



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi
The Journal of International Social Research
Volume: 3 Issue: 12 Summer 2010

KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE SÜREKLİ EĞİTİM GEREKSİNİMİ: BOZÜYÜK İLÇESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

THE NEED OF CONSTANT TRAINING IN SMALL AND MEDIUM SIZED ENTERPRISES: THE CASE STUDY IN BOZÜYÜK

Salim ŞENGEL*

Özet

Günümüzde işletmeler küresel bir dünyada faaliyet göstermekte, iletişim ve bilişim teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte sürekli bir değişim olmaktadır. Bu durum, işletme çalışanlarının yeni değişim ve gelişmelerden haber edilmesini, eğitim verilmesini ve hazırlanmasını gerektirmektedir. Bu da işletmelerde sürekli bir eğitim ihtiyacı yaratmaktadır.

Faaliyetlerini etkin ve verimli bir şekilde sürdürmek durumunda olan Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ) çağın gelişmelerini izlemek durumundadırlar. Günümüzün en önemli değerlerinden birisi bilgi olup, bilginin üretim sürecinde kullanılması işletmelerin katma değeri yüksek ürünler elde etmelerini sağlamaktadır. Sürekli gelişen ve değişen bir ortamda bilginin üretim sürecinde kullanılmasında insan kaynaklarının önemi büyük olup, insan kaynaklarının sürekli olarak güncel bilgiyle donatılması gerekir. Bu bağlamda işletmelerde sürekli eğitim yapılmasının önemi büyüktür.

Bu çalışma Bilecik İli Bozüyük İlçesinde yapılmıştır. Veriler anket yoluyla toplanmış olup, SPSS istatistik programında analiz edilmiştir. Çalışmada Bilecik ili Bozüyük ilçesinde bulunan KOBİ'lerin sürekli eğitim konusundaki durumları değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: KOBİ, Eğitim, Sürekli Eğitim, Bilgi.

Abstract

In recent times, the enterprises have been operating globally and there has been a constant change through the developments in communication and informatic technologies. Under these conditions, it is a must to inform the workers, to train them and to prepare them for new technologies. This creates a necessity for constant training.

Small and medium sized enterprises, that should carry on their activities effectively and productively, follow the contemporary developments in order to survive in the global world. One of the most important values of the our age is information and the use of information in the stage of production helps the enterprises to develop the products having higher added value. Because the human resource has great importance in the use of information the production stage, the human resource department should equip with updated information. In this context, the constant training in the enterprises is quite important.

This study was conducted in Bozüyük, a town of Bilecik city, Data were collected through a questionnaire and analyzed by using SPSS. In the study, the periodical training cases of the small and medium sized enterprises in Bozüyük is evaluated.

Key Words: Small and Medium Sized Enterprises, Training, Constant Training, Information

1-GİRİŞ

Günümüzde işletmelerin küresel bir dünyada faaliyet göstermeleri, iletişim ve bilişim teknolojilerindeki gelişmeler dikkate alındığında dinamik bir yapının varlığı görülmektedir Bu yapı içinde

* Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi Eskişehir Meslek Yüksekokulu

sürekli değişimler yaşanmakta ve gelişmeler olmaktadır. Bu değişim ve gelişmeler işletmeleri de etkilemektedir. İşletmeler de küresel yapı içinde faaliyetlerini sürdürmek, rekabet koşullarının gereğini yerine getirebilmek için değişime ve gelişime ayak uydurmak zorundadırlar. Bu, işletme çalışanlarının yeni değişim ve gelişmelerden haber edilmesini, eğitim verilmesini ve yeni duruma hazırlanmasını gerektirmekte olup, bu da işletmelerde sürekli bir eğitim ihtiyacı doğurmaktadır. Burada üzerinde durulması gereken KOBİ'lerin bu eğitim ihtiyacını ne zaman, ne kadar algılayabildikleri ve eğitime ne derece önem verdikleridir.

Günümüzün önemli gelişmelerinden birisi bireylerin ve kurumların gittikçe artan bir düzeyde eğitime önem vermeleridir. Kurumlar özellikle iyi yetişmiş insan kaynaklarını tercih etmekte, çalışma hayatı boyunca da sürekli eğitimle kendilerini geliştirmelerine ve yenilemelerine olanak yaratmaktadır. Bu durum, işletmelerin insan kaynaklarının, entelektüel sermayenin üretim sürecindeki önemini ve yarattığı katma değeri fark ettiklerini göstermektedir. Diğer bir deyişle işletmeler fiziki varlıklara yaptıkları yatırıma benzer şekilde insan kaynaklarına da yatırım yapmaktadırlar. Diğer yandan işletmeler nitelikli insan kaynaklarını işletmeye kazandırabilmek ve işletmede tutabilmek için önemli gayretler göstermekte, nitelikli elemanı kaybetmek istememektedir. Bu tür insan kaynaklarının işletmelere sağlayacağı önemli katkılar ve farklılıklar olmaktadır. Bu bağlamda işletmeler insan kaynaklarının yenilikçilik ve yaratıcılığından yararlanmak, güncel bilgilerle donatarak kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri için sürekli eğitimin önemi büyüktür.

Diğer yandan günümüzün önemli değerlerinden birisi de bilgidir. Bilgi birikimi dünyada her gün artarak ve katlanarak hızla çoğalmaktadır. Bilgi çağı diye adlandırılan çağımızda bilgiyi kullanabilen ve üretim sürecine katabilen işletmeler katma değerli ürünler üreterek farklılık yaratabilmekte ve bu işletmeye rekabette üstünlük sağlayabilmektedir. Bilgiyi işletmeye kazandırmanın en iyi yollarından birisi sürekli eğitim ile işletme çalışanlarının güncel bilgilerle donatılmasını sağlamaktır. Bu çalışmada KOBİ'lerde sürekli eğitim ihtiyacı üzerinde durulmuş ve Bilecik İli Bozüyük İlçesindeki KOBİ'ler üzerine bir araştırma yapılmıştır. Veriler anket yoluyla toplanmış ve SPSS istatistik programında analiz edilmiştir.

2-SÜREKLİ EĞİTİM VE ÖNEMİ

Son yıllarda sürekli eğitim veya yaşam boyu eğitim kavramları üzerinde durulmaktadır. Sürekli eğitim gündemin ilk sıralarında yer almakta ve işletmeler entellektüel sermayelerini geliştirebilmek için bilgiye ve eğitim çalışmalarına ağırlık vermektedirler.

Eğitim en genel anlamıyla, insanları belli amaçlara göre yetiştirme sürecidir. Bu süreçten geçen insanın kişiliği farklılaşır. Bu farklılaşma eğitim sürecinde kazanılan bilgi, beceri, tutum ve değerler yoluyla gerçekleşir. (Fidan vd, 1994:12) Eğitim bireyin davranışlarında istendik değişiklik yapma sürecidir (Ertürk,1984:12) Ülkelerin ve toplumların sosyo-ekonomik gelişimi açısından eğitimin önemi büyüktür. Eğitim, toplumsal bir gelişim ve ilerleme aracı olarak kullanılmaya başlanılmasından bu yana, kalkınan tüm coğrafyaların en önemli enstrümanıdır. Hemen hemen çoğu Avrupa ülkesi, kalkınma ve çağdaşlaşma hedefine ulaşırken, yasadıkları süreçlerde eğitim ana itici etken olarak gözlemlenmektedir(Beycioğlu vd, 2008:370). Ekonomik büyüme, üretimi arttıracak teknolojinin gelişmesi, doğal kaynakların en iyi ve akılcı biçimde kullanılması ile mümkündür. Bunu sağlayan ise eğitilmiş insan gücüdür. Eğitim kurumlarının ekonomik kalkınmaya yardımcı olması için okullarda bireylere çağdaş teknolojiye uygun bilgi ve becerilerin kazandırılması her düzeyde ve alanda kalkınmanın gerektirdiği nitelikli ve nicelikte insan gücünün yetiştirilmesi gerekmektedir. (Fidan vd, 1994:67). Diğer bir deyişle eğitim, üretim ve hizmette kalitenin yükseltilmesi ürünün üretimi ve tüketimi sürecinde meydana gelebilecek hataların ve kazaların azaltılması, maliyetlerin düşürülmesi, satış ve hizmet sunumunda nitel ve nicel yönden gelişmenin sağlanması, karların yükseltilmesi, vergi gelirlerinin ve tasarrufların artırılması amacıyla işgücüne verilen temel meslek ve beceri eğitimi yanında işgörene çalışma hayatı süresince bilgi, beceri, davranış ve verim düzeyini yükseltici planlı eğitim etkinlikleridir. (Taymaz vd, 1997: 13, Akt. Kınır vd, 2006:37)

Günümüzde yoğun bir bilgi üretimi gerçekleşmekte, iletişim araçları üretilen bilgilerin hızlı bir şekilde paylaşımına olanak vermekte ve dolayısıyla öğrenilmiş bilgilerin güncelliğini kaybetmesine neden olmaktadır. Güncel bilgilere ulaşmak için sürekli bir eğitime gereksinim duyulmaktadır Sürekli eğitim, tam gün okul ya da üniversite öğrenimini bitiren belli bir öğrenim basamağından ayrılan gençler ile yetişkinlere yaşamları boyunca sürekli olarak öğrenme ve yetiştirme olanakları sağlanmasını öngören eğitim

anlayışıdır(TDK). Sürekli eğitim, zorunlu öğrenim çağı dışına çıkmış kimselerin, yaşamlarının herhangi bir aşamasında hissettikleri öğrenme gereksinmelerini karşılamak üzere düzenlenmiş, mesleki ya da genel eğitim etkinlikleri veya programlarını kapsamaktadır. Bilim ve teknolojiye ve toplumsal kurumlarda gözlenen hızlı değişimler, bir yandan farklı niteliklerdeki işgücünün görev tanımlarında öte yandan yetişkinlerin gelişme evrelerine göre değişen rollerinde değişmelere yol açarak, insanın sürekli öğrenmeye olan gereksinmesini daha yoğun hissettirmiştir. Sürekli eğitim programları, örgün önlisans, lisans ve lisansüstü programlara göre eğitim yeri, zamanı ve konusu, hedef grubu bakımından oldukça farklıdır. Sürekli eğitim programları, görece kısa sürelidir; somut eğitim gereksinmelerine, sorunlara odaklanır; yer ve zaman bakımından yetişkinlerin gereksinmelerine göre esnek bir yapı içinde planlanır ve yürütülür. Sürekli eğitimin hedef grubu yetişkinlerdir; yetişkinlerde öğrenme çocukların ve gençlerin öğrenmesine göre farklılıklar taşır. Sürekli eğitim programları, mesleki geliştirme, toplumsal yaşamın niteliğini iyileştirme, kendini gerçekleştirme ve özdoyum sağlama, demokrasi kültürünü geliştirme ve temel tamamlayıcı eğitim sağlama amaçlarına dönük eğitim etkinliklerini içerir(Tural,<http://arsiv.ankara.edu.tr/text/yazicidostu.php?yad=646>).

Günümüzde küreselleşmeyle birlikte faaliyetler sınırlar ötesi bir şekilde yürütülmektedir. Ekonomide yaşanan değişim sürecinde beşeri sermayenin üretim fonksiyonundaki ağırlığı artmakta, insangücü ülkeler için giderek daha değerli bir kaynak haline dönüşmektedir. Bu kaynaktan sürdürülebilir büyüme ve sosyal içermeyi sağlama mücadelesinde daha verimli yararlanabilmek için yaşam boyu eğitim tüm ülkelerde kritik öneme sahip bir araç olarak ön plana çıkmaktadır.(Aydağül, 2006:23). Bireyin yaşamında süreklilik sergileyen öğrenme toplumdaki hızlı değişimler sonucunda yaşamboyu öğrenme kavramı altında karşımıza çıkmıştır. Günümüzde toplumlarda yaşam boyu öğrenim ve öğretim kavramları eskiden olduğundan çok daha fazla prestijli hale gelmiş, öğrenen toplum, öğrenen birey değer kazanmıştır ((Jarvis, 1995, Aktaran Odabaşı, 2000:164). Diğer yandan, işletme çalışanlarının çağımızda yaşamakta olan, sosyal ekonomik ve teknolojik alandaki hızlı ve sürekli değişimlerden hayat boyu öğrenme anlayışı çerçevesinde bilgilendirilmesi, haberdar edilmesi gerekir. Hayat boyu öğrenme;

- Bireyin kişisel gelişimi,
- Çalışanların ve yetişkinlerin bilgi ve becerilerinin güncellenerek veya artırılarak niteliğinin yükseltilmesi,
- İş gücünün sürekli eğitimi,

hususlarında non-formal yollardan yapılan faaliyetlerin tamamı olarak kabul edilebilir (III. MYO Müdürler Toplantısı,2007) .

Günümüzde eğitimdeki yeni gelişmelere paralel olarak yoğun bir şekilde sürekli eğitim hizmeti üreten kurumlarda artış gözlenmektedir. Bu özel sektör şeklinde olabildiği gibi, üniversitelerde de sürekli eğitim merkezleri açılmaktadır. Bu bağlamda, hizmet ve ürün kalitesi yaklaşımındaki köklü değişikliklerin ülkemize de yansması ve bunun doğurduğu eğitim ihtiyacının yanı sıra artık işletmelerin kol gücünün verimliliğinin ötesinde beyin gücünün verimliliğinin önemini kavramaya başlamaları ve bu konuda harekete geçmeleri artan eğitim ihtiyacının temel nedeni olarak sayılabilir (Nizamoğlu, 1994:8 Aktaran. Kınır vd, 2006:37) Bilim ve teknolojinin hızla gelişmesiyle bir insanın ortalama ömründe çok büyük değişikliklere neden olan yenilikler ortaya çıkmıştır. Bu koşul altında insanların çocukluklarında öğrendikleri şeyler yaşamlarının geri kalan kısmında geçerli ve yararlı olmayacaktır(Akbaş vd, 2002).

Küresel bir dünyada işletmeler yoğun rekabet ortamında faaliyetlerini etkin ve verimli bir şekilde sürdürmek durumundadırlar. Bu bağlamda insan kaynakları önem kazanmaktadır. İşletmelerde insan kaynaklarının etkinliğini ve verimliliğini artırmak için yapılan faaliyetlerin en önemlilerinden birisi de eğitimidir. Eğitim yoluyla birey, grup ve işletme düzeyinde gösterilen performansın iyileştirilmesi amaçlanır. Eğitimi, “değişim süreci” olarak tanımlarsak, işletme personelinin davranışlarında arzulanan yönde değişim meydana gelmesini sağlamak, işletme eğitimlerinin temel amacını oluşturur. Bu amaç çevresinde personele daha verimli olmaları için gerekli bilgi, beceri ve tutumlar eğitim aracılığıyla kazandırılmaya çalışılır (Şencan vd, 2001:1) Günümüzde eğitimin önemi, özellikle rekabet üstünlüğü sağlanmasıyla ölçülmektedir. İşletmelerin etkin ve verimli çalışarak hedeflerine ulaşmasında eğitimin katkısı inkar edilemez. (Şencan vd, 2001:18)

Ancak günümüzde eğitim faaliyetleri belli bir bütçe gerektirmektedir. Bu ayrılan bütçe ile eğitimin işletmeye kazandırdığı karşılaştırıldığında fayda maliyet analizi yapılmalıdır. Yerinde ve amaca uygun bir şekilde yapılmış bir eğitimin işletme performansına ve verimliliğe yapacağı katkı katlanılan maliyetten çok daha fazla olacaktır. Eğitim ile elde edilecek bilginin mal ve hizmet üretiminde kullanılması ile sağlanacak katma değer yüksek olacaktır. Önemli olan işletmenin gereksinim duyduğu

eğitim ihtiyacının doğru ve zamanlı olarak belirlenmesidir. Doğru ve zamanlı olarak belirlenmeyen eğitim ihtiyacı ve yapılan eğitimin işletmenin yaratacağı katma değere katkısı yüksek olmayacaktır.

3-SÜREKLİ EĞİTİMİN KOBİLER AÇISINDAN ÖNEMİ

Gelişmekte olan bir ekonomide, dinamik yapılarıyla KOBİ'lerin önemi yadsınamaz. Türkiye ekonomisi içinde KOBİ'ler vazgeçilemez durumdadır. Toplam işletme sayısı içinde KOBİ'lerin oranı dikkate alındığında bunu kanıtlar niteliktedir. KOBİ'ler aynı zamanda ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınmasının itici gücüdürler. Sürdürülebilir bir ekonomik yapı için çağdaş üretim ve yönetim araçlarıyla donatılmış KOBİ'lerin oluşturmak, geliştirmek ve desteklemek gerekir.

Türkiye'deki işletmelerin % 98,5'i KOBİ (KOSGEB.2002:6) niteliği taşımaktadır. KOBİ'lerle ilgili olarak Türkiye'de farklı kurumlar farklı ölçütlere göre KOBİ sınıflandırması yapmışlardır. 18.11 2005 tarih ve 25997 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik"e göre KOBİ'ler " İkiyüzelli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu yirmibeş milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler "KOBİ" olarak tanımlanmış ve aşağıdaki şekilde sınıflandırılmıştır.

a) Mikro işletme: On kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu bir milyon Türk Lirasını aşmayan çok küçük ölçekli işletmeler,

b) Küçük işletme: Elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu beş milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler,

c) Orta büyüklükteki işletme: İkiyüzelli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu yirmibeş milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler.

KOBİ'ler ekonominin temel taşları olup, dinamik ve esnek yapıları ile ekonomideki değişimleri hızlı bir şekilde uyum sağlama yeteneğine sahiptirler. Küresel bir yapı içinde faaliyetlerini sürdürmek durumunda olan KOBİ'ler yoğun rekabet koşulları karşısında başarılı olabilmek için sürekli olarak yeniliklere açık olmak durumunda ve değişen koşullara uyum sağlayabilecek ve algılayabilecek yönetim ve insan kaynaklarına sahip olması gerekmektedir.

Bu bağlamda çağımızda insan kaynaklarının eğitimi işletmelerin yaşamını sürdürebilmesi açısından önem arz eden konular aranda yer almıştır. Bu duruma neden olan faktörler arasında; teknolojiye gelişmeler, tüketici talep ve davranışlarındaki değişimler, otomasyon ve örgütsel gelişmeler belirtilebilir(Kınır vd, 2006:37)

Günümüzde teknolojiler artan bir hızla gelişmekte ve karmaşıklaşmakta, pazarlar ise uluslararası bir nitelik kazanmaktadır. Bütün bu değişiklikler işletmelerin amaç, yapı ve davranış tarzlarını uzun dönemde yetersiz hale getirmekte ve çevreye uyum sağlamalarını zorlaştırmaktadır. İşletmelerin hayatta kalabilmeleri ve başarılarını devam ettirebilmeleri yenilik yapmaya, dışa dönük stratejiler oluşturabilen ve yeniliklere açık bir yönetim yapısına sahip olmaya bağlı kalmaktadır. İşletmelerin itici beyni olan yönetim kadrolarını oluşturan kişilerin çağımızın gerektirdiği en son teknolojileri kullanabilecek, geleceği görüp değişimleri algılayabilecek ve etkin ekonomik kararlar alabilecek şekilde eğitilmeleri gerekmektedir(<http://www.turkgirisimci.net/?p=128>). Verilecek eğitim bir defaya mahsus bir eğitim değil, günün gelişmelerine göre belirli plan, program dahilinde yapılması ve süreklilik arz etmesi gerekir. Diğer yandan verilecek eğitim sadece yönetim kademeleri ile sınırlanmaması gerekir. İşletme içinde çalışan personelinde eğitim çalışmalarının içine dahil edilerek güncel gelişmelerden haberdar edilerek, kendilerini yenilemelerinin ve geliştirmelerinin yolu açılmalıdır.

İşletmelerin eğitime verdikleri önem her geçen gün artmaktadır. Kriz nedeniyle tasarrufa giden işletmeler, bir süreliğine bu çalışmalara ara verseler de, insan kaynağının işletmenin en büyük sermayelerinden olmasından dolayı eğitime verilen ara uzun süreli olmamaktadır. Hatta işletmeler kendi içlerinde, bu eğitimleri organize eden departmanlar bile kurmaya başlamıştır. Üstelik bu eğitimler, eskisi gibi sınıflarda, teorik bilgilere dayanarak yapılmamakta, çalışanların motivasyonunu ve öğrenme düzeyini artırıcı, katılımcıları aktif bir şekilde dahil eden, deneyime dayalı eğitimler hazırlanmaktadır. (http://www.kobifinans.com.tr/tr/bilgi_merkezi/022301/23041)

Ayrıca her işletmenin kişisel gelişim eğitimleri ve kurum kültürü eğitimlerine sürekli olarak ihtiyacı vardır. Teknik eğitimler de ihtiyaç duyuldukça yapılmalıdır. İşletmenin en önemli kaynağı insan gücüdür. Doğru ve yetişmiş ve her zaman değişime açık insan gücü şirkete her zaman katma değer yaratacak en önemli unsurdur (Arıdur, <http://www.fortune.com.tr/egitimihtiyac.asp>). Bir işletmede insan kaynaklarının eğitimi, işin yerine getirilmesinde bilgi, beceri, tutum ve davranış bakımından duyulan eksiklik ya da gereklilik sonucu önem kazanmıştır (Can vd, 1998:187).

KOBİ yöneticilerinin ve KOBİ'lerde çalışan personelin beceri ve niteliklerinin geliştirilmesi, sınırlı kaynaklara sahip olan, hızla gelişen pazarlara uyum sağlamak durumunda kalan KOBİ'ler için işletme performansını arttırmak açısından eğitim çok önemli bir konudur(Karakaya vd, 2007:25).

KOBİ'lerde yapılacak eğitimlerle kurum içi iletişim güçlendirilir, çalışanların kişisel gelişimleri, yenilikçi ve yaratıcı davranışlar geliştirmeleri ve verimlilik artışları sağlanabilir. Eğitim çalışmaları ile güncel bilgiyi ulaşan çalışan bu bilgiyi mal ve hizmet üretim süreçlerinde kullanarak daha katma değeri ürünler elde edilmesini sağlayabilecektir.

Diğer yandan günümüzde işletmelerin en önemli değerlerinden birisi entelektüel sermayeleridir. İşletmelerin görünmeyen varlıkları, görünen varlıklarından daha önemli hale gelmiştir. İşletmelerin değerini önemli ölçüde arttıran görünmez varlıklar, Bu bağlamda entellektüel sermayenin önemli unsurlarından biriside insan sermayesidir. İnsan sermayesinin sürekli olarak desteklenmesi, yeni bilgilerle donatılması ve geliştirilmesi gerekmektedir. Bununda en iyi yollarından birisi planlı bir sürekli eğitimidir.

Günümüzde şirketlerin bilançolarında görülen gerçek değerleri gibi (mal, para vb) bilgininde ölçülebilmesi ve yönetilmesi gerekmektedir. Bilgi veya entellektüel sermaye bir vücudun sinir sistemi veya bir ağacın yer altındaki köklerine benzetilebilir. Yani gözle görülmeyen, fakat işlevleri hayati önem taşıyan kıymetlerdir (Çavuşgil, 1997). KOBİ'lerinde küresel dünyada etkin ve verimli bir şekilde yer alabilmeleri için bu gözle görülmeyen varlıklarını güçlendirmesi, işletmenin değerini arttırması gerekir. Artık günümüzde özellikle işletmeler çalışanlarının yenilikçi ve yaratıcılıklarından yararlanmasını gerektirmektedir. Yenilikçi ve yaratıcı olmayan işletmeler farklılık yaratamamakta, rekabette üstünlük sağlayamamaktadırlar. Çalışanların yenilikçi ve yaratıcı olabilmesi her şeyden önce yenilikçilik ve yaratıcılığın işletme içinde teşvik edilmesini ve bu konuda çalışanların eğitilmesini gerektirir.

İşletmeler sürekli eğitim çalışmalarını kurum içinde yapabileceği gibi, bu konuda eğitim veren kuruluşlardan da eğitim hizmeti alabilirler. Bu konuda eğitim hizmetini özel sektör kuruluşları ve üniversiteler sunmaktadırlar. Sürekli eğitim, eğitim gereksinimi duyulan alanların bilinçli bir şekilde belirlenerek eğitim çalışması yapılmasını gerekir.

4-YÖNTEM

4.1-Araştırmanın Amacı

Araştırma amacı, KOBİ'lerin gelişimi ve sürekliliği açısından önemli bir yere sahip olan güncel bilgileri edinebilmek için sürekli eğitim konusundaki durumlarının belirlenmesidir.

4.2-Anakütle ve Örneklem

Bu çalışmada ana kütle Bilecik ili Bozüyük İlçesindeki KOBİ'lerdir. Bozüyük İlçesindeki KOBİ niteliğindeki işletme sayısı 103'dir. Araştırmadan daha anlamlı ve güvenilir sonuçlar alınabilmesi açısından ana kütlelerin tamamına (103 KOBİ) anket uygulanmıştır. Araştırmada uygulanan anketleri istenilen ölçütlere göre dolduran KOBİ sayısı ise 56'dır. Anket geri dönme oranı % 54'tür. Anketteki soruların anlaşılabilirliğini test etmek amacıyla 10 KOBİ üzerinde pilot uygulama yapılmıştır. Katılımcıların anketi yanıtlama süresi yaklaşık 10-12 dakika sürmüştür.

4.3-Araştırma Modeli

Araştırma amaçlarına uygun olarak "Betimsel" araştırma modeli kullanılmıştır. Betimsel araştırmalar, bir konudaki herhangi bir durumu saptamayı hedefleyen araştırmalardır(Erdoğan, 1998:60-62).

4.4-Veri Toplama Yöntemi

Araştırma modelinin betimsel ve gerekli verilerin tarafsız ve istatistiksel analize uygun olarak toplanması bakımından en uygun veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır.

Geliştirilen ankette, Bilecik İli Bozüyük İlçesindeki (DPT İlçelerin Sosyo Ekonomik Gelişmişlik sıralamasına göre sırası 51 olup (872 ilçe içinde, İstanbul, Ankara ve İzmir'in ilçeleri hariç olmak üzere <http://www.dpt.gov.tr/bgyu/seg/ilce2003.html>), iş dünyasının sürekli eğitim konusundaki durumlarının ve değerlendirmelerinin ortaya konması amaçlanmıştır.

4.5-Verilerin Analizi

Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanıldığı için verilerin analizinde SPSS 16.0 kullanılmıştır. Tanımlayıcı analizde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

5-BULGULAR

5.1-Katılımcılara İlişkin Özellikler

Araştırmaya katılan KOBİ'lerin çalışan sayısı bakımından % 33,3'ü 1-9 kişi (19 KOBİ), %55,4'ü 10-49 kişi (31 KOBİ) ve %10,7'si 50-249 kişi (6 KOBİ) sayısına sahiptir. Yıllık satış hasılatı bakımından ise %42,9'u 1 milyon TL'den az (24 KOBİ), % 32,1 1-5 milyon TL arası (18 KOBİ) ve % 25,0 ise 5-25 milyon TL (14 KOBİ) arası satış hasılatına sahiptir. KOBİ'lerin faaliyet alanları ise % 30,4'ü (24 KOBİ) imalat yaparken, % 28,6'sı üretim ve hizmet (16 KOBİ) yapmaktadır. KOBİ'lerin % 41 oranındaki kısmı ise ticaret, hizmet, ticaret-hizmet, üretim-ticaret, üretim-ticaret-hizmet yapmaktadır. KOBİ'lerin demografik özellikleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: KOBİ'lerin Demografik Özellikleri

Grup	Değişkenler	Sıklık	Yüzde
İşletme Çalışan Sayısı	1-9 Kişi	19	33.9
	10-49 Kişi	31	55.4
	50-249 Kişi	6	10.7
Yıllık Satış Hasılatı	<1milyon TL	24	42.9
	1-5 milyon TL	18	32.1
	<5milyon TL≤ 25milyon TL	14	25.0
Faaliyet Alanı	Üretim	17	30.4
	Ticaret	4	7.1
	Hizmet	5	8.9
	Üretim- Hizmet	16	28.6
	Ticaret-Hizmet	5	8.9
	Üretim-Ticaret	5	8.9
	Üretim-Ticaret-Hizmet	4	7.1

5.2-KOBİ'lerin Kuruluş Yılları ve Faaliyet Kapsamı

Araştırmaya katılan KOBİ'lerin %16,1'i 1-5 yaşında (9 KOBİ), % 12,5'i 6-10 yaşında (7 KOBİ), % 17,9'u 11-15 yaşında(10 KOBİ), % 14,3'ü 16-20 yaşında (8 KOBİ) ve %39,2'si 21 ve üstü yaşındadır (22 KOBİ). KOBİ'lerin yaşları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: KOBİ'lerin Kuruluş Yılları ve Faaliyet Kapsamı

Grup	Değişkenler	Sıklık	Yüzde
KOBİ'lerin Kuruluş Yılları	1-5 yıl	9	16.1
	6-10 yıl	7	12.5
	11-15 yıl	10	17.9
	16-20 yıl	8	14.3
	21 yıl ve üstü	22	39.2
Faaliyet Kapsamı	Yerel	8	14.3
	Bölgesel	21	37.5
	Türkiye	16	28.6
	Türkiye ve Yurtdışı	11	19.6

Tablo 2'de görüldüğü gibi, değerlendirilen KOBİ'lerin % 51,8'i yerel ve bölgesel düzeyde faaliyet gösterirken (29 KOBİ), %28,6'sı Türkiye genelinde faaliyet göstermekte(16 KOBİ) ve % 19,6'sı ise (11 KOBİ) Türkiye ve yurtdışı bağlantıları bulunmaktadır. Bu daha çok bölgede seramik yoğunluklu işletmelerin olmasından dolayı olabileceği düşünülebilir.

5.3-İşletmede Sürekli Eğitim Yapılması Durumu

Çalışanlara sürekli eğitim verilmesi bakımından durum değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan KOBİ'lerin % 23,2'i işletmede sürekli eğitim yapıldığını belirtirken (13 KOBİ), % 26,8'i sürekli eğitim yapılmadığını (5 KOBİ) ve % 50'si ise bazen eğitim yapıldığını belirtmektedir(26 KOBİ).

Diğer yandan katılımcıların % 78,6'sı işletmelerde sürekli eğitimi çok değerli ve değerli bulunduğunu ifade ederken (44 KOBİ), KOBİ'lerin % 7,1'i az değerli(4 KOBİ) ve % 14,3'ü ise (8 KOBİ) bu konuda fikri olmadığını belirtmiştir. İşletmede sürekli eğitim etkinliğinin yapılma süresi bakımından değerlendirildiğinde, işletmeleri %14,3'ü bir yıldan daha az bir süreden bu yana sürekli eğitim etkinliğine yer verdiklerini belirtirken (8 KOBİ), % 28,5'i 1-4 yıl arası etkinliğe yer verdiğini (16 KOBİ), beş yıldan daha fazla süreden beri sürekli eğitim etkinliğine yer verdiğini belirtenlerin oranı ise %17,9 olup (10 KOBİ), hiç etkinliğe yer vermeyenlerin oranı ise 39,3'tür (22 KOBİ). Katılımcıların sürekli eğitime ayırdıkları bütçe değerlendirildiğinde % 39,3 oranında işletme sürekli eğitime ayırdıkları bütçenin genel bütçe içindeki payının % 5'den az olduğunu belirtirken (22 KOBİ), % 12,5 oranında işletme (7 KOBİ) ise bütçeden ayrılan payın % 6 ve daha fazla olduğunu belirtmiştir. Hiç bütçe ayırmayan ve yanıt vermeyenlerin oranı ise % 48,2'dir.

Genel olarak değerlendirildiğinde işletmelerde sürekli eğitimin değerli bulunduğu %78,6 ifade edilmesine rağmen, bunun için herhangi bütçe ayırma konusunda tutumlarının aynı olmadığı söylenebilir. İşletmelerin yaklaşık olarak yarısı genel bütçe içinde sürekli eğitime bütçe ayırmakta, yarısının ise ayırmadığı görülmektedir. Ayrıca işletmelerin % 60,7'si farklı yıllarda başlamış olmalarına rağmen sürekli eğitim etkinliklerine yer vermektedirler. KOBİ'lerin sürekli eğitimle ilgili durumları Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: İşletmede Sürekli Eğitim Yapılması Durumu

Grup	Değişkenler	Sıklık	Yüzde
İşletmede sürekli eğitim yapılmakta mıdır?	Evet	13	23.2
	Hayır	15	26.8
	Bazen	28	50.0
İşletmede sürekli eğitim hakkındaki genel kana nedir?	Çok değerli	15	26.8
	Değerli	29	51.8
	Az değerli	4	7.1
	Fikrim yok	8	14.3
İşletmenizde ne zamandan beri sürekli eğitim yapılmaktadır?	Değersiz	-	-
	1 yıldan az	8	14.3
	1-2 yıl	12	21.4
	3-4 yıl	4	7.1
	5 yıl ve daha fazla	10	17.9
İşletmenizde sürekli eğitim bütçesinin genel bütçe içindeki payı nedir?	Hiç yapılmıyor	22	39.3
	% 5'den az	22	39.3
	% 6-10 arası	6	10.7
	% 11 ve daha fazla	1	1.8
	Hiç bütçe ayrılmamaktadır.	21	37.5
Yanıt yok	6	10.7	

İşletmede sürekli eğitim yapılması durumu işletmelerin yaşı ile bağlantılı olarak değerlendirildiğinde Tablo 4'te görüldüğü gibi sürekli eğitim 21 yıl ve daha fazla yaşı olan işletmelerin % 27,3'ünde yapılırken (6 KOBİ), % 36,4'ünde yapılmamakta (8 KOBİ), % 36,4'ünde ise bazen (8 KOBİ) yapılmaktadır. Diğer yandan 6-10 yıl arasında olan KOBİ'lerde sürekli eğitim evet yapılır diye belirten yok iken bazen yapıldığını belirtenler % 71,4'dir (5 KOBİ). Genel olarak değerlendirildiğinde KOBİ'lerin sürekli eğitime ara sıra yer verdikleri söylenebilir.

Tablo 4.:KOBİ Yaşlarına Göre Sürekli Eğitimin

İşletmenin Kuruluş Yılları	Değişkenler (Sürekli Eğitim yapılır)	Sıklık	Yüzde
1-5 yıl	Evet	3	33.3
	Hayır	2	22.3
	Bazen	4	44.4
6-10 yıl	Evet	-	-
	Hayır	2	28.6
	Bazen	5	71.4
11-15 yıl	Evet	2	20.0
	Hayır	2	20.0
	Bazen	6	60.0
16-20 yıl	Evet	2	25.0
	Hayır	1	12.5
	Bazen	5	62.5
21 yıl ve daha fazla	Evet	6	27.3
	Hayır	8	36.4
	Bazen	8	36.4

5.4-Sürekli Eğitim Kararı

Araştırmaya katılan KOBİ'lerde sürekli eğitim kararında etki eden faktörler değerlendirildiğinde, başta verimlilik % 67,9 oran ile (38 KOBİ) ön plana çıkarken, % 48,2 oran ile maliyet (27 KOBİ) ve %46,4 oran (26 KOBİ) ile performans göz önünde bulundurulmuş unsurlar olarak görülmektedir. Rekabet %57,2 oran (32 KOBİ) ve yeni ürün geliştirme % 46,5 oran (26 KOBİ) ile kararda göz önünde bulundurulmayan unsurlar olarak değerlendirilmiştir. Diğer yandan işletmede sürekli eğitim kararını % 53,6 oran (30 KOBİ) ile işletme sahipleri alırken, % 19,6 oran ile (11 KOBİ) profesyonel yöneticiler ve bir işletmede de mühendislerin karar verdiği belirtilmiştir. Diğer % 25 oranındaki işletme (14 KOBİ) ise yanıt vermemiştir. Sürekli eğitim kararında göz önünde bulundurulmuş unsurlar Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5: Sürekli Eğitim Kararında Göz Önünde Bulundurulmuş Unsurlar

Grup	Değişkenler	Sıklık	Yüzde
Maliyet	Evet	27	48.2
	Hayır	18	32.1
	Yanıt yok	11	19.7
Performans	Evet	26	46.4
	Hayır	18	32.1
	Yanıt yok	12	21.5
Verimlilik	Evet	38	67.9
	Hayır	6	10.7
	Yanıt yok	12	21.4
Rekabet	Evet	12	21.4
	Hayır	32	57.2
	Yanıt yok	12	21.4
Yeni ürün geliştirme	Evet	18	32.1
	Hayır	26	46.5
	Yanıt yok	12	21.4
İşletmede sürekli eğitim kararını kim verir?	İşletme sahibi	30	53.6
	Profesyonel yönetici	11	19.6
	Diğer (Mühendisler)	1	1.8
	Yanıt yok	14	25.0

5.5-KOBİ'ler Sürekli Eğitim Gereksinimi

Araştırmaya katılan işletmelerin, sürekli eğitimle ilgili olarak verilen ifadelerin değerlendirilmesinde 16 ifadeden yararlanılmış ve değerlendirilmiştir. Verilen tüm ölçek ifadelerinin

alpha. 90.8'dir. Cronbach-alpha değerleri "güvenilirliğin genel kabul sınırlarının (0.70)" içinde olduğunu göstermektedir. Bu değer ölçek sorularının güvenilirliği açısından yüksek olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 6: Sürekli Eğitim Gereksinimi

Gruplar	N	Alpha α :: 90.8	
		Ortalama	Standart Sapma
Girişimcilik	51	4.431	.728
Etik	49	4.367	.727
Sosyal Sorumluluk	50	4.400	.670
Kurum Kültürü	48	4.375	.672
Eleman Seçimi ve İşe Alma	52	4.365	.714
Yenilikçilik ve Yaratıcılık	48	4.541	.617
Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma	47	4.276	.743
Liderlik	52	4.403	.798
Pazarlama	49	4.551	502
Dış Ticaret	48	3.645	1.312
Halkla İlişkiler	49	4.142	.889
Reklamcılık	47	4.042	.931
Müşteri İlişkileri	51	4.490	.674
Pazarlama Araştırması	51	4.333	.653
Muhasebe	55	4.131	.640
Sosyal Güvenlik ve Vergi	52	4.185	.826

"5" Çok gerekli "1" Hiç gerekli değil

Araştırmaya katılan işletmelerin sürekli eğitimle ilgili verilen değişkenlerin ortalamaları ve standart sapması Tablo 6'da verilmiştir. Verilen ifadeler içinde en yüksek öneme sahip olan görüş pazarlama 4.551 ortalama (std. sap.=.502) ile ilk sırada yer alırken, 4.541 ortalama (std. sap.=.617) ile yenilik ve yaratıcılık ikinci sırada yer almaktadır. Müşteri ilişkileri 4.490 ortalama (std. sap.=.674) ile gerekli olduğu düşünülen ifade olarak değerlendirilirken, aynı şekilde girişimcilik 4.431 ortalama (std. sap.=.728) ve liderlik 4.403 ortalama (std. sap.=.798) ile sürekli eğitimin gerekli olduğu düşünülen ifadeler olarak değerlendirilebilir. Genel olarak ifadelerin çoğunluğu sürekli eğitimin gerekli olduğu yönünde değerlendirilebilirken, sadece dış ticaret 3.645 ortalama (std. sap.=1.312) ile daha az gerekli olduğu düşünülen ifade olarak değerlendirilebilir. Bu ifadenin bu şekilde değerlendirilmesinin nedeni de araştırmaya katılan KOBİ'lerin önemli bir kısmının faaliyet alanının yerel, bölgesel ve Türkiye geneli olmasından kaynaklandığı şeklinde değerlendirilebilir.

SONUÇ

Rekabet ortamında başarıyı sürdürebilir kılmanın yöntemi kurumsallaşmayı ve insan kaynaklarını geliştirmeyi en önemli öncelik olarak ele almak gerekmektedir. Bu konuda şirketler öncelikle kendi stratejilerini hayata geçirmek için hangi yetkinliklere gereksinimi olduğunu net bir şekilde ortaya koymalıdır (Argüden, 2009). Ekonominin önemli yapı taşlarından olan KOBİ'ler günümüzde küresel bir dünyada faaliyetlerini sürdürmek, zor rekabet koşullarıyla başa çıkabilmek, kurumsallaşmayı sağlayabilmek, sürekli olarak gelişebilmek açısından güncel bilgilerle donatılmış insan kaynaklarına gereksinim duymaktadır. Günümüzde en önemli değer bilgi olup, her gün bilgi külesine yeni bilgiler eklenmekte, bilgiler kısa sürede güncelliğini yitirebilmektedir. Bu bağlamda var olan bilgiyle yetinmeyerek, sürekli olarak güncel bilgileri edinebilmek ve kullanmak önemlidir.

Çalışmada Bilecik-Bozüyük'teki KOBİ'lerde sürekli eğitim çalışmaları üzerinde durulmuştur. Araştırmaya katılan KOBİ'lerin % 80,4'ü ülke içi faaliyet gösterirken (yerel % 14,3, bölgesel % 37,5, Türkiye % 28,6) KOBİ'lerin %19,6'sının (11 KOBİ) faaliyet kapsamı Türkiye ve yurtdışıdır. KOBİ'lerin faaliyet alanları ise % 30,4'ü (24 KOBİ) imalat yaparken, % 28,6'sı üretim ve hizmet (16 KOBİ) yapmaktadır. KOBİ'lerin % 41 oranındaki kısmı ise ticaret, hizmet, ticaret-hizmet, üretim-ticaret, üretim-ticaret-hizmet yapmaktadır

Sürekli eğitim verilmesi bakımından durum değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan KOBİ'lerin % 23,2'i işletmede sürekli eğitim yapıldığını belirtirken (13 KOBİ), % 26,8'i sürekli eğitim yapılmadığını belirtmekte (5 KOBİ) ve % 50'si ise bazen eğitim yapıldığını belirtmektedir (26 KOBİ). KOBİ'lerin %78,8 oranı (44 KOBİ) sürekli eğitimi önemli ve gerekli bulurken, ancak yaklaşık % 50 oranında işletme sürekli eğitim için bütçe ayırabilmektedir. Sürekli eğitim işletmelerce önemsenmesine rağmen bütçe ayrılması üzerinde son zamanlarda yaşanan krizin de etkisinin olabileceği söylenebilir.

Diğer yandan işletmelerin sürekli eğitim konusunda gerekli gördükleri alanlardan pazarlama öncelikli olup 4.551 ortalama (std. sap.=.502) ile ilk sırada yer alırken, 4.541 ortalama (std. sap.= .617) ile yenilik ve yaratıcılık ikinci sırada yer almaktadır. KOBİ'ler sürekli eğitimin gerekli olduğunu yönünde görüş belirtirken, sadece dış ticaret 3.645 ortalama (std. sap.=1.312) ile daha az gerekli olduğu düşünülen ifade olarak değerlendirilebilir. Bu dış ticaret yapan işletme sayısını çok olmamasından kaynaklanabilir.

Genel olarak değerlendirildiğinde araştırmaya katılan KOBİ'lerin sürekli eğitim konusunda bilgiye sahip oldukları söylenebilir. Ancak önemli sayılabilecek bir oranda KOBİ ise (%25) hiç sürekli eğitim yapmadığını belirtmektedir. Üretim sürecinde bilgiyi kullanabilen işletmeler farklılık yaratmakta ve katma değerli ürünler üretmektedirler Bu bağlamda küresel bir dünyada faaliyet göstermek durumunda olan KOBİ'leri sürekli eğitime önem vermeleri, sürekli eğitim etkinliklerinin belli planlar ve gereksinimler doğrultusunda yapılması KOBİ'lerin gelişimi ve faaliyetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi açısından yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- AKBAŞ Oktay, ÖZDEMİR Soner M., (2002). "Avrupa Birliğinde Yaşam Boyu Öğrenme", *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:155-156 <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/155-156/akbas.htm>.E.T.29.10.2009.
- ARGÜDEN Yılmaz, "İnsan Kaynaklarını Geliştirmek", *Dünya Gazetesi*, 11.09.209.
- ARIDURU Ayşen, <http://www.fortune.com.tr/egitimihtiyac.asp>. E.T 28.10.2009.
- AYDAGÜL Batuhan (2006). *Beceriler, Yeterlilikler ve Meslek Eğitimi:Politika, Analizi ve Öneriler*, İstanbul: Sabancı Üniversitesi ve Türkönfed.
- BEYÇİOĞLU Kadir, KONAN Necdet, (2008). "Yaşam Boyu Öğrenme Ve Avrupa Eğitim Politikaları", *www.esosder.org*, ISSN:1304-0278 Bahar-2008 C.7 S.24 (369-382) Spring-2008 V.7 N.24, E.T: 02.03.2010
- CAN Halil; AKGÜN Ahmet, KAVUNCUBAŞI Şahin. (1998). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- ÇAVUŞGİL Tamer(1997). "Entelektüel Sermaye ve Entelektüel Örgüt", *Dünya Gazetesi*, 19 Mart 1997
- ERDOĞAN, İrfan (1998) *Araştırma Dizaynı ve İstatistik Yöntemleri*, Ankara: Emel Matbaası.
- ERTÜRK, Selahattin (1984). *Eğitimde Program Geliştirme*, Yelken Tepe Yayınları, No: 4
- FİDAN Nurettin, ERDEN Münire, (1994). *Eğitime Giriş*, Ankara: Meteksan AŞ.
- JARVIS, Peter (1995). "Adult and Continuing Education. Theory and Praetice. London: Routledge, Aktaran: ODABAŞI Ferhan (2000) Akademik Eskimişlik ve Sürekli Mesleki Gelişim", *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 10, Sayı 2.
- KARAKAYA Şakir, SÜNERİN Selin, ÖZTÜRK Gamze, (2007). *KOBİ'lerde Eğitim ve Danışmanlık İhtiyaçları Analizi*, Ankara: MPM Yayınları.
- KINGİR Said, AÇAN Bora, (2006). "İşletmelerde Eğitim Gereksinimi ve Nitelikli Personel Eğitimine Ulaşmanın Yolu", Üçüncü Sektör Kooperatifçilik, Sayı 41.
- NİZAMOĞLU Bülent, (1994). Eğitim ve Kalite, Önce Kalite Dergisi, Yıl:2, Sayı: 8, Aktaran: Said KINGİR, Bora AÇAN, (2006), "İşletmelerde Eğitim Gereksinimi ve Nitelikli Personel Eğitimine Ulaşmanın Yolu", Üçüncü Sektör Kooperatifçilik, Sayı 41.
- ŞENCAN Hüner, ERDOĞMUŞ Nihat, İ.(2001). *İşletmelerde Eğitim İhtiyacı Analizi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- TAYMAZ Haydar, SUNAY Yasemin, AYTAÇ Tufan, (1997), Hizmetiçi Eğitimde Koordinasyon Sağlanması Toplantısı, Milli Eğitim Dergisi, Sayı 133, Aktaran: Said KINGİR, Bora AÇAN, (2006), "İşletmelerde Eğitim Gereksinimi ve Nitelikli Personel Eğitimine Ulaşmanın Yolu", Üçüncü Sektör Kooperatifçilik, Sayı 41.
- TURAL Nejla, <http://arsiv.ankara.edu.tr/text/yazicidostu.php?yad=646> E.T 28.10.2009
- "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, 18.11 2005 tarih ve 25997 sayılı Resmi Gazete
- <http://ekutu.dpt.gov.tr/bolgesel/gosterge/2003-05.pdf>, E.T. 05.10.2009
- <http://www.turkgirisimci.net/?p=128>, E.T 28.10.2009
- http://www.kobifinans.com.tr/tr/bilgi_merkezi/022301/23041, E.T. 28.10.2009
- III. Ulusal MYO Müdürler Toplantısı, 08-09 Kasım 2007 - Adana