amaca hizmet edecek kişiler asıl üyelik için başvurabilirler.

Fiil ehliyetine sahip bulunan ve derneğin amaç ve ilkelerini benimseyerek bu doğrultuda çalışmayı kabul eden ve Mevzuatın öngördüğü koşullarını taşıyan her gerçek ve tüzel kişi bu derneğe üye olma hakkına sahiptir. Ancak, yabancı gerçek kişilerin üye olabilmesi için Türkiye’de yerleşme hakkına sahip olması da gerekir. Onursal üyelik için bu koşul aranmaz.

Derneğe üye olmak isteyenler merkeze başvurur, Dernek başkanlığına yazılı olarak yapılacak üyelik başvurusu nu doldururlar. Yönetim Kurulu üyelik için başvuruları en çok 30(otuz) gün içinde üyeliğe kabul veya isteğin reddi şeklinde karara bağlayıp başvuru sahibine yazılı olarak duyurmak zorundadır. Üyelik başvurusu hiçbir gerekçe gösterilmeden reddedilebilir.

Derneğin asıl üyeleri, derneğin kurucuları ile müracaatları üzerine yönetim kurulunca üyeliğe kabul edilen kişilerdir. Başvurusu kabul edilen üye, bu amaçla tutulacak deftere kaydedilir.

FAHRİ(ONURSAL) ÜYE: Derneğe maddi ve manevi yardımda bulunan veya derneğe hizmeti geçen ve Yönetim Kurulu Kararı ile üyeliğe kabul edilen kişilerdir. Fahri(onursal) üyelerin oy verme hakkı yoktur.

(ÜYELİKTEN ÇIKMA) ÜYELİK HAKLARI: Hiç kimse derneğe üye olmaya veya dernekte üye kalmaya zorlanamaz.

Her üye ,yazılı olarak bildirmek kaydıyla, dernekten çıkma hakkına sahiptir. Üyenin istifa dilekçesi yönetim kuruluna ulaştığı anda çıkış işlemleri sonuçlanmış sayılır. Üyelikten ayrılma, üyenin derneğe olan birikmiş borçlarını sona erdirmez.

Dernek üyeleri eşit haklara sahiptir. Her üyenin Genel Kurulda bir oy hakkı vardır. Üye, oyunu bizzat kullanır.

ÜYELİK TEN ÇIKARILMA

Madde 4- Dernek üyeliğinden çıkarılmayı gerektiren haller

- a-** Genel Kurul ve Yönetim Kurulu kararına uyulmadığı durumlar,
- b-** Dernek tüzüğüne aykırı hareket edildiğı durumlar
- c-** Verilen görevden sürekli kaçınmak,
- d-** Yazılı ikazlara rağmen üyelik aidatını altı ay içinde ödememek,
- e-** Üye olma şartlarını kaybetmiş olmak,
- f-** Hareketlerin dernek amaçlarına ve çıkarlarına uygun olmadığı durumlar.

Yukarıda sayılan durumlardan birinin tespiti halinde, Yönetim Kurulu'nun çoğunlukla vereceğı karar ile üyelikten çıkarılabilir. Bu üyenin Yönetim Kurulu üyesi de olması halinde, Yönetim Kurulu üyeliğı düşer. Aidatlarını zamanında ödemeyen üyelere, önce yazılı olarak ihtar yapılır. Yazıya rağmen verilen süre içinde birikmiş aidatını ödemeyen üye, Yönetim Kurulu Kararı ile üyelikten çıkarılır. Üyelikten çıkarılanlar, Genel Kurul nezdinde bu karara itiraz edebilir. Genel Kurul Kararı kesindir. Dernekten çıkanlar ve çıkarılanlar *üye kayıt defterinden silinir ve dernek malları üzerinde hiçbir hak iddia edemezler.*

YILLIK AİDAT MİKTARI

Dernek üyelerinin ödeyecekleri yıllık aidat miktarı, Genel Kurul tarafından verilen yetkiye istinaden Yönetim Kurulunca belirlenir. Bu miktar peşin olarak tahsil edileceğı gibi, belirlenecek dönemler itibarıyla eşit taksitler halinde de tahsil edilebilir. Yıllık aidat miktarı, Genel Kurul tarafından değiştirilebilir. Üyelerden giriş aidatı olarak, o dönemin yıllık aidatı kadar ücret alınır.

DERNEĞİN ORGANLARI

Madde 5- Derneğin organları şunlardır:

- a-** Genel Kurul
- b-** Yönetim Kurulu
- c-** Denetim Kurulu

Başka organlar da kurulabilir. Ancak bu organlara yönetim ve denetleme kurullarının görev, yetki ve sorumlulukları devredilemez.

GENEL KURUL

Genel Kurul, dernek asıl üyelerinden oluşan en yetkili kuruldur.

Genel Kurulun Görev ve Yetkileri

Madde 6-Aşağıda yazılı hususlar genel kurulca görüşölüp karara bağlanır.

2. Dernek organlarının seçilmesi,
3. Dernek tüzüğünün değiştirilmesi,
4. Yönetim ve denetim kurulları raporlarının görüşölmesi ve yönetim kurulunun ibrası,
5. Yönetim kurulunca hazırlanan bütçenin görüşölüp aynen veya değiştirilerek kabul edilmesi,

6. Dernek için gerekli olan taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması hususunda yönetim kuruluna yetki verilmesi,
7. Yönetim kurulunca; dernek çalışmaları ile ilgili olarak hazırlanacak yönetmelikleri inceleyip aynen veya değiştirilerek onaylanması,
8. Dernek yönetim ve denetim kurullarının; kamu görevlisi olmayan başkan ve üyelerine verilecek ücret ile her türlü ödenek, yolluk ve tazminatlar ile dernek hizmetleri için görevlendirilecek üyelere verilecek gündelik ve yolluk miktarlarının tespit edilmesi,
9. Derneğin federasyona katılması ve ayrılmasının kararlaştırılması,
10. Derneğin uluslararası faaliyette bulunması, yurt dışındaki dernek ve kuruluşlara üye olarak katılması veya ayrılması,
11. Derneğin vakıf kurması,
12. Derneğin fesih edilmesi,
13. Yönetim kurulunun diğer önerilerinin incelenip karara bağlanması,
14. Mevzuatta genel kurulca yapılması belirtilen diğer görevlerin yerine getirilmesi.

Genel kurul, derneğin diğer organlarını denetler ve onları haklı sebeplerle her zaman görevden alabilir. Genel kurul, üyeliğe kabul ve üyelikten çıkarma hakkında son kararı verir. Derneğin en yetkili organı olarak derneğin diğer bir organına verilmemiş olan işleri görür ve yetkileri kullanır.

Genel Kurul, iki yılda bir Ocak ayı içerisinde Yönetim Kurulunun tespit ve ilan edeceği tarihte olağan olarak toplanır. Yönetim ve denetleme kurullarının gerekli gördüğü hallerde veya derneğe kayıtlı asıl üyelere beşte birinin yazılı isteği üzerine, 30(otuz) gün içinde, olağan üstü olarak da toplanabilir.

Genel kurul, toplantıya yönetim kurulunca çağrılır. Yönetim kurulu, genel kurulu toplantıya çağırılmaz; üyelere birinin başvurusu üzerine sulh hakimi, dernekten üç üyeyi genel kurulu toplantıya çağırarak görevlendirir.

GENEL KURULA ÇAĞRI USULÜ

Madde 7- Yönetim kurulu, dernek tüzüğüne göre genel kurula katılma hakkı bulunan üyelerin listesini düzenler. Genel kurula katılma hakkı bulunan üyeler, en az onbeş gün önceden, toplantının günü, saati, yeri ve gündemi en az bir gazetede veya derneğin internet sayfasında ilan edilmek, yazılı olarak bildirilmek, üyenin bildirdiği elektronik posta adresine ya da iletişim numarasına mesaj gönderilmek veya mahalli yayın araçları kullanılmak suretiyle toplantıya çağrılır. Bu çağrıda, çoğunluk sağlanamaması sebebiyle toplantı yapılamazsa, ikinci toplantının hangi gün, saat ve yerde yapılacağı da belirtilir. İlk toplantı ile ikinci toplantı arasındaki süre yedi günden az, altmış günden fazla olamaz. Toplantı, çoğunluk sağlanamaması sebebinin dışında başka bir nedenle geri bırakılırsa, bu durum geri bırakma sebepleri de belirtilmek suretiyle, ilk toplantı için yapılan çağrı usulüne uygun olarak üyelere duyurulur. İkinci toplantının geri bırakma tarihinden itibaren en geç altı ay içinde yapılması zorunludur. Üyeler ikinci toplantıya, birinci fıkrada belirtilen esaslara göre yeniden çağrılır. Genel kurul toplantısı bir defadan fazla geri bırakılamaz.

GENEL KURUL TOPLANTI YETER SAYISI

Madde 8- Genel kurul; katılma hakkı bulunan üyelerin salt çoğunluğunun, tüzük değişikliği ve derneğin feshi hallerinde ise; üçte ikisinin katılımıyla toplanır. Çoğunluğun sağlanamaması sebebiyle toplantının ertelenmesi durumunda, ikinci toplantıda çoğunluk aranmaz. Ancak, bu toplantıya katılan üye sayısı, yönetim ve denetim kurulları üye tam sayısının iki katından az olamaz.

GENEL KURUL TOPLANTISI YAPILIŞ USULÜ

Madde 9- Genel kurula katılma hakkı bulunan üyelerin listesi toplantı yerinde hazır bulundurulur. Toplantı yerine girecek üyelerin resmi makamlarca verilmiş kimlik belgeleri, yönetim kurulu üyeleri veya yönetim kurulunca görevlendirilecek görevliler tarafından kontrol edilir. Üyeler, yönetim kurulunca düzenlenen listedeki adları karşısına imza koyarak toplantı yerine girerler. Toplantı yeter sayısı sağlanmışsa, durum bir tutanakla tespit edilir ve toplantı yönetim kurulu başkanı veya görevlendireceği yönetim kurulu üyelerinden biri tarafından açılır. Toplantı yeter sayısı sağlanamaması halinde de yönetim kurulunca bir tutanak düzenlenir. Açılıştan sonra, toplantıyı yönetmek üzere bir başkan ve yeteri kadar başkan vekili ile yazman seçilerek divan heyeti oluşturulur. Dernek organlarının seçimi için yapılacak oylamalarda, oy kullanan üyelerin divan heyetine kimliklerini göstermeleri ve hazırlanmış listesindeki isimlerinin karşılarını imzalamaları zorunludur. Toplantının yönetimi ve güvenliğinin sağlanması divan başkanına aittir. Genel kurulda, yalnızca gündemde yer alan maddeler görüşülür. Ancak toplantıda hazır bulunan üyelerin; onda biri tarafından görüşülmesi, yazılı olarak istenen konuların gündeme alınması zorunludur. Genel kurulda, her üyenin bir oy hakkı vardır; üye oyunu şahsen kullanmak zorundadır. Onursal üyeler, genel kurul toplantılarına katılabilir ancak oy kullanamazlar. Tüzel kişinin üye olması halinde, tüzel kişinin yönetim kurulu başkanı veya temsille görevlendireceği kişi oy kullanır. Toplantıda görüşülen konular ve alınan kararlar bir tutanağa yazılır ve divan başkanı ile yazmanlar tarafından birlikte imzalanır. Toplantı sonunda, tutanak ve diğer belgeler yönetim kurulu başkanına teslim edilir. Yönetim kurulu başkanı bu belgelerin korunmasından ve yeni seçilen yönetim kuruluna yedi gün içinde teslim etmekten sorumludur.

GENEL KURULUN OY KULLANMA VE KARAR ALMA USUL VE ŞEKİLLERİ

Madde 10-Genel kurulda, aksine karar alınmamışsa, oylamalar açık olarak yapılır. Açık oylamada, genel kurul başkanının belirteceği yöntem uygulanır. Gizli oylama yapılacak olması durumunda ise, toplantı başkanı tarafından mühürlenmiş kağıtlar veya oy pusulaları üyeler tarafından gereği yapıldıktan sonra içi boş bir kaba atılır ve oy vermenin bitiminden sonra açık dökümü yapılarak sonuç belirlenir. Genel kurul kararları, toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğuyla alınır. Şu kadar ki, tüzük değişikliği ve derneğin feshi kararları, ancak toplantıya katılan üyelerin üçte iki çoğunluğuyla alınabilir.

Toplantısız veya Çağrısız Alınan Kararlar

Bütün üyelerin bir araya gelmeksizin yazılı katılımıyla alınan kararlar ile dernek üyelerinin tamamının bu tüzükte yazılı çağrı usulüne uymaksızın bir araya gelerek aldığı kararlar geçerlidir. Bu şekilde karar alınması olağan toplantı yerine geçmez.

YÖNETİM KURULU

Yönetim Kurulunun Teşkili, Görev ve Yetkileri

Madde 11-Yönetim kurulu, beş asıl ve beş yedek üye olarak genel kurulca seçilir. Yönetim kurulu, seçimden sonraki ilk toplantısında bir kararla görev bölüşümü yaparak başkan, başkan yardımcısı, sekreter, sayman ve üye'yi belirler. Yönetim kurulu, tüm üyelerin haber edilmesi şartıyla her zaman toplantıya çağrılabilir. Üye tamsayısının yarısından bir fazlasının hazır bulunması ile toplanır. Kararlar, toplantıya katılan üye tam sayısının salt çoğunluğu ile alınır. Yönetim kurulu asıl üyeliğinde istifa veya başka sebeplerden dolayı boşalma olduğu takdirde genel kurulda aldığı oy çokluğu sırasına göre yedek üyelerin göreve çağrılması mecburidir.

Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkileri

Yönetim kurulu aşağıdaki hususları yerine getirir.

1. Derneği temsil etmek veya bu hususta kendi üyelerinden bir veya birkaçına yetki vermek,
2. Gelir ve gider hesaplarına ilişkin işlemleri yapmak ve gelecek döneme ait bütçeyi hazırlayarak genel kurula sunmak,
3. Derneğin çalışmaları ile ilgili yönetmelikleri hazırlayarak genel kurul onayına sunmak,
4. Genel kurulun verdiği yetki ile taşınmaz mal satın almak, derneğe ait taşınır ve taşınmaz malları satmak, bina veya tesis inşa ettirmek, kira sözleşmesi yapmak, dernek lehine rehin ipotek veya aynı haklar tesis ettirmek,
5. Gerekli görülen yerlerde temsilcilik açılmasını sağlamak,
6. Genel kurulda alınan kararları uygulamak,
7. Her faaliyet yılı sonunda derneğin işletme hesabı tablosu veya bilanço ve gelir tablosu ile yönetim kurulu çalışmalarını açıklayan raporunu düzenlemek, toplandığında genel kurula sunmak,
8. Bütçenin uygulanmasını sağlamak,
9. Derneğe üye alınması veya üyelikten çıkarılma hususlarında karar vermek,
10. Derneğin amacını gerçekleştirmek için her çeşit kararı almak ve uygulamak,
11. Mevzuatın kendisine verdiği diğer görevleri yapmak ve yetkileri kullanmak,
12. Türk vatandaşı olmayanların dernek üyeliğine kabulü halinde bunları on gün içinde mahalli en büyük Mülki Amirine bildirmek.
13. Genel Kuruldan aldığı yetkiye istinaden aidat miktarlarını tespit etmek,
14. Yönetim Kurulu, gerek duyduğu taktirde, üyeler veya dallarında uzman kişiler arasından bir Danışma Kurulu seçebilir.
15. Yönetim Kurulu Üyeliğinde devamlılık ve toplantılara katılım esastır. Yönetim Kurulu toplantısına mazeret göstermeksizin ve/veya gösterilen mazeret kabul edilmeksizin ard arda üç kez gelmeyen üyenin, Yönetim Kurulu üyeliği düşer ve yerini yedek üyelerin ilk sırasında bulunan üye alır.

DENETİM KURULU

Madde 12-Denetim kurulu, üç asıl ve üç yedek üye olarak genel kurulca seçilir. Denetim kurulu asıl üyeliğinde istifa veya başka sebeplerden dolayı boşalma olduğu takdirde genel kurulda aldığı oy çokluğu sırasına göre yedek üyelerin göreve çağırılması mecburidir.

Denetim Kurulunun Görev ve Yetkileri

Denetim kurulu; derneğin, tüzüğünde gösterilen amaç ve amacın gerçekleştirilmesi için sürdürüleceği belirtilen çalışma konuları doğrultusunda faaliyet gösterip göstermediğini, defter, hesap ve kayıtların mevzuata ve dernek tüzüğüne uygun olarak tutulup tutulmadığını, dernek tüzüğünde tespit edilen esas ve usullere göre ve bir yılı geçmeyen aralıklarla denetler ve denetim sonuçlarını bir rapor halinde yönetim kuruluna ve toplandığında genel kurula sunar. Denetim kurulu; gerektiğinde genel kurulu toplantıya çağırır.

DERNEĞİN GELİR KAYNAKLARI

Madde 13-Derneğin gelir kaynakları aşağıda sayılmıştır.

1. Üye Aidatı: Üyelerden giriş ödentisi olarak 40 TL, aylık olarak ta 10 TL aidat alınır. Bu miktarları artırmaya veya eksiltmeye genel kurul yetkilidir.
2. Gerçek ve tüzel kişilerin kendi isteği ile derneğe yaptıkları bağış ve yardımlar.
3. Dernek tarafından tertiplenen çay ve yemekli toplantı, gezi ve eğlence, temsil, konser, spor yarışması ve konferans gibi faaliyetlerden sağlanan gelirler.
4. Derneğin mal varlığından elde edilen gelirler.
5. Yardım toplama hakkındaki mevzuat hükümlerine uygun olarak toplanacak bağış ve yardımlar.
6. Derneğin, amacını gerçekleştirmek için ihtiyaç duyduğu geliri temin etmek amacıyla giriştiği ticari faaliyetlerden elde edilen kazançlar.
7. Diğer gelirler.

DERNEĞİN DEFTER TUTMA ESAS VE USULLERİ VE TUTULACAK DEFTERLER

Madde 14-Defter tutma esasları;

Dernekte, işletme hesabı esasına göre defter tutulur. Ancak, yıllık brüt gelirin Dernekler Yönetmeliğinin 31. Maddesinde belirtilen haddi aşması durumunda takip eden hesap döneminden başlayarak bilanço esasına göre defter tutulur.

Bilanço esasına geçilmesi durumunda, üst üste iki hesap döneminde yukarıda belirtilen haddin altına düşülürse, takip eden yıldan itibaren işletme hesabı esasına dönülebilir. Yukarıda belirtilen hadde bağlı kalmaksızın yönetim kurulu kararı ile bilanço esasına göre defter tutulabilir.

Derneğin ticari işletmesi açılması durumunda; bu ticari işletme için, ayrıca Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre defter tutulur.

KAYIT USULÜ

Derneğin defter ve kayıtları Dernekler Yönetmeliğinde belirtilen usul ve esasa uygun olarak tutulur.

TUTULACAK DEFTERLER

Dernekte, aşağıda yazılı defterler tutulur.

a)İşletme hesabı esasında tutulacak defterler ve uyulacak esaslar aşağıdaki gibidir:

2. Karar Defteri: Yönetim kurulu kararları tarih ve numara sırasıyla bu deftere yazılır ve kararların altı, toplantıya katılan üyelerce imzalanır.
3. Üye Kayıt Defteri: Derneğe üye olarak girenlerin kimlik bilgileri, derneğe giriş ve çıkış tarihleri bu deftere işlenir. Üyelerin ödedikleri giriş ve yıllık aidat miktarları bu deftere işlenebilir.

4. Evrak Kayıt Defteri: Gelen ve giden evraklar, tarih ve sıra numarası ile bu deftere kaydedilir. Gelen evrakın asılları ve giden evrakın kopyaları dosyalanır. Elektronik posta yoluyla gelen veya giden evraklar çıktısı alınmak suretiyle saklanır.
5. İşletme Hesabı Defteri: Dernek adına alınan gelirler ve yapılan giderler açık ve düzenli olarak bu deftere işlenir.
6. Alındı Belgesi Kayıt Defteri: Alındı belgelerinin seri ve sıra numaraları, bu belgeleri alan ve iade edelerin adı, soyadı ve imzaları ile aldıkları ve iade ettikleri tarihler bu deftere işlenir.
7. Demirbaş Defteri: Derneğe ait demirbaşların edinme tarihi ve şekli ile kullanıldıkları veya verildikleri yerler ve kullanım sürelerini dolduranların kayıttan düşürülmesi bu deftere işlenir.

Alındı Belgesi Kayıt Defteri ile Demirbaş Defterinin tutulması zorunlu değildir.

b)Bilanço esasında tutulacak defterler ve uyulacak esaslar aşağıdaki gibidir:

13. bendinin 1, 2 ve 3 üncü alt bentlerinde kayıtlı defterler bilanço esasında defter tutulması durumunda da tutulur.
14. Yevmiye Defteri ve Büyük Defter: Bu defterlerin tutulma usulü ile kayıt şekli Vergi Usul Kanunu ile bu Kanunun Maliye Bakanlığına verdiği yetkiye istinaden yayımlanan Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği esaslarına göre yapılır.

DEFTERLERİN TASDİKİ

Dernekte, tutulması zorunlu olan defterler, kullanmaya başlamadan önce il dernekler müdürlüğüne veya notere tasdik ettirilir. Bu defterlerin kullanılmasına sayfaları bitene kadar devam edilir ve defterlerin ara tasdiki yapılmaz.

Ancak, bilanço esasına göre tutulan Yevmiye Defteri'nin kullanılacağı yıldan önce gelen son ayda, her yıl yeniden tasdik ettirilmesi zorunludur.

GELİR TABLOSU VE BİLANÇO DÜZENLENMESİ

İşletme hesabı esasına göre kayıt tutulması durumunda yıl sonlarında (31 Aralık) (Dernekler Yönetmeliği EK-16'da belirtilen) "İşletme Hesabı Tablosu" düzenlenir. Bilanço esasına göre defter tutulması durumunda ise, yılsonlarında (31 Aralık), Maliye Bakanlığınca yayımlanan Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliğini esas alarak bilanço ve gelir tablosu düzenlenir.

DERNEĞİN GELİR VE GİDER İŞLEMLERİ

Madde 15-Gelir ve gider belgeleri; Dernek gelirleri, (Dernekler Yönetmeliği EK- 17'de örneği bulunan) "Alındı Belgesi" ile tahsil edilir. Dernek gelirlerinin bankalar aracılığı ile tahsili halinde banka tarafından düzenlenen dekont veya hesap özeti gibi belgeler alındı belgesi yerine geçer. Dernek giderleri ise fatura, perakende satış fişi, serbest meslek makbuzu gibi harcama belgeleri ile yapılır. Ancak derneğin, Gelir Vergisi Kanununun 94'üncü maddesi kapsamında bulunan ödemeleri için; Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre gider pusulası, bu kapsamda da bulunmayan ödemeleri için (Dernekler Yönetmeliği EK-13'te örneği bulunan) "Gider Makbuzu" veya "Banka Dekontu" gibi belgeler harcama belgesi olarak kullanılır. Dernek tarafından kişi, kurum veya kuruluşlara yapılacak bedelsiz mal ve hizmet teslimleri (Dernekler Yönetmeliği EK-14'te örneği bulunan) "Ayni Yardım Teslim Belgesi" ile yapılır. Kişi, kurum veya kuruluşlar tarafından derneğe yapılacak bedelsiz mal ve hizmet teslimleri ise

(Dernekler Yönetmeliği EK-15’te örneği bulunan) “Aynı Bağış Alındı Belgesi” ile kabul edilir. Bu belgeler; Ek-13, Ek-14 ve Ek-15’te gösterilen biçim ve ebatla, müteselsil seri ve sıra numarası taşıyan, kendinden karbonlu elli asıl ve elli koçan yaprağından meydana gelen ciltler veya elektronik sistemler ve yazı makineleri aracılığıyla yazdırılacak form veya sürekli form şeklinde bastırılır. Form veya sürekli form şeklinde bastırılacak belgelerin, belirtilen nitelikte olması zorunludur.

ALINDI BELGELERİ

Dernek gelirlerinin tahsilinde kullanılacak “Alındı Belgeleri” (Dernekler Yönetmeliği EK- 17’de gösterilen biçim ve ebatla) yönetim kurulu kararıyla, matbaaya bastırılır. Alındı belgelerinin bastırılması ve kontrolü, matbaadan teslim alınması, deftere kaydedilmesi, eski ve yeni saymanlar arasında devir teslimi ve alındı belgesi ile dernek adına gelir tahsil edecek kişi veya kişiler tarafından bu alındı belgelerinin kullanımına ve toplanılan gelirlerin teslimine ilişkin hususlarda Dernekler Yönetmeliğinin ilgili hükümlerine göre hareket edilir.

YETKİ BELGESİ

Yönetim kurulu asıl üyeleri hariç, dernek adına gelir tahsil edecek kişi veya kişiler, yetki süresi de belirtilmek suretiyle, yönetim kurulu kararı ile tespit edilir. Gelir tahsil edecek kişilerin açık kimliği, imzası ve fotoğraflarını ihtiva eden (Dernekler Yönetmeliği Ek-19’da yer alan) “Yetki Belgesi” dernek tarafından iki nüsha olarak düzenlenerek, dernek yönetim kurulu başkanınca onaylanır. Yönetim kurulu asıl üyeleri yetki belgesi olmadan gelir tahsil edebilir. Yetki belgelerinin süresi yönetim kurulu tarafından en çok bir yıl olarak belirlenir. Süresi biten yetki belgeleri birinci fıkraya göre yenilenir. Yetki belgesinin süresinin bitmesi veya adına yetki belgesi düzenlenen kişinin görevinden ayrılması, ölümü, işine veya görevine son verilmesi gibi hallerde, verilmiş olan yetki belgelerinin dernek yönetim kuruluna bir hafta içinde teslimi zorunludur. Ayrıca, gelir toplama yetkisi yönetim kurulu kararı ile her zaman iptal edilebilir.

GELİR VE GİDER BELGELERİNİN SAKLAMA SÜRESİ

Defterler hariç olmak üzere, dernek tarafından kullanılan alındı belgeleri, harcama belgeleri ve diğer belgeler özel kanunlarda belirtilen süreler saklı kalmak üzere, kaydedildikleri defterlerdeki sayı ve tarih düzenine uygun olarak 5 yıl süreyle saklanır.

BEYANNAME VERİLMESİ

Madde 16-Derneğin, bir önceki yıla ait faaliyetleri ile gelir ve gider işlemlerinin yıl sonu itibarıyla sonuçlarına ilişkin (Dernekler Yönetmeliği EK- 21’de bulunan) “Dernek Beyannamesi” dernek yönetim kurulu tarafından doldurularak, her takvim yılının ilk dört ayı içinde dernek başkanı tarafından mahalli Mülki İdare Amirliğine verilir.

BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Madde 17-Mülki Amirliğe yapılacak bildirimler;

Genel Kurul Sonuç Bildirimi: Olağan veya olağanüstü genel kurul toplantılarını izleyen otuz gün içinde, yönetim ve denetim kurulları ile diğer organlara seçilen asıl ve yedek üyeleri içeren (Dernekler Yönetmeliği Ek-3’te yer alan) Genel Kurul Sonuç Bildirimi Mülki İdare Amirliğine verilir. Genel kurul toplantısında tüzük değişikliği yapılması halinde; genel kurul toplantı tutanağı, tüzüğün değişen maddelerinin eski ve yeni şekli, her sayfası yönetim kurulu üyelerinin salt çoğunluğunca imzalanmış

dernek tüzüğünün son şekli, bu fıkra da belirtilen süre içinde ve bir yazı ekinde mülki idare amirliğine verilir.

Taşınmazların Bildirilmesi: Derneğin edindiği taşınmazlar tapuya tescilinden itibaren otuz gün içinde (Dernekler Yönetmeliği EK-26’da sunulan) “Taşınmaz Mal Bildirimi”ni doldurmak suretiyle mülki idare amirliğine bildirilir. Yurtdışından Yardım Alma Bildirimi Dernek tarafından, yurtdışından yardım alınacak olması durumunda yardım alınmadan önce (Dernekler Yönetmeliği EK-4’te belirtilen) “Yurtdışından Yardım Alma Bildirimi” doldurup Mülki İdare Amirliğine bildirimde bulunulur. Nakdi yardımların bankalar aracılığıyla alınması ve kullanılmadan önce bildirim şartının yerine getirilmesi zorunludur.

Değişikliklerin Bildirilmesi: Derneğin yerleşim yerinde meydana gelen değişiklik (Dernekler Yönetmeliği EK-24’te belirtilen) “Yerleşim Yeri Değişiklik Bildirimi”; genel kurul toplantısı dışında dernek organlarında meydana gelen değişiklikler (Dernekler Yönetmeliği EK-25’te belirtilen) “Dernek Organlarındaki Değişiklik Bildirimi” doldurulmak suretiyle, değişikliği izleyen otuz gün içinde Mülki İdare Amirliğine bildirilir.

Dernek tüzüğünde yapılan değişiklikler de tüzük değişikliğinin yapıldığı genel kurul toplantısını izleyen otuz gün içinde, genel kurul sonuç bildirim ekinde Mülki İdare Amirliğine bildirilir.

TEMSİLCİLİK AÇMA

Madde 18-Dernek, gerekli gördüğü yerlerde dernek faaliyetlerini yürütmek amacıyla yönetim kurulu kararıyla temsilcilik açabilir. Temsilciliğin adresi, yönetim kurulu kararıyla temsilci olarak görevlendirilen kişi veya kişiler tarafından o yerin Mülkî İdare Amirliğine yazılı olarak bildirilir. Temsilcilik, dernek genel kurulunda temsil edilmez.

DERNEĞİN İÇ DENETİMİ

Madde 19-Dernekte genel kurul, yönetim kurulu veya denetim kurulu tarafından iç denetim yapılabileceği gibi, bağımsız denetim kuruluşlarına da denetim yaptırılabilir. Genel kurul, yönetim kurulu veya bağımsız denetim kuruluşlarınca denetim yapılmış olması, denetim kurulunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Denetim kurulu tarafından en geç yılda bir defa derneğin denetimi gerçekleştirilir. Genel kurul veya yönetim kurulu, gerek görülen hallerde denetim yapabilir veya bağımsız denetim kuruluşlarına denetim yaptırabilir.

DERNEĞİN BORÇLANMA USULLERİ

Madde 20-Dernek amacını gerçekleştirmek ve faaliyetlerini yürütebilmek için ihtiyaç duyulması halinde yönetim kurulu kararı ile borçlanma yapabilir. Bu borçlanma kredili mal ve hizmet alımı konularında olabileceği gibi nakit olarak ta yapılabilir. Ancak bu borçlanma, derneğin gelir kaynakları ile karşılanamayacak miktarlarda ve derneği ödeme güçlüğüne düşürecek nitelikte yapılamaz.

TÜZÜĞÜN NE ŞEKİLDE DEĞİŞTİRİLECEĞİ

Madde 21-Tüzük değişikliği genel kurul kararı ile yapılabilir. Genel kurulda tüzük değişikliği yapılabilmesi için genel kurula katılma hakkı bulunan üyelerin 2/3 çoğunluğu aranır. Çoğunluğun sağlanamaması sebebiyle toplantının ertelenmesi durumunda, ikinci toplantıda çoğunluk aranmaz. Ancak, bu toplantıya katılan üye sayısı, yönetim ve denetim kurulları üye tam sayısının iki katından az

olamaz. Tüzük değişikliği için gerekli olan karar çoğunluğu toplantıya katılan ve oy kullanma hakkı bulunan üyelerin oylarının 2/3'dür. Genel kurulda tüzük değişikliği oylaması açık olarak yapılır.

DERNEĞİN FESHİ VE MAL VARLIĞININ TASFİYE ŞEKLİ

Madde 22-Genel kurul, her zaman derneğin feshine karar verebilir. Genel kurulda fesih konusunun görüşülebilmesi için genel kurula katılma hakkı bulunan üyelerin 2/3 çoğunluğu aranır. Çoğunluğun sağlanamaması sebebiyle toplantının ertelenmesi durumunda ikinci toplantıda çoğunluk aranmaz. Ancak, bu toplantıya katılan üye sayısı, yönetim ve denetim kurulları üye tam sayısının iki katından az olamaz. Fesih kararının alınabilmesi için gerekli olan karar çoğunluğu toplantıya katılan ve oy kullanma hakkı bulunan üyelerin oylarının 2/3'dür. Genel kurulda fesih kararı oylaması açık olarak yapılır.

TASFİYE İŞLEMLERİ

Genel kurulca fesih kararı verildiğinde, derneğin para, mal ve haklarının tasfiyesi son yönetim kurulu üyelerinden oluşan tasfiye kurulunca yapılır. Bu işlemlere, feshe ilişkin genel kurul kararının alındığı veya kendiliğinden sona erme halinin kesinleştiği tarihten itibaren başlanır. Tasfiye süresi içinde bütün işlemlerde dernek adında "Tasfiye Halinde Sasalı Sosyal Dayanışma ve Geliştirme Derneği" ibaresi kullanılır. Tasfiye kurulu, mevzuata uygun olarak derneğin para, mal ve haklarının tasfiyesi işlemlerini baştan sonuna kadar tamamlamakla görevli ve yetkilidir. Bu kurul, önce derneğin hesaplarını inceler. İnceleme esnasında derneğe ait defterler, alındı belgeleri, harcama belgeleri, tapu ve banka kayıtları ile diğer belgelerinin tespiti yapılarak varlık ve yükümlülükleri bir tutanağa bağlanır. Tasfiye işlemleri sırasında derneğin alacaklılarına çağrıda bulunulur ve varsa malları paraya çevrilerek alacaklılara ödenir. Derneğin alacaklı olması durumunda alacaklar tahsil edilir. Alacakların tahsil edilmesi ve borçların ödenmesinden sonra kalan tüm para, mal ve hakları, genel kurulda belirlenen yere devredilir. Genel kurulda, devredilecek yer belirlenmemişse derneğin bulunduğu ildeki amacına en yakın ve fesih edildiği tarihte en fazla üyeye sahip derneğe devredilir. Tasfiyeye ilişkin tüm işlemler tasfiye tutanağında gösterilir ve tasfiye işlemleri, Mülki İdare Amirliklerince haklı bir nedene dayanılarak verilen ek süreler hariç üç ay içinde tamamlanır. Derneğin para, mal ve haklarının tasfiye ve intikal işlemlerinin tamamlanmasını müteakip tasfiye kurulu tarafından durumun yedi gün içinde bir yazı ile dernek merkezinin bulunduğu yerin mülki idare amirliğine bildirilmesi ve bu yazıya tasfiye tutanağının da eklenmesi zorunludur. Derneğin defter ve belgelerini tasfiye kurulu sıfatıyla son yönetim kurulu üyeleri saklamakla görevlidir. Bu görev, bir yönetim kurulu üyesine de verilebilir. Bu defter ve belgelerin saklanma süresi beş yıldır.

HÜKÜM EKSİKLİĞİ

Madde 23-Bu tüzükte belirtilmemiş hususlarda Dernekler Kanunu, Türk Medeni Kanunu ve bu Kanunlara atfen çıkartılmış olan Dernekler Yönetmeliği ve ilgili diğer mevzuatın dernekler hakkındaki hükümleri uygulanır.

GEÇİCİ MADDE

Madde 1- İlk genel kurulda dernek organları oluşturulana kadar, derneği temsil edecek ve dernekle ilgili iş ve işlemleri yürütecek olan geçici yönetim kurulu üyeleri aşağıda belirtilmiştir.

Geçici Yönetim Kurulu Üyelerinin;

Adı ve Soyadı :

Görev Unvanı :

Hale Kolatan

Başkan

Glden Ulucenk	Başkan Yardımcısı
Sevtař Şirin	Sayman
Aslı Tamtrk	Sekreter
Belma Boyacıođlu	ye
Nergiz Çalışır	ye
Mercan Erek	ye

Bu tüzük 23 (Yirmiç) madde ve 1 (Bir) geçici maddeden ibarettir.

