
KÜÇÜK SANAYİ İŞLETMELERİNDE ÇIRAK-KALFA-USTA TEMİNİ ÜZERİNE UYGULAMALI BİR ARAŞTIRMA AN APPLIED RESEARCH ON APPRENTICE-FOREMAN- MASTER IN SMALL INDUSTRY ENTERPRISES

İsmail GÖKDENİZ* - Çağlar KARAMAN**

ÖZET

Bu çalışmada Küçük ve Orta Ölçekli (KOBİ)'lerin içerisinde üretim ve hizmet faaliyetleri içerisinde yer alan Küçük Sanayi İşletmelerinin tanımı, donanım özellikleri, sermayesi, altyapı durumları ve personel (çırak-kalfa-usta) temini sorunları açıklanacaktır.

Diğer taraftan küçük sanayi işletmelerinin insan kaynakları yetiştirme yöntemi olan çırak, kalfa, usta süreci ve mesleki eğitim yöntemini tam olarak uygulayamadıkları için istihdam edilen çırak-kalfa-usta'da insan kaynakları yönetimi açısından sorun oluşturmaktadır.

Gelenek, örf ve adet gibi usta yanında görerek öğrenme metotları, insan kaynakları teminin küçük sanayi işletmelerinde uygulanması ve uzman yardımı almasını güçleştirmektedir.

Araştırmamız bu açıdan küçük sanayi işletmelerinde insan kaynakları temini sorununa kısmen çözüm bulabilme adına önem taşımaktadır.

* Yrd. Doç. Dr., İşletme, isgokdeniz@gmail.com

**Yüksek Lisans, Yönetim ve Organizasyon, caglar-karaman@yandex.com

Anahtar Kelime: Küçük Sanayi, Tanımlama, Önemi, Özellikleri, Çırak-Kalfa-Usta,

Jel Kodlar: M51, L62

Abstract

In this study, the definition, technical characteristics, capital, infrastructures and employee procurement of small industrial enterprises included in production and service activities of SMEs will be explained.

On the other hand, small industrial enterprises are not able to fully apply the method of raising human resources such as apprentices, masters, master craftsmen and vocational training methods, thus creating a problem in terms of human resource management in the apprentice-masters who are employed.

Masters menstruation methods of visual learning such as traditions and customs make it difficult to apply human resources procurement in small industrial enterprises and receive expert help.

In this respect, our research is important to find a solution to the problem of human resources procurement in small industrial enterprises.

GİRİŞ

Dünya, üçüncü milenyuma girmesiyle birlikte ulaşım ve iletişim teknolojisi çok hızlı bir gelişme kaydetmektedir. Bu teknolojik gelişme bir yandan kültürler arasındaki yakınlaşmayı temin ederken diğer yandan da malların, hizmetlerin sermayenin ve işgücünün dünya ülkeleri arasındaki seyrini hızlandırmış, neredeyse yaşadığımız dünyayı tek pazar haline getirmiştir.

Gelişmiş ülke ekonomilerinde olduğu gibi ülkemizde de küçük ve orta büyüklükteki işletme (KOBİ)'lerin ekonomideki yeri ve önemi artmıştır. KOBİ'ler içerisinde üretim ve hizmet alanlarında faaliyet gösteren küçük sanayi işletmeleri önemli bir yer teşkil etmektedir. Bu işletmelerin çoğu emek yoğun teknoloji, sahip oldukları teknik imkânları yetersiz, istihdam etme kabiliyetleri sermaye oranlarına göre yüksek ve yoğunluğu da çok küçük işletmelerdir. Bu işletmeler ekonomik anlamda büyüme, sosyal ve kültürel yönden bölgeler arasında dengeli gelişmeyi sağlamaktadır. Ayrıca küçük sanayi işletmeleri insan kaynakları açısından uzman ve birden fazla alanda bilgi sahibi olan çok vasıflı elemanların temel yetiştiği alanlar olarak bilinmektedir.

Genel anlamda bakıldığında KOBİ'ler birçok ülkede istihdamın, katma değerin, ihracatın ve ithalatın çoğunu gerçekleştirmektedirler. Bu çalışmada çok küçük işletmelerin istihdam ettikleri ve istihdam etmek istedikleri İnsan kaynakları ile ilgili sorunlar üzerine tespitler yapılmaya çalışılmaktadır.

Her işletme türünde olduğu gibi KOBİ işletmenin de en önemli ihtiyaçlarından birisi, işletmeye yön veren ve hatta işletmeyi başarıya götüren en önemli öge insan gücüdür. Çağımızın artan rekabet ortamında insana verilen önemin artmasıyla birlikte insan kaynakları yönteminin önemi de anlaşılmaya başlamıştır. Bu nedenle işletmeye ve işin yapısına uygun işgöreni seçmek ve seçilenler arasında en yararlı olanların

tespit edilmesi, İnsan kaynaklarının en iyi şekilde kullanılmasını amaç edinmiştir. Böylece doğruluğu kanıtlanmış bu fonksiyonlar işveren, şirket ve işgören açısından üstün performansa ulaşılmasında önemlidir.

Bu çalışma Kırıkkale ili küçük sanayi sitesinde faaliyet gösteren işletmelerin çırak-kalfa-usta temin ve seçme sürecinde kullanılan yöntem ve tekniklerin ne derecede kullanımlarına ilişkin bilgi, düşünce ve tutumlarını ortaya koyarak, önerilerde bulunulması amaçlanmaktadır.

Küçük sanayi işletmelerinde insan kaynakları temininin bir sorun olarak neden karşımıza çıktığının belirlenmesi önem arz etmektedir. Ayrıca küçük sanayi işletmelerinin çırak, kalfa ve usta temininde karşılaştığı sorunları çözüme kavuşturulması suretiyle sadece temin edilmesi sorununa yarar sağlamakla kalmayıp, insan kaynaklarından nasıl yararlanabileceği konusunda da katkı sağlaması açısından faydalı olacaktır.

1. KÜÇÜK SANAYİ İŞLETMELERİN TANIMI VE ÖZELLİKLERİ

Küçük Sanayi İşletmelerinin tanımlanmasında çeşitli ölçütler kullanılmaktadır. Bunlar; işçi sayısı, makine kullanımı, ciro, üretim miktarı gibi ölçütler sayılabilir. Bu ölçütlerin ülkeler arası gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar göstermesi, Küçük Sanayi İşletmesinin tanımlanmasını güçleştirmekte dünya literatüründe görüş birliği sağlanamamaktadır (Çak ve Çak, 2003:115). Bu kısımda Küçük İşletmelerin tanımlanması, önemi ve özellikleri kısaca ele alınacaktır.

1.1. Küçük Sanayi İşletmelerinin Tanımlanması

Küçük Sanayinin belirli bir tanımını ortaya koymak yerine sınırlarını ve özelliklerini belirleyecek kavramsal çalışma yapmak daha iyi olacaktır.

Birleşmiş Milletler tarafından 1958 yılında yayınlanan (The development of manufacturing industry in Egypt, Israel and Turkey) başlıklı raporda 10'dan fazla işçi kullanan bütün işletmeler orta ve büyük çapta işletme olarak tanımlanmakta. 10'dan az işçi kullanan sanayi işletmeleri, "Küçük Sanayi" teşebbüsü olarak kabul edilmiştir (Özerkmen,

1994:277).

Küçük Sanayinin dünya ekonomisinde büyük bir öneme sahip olmasına rağmen bugün çalışan kişi sayısı üzerinden sınırlarının çizilmesi ülkeler arası hatta ülke içerisinde farklı bölgelere göre değişiklik göstermesi tanım birliğini zorlaştırmaktadır (Aydoğan ve altuğ, 2006:100). Avrupa Birliğinin oluşturduğu tanımlamaya göre istihdam edilen kişi sayısının 50'nin altında olduğu ve yıllık cirosu 10 Milyon Euro'yu aşmayan işletmeler küçük işletmeler; 50'den az işçi çalıştıran ve 10 Milyon Euro'yu geçmeyen sanayi işletmeleri, "Küçük Sanayi" teşebbüsü olarak kabul edilmiştir (kobi.org.tr, 2017).

Gelişmekte olan ülkeler içerisinde bulunan Türkiye'nin sanayileşme hareketi ele alınırken, büyük sanayileşmenin temelini oluşturan Küçük Sanayinin ülke sınırları içerisinde yapılan tanımların yıllara göre ve kurumlara göre değiştiğini görülmektedir (İraz, 2006:225). Nitekim ilk kez 4. Beş Yıllık Kalkınma Planında küçük sanayinin temel niteliklerinin tanımlanması çalışmalarına başlanması gerektiğine işaret edilmiş. 2.3.1981 tarihinde Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının öncülüğünde toplanan bir komisyon en çok yirmi beş kişi çalıştıran ve bilanço değeri yirmi milyon liraya kadar makine parkına sahip olup üretim yöntemleri kısmen teknik, kısmen deneye dayanan işletmeler küçük sanayi işletmeleri olarak tanımlanmıştır (Akmüt, 1984:5).

Tanımlar birçok sınırlamalarla ortaya çıkmakta değişen iktisadi gelişmelerle birlikte istihdam edilen personel sayısı, işletme sermayesinin tutarı, üretim miktarı, personele ödenen ücret, kullanılan makinelerin miktar ve güçleri gibi hiç de statik olmayan Küçük Sanayi İşletmelerinin tanımlanmasında tek başına yeterli olmayacaktır.

Devlet İstatistik Enstitüsü'nün Küçük Sanayi ve işyeri sayımlarında yer alan kriterlerde (Karayılmazlar vd., 2007:157);

Tanımlama açısından Küçük Sanayinin ülkemizde ağırlıkla personel sayısına göre belirlendiği, birden çok kriterin oluşumunun teknik sorunlara neden olacağı düşünüldüğünde Küçük Sanayi kavramının geniş kapsamlı bir şekilde tanımlanmasında yarar vardır. Buna göre; usta-kalfa-çırak hiyerarşisi içerisinde örgütlenmiş, belirli sermaye ve devir sayısı

- 1927 yılında 4 ya da daha az sayıda kişi çalıştıran işletmeler küçük,
- 1950 yılında 10 veya 10 beygir gücünden daha çok devindirici güç kullanan sanayi işletmeleri büyük, 9 veya 9'dan az devindirici güç kullanan sanayi işletmeleri küçük,
- 1964 yılında 9 veya daha az kişi çalıştıran işletmeler küçük,
- 1970 yılında 9 veya daha az kişi çalıştıran işletmeler ve 50 beygir gücünden az devindirici güç kullanan işletmeler küçük,
- 1980 yılında 1–9 kişi çalıştıran işletmeler küçük,
- 1985 yılında 1–9 kişi çalıştıran işletmeler küçük ve 10–49 kişi çalıştıran işyerleri orta ölçekli,
- 1992 yılında 1–9 kişi çalıştıran işyerleri de küçük ölçekli işyerleri olarak kabul edilmiştir.

düşük makinelerle üretim yapan, altyapısı ve iş güvenliği bulunmayan, emeğe dayalı çalışan ucuz işletmelerdir (Aktar, 1990:19).

1.2. Küçük Sanayi İşletmelerinin Önemi

Dünya ekonomisinde KOBİ'lerin içerisinde bulunan Küçük Sanayi istihdama büyük katkı sağlamakta ve sanayi içerisinde büyük bir paya sahip olmaktadır. KOBİ'ler ekonomik sürecin hangi döneminde olursa olsun ekonomik, sosyal ve politik önemlerini her zaman korumuşlardır (Ören, 2003:107).

Küçük Sanayi İşletmelerinin piyasa koşullarına hızlı uyumu, esnek üretim yapıları, işsizliğin azalması gibi özellikleri gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için önem arz etmekte ve KOBİ'lerin daha da geliştirilip korunabilmesi için politikalar geliştirmeye zorunlu kılmaktadır. (Cansız, 2008:4).

“Avrupa Topluluğu'nun KOBİ'lere ilişkin bir raporunda söz konusu işletmelerin ekonomik sisteme olan katkıları şu şekilde özetlenmektedir, sayıları ve değişik konulardaki çalışmaları, üretim, ticaret ve hizmet alanlarında yer alan tüm sektörlerde var olan etkileri istihdama ve belli yörelerin refah düzeylerine katkıları sayesinde bu işletmeler ticari ve endüstriyel yapının gerekli bir bölümüdürler. Ayrıca ekonominin

dinamikliğinin ve canlılığının da kaynağıdır”(Erol, 2010:172).

Ülkemizde de Küçük Sanayi İşletmelerinin önemi göstermek açısından 1996 yılını KOBİ yılı ilan etmiştir. İlk KOBİ Eylem Planı bu tarihlerde oluşturulmuş olmasına rağmen, finansman eksikliğinden ötürü hayata geçirilmesi mümkün olamamıştır, Türkiye, 2002’de Avrupa Küçük İşletmeler Şartını imzalamış ve KOBİ’lere yönelik politika ve programların geliştirilmesi için daha somut adımlar atılması hususunda mutabık kalmıştır. Türkiye, İşletme ve Girişimcilik Çok Yıllı Programı’na (MAP) ve BEST (İş Ortamı Basitleştirme Çalışma Kolu) Programı’na katılmaktadır. Bu paralelde Türkiye ayrıca küresel KOBİ ortaklıklarının güçlendirilmesi için ikili ve çok taraflı faaliyetlerin desteklenmesi amacıyla 2000 yılında OECD üyesi ülkeler ve OECD dışındaki ekonomilerle birlikte Bolonya Deklerasyonu’nu imzalamıştır(oecd.org, 2017).

Genel olarak Küçük Sanayi İşletmelerinin önemini sıralayacak olursak;

- Sanayi ve hizmet sektöründe toplam girişim sayısının %99,8’ini oluşturduğu, istihdamın %73,5’ini, maaş ve ücretlerin %54,1’ini oluşturduğu düşünüldüğünde ekonomik büyümenin temel kaynağıdır.
- Ekonomideki küçük sanayi işletmelerinin varlığı rekabeti ve ekonomik canlılığı artırmaktadır.
- Kalkınmayı hızlandırarak bölgesel göçü engellemektedir.
- Değişim ve yenilik konusunda oldukça hızlı ve esnek olmaları sanayileşme sürecinin hızlanmasını sağlar.
- Çalışan kişilerin sosyal güvenceye kavuşmasını, iş eğitimi ve tecrübe kazanılmasını, kırsal kesim içersindeki orta sınıfın güçlenmesine büyük katkı sağlar.
- Toplumdaki göçmenler, işsizler, muhacirler gibi uç grupların iş bulma olanağının artmasına ve ekonomiye katılımlarının artmasını sağlar.

1.3. Küçük Sanayi İşletmelerinin Özellikleri

Küçük Sanayi İşletmelerinin kendine özgü diğer Küçük

İşletmelerden ayıran birtakım özellikleri vardır. Bunları aşağıda sıralarken diğer Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ) den farkını da ortaya koymuş oluyoruz(Türkoğlu, 2002:283).

Baktığımızda bu özelliklere sahip birçok küçük (mikro) işletmenin bu özelliklerini bırakıp, bir başka faaliyet koluna taşıyarak, iş hacmini büyütüp orta ve büyük işletme durumuna geldikleri bilinen bir gerçektir.

2. KÜÇÜK SANAYİ İŞLETMELERİNDE ÇIRAK-KALFA-USTA TEMİNİ

Günümüz Küçük Sanayi İşletmelerinde teknolojik yeniliklere paralel olarak mevcut işgücünün belirlenmesi, bilgi ve beceri düzeyinin yükseltilmesi, geleceğin ustalarının yetiştirilmesi yalnız Küçük Sanayi gurubunu değil, ülke ekonomisinde istihdam oluşturma konusunda 1-19 işçi çalıştıran küçük işyerlerinin oranı %96.8 olduğu düşünülürse nitelikli işgücü temini sorununu ele almak çok daha sağlıklı bir yaklaşım olacaktır (Çatal, 2007:338).

Küreselleşen dünyada rekabetin artması ile birlikte Küçük Sanayi İşletmelerinin değişen işgücü talep niteliklerinin, personelde bulunan bilgi ve beceriden daha çok yararlanma ve daha etkin kullanmaya zorlamaktadır(Emecen ve Çiçek, 2016:148).

Nitelikli iş gücünün belirlenmesi, bilgi ve becerinin yükseltilmesi, geleceğin ustalarının yetiştirilmesi bazı aşama ve nitelikleri kazanmaları ile mümkündür. Kanun kapsamında herhangi bir iş yerinde çalışıyor ve 14 yaşını doldurmuş, mesleki eğitim merkezine kayıt olmuş öğrenciler çıraklık statüsünde değerlendirilir. Çıraklar, pratik eğitimlerini işyerlerinde, işyerindeki eksik kalan pratik eğitimleri ile teorik eğitimlerini mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında, Teorik ve pratik eğitim birbirlerini tamamlayacak şekilde planlanır ve yürütülür.

Teknolojide yaşanan gelişmeler, hızlı bilgi alışverişinin ortaya çıkması, küresel rekabet eğitilmiş ve kaliteli işgücüne ihtiyaç duyulması(Günbayı ve Tokel, 2014:60) Küçük Sanayi İşletmelerinde meslek ve teknik eğitimi almış kişilere ihtiyacının oldukça fazla olması gerektiğini yapılan araştırmada göstermektedir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada, Kırıkkale ilinde faaliyet gösteren Küçük Sanayi İşletmelerinin çırak-kalfa-usta temininde karşılaştıkları sorunların orta konulması ve bununla ilgili çözüm önerilerinin sunulması amaçlanmıştır.

Yapılan bu araştırmanın önemi KOBİ'lerin içerisinde yer alan Küçük Sanayi İşletmelerinin yaşadıkları işgücü temin sorunlarını inceleyip bunlara bir çözüm getirilmesi adına yapılacak çalışmalara fayda sağlamaktır.

3.1.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini Kırıkkale ili içerisinde bulunan Küçük Sanayi Sitesinde faaliyet gösteren işletme sahibi ve çalışanlar oluşturmaktadır. Kırıkkale ilinde faaliyet gösteren odaya kayıtlı 505 işletme bulunmaktadır. Bu işletmeleri 400 tanesine anket formu teslim edilmiş ancak 104 işletmeden olumlu cevap alınmıştır.

3.1.3. Analiz Yöntemi

Bu araştırmanın analiz yöntemi olarak kullanılan veri toplama yöntemi için: Veri toplanmasın da kullanılan anket formu bu çalışmaya özgü olarak teoride açıklanan temel konulara dayanarak hazırlanmış, daha önce hazırlanmış olan, Çalışkan (2011) “Sanayi İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşgören Bulma ve Seçme Süreci: BURSA Organize Sanayi Bölgesine Yönelik Bir Araştırma” anket soruları yeniden gözden geçirilerek hazırlanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. Yöntem ve tekniklere ait ortalama, standart sapma ve Kolmogorov-Smirnov betimsel istatistikleri şeklinde gösterilmiştir. Yöntem ve tekniklere ilişkin görüş ve tutumlardan oluşan 20 soru ölçek olarak planlanmadığından sorular gruplanmamış, toplam puanları alınmamıştır. Sorular birleştirilmediğinden ve maddeler tek tek incelendiğinden güvenilirlik ve geçerlik analizine gerek duyulmamıştır.

Kullanılan yöntem ve tekniklere ait puanların normallik sinamasında Kolmogorov-Smirnov (K-S) katsayısı kullanılmıştır. Grup

büyükliğünün 50'den küçük olması durumunda Shapiro-Wilks, 50'den büyük olması durumunda Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi puanların normalliğe uygunluğunu incelemede kullanılan iki testtir (Büyüköztürk, 2011:42). Bu çalışmada örneklem büyüklüğü 104 olduğundan Kolmogorov-Smirnov testinden yararlanıldı. İnsan kaynakları temininde kullanılan yöntem ve tekniklere ait puanların firmanın faaliyet gösterdiği sektöre göre karşılaştırılmasında Kruskal Wallis H testinden; sektördeki hizmet süresi, işletmedeki toplam personel sayısı ve işletmeye ait web sitesi olma durumuna göre karşılaştırmalarda Mann Whitney U testinden yararlanıldı. Analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 ($p < 0,05$) olarak belirlendi.

3.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Alan araştırması yapıldığı için verilerin toplanması maliyet ve zaman açısından bazı sorunlarla karşılaşıldığından belirli sınırlamalara gidilmiştir. Araştırma Kırıkkale ilinin içerisinde bulunan küçük sanayi işletmeleri ile yapılmıştır. Anket çalışması Kırıkkale ilinin içinde bulunan küçük sanayi işletmelerinin farklı dallarında işverenlerden elde edilen bilgilerle toplanmıştır. Araştırma veri toplama aracı olarak kullanılan anketlerin analiz sonuçlarından elde edilen bulgular ile sınırlandırılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Yapılan araştırmada yer alan bilgilere göre demografik bulgular tablo 1' de gruplandırılmış ve dağılımı gösterilmiştir.

Anket çalışmasında değerlendirmeye alınan 104 kişiden 104 erkek olduğu görülmektedir. Bu da işyeri sahibi ve çalışanların %100 erkek olduğu kadın çalışan ya da işyeri sahibi olmadığı anlaşılmaktadır.

Anket uygulanan işletme sahibi veya çalışanların yaş durumu ise tablo 1'deki bilgilere bakacak olursak 30 yaş altı 7 kişi, 31-40 yaş aralığında ise 39 kişi bu anket çalışmasına katılmıştır. 40 kişi ise 41-50 yaş aralığında olduğu, 51-60 yaş arasında olan çalışan veya işletme sahibi 18 kişi ile ankete katıldığı gözlenmektedir. Ankete katılan 32 kişinin ilköğretim mezunu, 72 kişinin lise mezunu olduğu görülmektedir. Genel olarak Küçük Sanayi İşletmeleri niteliğinde faaliyet gösteren işletmelerde eğitim düzeylerinin düşük olduğu bilinmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı

	N	%
CİNSİYET		
-KADIN	0	0
-ERKEK	100	100
YAŞ		
-30 YAŞ ALTI	7	6,7
-31-40 YAŞ	39	37,5
-41-50 YAŞ	40	38,5
-51 YAŞ VE ÜZERİ	18	17,3

Yapılan araştırmada firma özellikleri 2. tablo’da gruplandırılmış ve dağılımı gösterilmiştir.

Bakacak olursak, otomotiv sektöründe 58 işletme, metal ve boyacılık sektöründe 11 işletme, mobilya sektöründe 9 işletme ve hırdavat/ yedek parça sektöründe 15 işletmenin ankete katıldığı gözlenmektedir.

Ankette uygulanan sektördeki hizmet süresi ise, 15 yıl ve daha az çalışma süresine sahip 17 işletme, 16 yıl ve üzeri 87 işletme bulunmaktadır. Anket sonucuna bakıldığında sektörün oldukça deneyimli kişilerden oluştuğu fakat yeni işletme yeri açmış ya da açmakta olan kişi ya da kişilerin çok az olduğu gözlenmektedir.

Yapılan araştırmada işgücü teminine ilişkin bilgiler 3. tablo’da gruplandırılmış ve dağılımı gösterilmiştir.İşgücü ihtiyacını karşılamak için yararlanılan kaynaklar

Kırıkkale de bulunan Küçük Sanayi İşletmeleri arasında iletişime geçilen 104 işletme sahibi ve çalışanlarına yöneltilen İnsan Kaynakları Teminine ilişkin sorulardan “İstenilen nitelikte personel bulmak için uygulanan tedbirler” sorusuna %32’si yeni işçi eğitimi, %21,7’si ücretleri artırma, %18’i hizmet içi eğitim, %15,3’ü esnek beceri arayışı, %6,3’ü esnek işe alım yaşı, %6,7’si esnek çalışma saatleri cevabını verdiği görülmektedir.

Bu cevaplardan anlaşılacağı üzere çırak-kalfa-usta temininde

Tablo 2. Firma özelliklerine göre dağılım

	N	%
Faaliyet gösterilen sektör		
-MOBİLYA	9	8,7
-OTOMOTİV	58	55,7
-METAL	11	10,6
-BOYACILIK	11	10,6
-HIRDAVAT/YEDEK PARÇA	15	14,4
Sektördeki hizmet süresi		
15 YIL VE DAHA AZ	17	16,3
16 YIL VE ÜZERİ	87	83,7

personel eğitimine ve ücretlerde önemli bir kırılma olabileceği yalnız yaş ve çalışma saatleri değerlendirildiğinde ortaya çıkan oranların İşletmelerinin bu konuda taviz verme olasılığının çok düşük olduğunu

Tablo 3. İşgücü teminine ilişkin bilgilerin dağılımı¹

Sorular	Değişkenler	N	%
İstenilen nitelikte personel bulmak için uygulanan tedbirler	-Esnek çalışma saatler	20	6,7
	-Esnek işe alım yaşı	19	6,3
	-Esnek beceri arayışı	46	15,3
	-Hizmet içi eğitim	54	18,0
	-Yeni işçi eğitimi	96	32,0
	-Ücretleri artırma	65	21,7
İşgücü ihtiyacını karşılamak için yararlanılan kaynaklar	-Çalışan ve tanıdık tavsiyesi	92	30,9
	-İş ve işçi bulma kurumu	6	2,0
	-Kişisel başvurular	94	31,5
	-Çevre dost ve akraba	98	32,9
	-Eğitim kurumları	8	2,7
İstenilen nitelikte personel bulamama nedenleri	-Çocuk çalıştıramama	58	11,5
	-12 yıl zorunlu eğitim	97	19,2
	-Ücretlerin beklentiyi karşılayamaması	64	12,6
	-Adayların beklentilerinin yüksek olması	99	19,6
	-Adayların çalışmayı sevmemesi	95	18,8
	-Sosyal medya	93	18,4
İstihdam edilen personelin çalışma süresi	-0-3 aydan az	80	76,9
	-4-12 ay	8	7,7
	-3 yıl ve daha fazla	16	15,4
İnsan kaynağı seçme sürecinde kullanılan yöntem ve tekniklere	-Mülakat-görüşme	13	10,1
	-Deneme süreci	20	15,5
	-Özgeçmişten yararlanma	3	2,3
	-Referans kontrolleri	93	72,1

1) Tablo 2.3'de yöneltilen sorularda cevap seçenekleri birden çok işaretlenebilmektedir.

göstermektedir.

“İşgücü ihtiyacını karşılamak için yararlanılan kaynaklar” sorusuna %32,9’u çevredeki dost ve akraba, %31,5’i kişisel başvurular, %30,9’u çalışan ve tanıdık tavsiyeleri, %2,7’si eğitim kurumları, %2’si iş ve işçi bulma kurumu cevabını verdiği görülmektedir.

Bu cevaplara göre Küçük Sanayi İşletmelerindeki sıkıntılardan birisi olan temin kaynaklarında çevre, dost ve tanıdıkların cevaplanma oranının yüksek olma nedenleri sorulduğunda alım yapabilecek bir departmanlarının olmadığını, kamu ya da özel işçi bulma kurumlarının maliyetten dolayı tercih edilmediğini dile getirmişlerdir.

“İstenilen nitelikte personel bulamama nedenleri” sorusuna %19,6’sı adayların beklentilerinin yüksek olması, %19,2’si 12 yıllık zorunlu eğitim, %18,8’i adayların çalışmayı sevmemesi, %18,4’ü sosyal medya, %12,6 ücretlerin beklentiye karşılamaması, 11,5’i çocuk çalıştıramama cevabını verdiği görülmektedir.

İşletmelerin günümüz teknolojik koşulların gerisinde kalması adayın beklentilerini sağlayamamasının en büyük nedenleri arasında olduğu, ücretlerin asgari ödeme tutarının altında olması ve eğitime önemin verilmemesi Küçük Sanayi İşletmelerinin tercih edilmemesinde önemli rol oynamaktadır. “İstihdam edilen personelin çalışma süresi” sorusuna 80 işletmenin 0-3 aydan az, 8 işletmenin 4-12 aydan az, 16 işletmenin 3 yıl ve daha fazla cevabını verdiği görülmektedir. Çalışanlara yüz yüze görüşmede bunun nedenleri sorulduğunda çalışma koşullarının kötü olması ve sosyal güvenlik işlemlerinin yapılmaması cevabını vermişlerdir. “İnsan kaynağı seçme sürecinde kullanılan yöntem ve teknikler” sorusuna 93 işletmenin referans kontrolü, 20 işletmenin deneme süreci, 13 işletmenin mülakat-görüşme, 3 işletmeninde özgeçmişten yararlanma cevabını verdiği görülmektedir. İşletmelerin personel ihtiyacı konusunda referansa yüksek öncelik verirken, adayın kişisel geçmişi ve eğitimine önem vermediği görülmektedir.

Ülkemizde oldukça yaygın bir yere sahip olan Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler içerisinde bulunan Küçük Sanayi de çalışan kişi sayısını tespit etmek için şu soru sorulmuştur: “İşletmeniziz toplam personel

sayısı?” Araştırmaya katılan kişilerden alınan cevap gruplandırılmış ve dağılımı tablo 4’ de gösterilmiştir.

Tablo 4’ de görüldüğü üzere 1-3 kişi arasında çalışanın olduğu, bu aralığı yapılan araştırmada sadece 10 işletmenin geçtiği yığılmanın 1-3 arası daha fazla olduğunu göstermektedir.

Küçük Sanayi İşletmelerinde nitelikli personel ihtiyacı olup olmadığını tespit etmek için şu soru sorulmuştur:

“İşletmede personel ve nitelikli işgücüne ihtiyaç var mı?” Araştırmaya katılan kişilerden alınan cevap gruplandırılmış ve dağılımı tablo 5’ de gösterilmiştir.

Küçük Sanayi İşletmelerinin emek yoğun çalışılan bir yer olduğu

Tablo 4. Çalışan kişi sayısına göre firma dağılımı

İşletmedeki toplam personel sayısı	N	%
1-3 Kişi	94	90,4
3’den Fazla	10	9,6

düşünüldüğünde çırak-kalfa-usta arayışlarının oldukça fazla, başvuru ve işe alımların çok az olduğu görülmektedir. Personel nasıl temin ettiği işletmelere sorulduğunda aile içerisinde karışladıklarını söylüyorlar.

Genellikle vasıfsız eleman çalıştırdıklarını, ülkemizde muhacir durumda olan kişilerin bu şekilde iş aradıklarının işlerin yoğun olduğu yaz sezonu bu şekilde personel bulduklarını söylüyorlar. Yine teknik ve meslek liselerinden başvuru olup olmadığı sorulduğunda; bu işin okulunu okuyan ya da bitirmiş kişilerin işin teorik kısmıyla donatıldıklarını

Tablo 5. İşletmenin nitelikli işgücüne ilişkin bilgilerin dağılımı

İşletmede personel ve nitelikli işgücüne ihtiyaç var mı?	N	%
İhtiyaç Var	91	87,5
İhtiyaç Yok	13	12,5

bununda zaman aldığını ayrıca yüksek ücret beklentisi içerisinde olduklarını belirtmişlerdir.

Küçük Sanayinin en büyük sorunlarının başında gelen teorik ve pratik bilginin birlikte kullanılamamasından kaynaklanan yetişmiş işgücü probleminin Küçük Sanayinin ileriye dönük büyüme ve iyi ustaların yetişmesi gibi adımların atılmadığı görülmektedir.

Küçük Sanayi İşletmelerinde çırak-kalfa-usta ihtiyacının karşılanıp karşılanmadığını tespit etmek için; “Personel ve nitelikli işgücü ihtiyacı karşılanabiliyor mu?” Araştırmaya katılan kişilerden alınan cevap gruplandırılmış ve dağılımı tablo 6’ da gösterilmiştir.

kalfa-usta açığının oldukça fazla olduğu görülmektedir. Neden karşılanmadığı sorulduğunda kısıtlı bir sermaye ile çalıştıklarını, işyeri içerisinde elden haftalık ya da iş başı yüzde ile çalıştıklarını böylece sigortalı işçi çalıştıramadıklarını bu bakımdan meslek ve sanat okulu mezun çırak-kalfa-usta bulamadıklarını söylüyorlar. Günümüz şartlarında risk faktörü ortaya konacak olursa Küçük Sanayi içerisinde iş güvenliğinden yoksun oldukça ağır şartlarda çalışma ortamında işgünün karşılanamamasında en etkili nedenlerden birisi sigortasızlıktır diyebiliriz. Oysaki çalışan kişinin güvence altına alınması ek bir masraf gibi görünmemeli yaşanabilecek olumsuz bir durumda işletme sahibinin kendini daha korunaklı bir hal

Tablo 6. İşgücü durumu ilişkin bilgilerin dağılımı

Personel ve nitelikli işgücü ihtiyacı karşılanabiliyor mu?	N	%
Evet	4	3,8
Hayır	100	96,12

almasına fayda sağlayacaktır.

İnsan kaynakları teminine ilişkin görüş ve tutumların daha ayrıntılı bir biçimde bakılacak olursa:

Katılımcıların %30,8’i “Aday bulmak için kullandığımız teknikler ile elemanda aradığımız nitelikler arasında ilişki vardır.” konusunda “kesinlikle katılıyorum” %22,1’i “katılıyorum” olarak değerlendirirken,

%10,6'ı “kararsızım”, %16,3'ü “katılmıyorum”, %20,2'i “kesinlikle katılmıyorum” olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların %27,9'u “Aday bulmak için yeni tekniklerden kullanmaktan çekinmeyiz” konusunda “kesinlikle katılıyorum.”

Tablo 7. İnsan kaynakları teminine ilişkin görüş ve tutumların betimsel istatistikleri

Soru No	Sorular	$\bar{X}$	SS	KS
S1	Aday bulmak için kullandığımız teknikler ile elemanda aradığımız nitelikler arasında ilişki vardır.	3,27	1,54	0,000
S2	Aday bulmak için yeni teknikler kullanmaktan çekinmeyiz.	2,87	1,64	0,000
S3	Aday bulmak için kullandığımız teknikler sadece bizim sektörümüze aittir.	1,75	1,28	0,000
S4	İşletme imajımız, iş bulmak için başvuran aday sayısını ve kalitesini etkilemektedir.	4,78	0,71	0,000
S5	Olağanüstü dönemlerde (kriz, aşırı talep vb) kullandığımız aday bulma teknikleri değişmektedir.	1,51	1,15	0,000
S6	Maddi imkansızlıklar nedeniyle kullanmak istediğimiz bazı aday bulma yöntemlerini kullanamıyoruz.	2,63	1,53	0,000
S7	İş başvurusu reddedilen adayların şirket imajını kötü etkilediğine inanıyorum.	3,05	1,93	0,000
S8	Kullandığımız aday bulma yöntemlerini öncelikle ekonomik olduğu için.	3,11	1,61	0,000
S9	Başvuran adayların kalitesi, aday bulma yöntemi ile doğrudan bağlantılıdır.	2,28	1,69	0,000
S10	Ülkemizde işsizlik oranının yüksek olması çok fazla aday bulma yöntemi kullanmamıza ihtiyaç bırakmıyor.	2,27	1,60	0,000
S11	Kalifiye eleman aradığımda iç kaynakları kullanmayı tercih ediyorum.	4,58	0,93	0,000
S12	Kalifiye eleman aradığımda dış kaynakları kullanmayı tercih ediyorum.	2,66	1,33	0,000

S13	Vasıfsız eleman aradığımda iç kaynakları kullanmayı tercih ediyorum.	1,59	1,25	0,000
S14	Vasıfsız eleman aradığımda dış kaynakları kullanmayı tercih ediyorum.	4,46	1,22	0,000
S15	İç kaynaklar (firma içi çalışanlar) ile işe aldığımız elemanların performansı daha yüksektir	4,85	0,60	0,000
S16	Dış kaynaklar ile işe aldığımız elemanların performansı daha yüksektir.	1,50	1,15	0,000
S17	İş hayatında "başarılı" olabilmek için takım çalışmasına yatkınlık son derece gereklidir.	4,84	0,40	0,000
S18	İş hayatında "başarılı" olabilmek için diploma son derece gereklidir.	4,23	1,48	0,000
S19	İstediğiniz nitelikte aday bulmak için yaş konusunda esnek davranırım.	1,78	1,59	0,000
S20	İnsan kaynağı seçmenin özel bir uzmanlık alanı olduğuna inanıyorum.	4,60	0,86	0,000

X: Ortalama

SS: Standart Sapma

KS: Kolmogorov-Smirnov normallik sınamasında "p" değeri

%12,5'i "katılıyorum" olarak değerlendirirken, %9,6'ı "kararsızım", %18,3'ü "katılmıyorum", %31,7'i "kesinlikle katılmıyorum" olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların %9,6'ı "Aday bulmak için kullandığımız teknikler sadece bizim sektörümüze aittir." konusunda "kesinlikle katılıyorum" %2,9'u "katılıyorum" olarak değerlendirirken, %5,8'i "kararsızım", %16,3'ü "katılmıyorum", %65,4'ü "kesinlikle katılmıyorum" olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların %88,5'i "İşletme imajımız, iş bulmak için başvuran aday sayısını ve kalitesini etkilemektedir." konusunda "kesinlikle katılıyorum" %5,8'i "katılıyorum" olarak değerlendirirken, %1,9'u "kararsızım", %2,9'u "katılmıyorum", %1,0'ı "kesinlikle katılmıyorum" olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların %4,8'i "Olağanüstü dönemlerde (kriz, aşırı talep vb) kullandığımız aday bulma teknikleri değişmektedir." konusunda "kesinlikle katılıyorum" %6,7'i "katılıyorum" olarak değerlendirirken, %3,8'i "kararsızım", %3,8'i "katılmıyorum", %80,8'i "kesinlikle katılmıyorum" olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların %16,3'ü "Maddi imkansızlıklar nedeniyle kullanmak istediğimiz bazı aday bulma yöntemlerini kullanamıyoruz." konusunda "kesinlikle katılıyorum" %19,2'i "katılıyorum" olarak değerlendirirken, %10,6'ı "kararsızım", %18,3'ü "katılmıyorum", %35,6'ı "kesinlikle katılmıyorum" olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların %47,1'i "İş başvurusu reddedilen adayların şirket imajını kötü etkilediğine inanıyorum." konusunda "kesinlikle katılıyorum" %1,9'u "katılıyorum" olarak değerlendirirken, %2,9'u "kararsızım", %4,8'i "katılmıyorum", %43,3'ü "kesinlikle katılmıyorum" olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların %27,9'u "Kullandığımız aday bulma yöntemlerini öncelikle ekonomik olduğu için" konusunda "kesinlikle katılıyorum" %23,1'i "katılıyorum" olarak değerlendirirken, %7,7'i "kararsızım", %14,4'ü "katılmıyorum", %29,6'ı "kesinlikle katılmıyorum" olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların %19,2'i "Başvuran adayların kalitesi, aday bulma yöntemi ile doğrudan bağlantılıdır." konusunda "kesinlikle katılıyorum" %13,5'i "katılıyorum" olarak değerlendirirken, %2,9'u "kararsızım", %4,8'i

"katılmıyorum", %59,6'ı "kesinlikle katılmıyorum" olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların %19,2'i "Ülkemizde işsizlik oranının yüksek olması çok fazla aday bulma yöntemi kullanmamıza ihtiyaç bırakmıyor." konusunda "kesinlikle katılıyorum" %5,8'i "katılıyorum" olarak değerlendirirken, %11,5'i "kararsızım", %9,6'ı "katılmıyorum", %53,8'i "kesinlikle katılmıyorum" olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların %75,0'ı "Kalifiye eleman aradığımda iç kaynakları

kullanmayı tercih ediyorum” konusunda “kesinlikle katılıyorum” %17,3’ü “katılıyorum” olarak değerlendirirken, %1,9’u “kararsızım”, %1,9’u “katılmıyorum”, %3,8’i “kesinlikle katılmıyorum” olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların %9,6’ı “Kalifiye eleman aradığımda dış kaynakları kullanmayı tercih ediyorum.” konusunda “kesinlikle katılıyorum” %5,8’i “katılıyorum” olarak değerlendirirken, %1,9’u “kararsızım”, %6,7’i “katılmıyorum”, %76,0’ı “kesinlikle katılmıyorum” olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların %8,7’i “Vasıfsız eleman aradığımda iç kaynakları kullanmayı tercih ediyorum.” konusunda “kesinlikle katılıyorum” %3,8’i “katılıyorum” olarak değerlendirirken, %1,9’u “kararsızım”, %8,7’i “katılmıyorum”, %76,9’u “kesinlikle katılmıyorum” olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların %80,8’i “Vasıfsız eleman aradığımda dış kaynakları kullanmayı tercih ediyorum.” konusunda “kesinlikle katılıyorum” %3,8’i “katılıyorum” olarak değerlendirirken, %3,8’i “kararsızım”, %3,8’i “katılmıyorum”, %7,7’i “kesinlikle katılmıyorum” olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların %92,3’ü “İç kaynaklar (firma içi çalışanlar) ile işe aldığımız elemanların performansı daha yüksektir” konusunda “kesinlikle katılıyorum” %2,9’u “katılıyorum” olarak değerlendirirken, %2,9’u “kararsızım”, %1,0’ı “katılmıyorum”, %1,0’ı “kesinlikle katılmıyorum” olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların %6,7’i “Dış kaynaklar ile işe aldığımız elemanların performansı daha yüksektir.” konusunda “kesinlikle katılıyorum” %2,9’u “katılıyorum” olarak değerlendirirken, %3,8’i “kararsızım”, %6,7’i “katılmıyorum”, %79,8’i “kesinlikle katılmıyorum” olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların %84,6’ı “İş hayatında ‘başarılı’ olabilmek için takım çalışmasına yatkınlık son derece gereklidir.” konusunda “kesinlikle katılıyorum” %14,4’ü “katılıyorum” olarak değerlendirirken, %1,0’ı

“kararsızım”, %0’ı “katılmıyorum”, %0’ı “kesinlikle katılmıyorum” olarak değerlendirmiştir. Yapılan görüşmede takım çalışması önem verdiklerini, birlikte hareket etmenin çok önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcıların %76,0’ı “İş hayatında “başarılı” olabilmek için diploma son derece gereklidir.” %2,9’u “katılıyorum” olarak değerlendirirken, %4,8’i “kararsızım”, %1,0’ı “katılmıyorum”, %15,4’ü “kesinlikle katılmıyorum” olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların %18,3’ü “İstedığınız nitelikte aday bulmak için yaş konusunda esnek davranırım.” konusunda “kesinlikle katılıyorum” %2,9’u “katılıyorum” olarak değerlendirirken, %1,9’u “kararsızım”, %1,9’u “katılmıyorum”, %75,0’ı “kesinlikle katılmıyorum” olarak değerlendirmiştir.

Katılımcıların %0’ı “İnsan kaynağı seçmenin özel bir uzmanlık alanı olduğuna inanıyorum.” konusunda “kesinlikle katılıyorum” %73,1’i “katılıyorum” olarak değerlendirirken, %21,2’i “kararsızım”, %1,9’u “katılmıyorum”, %3,8’i “kesinlikle katılmıyorum” olarak değerlendirmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz Küçük Sanayi İşletmelerinin büyük sanayinin alt yapısını oluşturması ülke ekonomisi ve istihdam açısından giderek önem kazanmaktadır. Bu çalışmada Kırıkkale Küçük Sanayi Sitesi’nde faaliyet gösteren işyeri sahibi ve çalışanlarına yönelik, çırak-kalfa-usta temininde yaşadıkları sorunlar inceleme konusu yapılmıştır.

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde emek yoğun bir çalışmanın görüldüğü iş yerlerinde çırak-kalfa-usta yetiştirmede ciddi sıkıntıların olduğu anlaşılmaktadır. 12 yıllık zorunlu eğitim, ücretlerin düşüklüğü, ailelerin çocuklarını daha iyi şartlarda çalışmalarını istemesi, çalışanların sigorta primlerinin düzenli şekilde yatırılmaması gibi nedenlerin etkili olduğu söylenebilir.

İşletme sahiplerinin özellikle personel alımlarında mesleki eğitim almamış kişileri tercih etmesi, yaş konusunda esnek davranmadıkları görülmektedir. Bununla birlikte, işletme sahiplerinin kendi belirledikleri

alım yöntemlerinin kullanılmasından kaynaklı sorunların ortaya çıktığı görülmektedir. Araştırmaya katılan deneklerden elde edilen verilere göre Küçük Sanayi içerisinde bulunan işletmelerin ortalamanın üzerinde tecrübeye sahip oldukları görülmektedir. Bununla birlikte, bu tecrübeyi aktaracakları çırak, kalfa ve usta bulamadıkları iş deneyiminin pratikte bilgi sahibi olan kişilere uygulamada fayda sağlamadığı görülmektedir.

Bu bilgiler ışığında, Kırıkkale Küçük Sanayi Site'nde faaliyet gösteren işletmelerin sahiplerine ve esnaf ve sanatkarlar odası gibi kuruluşlara fayda sağlaya bileceğini düşündüğümüz aşağıdaki öneriler yapılabilir:

Çırak, kalfa ve usta yetiştirmede oluşan sorunların ortaya konması ve önlemlerin bir an önce alınması gerekmektedir. Bunlar; meslek eğitimi veren kurumlar ile birlikte geliştirilecek bir programın oluşturulması, mesleki eğitim veren kurumların sanayi esnafının oluşturduğu site içerisine inşa edilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işletmelerin KOSGEB gibi kuruluşlardan destek alması gibi hızlı adımlar atılabilir.

Site içerisinin daha yaşanabilir bir alt yapıya kavuşturulması, işletme içi işçi güvenliğinin özendirilmesi, alınacak çırak, kalfa ve usta için ücret, sigorta priminin devlet tarafından ödenerek işyeri sahipleri desteklenebilir.

Günümüz çırak ve kalfaları sadece birer işgücü olarak görülmekte oysaki gelecekte büyük sanayinin alt yapısını oluşturan birer girişimci olarak da görülmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Aktar, Ayhan (1990), Kapitalizm, Az Gelişmişlik ve Türkiye'de Küçük Sanayi, Afa Yayıncılık,

Akmut, Özdemir (1984), "Türkiye de Küçük İşletmelerin Sanayideki Yeri ve Önemi", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C:39, S:1, s:3-14.

Aydoğan, Enver; Altuğ, Mehmet (2006), "Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri (KOBİ) Rekabet Gücünün Artırılmasında İleri Yönetim

Teknolojilerinin Rolü, Makine İmalat Sektörüne Yönelik Bir Uygulama”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S:16, s:88-110.

Büyüköztürk, Ş (2011), Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Pegem Akademi,

Cansız Mehmet (2008), “Türkiye’de KOBİ’ler ve KOSGEB” Uzmanlık Tezi, Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.

Çak, Murat; Çak, Demet (2003), “Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Ekonomik Entegrasyon Sürecinde KOBİ’lerin Uyum Olanakları”, Maliye Araştırmaları Merkezi Konferansları Dergisi, S:43-44, s:114-130.

Çatal, Faruk M. (2007), “Bölgesel Kalkınmada Küçük ve Orta Boy İşletmelerin (KOBİ) Rolü”, Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi, C:10, S:2, s:334-352.

Erol, Mikail (2010), “Ekonomik Kriz ve KOBİ’ler”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, C:5, S:1, s:166-181.

Emecen, Erkan; Çiçek, Hüseyin (2016), “KOBİ’lerin Yönetim ve Organizasyon Sorunları: Burdur İli İmalat Sektöründeki İşletmeler Üzerinde Bir Araştırma”, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, C:8, S:1, s:141-158.

Günbayı, İlhan; Tokel, Asiye (2014), “Teknik ve Meslek Liselerinde Meslek Derslerinin Etkililiğine İlişkin Yönetici, Öğretmen ve Öğrenci Görüşleri”, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi Journal of Research in Education and Teaching, C:3, S:4, s:59-73.

Karayılmazlar S., Aşkın A., Çabuk Y., (2007), “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Tarihsel Gelişimi ve Tanımlama Kriterleri”, Çanakkale Onsekiz Mart Ün., Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, C:2, S:1, s:151-164.

Özerkmen, Neçmettin (1994), “Türkiye de Küçük Sanayinin Yapısı ve Bugünkü Durumu”, A. Ü. Basım Evi D.T.C.F. Fakülte Dergisi, C:15, s:275-292.

Ören, Kenan (2003), “Avrupa Birliği ve Türkiye’nin Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelere (KOBİ) Sağladığı Devlet Teşvikleri ve Kullanım Alanlarının Karşılaştırılması Nevşehir İlinde Bir Uygulama”, C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C:4, S:2, s:105-119.

İraz, Rıfat (2006), “Küresel Rekabet Ortamında Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Ulusal Sosyo-Ekonomik Sisteme Katkıları Açısından Değerlendirilmesi”, S. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C:13, s:223-236.

Türkoğlu, Musa (2002), “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ’LER) in Bölgesel Kalkınmaya Etkileri ve Bölgesel Kalkınmada KOBİ Temelli Stratejiler”, Süleyman Demirel Üni. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, C:7, S:1,s:277-300.

TMMOB (2012), Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri-Oda Raporu, TMMOB, Ankara.

(<https://www.oecd.org/cfe/smes/33705673.pdf>, 08.08.2017).

(<http://www.kobi.org.tr/index.php/tanimi/abde>, 01.09.2017)