



T.C.

TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KOBİLERİN İSTİHDAM SORUNU: TOKAT İLİ ÖRNEĞİ

Hazırlayan

Selim KALYON

İktisat Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Dr. Öğretim Üyesi Cem Kaan ARSLAN

TOKAT – 2019



T.C.

TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KOBİLERİN İSTİHDAM SORUNU: TOKAT İLİ ÖRNEĞİ

Hazırlayan

Selim KALYON

İktisat Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Dr. Öğretim Üyesi Cem Kaan ARSLAN

TOKAT – 2019

BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Dr. Öğretim Üyesi Cem Kaan ARSLAN danışmanlığında hazırlamış olduğum "KOBİLERİN İSTİHDAM SORUNU: TOKAT İLİ ÖRNEĞİ" adlı Yüksek Lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

28/08/2019

Selim KALYON

KOBİLERİN İSTİHDAM SORUNU: TOKAT İLİ ÖRNEĞİ

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 29 / 07 / 2019

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : *Doç. Dr. Pürker ŞİMŞEK*

Üye : *Dr. Öğr. Üyesi H. Hasan TEMİZ*

Üye : *Dr. Öğr. Üyesi An. Kaan KÖKELER*

Üye :

Üye :

İmzası

[Handwritten Signature]

[Handwritten Signature]

.....

.....

Bu tez, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun *11/07/2019* tarih ve *39-13* sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. İlhan EROĞLU
Enstitü Müdürü:Enstitü Müdürü.



İTHAF

Sevgili eşim Demet ve güzel kızım Nil Sevi'ye...



ÖNSÖZ

Tokat ilinde bulunan KOBİ'lerin istihdama yönelik sorunlarının irdelendiği bu çalışmanın ortaya çıkmasında pek çok değerli insanın katkısı bulunmaktadır. Araştırmanın ortaya çıkması, planlanması, uygulanması ve sonuçlandırılması, ayrıca çalışmanın yürütülebilmesi için gerekli becerileri kazanmamda katkısı olan, bilimsel yaklaşımıyla yetişmemde emeği bulunan, gerçek bilim insanı olarak örnek aldığım, yardımlarını esirgemeyen Değerli Hocam ve Danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Cem Kaan Arslan'a teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmanın veri toplama aracının geliştirilmesi sürecinde yardımlarını esirgemeyen değerli arkadaşım Arş. Gör. Elif Sezer'e teşekkürlerimi sunarım.

Desteğini her zaman hissettiğim, çalışmanın farklı aşamalarında bana yardımcı olan, bıkmadan usanmadan veri toplamaya yardımcı olan Eda Yalçinkaya'ya en içten duygularıyla teşekkürü borç bilirim.

Son olarak beni yetiştirip bu günlere getiren, maddi ve manevi destekleriyle bana her zaman güç veren, başta anne ve babam olmak üzere ablalarım, bu zorlu süreçte güçlükleri aşmamda desteğini esirgemeyen eşim Demet ŞAHİN KALYON'a ve yaşam kaynağım biricik kızım *Nil Sevi*'ye sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

KOBİLERİN İSTİHDAM SORUNU: TOKAT İLİ ÖRNEĞİ

ÖZET

İstihdam ve işsizlik günümüzde üzerinde önemle durulan konular olarak dikkat çekmektedir. Bu sebeple, bir takım uygulamalar, teşvikler yardımıyla istihdamın yükselmesi için KOBİ'lere destekler sağlanmakta, istihdama yönelik sorunlar ortaya koyulmaya çalışılmaktadır. Bu noktadan hareketle bu çalışmanın amacı Tokat ilindeki KOBİ'lerin istihdama yönelik yaşadıkları sorunların ortaya çıkarılması olarak belirlenmiştir. Bu temel amaç yanında KOBİ'lerin yaşadıkları diğer sorunlara da değinilmiştir.

KOBİ'lerin istihdam özelinde yaşadıkları sorunları ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırma betimsel tarama modeline göre planlanmış olup, veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Elde edilen veriler frekans ve yüzde değerleri verilerek analiz edilmiş, açık uçlu sorular ise içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir.

Tokat ili Merkez ilçede bulunan KOBİ'ler üzerinde yapılan araştırma sonucunda KOBİ'lerin, Türkiye'deki KOBİ'lerin genel özellikleri ile benzer özellikler taşıdıkları görülmüştür. Firmaların büyük çoğunluğunun mikro ölçekli KOBİ olmalarının yanı sıra, firma sahip ya da ortaklarının büyük oranda erkek girişimciler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

KOBİ'ler için önem ihtiva eden kamu ve özel kurum ve kuruluşlarınca verilen destek ve teşviklerden yarısından çoğunun faydalanamadığı görülmekle birlikte, destek ve teşvikleri de yeterli bulmayanların oranı % 60'ların üzerindedir. Bu noktada destek ve teşviklerden yararlanamama nedeni olarak başta bürokratik engellerle karşılaşıldığı diğer bir engel olarak da istenilen şartların KOBİ'leri zorladığı görülmektedir.

İşgücüne ulaşmada İŞKUR'dan faydalananlar olduğu kadar kendi çabaları ile ulaşanların oranının bu kurumdan faydalananlardan fazla olması, İŞKUR gibi istihdam

konusunda ilk akla gelen kurumların faaliyetlerinin etkinliğinin sorgulanması açısından önemlidir.

KOBİ'lerin istihdamdan katma değere, üretimden ihracata kadar hemen hemen iktisadi pek çok unsurda önemli bir konumda olmaları, ülke ekonomisi için önemli olduğu kadar Tokat İl'inde de önemlidir. Sunulan bir takım teşviklerin artması, vergi sisteminin gözden geçirilmesi, eğitim sisteminin, bu sistemden etkilenen her kesimin beklentilerine karşılık verecek şekilde yeniden düzenlenmesi ve belki de üzerinde çokça durulmayan destek ve teşviklerin "ne kadar etkin?" kullanıldığının diğer bir deyişle denetim mekanizmasının ne kadar çalıştığının acilen sorgulanması bu çalışmadan elde edilen sonuçlar arasında yerini almaktadır.

Anahtar Kelimeler: KOBİ, İstihdam, İşgücü, Tokat

THE PROBLEM OF EMPLOYMENT OF SMES: THE CASE OF TOKAT PROVINCE

ABSTRACT

Employment and unemployment draw attention as some of the most important issues nowadays. Therefore, SMEs are supported through a number of practices and incentives to increase employment and employment problems are made subject of discussion. From this point of view, the aim of this study is to reveal the problems faced by SMEs in the province of Tokat in terms of employment. In addition to this main objective, other problems faced by SMEs are mentioned.

This research, which aims to reveal the problems of SMEs in terms of employment, was planned to be done according to the descriptive survey model and the questionnaire developed by the researcher was used as a data collection tool. The obtained data were analyzed on basis of frequency and percentage values, and open ended questions were analyzed by content analysis method.

As a result of the research made on the SMEs of Tokat province Central District, it was found that they have similar characteristics with the general characteristics of the SMEs in Turkey. In addition to the fact that they are mainly micro-sized SMEs, it is concluded that the firms' owners or partners are mostly male entrepreneurs. Although it is seen that SMEs are not benefiting from more than half of the support and incentives granted by public and private institutions and organizations that represent a main importance for them, the rate of those who do not find support and incentives sufficient is more than 60%. At this point, it is seen that one of the reasons for non benefiting from such incentives are bureaucratic obstacles encountered by them and another reason are the requirements for benefiting from them, which are found difficult to be fulfilled by them.

The ratio of those who find the labor force through their own efforts is higher than those who benefit from the Turkish Employment Agency (İŞKUR). This result is important in terms of questioning the effectiveness of activities of the Turkish Employment Agency (İŞKUR), which is the first institution that comes to mind when it comes to employment issues.

The fact that SMEs are significant actors in many economic aspects, from employment to value added, from production to export, make the problems they face important either for Tokat Province or for the national economy. The increase of the number of incentives offered, the revision of the tax system, the reorganization of the education system in such a way to meet the expectations of the affected parties, the evaluation of “how effective?” the incentives and support not emphasized too much are, in other words, the urgent questioning on “how much the control mechanism works” are some of the results obtained from this study.

Keywords: SME, Employment, Labor, Tokat

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
BİLİMSEL ETİK SAYFASI.....	iii
İTHAF.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
ÖZET.....	vii
ABSTRACT.....	ix
İÇİNDEKİLER.....	xi
GİRİŞ.....	19
PROBLEM DURUMU.....	19
ARAŞTIRMANIN AMACI.....	20
ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	20
TANIMLAR.....	21
BİRİNCİ BÖLÜM.....	23
1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	23
1.1.KOBİ TANIMI.....	23
1.1.1.OECD'ye göre KOBİ Tanımı.....	24
1.1.2.AB'ye göre KOBİ Tanımı.....	25
1.1.3.Türkiye'de KOBİ Tanımları.....	26
1.2.KOBİ'LERİN ÖNEMİ.....	27
1.3. KOBİ'LERİN GZFT (GÜÇLÜ-ZAYIF-FIRSAT-TEHDİT) YÖNÜNDEN İNCELENMESİ.....	31
1.3.1. KOBİ'lerin Güçlü Yanları.....	31
1.3.2. Zayıf Yanları.....	33
1.3.3. Fırsatlar.....	34
1.3.4. Tehditler.....	36

1.4.KOBİ'LERİN YAŞADIĞI SORUNLAR.....	37
1.4.1. Teknolojik Sorunlar.....	37
1.4.2. Yönetim ve Organizasyon Sorunları	37
1.4.3. Bürokratik Sorunlar.....	37
1.4.4. Personel Sorunları	38
1.4.5. Pazarlama Sorunları	38
1.4.6. Muhasebe Yönetimi ile İlgili Sorunlar.....	38
1.4.7. Finansal Sorunlar.....	38
İKİNCİ BÖLÜM.....	40
2.1. İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE TOKAT.....	40
2.2. İSTİHDAM KAVRAMINA İLİŞKİN TANIM VE AÇIKLAMALAR	40
2.2.1. Nüfus.....	40
2.2.2. İstihdam Düzeyi	41
2.2.3. İşgücü	41
2.2.4. Aktif Nüfus	41
2.2.5. İşgücüne Katılım Oranı	41
2.2.6. İstihdam Oranı.....	41
2.3. İSTİHDAM TANIMI VE TÜRLERİ.....	41
2.3.1. İstihdam Tanımı	41
2.3.2. İstihdam Türleri.....	42
2.3.2.1. <i>Dar ve Geniş Anlamda İstihdam</i>	42
2.3.2.2. <i>Tam İstihdam ve Eksik İstihdam</i>	42
2.3.2.3. <i>Kayıt Dışı İstihdam</i>	42
2.4. İŞSİZLİK TANIMI VE TÜRLERİ.....	43
2.4.1. İşsizlik Tanımı.....	43
2.4.2. İşsizlik Türleri	44
2.4.2.1. <i>Açık İşsizlik</i>	44

2.4.2.2. Arızı (Frikisyonel) İşsizlik	44
2.4.2.3. Yapısal İşsizlik.....	44
2.4.2.4. Konjonktürel (Dönemsel) İşsizlik	44
2.4.2.5. Mevsimsel İşsizlik.....	44
2.4.2.6. Doğal İşsizlik.....	44
2.4.2.7. Gizli İşsizlik.....	45
2.5. TOKAT	45
2.5.1. Tokat'ın İdari Yapısı.....	45
2.5.2. Tokat'ın Nüfus Yapısı.....	45
2.5.3. Tokat ilinin Eğitim Yapısı.....	47
2.5.3.1. Okul öncesi eğitim.....	47
2.5.3.2. İlkokul / Ortaokul	47
2.5.3.3. Orta Öğretim.....	47
2.5.3.4. Yükseköğretim	49
2.5.4. Tokat'ın İktisadi Yapısı.....	49
2.5.4.1. Tarım ve Hayvancılık.....	49
2.5.4.2. Sanayi.....	51
2.5.4.3. Ticaret	52
2.5.4.4. Bankacılık ve Finans Sektörü.....	53
2.5.4.5. İşgücü Piyasası	54
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	58
3.YÖNTEM VE BULGULAR	58
3.1. YÖNTEM.....	58
3.1.1.Araştırma Modeli	58
3.1.2. Evren Ve Örneklem.....	58
3.1.3.Veritoplama Aracı.....	58
3.1.4. Verilerin Analizi	59

3.2. BULGULAR.....	61
3.2.1. Firma Faaliyet Süresi	61
3.2.2. Firma Faaliyet Yeri	62
3.2.3. Firma Hukuki Yapısı.....	62
3.2.4. Firma Faaliyet Alanı	63
3.2.5. Firma Yönetimi	63
3.2.6. Firma Çalışan Sayısı	64
3.2.7. Firma Çalışanları Eğitim Durumu.....	64
3.2.8. Firma Yıllık Ciro.....	65
3.2.9. Firma Sermaye Miktarı	65
3.2.10. Firma Ortak Sayısı	66
3.2.11. Firma Kuruluşunda Yaşanılan Problemler	67
3.2.12. İnternet Kullanım Alanı	67
3.2.13. Eğitim Durumu	68
3.2.14. Cinsiyet	68
3.2.15. Yaş	69
3.2.16. KOBİ'lere Sunulan Destek ve Teşviklerden Yararlanma Durumu.....	69
3.2.17. Destek ve Teşvikler Hakkındaki Görüşler	70
3.2.18. KOBİ'lerin Destek ve Teşviklerden Yararlanamama Sebepleri	71
3.2.19. KOBİ'lerin Ticarete Karşılaştıkları Sorunlar.....	72
3.2.20. KOBİ'lerin Başvurdukları Danışmanlık Hizmetleri	73
3.2.21. KOBİ'lerin Sektörel Gelişmeleri Takip Etme Durumu	74
3.2.22. KOBİ'lerin İşgücüne Ulaşma Yöntemleri.....	74
3.2.23. İşgücü Talebinde Eğitim Düzeyi.....	75
3.2.24. KOBİ'lerdeki İstihdamın Artmasına Yönelik Kurum Katkıları.....	75
3.2.25. KOBİ'lerin Personel Bulmada Yararlandıkları Kurum ve Kaynaklar	76
3.2.26. KOBİ'lere Göre Türkiye'de İşsizlik Sebepleri	77

3.2.27. Çalışmaya Katılan KOBİ'lerin Genel Özellikleri	78
3.2.28. Türkiye'de İşletmelerin Karşılaştığı İstihdam Sorununa Çözüm Önerileri	79
3.2.29. Tokat İli Merkez İlçe KOBİ'lerinin Türkiye'de İşsizlik Hakkındaki Görüşleri	80
3.2.30. Kalifiye Eleman Sorununa İlişkin Görüşler	81
3.2.31. Kalifiye Eleman Sorununa İlişkin Çözüm Önerileri	82
3.2.32. Mesleki Eleman Yetiştirme Kurslarına Dair Görüşler	83
3.2.33. Çalışmaya Katılan KOBİ'lerin Sıklıkla Karşılaştıkları Sorunlar	84
3.2.34. Çalışmaya Dâhil Olan KOBİ'lerin Bağlı Olduğu Birlik, Konfederasyon, Vakıf ve Dernekler.....	86
SONUÇ	87
KAYNAKLAR	98
ÖZGEÇMİŞ	110

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1.1 KOBİ'lerin Tanımlanmasında Kullanılan Nicel ve Nitel Özellikler.....	24
Tablo 1.2 OECD Tarafından Kullanılan KOBİ Tanımı	25
Tablo 1.3 AB Tarafından Kullanılan KOBİ Tanımı.....	26
Tablo 1.4 Resmi Gazetede Yer Alan KOBİ Tanımı	26
Tablo 1. 5 Farklı KOBİ Tanımları	27
Tablo 2. 1 Tokat ilinin Nüfus Yapısı	48
Tablo 2. 2 Tokat ilinin Kır ve Kent Nüfusu.....	46
Tablo 2. 3 Tokat Bitkisel Üretim Verileri.....	50
Tablo 2. 4 Tokat Sektörlere Göre İmalatçı Firma Sayısı	52
Tablo 2. 5 Tokat Ticari Hayatında Faaliyet Gösteren İşletmelerin Hukuki Durumları ve Meslek Kuruluşları (2016).....	53
Tablo 2. 6 Tokat ili İş Gücüne Katılım ve İstihdam Oranı	55
Tablo 2. 7 TR83 Bölgesi ile Türkiye İstihdam Değerleri	55
Tablo 2. 8 Türkiye Geneli ve Tokat İli Sektörlere Göre İstihdam Oranları.....	56
Tablo 3. 1 Araştırmaya Katılan Firmaların Faaliyet Süreleri	61
Tablo 3. 2 Araştırmaya Katılan Firmaların Faaliyet Gösterdikleri Yerler	62
Tablo 3. 3 Araştırmaya Katılan Firmaların Hukuki Yapıları.....	62
Tablo 3. 4 Araştırmaya Katılan Firmaların Faaliyet Alanları.....	63
Tablo 3. 5 Araştırmaya Katılan Firmaların Yönetim Kadrosu	64
Tablo 3. 6 Araştırmaya Katılan Firmadaki Çalışan Sayısı	64
Tablo 3. 7 Araştırmaya Katılan Firmaların Çalışanlarının Eğitim Durumu	65
Tablo 3. 8 Araştırmaya Katılan Firmaların Yıllık Ciro Değerleri	65
Tablo 3. 9 Araştırmaya Katılan Firmaların Sermaye Miktarları	66

Tablo 3. 10 Araştırmaya Katılan Firmaların Ortak Sayıları	66
Tablo 3. 11 Firmaların Kuruluş Aşamasında Karşılaştıkları Problemler	67
Tablo 3. 12 Araştırmaya Katılan Firmaların İnternet Kullanma Alanları	68
Tablo 3. 13 Araştırmaya Katılan Firmaların Eğitim Durumu	68
Tablo 3. 14 Ankete katılan firmaların cinsiyete göre dağılımı	68
Tablo 3. 15 Araştırmaya Katılan Firmaların Destek ve Teşvikler	70
Tablo 3. 16 Destek ve Teşvikler Hakkındaki Görüşler	70
Tablo 3. 17 KOBİ'lerin Destek ve Teşviklerden Yararlanamama Sebepleri	72
Tablo 3. 18 KOBİ'lerin Ticarete Karşılaştıkları Sorunlar	72
Tablo 3. 19 KOBİ'lerin Danışmanlık Hizmeti Alma Durumları	73
Tablo 3. 20 KOBİ'lerin Sektörel Gelişmeleri Takip Etme Durumu	74
Tablo 3. 21 KOBİ'lerin İşgücüne Ulaşma Yöntemleri	74
Tablo 3. 22 İşgücü Talebinde Eğitim Düzeyi	75
Tablo 3. 23 KOBİ'lerdeki İstihdamın Artmasına Yönelik Kurum Katkıları	76
Tablo 3. 24 KOBİ'lerin Personel Bulmada Yararlandıkları Kurum ve Kaynaklar	76
Tablo 3. 25 KOBİ'lere Göre Türkiye'de İşsizlik Sebepleri	77
Tablo 3. 26 Çalışmaya Katılan KOBİ'lerin Genel Özellikleri	78
Tablo 3. 27 Türkiye'de işletmelerin karşılaştığı istihdam sorununa çözüm önerileri	79
Tablo 3. 28 Tokat İli Merkez İlçe KOBİ'lerinin Türkiye'de İşsizlik Hakkındaki Görüşleri	80
Tablo 3. 29 Kalifiye Eleman Sorununa İlişkin Görüşler	81
Tablo 3. 30 Kalifiye Eleman Sorununa İlişkin Çözüm Önerileri	83
Tablo 3. 31 Mesleki Eleman Yetiştirme Kurslarına Dair Görüşler	84
Tablo 3. 32 Çalışmaya Katılan KOBİ'lerin Sıklıkla Karşılaştıkları Sorunlar	85

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

ESKKK: Esnaf ve Sanatkârlar Kredi Kefalet Kooperatifi

GSMH: Gayri safi milli hâsıla

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

KOBİ: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme

Koop: Kooperatif

KOSGEB: T.C. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

MEKSA: Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı

MÜSİAD: Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development

SDŞ: Sektörel Dış Ticaret Şirketleri

STK: Sivil toplum kuruluğu

TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TOKAT TSO: Tokat Ticaret ve Sanayi Odası

TOSYÖV: Türkiye Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Serbest Meslek Mensupları ve Yöneticileri Vakfı

Türk EXIM BANK: Türkiye İhracat Kredi Bankası A.Ş.

GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma konusuyla ilgili literatür incelenmiş; araştırma konusu olarak ele alınan durum, problem durumunda anlatılarak devamında araştırmanın amacına, önem, sınırlılıklar ve tanımlarına yer verilmiştir.

PROBLEM DURUMU

Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ'ler), ekonomide daima varlığını hissettiren, bilhassa Sanayi Toplumu aşamasından Bilgi Toplumu aşamasına geçilirken sahip oldukları önemin ayırımına varılan ekonomik birimlerdir.

Günümüz dünyasında, KOBİ'lerin ülke ekonomilerinde sahip oldukları oransal büyüklük bir tarafa, toplam istihdam, yaratmış oldukları katma değer, yatırım, vergi ve pek çok ülke için önemli bir iktisadi gösterge olan ihracat içindeki paylarının da önemli denilebilecek boyutlara ulaştığı görülmektedir. Dünyadaki ülke ekonomileri mercek altına alındığında işletmelerin büyük çoğunluğunun (% 95–99) KOBİ'lerden oluştuğu, gerek gelişmiş gerekse de gelişmekte olan ülkeler için önem arz eden istihdamın hemen hemen % 40'ından fazlasının, ihracatın ise % 10 ile 40'ının KOBİ'ler tarafından gerçekleştirildiği sonucunda ulaşılmaktadır.

KOBİ'ler, hem iktisadi hem de sosyal yönleri sahip olmalarıyla dikkat çekmektedirler. Ekonomik açıdan dikkatleri üzerlerine çeken yönü yaşanan krizlere karşı dayanıklı oluşları ve bu sürece daha kısa sürede adapte olabilmeleridir. Özellikle 1970li yıllarda yaşanan petrol krizleri KOBİ'lerin bugünkü değerinin anlaşılmasında belirleyici olmuştur. Kriz esnasında büyük işletmelerden birçoğu varlığını devam ettirmede problem yaşarken, KOBİ'lerin çoğunlukla varlığını sürdürdüğü ve büyük işletmelerden boşalan alanlarda faaliyete geçerek üretim ve istihdam kayıplarını önlediği gözlenmektedir. Ayrıca, geçmiş döneme göre çok daha fazla çeşitte, nispeten daha kaliteli ve maliyet konusunda da daha ucuza üretimin gerçekleştirilmesinin ana ögesi oldukları da bilinmektedir.

KOBİ'lerin sosyal bakış açısından sahip oldukları önem ise, günümüz dünyasında gelişmiş ve gelişmekte olan ülke fark etmeksizin, ülkelerin en büyük sosyo-ekonomik problemlerinin başında bulunan işsizliğin azaltılmasına, gelir dağılımında yaşanan adaletsizliğin giderilerek gelir dağılımının adil bir hale getirilmesine ve

bölgeler arası ekonomik dengesizliklerin giderilmesi konusunda üstlenmiş oldukları sorumluluklar şeklinde sıralanabilir.

Ülke ekonomisi açısından önem arz eden KOBİ'lerin istihdam başta olmak üzere karşılaştıkları sorunların araştırılması üstlerine almış oldukları sorumlulukları layıkıyla yerine getirmeleri açısından gereklidir. Bu nedenle bu çalışmada KOBİ'lerin başta istihdama yönelik yaşadıkları sorunlar daha sonra yaşadıkları diğer sorunlar araştırılmış, elde edilen sonuçlar literatür destekli tartışılmıştır.

ARAŞTIRMANIN AMACI

Dinamik ve sürükleyici unsurlardan birisi olan KOBİ'ler, işsizliğin azaltılması, gelir dağılımdaki adaletsizliğin giderilerek gelir dağılımının adil bir hale getirilmesine, bölgelerarası ekonomik dengesizliklerin giderilmesi gibi birçok sorumluluk üstlenmiştir. Bu sorumlulukların yerine getirilmesi için de KOBİ'lerin yaşadıkları sorunların tespit edilip giderilmeye çalışılması ülke ekonomisi için büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle bu çalışma ile Tokat ilindeki Kobilerin istihdama ilişkin sorunları tespit edilmiştir.

Problem: Bu genel amaç doğrultusunda çalışmanın problem cümlesi *“Tokat ili merkez ilçedeki KOBİ'lerin istihdama yönelik yaşadıkları sorunlar nelerdir?”* şeklinde oluşturulmuştur. Araştırmanın temel problem cümlesinden hareketle alt problem cümleleri aşağıdaki gibidir;

1. Tokat ili merkez ilçedeki KOBİ'lerin genel özellikleri nelerdir?
2. Tokat ili merkez ilçedeki KOBİ'lerin kuruluş aşamasında yaşadıkları sorunlar nelerdir?
3. Tokat ili merkez ilçedeki KOBİ'lerin süreçte karşılaştıkları sorunlar nelerdir?
4. Tokat ili merkez ilçedeki KOBİ'lerin yararlandıkları destek ve teşvikler hakkındaki görüşleri nelerdir?
5. Tokat ili merkez ilçedeki KOBİ'lerin ticaretle karşılaştıkları sorunlar nelerdir?

ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

KOBİ'ler, değişen piyasa durumlarına kolayca adapte olabilen, esnek üretim yapısına sahip, bölgesel kalkınmada önemli rol üstlenen, işsizliğin azaltılması ve yeni iş alanlarının açılmasında önemli katkıları olan, büyük işletmelere daha az yatırımla daha

çok çeşitlilik yaratarak yatırımlara ve istihdama büyük katkılarda bulunan, dünya genelinde ekonomik ve sosyal hayatın temel taşı olarak oluşturan iktisadi teşebbüslerdir (Ulusoy ve Akarsu, 2012; Bilen ve Solmaz, 2014). KOBİ'ler ekonomide her zaman var olan, ancak özellikle Sanayi Toplumu çağından Bilgi Toplumu çağına geçildiği esnada önemli olduğu fark edilen ekonomik birimlerdir. 1980li yıllardan sonra küreselleşme ile sanayi toplumunda etkin olan karma ekonomik yapı yerini piyasa ekonomisine bırakmış, esnek üretime geçilmiş ve çeşit ekonomisi hâkim olmuştur. Bu nedenle yeni dönemde küçük ve orta ölçekli işletmeler büyük ölçekli işletmeler karşısında tercih edilir hale gelmiştir (Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, 2007).

Bu çalışmada Tokat ilindeki KOBİ'lerin istihdama yönelik yaşadıkları sorunlar ele alınmıştır. Her bölgenin kendine özgü dinamikleri ve sorunları olabileceği gerçeği göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu nedenle bu araştırma ile Tokat'taki KOBİ'lerin mevcut durumu ve zaman içerisinde istihdama yönelik karşılaştıkları sorunları tespit etmek, Tokat'taki KOBİ'lerin karşılaştıkları sorunları bir bütün halinde değerlendirip, elde edilen sonuçlardan hareketle, literatürde yer alan çalışmalarını bir arada değerlendirerek genel bir sonuç çıkarmak amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda, ekonomik faaliyetlerin artırılabilmesi için KOBİ'lere çözüm alternatifleri konusunda öneriler getirmek, KOBİ'lerin ve dış çevrelerinin bulunduğu çözüm yollarına katkı sağlamak hedeflenmektedir. Bu nedenle bu çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

TANIMLAR

Açık İşler: İşverenler tarafından İŞKUR'a verilen işgücü talebidir.

İstihdam: Geniş anlamda istihdam, gelir elde etmek amacıyla bütün üretim faktörlerinin çalışması/çalıştırılmasıdır

İşgücü: En yalın ve anlaşılır tanımıyla işgücü, bir işte çalışanları ifade eden istihdam edilenlerle işsizlerin toplamını ifade etmektedir

İşgücüne Katılım Oranı: İşsiz olup aktif olarak iş arayanlar ile istihdam edilenlerin toplamının aktif nüfusa oranlanmasına işgücüne katılım oranı denilmektedir

İşsizlik: İşgücünün belirli bir kısmı çalışmak arzusunda olmasına karşın cari ücret seviyesinde iş imkânına erişemiyorsa bu israf, işsizlik olarak isimlendirilmektedir.

KOBİ: KOBİ'ler dünya ekonomisinde olduğu gibi ve Türkiye'de canlı ve yön veren unsurlardan biri olarak kabul görülen, sosyo-ekonomik gelişme açısından da ciddi bir öneme sahip hem iktisadi hem de sosyal yönü olan birimlerdir.

Niş Pazar: Gereksinimleri tam olarak karşılanamayan küçük bir müşteri grubunun istemlerini daha iyi karşılayabilmek için belirlenen çok dar kapsamlı, küçük bir pazar bölümüdür.

Vergi Takozu: İşgücünün işverene maliyeti (kamusal yükler dâhil) ile işgücünün eline geçen net ücret (nakit destekler dâhil) arasındaki farkın toplam işgücü maliyeti içerisindeki yüzdesi şeklinde tanımlanmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

KOBİ'ler dünya ekonomisinde olduğu gibi ve Türkiye'de canlı ve yön veren unsurlardan biri olarak kabul görülen, sosyo-ekonomik gelişme açısından da ciddi bir öneme sahip hem iktisadi hem de sosyal yönü olan birimlerdir. Genel olarak KOBİ'ler, faaliyetlerinde daha çok el emeği kullanarak bunu da az sermayeye ile gerçekleştiren, değişen durumlar karşısında hızlı karar verme yetisine sahip, yönetim giderleri açısından düşük düzeyde yönetim giderleri ile çalışarak ucuz bir üretim gerçekleştiren iktisadi teşebbüsler olarak karşımıza çıkmaktadır. (Akgemci, 2001: 7).

Bu bölümde ilk olarak KOBİ kavramının Avrupa Birliği ve OECD'ye göre tanımlamalarına yer verilecek daha sonra Türkiye'de KOBİ ikliminde yer alan bazı kurum ve kuruluşların KOBİ tanımına değinilecektir. Çalışmanın ilerleyen kısmında KOBİ'lerin önemine vurgu yapılacak ve güçlü ve zayıf yönleri belirtilecektir. Birinci bölümün sonunda ise KOBİ'lerin karşılaştığı sorunlara yer verilecektir.

1.1.KOBİ TANIMI

Günümüzde tüm dünya ekonomilerinin temel ve önemli dinamiklerinden biri olan KOBİ'lerle ilgili alan yazında genel bir tanım bulunmamaktadır. Çünkü KOBİ'ler işletmeciliğin yönetim, lojistik, tedarik, üretim, pazarlama, personel, finansman gibi ana işlevlerine ek olarak, çalıştırdıkları personel sayısı, yarattıkları istihdam oranı, işletmenin sahip olduğu sabit sermaye ve makine parkı değeri, elde ettikleri satış hacmi, kullandıkları enerji miktarı, yarattıkları katma değerleri, işletmelerin kâr büyüklüğü ve piyasa payı gibi, ölçülen kriterler açısından belirgin ve önemli farklılıklar mevcuttur (Sarıaslan, 1996: 4).

Günümüzde KOBİ tanımları ülkeler arasında farklılık gösterdiği gibi aynı ülke içerisinde bile gerek kamu kurum ve kuruluşları gerekse de ilgili STK'ler arasında bile farklılık göstermektedir. Ülkelerin sanayileşme düzeyine, işletmelerin faaliyette oldukları iş kollarına ve kullandıkları üretim tekniklerine bağlı olarak çeşitli KOBİ tanımları yapılmaktadır (Karataş, 1991: 25).

Nitel ve nicel bazı ölçütler, ortak bir KOBİ tanımı için kullanılmaktadır. Bu ölçütleri Nicel ve Nitel Özellikler olarak iki kısımda incelemek mümkündür (Koçel, 1993: 10). Bu özellikler Tablo 1.1’de yer almaktadır.

Tablo 1.1 KOBİ’lerin Tanımlanmasında Kullanılan Nicel ve Nitel Özellikler

Nitel Özellikler	Nicel Özellikler
Bağımsız yönetim anlayışı; işletme sahibinin aynı zamanda işletme yöneticisi olması.	İşletmedeki personel sayısı İşletmedeki elemanların toplam çalışma süresi Toplam ücret ve işgücü maliyeti Sabit olan varlıkların değerleri ve miktarları
İşletmenin çabalarını daha çok yöresel olarak devam ettirmesi.	Kullanımda olan ya da sahip olunan makine sayısı Makine parkı değeri Makinelerin toplam çalışma süreleri
İşletmenin çalışmalarını sürdürdüğü işkolu içerisinde hatırı sayılır yere sahip olması	Amortisman payı tutarı İşletmenin faaliyet gösterdiği dal ile ilgili kullandığı alan ve hacmi İşletmenin alanında kullandığı malzeme miktarı ve maliyeti
İşletme sahibinin işletme sermayesinin büyük bölümünü veya tamamını oluşturması.	İşletmenin faaliyet gösterdiği alanda kullandığı enerji miktarı ve maliyeti Öz sermaye ve toplam sermaye Sabit ve işletme sermayesi Sipariş sayısı ve değeri, İş istasyonu İşletme kapasitesi ve kapasite kullanım oranı İşletmedeki vardiya sayısı Elde edilen kâr hacmi Yaratılan katma değer ve ödenen vergi tutarı İşletmenin ihracat hacmi İşletmenin piyasa payı Satış tutarı vd. (Müftüoğlu,1998: 76–77)

Kaynak: Koçel,1993: 10

Yukarıda sıralanan kıstasların sayısını artırmak mümkündür. Bununla birlikte KOBİ kavramını tek bir ölçüt üzerinde yapmak yeterli olmayacağı gibi birden fazla ölçüte göre yapılacak bir tanımlamada anlam karmaşasına yol açabilmektedir.

1.1.1. OECD’ye göre KOBİ Tanımı

KOBİ’leri, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) çalışan temelli bir sınıflama yaparak 4 boyutta ele almıştır. Bu sınıflamaya göre ; Mikro Ölçekli KOBİ’ler 1-4 arasında işçi çalıştıranlar; Çok Küçük Ölçekli KOBİ’ler 5-19

arasında işçi çalıştıranlar;, Küçük Ölçekli KOBİ'ler 20-99 arasında işçi çalıştıranlar; Orta Ölçekli KOBİ'ler ise 100-500 arasında işçi çalıştıranlardır (Bkz Tablo 1.2)

Tablo 1.2 OECD Tarafından Kullanılan KOBİ Tanımı

		İşletme Büyüklüğü			
Ölçek		Mikro	Çok Küçük	Küçük	Orta
İşletmedeki Çalışan Sayısı	Çalışan Sayısı	Kişi sayısı 1-4 arası	Kişi sayısı 5-19 arası	Kişi sayısı 20-99 arası	Kişi sayısı 100-500 arası

Kaynak: OECD, 2004

Tablo 1.2 incelendiğinde OECD, işletmeleri çalıştırmış oldukları işçi sayısına göre sınıflandırmaktadır. Buna göre OECD ülkelerince genel olarak kullanılan tanımlamada KOBİ'ler 500'den daha az işçi çalıştıran işletmelerdir (Ayyagari, Beck ve Demirgüç-Kunt, 2003).

1.1.2. AB'ye göre KOBİ Tanımı

Avrupa Birliğine üye ülkelerde KOBİ tanımında farklılıklar olduğu görülmekte bu durumun ise AB Komisyonu'nun 6 Mayıs 2003 tarihinde aldığı karar ile ortadan kalktığı göze çarpmaktadır. Bu karar çerçevesinde SME (*micro, small, and medium-sized enterprises*) 250 kişiden az personel çalıştıran, yıllık iş hacmi (cirosu) 50 milyon Avrodan az olan ya da bilançosu 43 milyon Avrodan az olan işletmeler şeklinde tanımlanmıştır (Hope, 2016: 3).

Tablo 1.3 incelendiğinde Mikro Ölçekli KOBİler çalışan sayısı 10 kişiden az, yıllık iş hacmi ve bilançosu 2 milyon avrodan azdır. Küçük Ölçekli KOBİler çalışan sayısı 50 kişiden az, yıllık iş hacmi ve bilançosu 10 milyon avrodan azdır. Orta Ölçekli KOBİler ise çalışan sayısı 250 kişiden az, yıllık iş hacmi 50 Milyon avrodan ve bilançosu da 43 milyon avrodan azdır.

Tablo 1.3 AB Tarafından Kullanılan KOBİ Tanımı

İşletme Kategorisi	Çalışan Sayısı	Yıllık İş Hacmi	Bilanço
Mikro	10 kişiden daha az	2 Milyon € 'dan az	2 Milyon € 'dan az
Küçük	50 kişiden daha az	10 Milyon € 'dan az	10 Milyon € 'dan az
Orta	250 kişiden daha az	50 Milyon € 'dan az	43 Milyon € 'dan az

Kaynak: Mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerin tanımı ile ilgili 6 Mayıs 2003 tarihli Komisyon Tavsiye Kararı. (2003/361 / EC), Avrupa Birliği Resmi Gazetesi, L 124/36, 20 Mayıs 2003

1.1.3. Türkiye’de KOBİ Tanımları

Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin tanımı konusunda çeşitli kurumlar tarafından genel hatlarıyla birbirine benzer ancak farklı tanımlamalar mevcuttur. KOSGEP, TOBB, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı gibi KOBİ ekosisteminde yer alan kurum ve kuruluşlarca farklı tanımlamalar yapılmış ve AB ile uyum süreci kapsamında Birlik tarafından kabul gören tanım çerçevesinde ülkemizde de tek bir tanım etrafında birleşilmiştir.

Resmi Gazete’de 24.06.2018 tarihinde yayımlanan 2018/11828 nolu karara göre yürürlüğe giren, "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik" sayesinde KOBİ tanımı yeniden düzenlenmiştir (Bkz Tablo 1.4).

Tablo 1.4 Resmi Gazetede Yer Alan Kobi Tanımı

Kriter	Mikro Ölçekli KOBİ	Küçük Ölçekli KOBİ	Orta Ölçekli KOBİ
Çalışan Personel Sayısı	10'dan az	50'den az	250'den az
Yıllık Net Satış Hasılatı	3 Milyon TL'den az	10 Milyon TL'den az	125 Milyon TL'den az
Yıllık Mali Bilanço Toplamı	3 Milyon TL'den az	10 Milyon TL'den az	125 Milyon TL'den az

Kaynak: Resmi Gazete, Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, 2018/11828

Tablo 1.4 incelendiğinde çalışan personel sayısı 10’dan, yıllık net satış hasılatı ve yıllık mali bilanço toplamı 3 milyondan az olan KOBİ’ler Mikro Ölçekli; çalışan personel sayısı 50’den, yıllık net satış hasılatı ve yıllık mali bilanço toplamı 10 milyondan az olan KOBİ’ler Küçük Ölçekli; çalışan personel sayısı 250’den, yıllık net

satış hasılatı ve yıllık mali bilanço toplamı 125 milyondan az olan KOBİ'ler Orta Ölçekli olarak tanımlanmıştır.

Yukarıda yer alan yasal tanımlamanın dışında ülkemizde yer alan bazı kurum ve kuruluşlar tarafından da KOBİ tanımları mevcuttur. Farklı KOBİ tanımları yapan kurumların tamamına değinilmemiş sadece KOBİ ekosisteminde yer alan ve aldığı karar ya da uyguladığı politikalarla KOBİ'ler için önem ihtiva eden bazı kurum ve kuruluşlara Tablo 1.5'te değinilmiştir.

Tablo 1. 5 Farklı KOBİ Tanımları

<i>Türkiye Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Serbest Meslek Mensupları ve Yöneticileri Vakfı (TOSYÖV)</i>	<i>Türkiye İhracat Kredi Bankası A.Ş.</i>
<i>Çok Küçük Ölçekli:</i> Çalışan sayısı 1–5 arasında olan işletmeler	<i>Mikro, Küçük ve Orta Ölçekli:</i> Bir veya birden fazla gerçek ya da tüzel kişiye ait olan, istihdam ettiği çalışan sayısı 250'den az olan mali bilançosu
<i>Küçük Ölçekli:</i> 5–100 arasında olan işletmeler	ya da yıllık net satış hasılatlarından herhangi biri 125 milyon Türk Lirası'ndan az olan işletmeler.
<i>Orta Ölçekli:</i> 100–200 arasında çalışana sahip işletmeler	https://www.eximbank.gov.tr/tr/duyurular/2018-yili-duyurulari/bankamiz-kobi-taniminda-yapilan-degisiklik-hakkinda-duyuru .

Kaynak: TOSYÖV ve Türkiye İhracat Kredi Bankası A.Ş.

1.2. KOBİ'LERİN ÖNEMİ

Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ'ler), ekonomide daima varlığını hissettiren, bilhassa Sanayi Toplumu aşamasından Bilgi Toplumu aşamasına geçilirken sahip oldukları önemin fazlaca hissedilen ekonomik birimlerdir.

Günümüz dünyasında, KOBİ'lerin ülke ekonomilerinde sahip oldukları oransal büyüklük bir tarafa, toplam istihdam, yaratmış oldukları katma değer, yatırım, vergi ve pek çok ülke için önemli bir iktisadi gösterge olan ihracat içindeki paylarının da önemli denilebilecek boyutlara ulaştığı görülmektedir. Dünyadaki ülke ekonomileri mercek altına alındığında işletmelerin büyük çoğunluğunun (% 95–99) KOBİ'lerden oluştuğu, gerek gelişmiş gerekse de gelişmekte olan ülkeler için önem arz eden istihdamın hemen

hemen % 40'ından fazlasının, ihracatın ise % 10 ile 40'ının KOBİ'ler tarafından gerçekleştirildiği sonucunda ulaşılmaktadır.

KOBİ'ler, hem iktisadi hem de sosyal yönleri sahip olmalarıyla dikkat çekmektedirler. Ekonomik açıdan dikkatleri üzerlerine çeken yönü yaşanan krizlere karşı dayanıklı oluşları ve bu sürece daha kısa sürede adapte olabilmeleridir. Özellikle 1970li yıllarda yaşanan petrol krizleri KOBİ'lerin bugünkü değerinin anlaşılmasında belirleyici olmuştur. Kriz ortamında birçok büyük işletme varlığını devam ettirmekte sorun yaşarken, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin hem büyük oranda varlığını devam ettirdiği hem de büyük işletmelerden boşa kalan alanlarda faaliyete geçerek üretim ve işgücü kayıplarını önlediği gözlenmektedir. Ayrıca, geçmiş döneme göre çok daha fazla çeşitte, nispeten daha kaliteli ve maliyet konusunda da daha ucuza üretimin gerçekleştirilmesinin ana ögesi oldukları da bilinmektedir.

KOBİ'lerin sosyal bakış açısından sahip oldukları önem ise, günümüz dünyasında gelişmiş ve gelişmekte olan ülke fark etmeksizin, ülkelerin en büyük sosyo-ekonomik problemlerinin başında bulunan işsizliğin azaltılmasına, gelir dağılımında yaşanan adaletsizliğin giderilerek gelir dağılımının adil bir hale getirilmesine ve bölgeler arası ekonomik dengesizliklerin giderilmesi konusunda üstlenmiş oldukları sorumluluklar şeklinde sıralanabilir.

Mevcut ekonomik yapı içinde çoğu zaman verimleri düşük olmasına karşın, KOBİ'ler, imalat, sanayi, ticaret ve hizmet gibi sektörlerinde sayıca fazla olup ezici çoğunlukta bulunmaları sebebiyle önemli bir role sahiptirler (Özcan, 1995; Alpugan, 1988). Küçük ve Orta ölçekli işletmeler kurulurken kurucular kendi kişisel ya da aile birikimlerini kullanmaktadırlar. Bu birikimler ekonomiye kazandırılırken, sermaye oluşumunu da hızlandırmaktadırlar. Aynı zamanda KOBİ'ler küçük işletme olduklarından sayıca daha çokturlar ve daha fazla iş imkânı anlamına gelmektedir. Daha fazla iş imkânı ise ekonomiye katkıda bulunmak demektir. Ancak çok küçük ölçekli firmaların sayılarının az olması Türkiye'de küçük işletme sektörünün az gelişmiş yapısını da vurgu yapmaktadır (Özcan, 1995).

KOBİ'lerin toplumsal ve iktisadi gelişmede üstlendikleri rol, ülkelerin iktisadi ve sosyal yapısını oluşturacak şekilde farklılık göstermiştir. Küreselleşme süreci

sayesinde önem dereceleri gittikçe artan KOBİ'ler esnek yapıları ile dünya ekonomisinde önemli kuruluşlar haline gelmiştir.

KOBİ'lerin ekonomik dalgalanmalardan, karşı karşıya geldikleri krizlerden ve darboğazlardan büyük işletmelere oranla daha az etkilenmeleri sebebiyle, iş dünyasının dikkatini çekmiş ve “küçük güzeldir” düşüncesiyle yeni bir dönemin kapılarının aralanmasına sebebiyet vermiştir.

KOBİ'ler, bölgelerarası dengeli gelişmeye ve büyümeye katkı sağlarlar. KOBİ'ler birçok büyük işletmenin gerçekleştiremediği bir takım işlevleri tamamlayan rolleriyle, ekonomide dikkat çekmeye başlamışlar ve büyük işletmelerin yan sanayi ihtiyaçlarını karşılayarak ekonomiye fayda sağlamaktadırlar (Çatal, 2007: 335).

KOBİ'lerin durumunun incelendiği, İstanbul Konferansı (Temmuz 2004) öncesi OECD tarafından hazırlanan raporda yer alan ifade aslında bu işletmelerin ne kadar önemli olduğuna vurgu yapmaktadır. Rapora göre KOBİ'ler banka kredilerinin %5'lik dilimin bile daha az bir bölümünü almasına rağmen, sanayi alanında çalışmasını sürdüren işletmelerin %99.5'ine karşılık gelmekte ve bu rakam sektördeki toplam istihdamın %66.5'ini ve sektörün yarattığı katma değer % 34'ünü karşılamaktadır. Bu ifade KOBİ'lerin günümüz ekonomisindeki önemine vurgu yapmaktadır (Yalçın, 2006: 28).

Bunun yanı sıra KOBİ'ler üretim imkânları bakımından daha esnek oldukları için gelen farklı taleplere de hızlıca uyum sağlayabilmekte, tam rekabet şartlarına çok çabuk ulaşip ve bu sayede girişimci yetiştirerek istihdam, millî gelir, verimlilik gibi birçok konuya katkı sağlamaktadır. KOBİ'ler büyük işletmelerin yüz yüze geldikleri dışsal şokları ve ekonomik krizleri büyük işletmelere göre daha kolay atlatabilme özellikleri ile Türkiye'de, sosyal ve ekonomik bunalımların derinleşmesini önleyen bir unsur olduğu söylenebilir.

KOBİ'lerin sosyal bakış açısından sahip oldukları önem ise, günümüz dünyasında gelişmiş ve gelişmekte olan ülke fark etmeksizin, ülkelerin en büyük sosyo-ekonomik problemlerinin başında bulunan işsizliğin azaltılmasına, gelir dağılımında yaşanan adaletsizliğin giderilerek gelir dağılımının adil bir hale getirilmesine ve

bölgeler arası ekonomik dengesizliklerin giderilmesi konusunda üstlenmiş oldukları sorumluluklar şeklinde sıralanabilir.

KOBİ'ler, ülkemizde istihdamdan katma değere, girişimcilikten dış ticarete kadar hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin önemseydiği hemen hemen pek çok konuda önemli bir yere sahiptir. Tüm bu verileri tek başına değerlendirmek, yapmış olduğumuz çalışmanın daha net anlaşılması için yeterli olmayacaktır. KOBİ'lerin Türk ekonomisi için ne anlama geldiğini TÜİK verileri ışığında değerlendirmemiz, yapmış olduğumuz çalışmayı anlamlı hale getirecektir.

TÜİK, 2012 yılından bu yana özel gün ve haftalarda o günün önemine dikkat çekmek üzere özel yayın veya haber bülteni yayımlamaktadır. Avrupa Birliği'nce, KOBİ'lerin önemine vurgu yapmak amacıyla her yıl 21-26 Kasım tarihleri arasında AB Haftası olarak bir takım etkinlikler düzenlemektedir. Bu bağlamda TÜİK tarafından 25 Kasım 2016 tarihli Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri 2016 yayımlanmıştır. Bu istatistiklere göre; KOBİ'ler 2014 yılında ülke içerisinde gerçekleşen toplam girişimin %99,8'ini oluşturmuştur. Bu azımsanmayacak bir orandır. Bu oranlarla birlikte; istihdamın %73,5'ini, cironun %62'sini, maddi mallara ilişkin brüt yatırımın %55'ini, maaş ve ücretlerin %54,1'ini, , faktör maliyetiyle katma değer (FMKD) %53,5'ini oluşturduğu saptanmıştır (TÜİK, 2016).

İktisadi faaliyetlerin istatistiki kategorize edilmesine (NACE Rev.2) göre 2014 yılında KOBİ'lerin; %39,2'si toptan ve perakende ticaret, motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin tamiratının, %15,4'ü ulaştırma ve depolama, %12,4'ü ise imalat sanayi alanında faaliyette bulunmuştur (TÜİK, 2016).

Motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin tamiratu, toptan ve perakende ticaret faaliyetindeki KOBİ'lerin 2014 yılında elde edilen ciro payı %49,6, istihdama sağlamış olduğu katkı payı %26,9, faktör maliyetiyle katma değer payı %26,1, maaş ve ücret payı % 23 ve maddi mallara ilişkin brüt yatırım payı ise %19,4 olarak tespit edilmiştir (TÜİK, 2016).

KOBİ'lerin yukarıda belirtilen veriler doğrultusunda sahip oldukları önem, ekonomi içerisindeki yeri kadar sosyal açıdan da dikkate değer bir organizasyon oluşu ve küreselleşen dünyada maliyet kavramının giderek önem kazanması konusunda

üstlenmiş oldukları rol, bugün KOBİ'leri içinde bulunduğu organizma içinde değerli bir organ konumuna getirmektedir.

1.3.KOBİ'LERİN GZFT (GÜÇLÜ-ZAYIF-FIRSAT-TEHDİT) YÖNÜNDEN İNCELENMESİ

KOBİ'lerin çeşitli özellikleri itibariyle güçlü yönleri olduğu gibi zayıf yönleri de mevcuttur. Bu başlık altında KOBİ'lerin GZFT Analizi kapsamında değerlendirilmesi yapılmıştır.

1.3.1. KOBİ'lerin Güçlü Yanları

Literatür incelendiğinde KOBİ'lerin güçlü yanlarını “esneklik, hızlı karar verme, çalışanlar ile nitelikli işbirliği, niş pazarlara hâkim olabilmek, yenilik yapma, hızlı cevap verebilme, uzmanlaşma, müşterilerle nitelikli işbirliği” başlıkları altında toplamak mümkündür.

Esneklik: KOBİ'ler karşılaştıkları yeni durumlara kolaylıkla adapte olabilirler. Çünkü esnek yapıları sayesinde yeni çıkan bir teknolojiyi bünyelerine dâhil edebilir, yeni tasarım süreçlerini içselleştirebilir, bu nedenle gerçekleşen değişimin de maliyetini düşürebilir (Akgemci vd. ... : 146).

Hızlı Karar Verme: KOBİ'ler esnek bir yapıya sahip olmalarının yanı sıra hızlı karar verebilme özellikleri de güçlü yanlarını oluşturmaktadır. Bunun sebebi ise yönetim kadrosundaki kişi sayısının azlığıdır. KOBİ'ler büyük işletmelerdeki sistem merkezli yapıdan ziyade insanı temel alan bir yapılanmaya sahiptir. İnsanı temel alan bu yapılanma ise yeniliğe açılan yolda anahtar niteliğindedir (McAdam, Reid ve Gibson, 2004).

Çalışanlar ile Nitelikli İşbirliği: KOBİ'ler yönetim kadrosundaki kişi sayısının azlığı ile güçlü yanlar elde ettiği gibi çalışan sayısının büyük işletmelere göre nispeten daha az olması sebebiyle de güçlü yanlar elde etmektedir. Yönetim kadrosu çalışanlar ile sağlam bağ kurarak işletmenin kültürünü olumlu yönde etkilemekte bu da üretimden maliyete her şeyi etkilemektedir. Bununla birlikte işletmede yapılacak yenilikler ya da benimsenecek yeni tasarım ya da teknoloji durumunda çalışanları ile arasındaki sağlam iletişimi kullanarak tam destek sağlayabilir.

Niş Pazarlara Hâkim Olabilme: KOBİ'ler hızlı cevap verme avantajlarını da kullanarak pazar değişimlerini iyi takip ettiklerinde oluşan dar pazar nişlerine hâkim olabilirler (Davenport ve Bibby, 1999: 440; Ylinenpaa ve Lassinantti, 1999;). KOBİ'lerin büyük işletmeler ile yarışabilmeleri onların el atmadıkları alanlardaki üretmedikleri ürünleri ortaya çıkarabilmelerine bağlıdır. KOBİ'ler esnek yapılarının avantajını kullanarak büyük işletmelerin girmeye çekindiği piyasalara dâhil olarak başarı oranlarını yükseltebilirler. Bahsedilen bu piyasalara dâhil olan KOBİ'ler ürün ve pazarlarda yenilik arayışına girdikleri için kendilerine hareket özgürlüğü sağlayarak, geniş bir hareket alanı yaratabilirler (Iraz, 2005: 258). Tüm bunlara ek olarak küçük işletmelerin büyük işletmeler karşısında başarılı olmaları büyük işletmelerin ürettikleri ürünleri üreterek değil, tersine onların üretmediklerini ortaya koymalarına bağlıdır.

Yenilik Yapma: Esnek yapıya sahip olmaları, çalışanlar ile nitelikli işbirliği içinde olmaları, hızlı karar vermeleri sayesinde KOBİ'lerde yenilikleri benimseme ve uygulama süreci büyük işletmelere oranla daha kolay ve hızlıdır (Güneş, 2005).

Hızlı Cevap Verebilme: KOBİ'ler etkili iletişim ve etkileşimli yönetim sistemi sergiledikleri için dış tehdit ve fırsatlara karşı gecikmeksizin cevap verebilmektedir, böylece bu durum onların güçlü yönünü oluşturmaktadır (Edwards, Delbridge ve Munday, 2001:5).

Uzmanlaşma: Küçük işletmeler ürünün kalitesini artırarak, tüketici güvenini bu sayede kazanarak kendi alanlarında uzmanlaşmaya başlarlar. Sahip oldukları bu uzmanlık büyük firmalar ile rekabet etmek yerine müşterinin güvenini kazanmayı hedef alır. Bu sayede müşteri memnuniyeti ve güvenini ön plana alan küçük işletmeler müşterinin ürün fiyatına olan hassasiyetini azaltarak büyük işletmeler ile yarış farklı bir kulvara taşımaktadır (Dinçer, 2003: 448–449).

Müşterilerle Nitelikli İşbirliği: Küçük işletmeler yerel pazarı ve bu pazardaki müşteriyi daha iyi tanıdığı için ihtiyaca yönelik bir cevap oluşturmaktadır. bu durumda pazardaki alıcılar ile yakın ilişki kurmaktadır. Özellikle müşteri ile olan yakın ilişkiler kazandırdığı birçok özellik bakımından KOBİ'lere büyük işletmelerin sahip olamayacakları üstün bir özellik kazandırmaktadır (Çelik ve Akgemci, 1998: 75). Müşterileri ile bu tür yakın ilişkiler kuran KOBİ'ler pazarın nabzını tutmakta sorun

yaşamaz ve isteklere daha kısa sürede cevap verme avantajını elde eder. (Akgemci vd. ... : 147).

1.3.2. Zayıf Yanları

Literatür incelendiğinde KOBİ'lerin zayıf yanlarını "alt yapı eksikliği, teknik donanım eksikliği, finansal kaynak eksikliği, profesyonel yönetim eksikliği, uzman kadronun olmayışı, yapısal sermayenin tescili ve ticarileştirilmesinde yaşanan eksiklikler, AR-GE yapısının zayıflığı" başlıkları altında toplamak mümkündür.

Alt Yapı Eksikliği: KOBİ'ler farklı alt yapı sorunları ile karşılaşmaktadırlar. Bunlardan bazıları enerji ve nakliyedir. Bu alt yapı sorunları bu işletmelerin sürdürmekte oldukları uygulamaları hem de ileriye dönük yenilikleri benimsemelerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Teknik Donanım Eksikliği: KOBİ'lerin büyük işletmelere nazaran teknik olarak üstünlükleri daha azdır. Bunun sebebi ise fon eksikliğidir. Teknik donanımdaki bu yetersizlik pazarın talebine yetişmede, yenilikleri uygulamada ya da yeni ürün geliştirmede bir sorun olarak karşılına çıkmaktadır (Akgemci vd. ... : 147).

Finansal Kaynak Eksikliği: KOBİ'ler çoğunlukla bankalara bağımlıdır. Bununla beraber pazardan talep gelmesi halinde büyük üretime geçmek istemekte fakat üretim sürecini geliştirmek için yeterli kaynak edinemedikleri için zayıf kalabilmektedirler (Davenport ve Bibby; 1999: 441). Bunun yanı sıra KOBİ'lerin marka imajlarının büyük işletmeler gibi yeterli ve etkili olmaması hisse senetleri piyasasından fon sağlamalarına engel teşkil etmektedir (Dangayach ve Deshmukh; 2001: 914).

Profesyonel Yönetim Eksikliği: KOBİ'lerde genellikle yönetim kadrosundakiler mülkiyeti elinde bulunduranlardır ve bu durum da büyük işletmelerdeki profesyonel yönetim anlayışından uzaklaşmalarına sebep olmaktadır. Yönetim bünyesindeki kişi sayısının az olması zaman zaman avantaj iken yeniliklere ayak uydurmada mülkiyeti elinde bulunduran yönetim kadrosu bu değişime uyum için gerekli çalışmaları yapmak noktasında yetersiz kalmakta ve bu bağlamda örgütsel rekabet gücü olumsuz etkilenmektedir

Uzman Kadronun Olmaması: KOBİ'ler küçük ve büyük işletmelerin olduğu pazarda rekabet edebilmek için üretim yapılarını, pazarlardaki gelişmeler ve teknolojik değişimlere odaklı olarak yenileme gereksinimi duyarlar. Finansal kaynak yetersizliği ve sermaye düşüklüğünün yanı sıra üretim için uzman kadronun sağlanamamış olması işletmelerin yenilik stratejilerini olumsuz etkilemektedir (Akgemci vd. ... : 147).

Yapısal Sermayenin Tescili ve Ticarileştirilmesinde Yaşanan Eksiklikler: KOBİ'lerin patent gibi karmaşık ve maliyetli bürokratik işlemler aşamasında zorluk yaşadıkları dikkat çekmektedir. Gerekli olan yenilik temelini oluşturma, yenilikçi çözüm geliştirme ve bu iki süreç sonunda ortaya çıkan yeni ürünü ya da sunulan çözümü ticarileştirme etkinliği olarak adlandırılan üç aşamalı yenilik sürecinde (Atherton ve Hannon; 2000: 282–289) KOBİ'ler ekseriyetle yenilikleri ticarileştirme sürecinde eksik kalabilmektedir. Bu noktada özellikle yeniliğin kabullendirilmesi ve reklamı için pazarlama çabalarına önemli harcamalar yapma (Iraz, 2005: 119) bağlamında yetersiz kalmaktadırlar.

AR-GE Yapısının Zayıflığı: Büyük işletmeler KOBİ'lere nazaran yeniliklere ayak uydurmak ve yeni ürün tasarlamak için AR-GE bölümünden yardım alırlar. KOBİ'lerde ise bu durum söz konusu değildir. Küçük işletmeler AR-GE yerine küçük yapılar ile yenilik yapmaya çalışmaktadır (Franco, 1999). Büyük işletmeler yeni ürün ya da süreç tasarlarlarken uzun süren bir çalışmaya dâhil olur. Bu çalışma AR-GE birimi tarafından gerçekleştirilmiş ve gerekli olan tüm harcamalar için fon bulmak bu işletmeler için zor olmamaktadır. KOBİ'ler ise bu süreci yönetmek için eksik materyal ve teknolojik kaynakları ile büyük işletmeler gibi uzun süren AR-GE çalışmaları yapamamakta, gerekli fonu bulmaları olanaksız olmaktadır. Bununla birlikte ortaya çıkan riski yayma avantajları olamamaktadır (Edwards, Delbridge ve Munday, 2001:5).

1.3.3. Fırsatlar

Literatür incelendiğinde KOBİ'lerin sahip oldukları fırsatları “Ana sanayi-yan sanayi işbirliğinin artan önemi, pazara girişte yapısal engellerin azalması, stratejik işbirliğinin sağladığı açılımlar, bilişim teknolojileri fırsatı” başlıkları altında toplamak mümkündür.

Ana Sanayi-Yan Sanayi İşbirliğinin Artan Önemi: KOBİ'ler birçok büyük işletmenin gerçekleştiremediği bir takım işlevleri tamamlayan rolleriyle, ekonomide dikkat çekmeye başlamışlar ve büyük işletmelerin yan sanayi ihtiyaçlarını karşılayarak ekonomiye fayda sağlamaktadırlar (Çatal, 2007: 335). Bu nedenle KOBİ'ler büyük işletmeler için önemli rol üstlenerek faaliyetlerini sürdürmektedirler (Dangayach ve Deshmukh, 2001: 914). Pazardaki ürün çeşitliliğinin artması ve buna bağlı olarak tüketici tercihlerinde yaşanan hızlı değişim ürünün hayatını azaltmıştır. Bu nedenle büyük işletmeler entegre üretim sistemleri yerine yüksek esnekliği sağlayan daha küçük ölçekli uzmanlaşmış üretim sistemleri kurmaya yönelmişlerdir. (Soyuer, 1999: 156). Bununla birlikte, ana yeterlilik olmayan işlerde dış kaynak kullanımı tercih edilmeye başlanmıştır (Baldock, 2002: 182). Bu durum ise KOBİ'ler için bir fırsat haline gelmiştir.

Pazara Girişte Yapısal Engellerin Azalması: Küreselleşme sayesinde pazar kavramı yöresel ve ulusal anlamını genişletmiş uluslararası pazar kavramına doğru gelişim göstermiştir (Erkan ve Eleren, 2001). Küçük ölçekli işletmeler faaliyette bulunmak istediği yerel pazarlara girişte farklı engeller ile karşılaşmakta ve yerel pazarı iyi tanımlayabildikleri için bu sorunların üstesinden gelebilmeyi başarabilmektedir. Son zamanlarda pazarın yerel olmaktan çıkıp küreselliğe doğru ivme kazanması sonucu, yerel pazara girişte değişik zorluklar yaşayıp bu durumu aşan KOBİ'ler için, pazara giriş engellerin azalması nedeniyle yeni fırsatlar yaratmaktadır.

Stratejik İşbirliğinin Sağladığı Açılımlar: KOBİ'lerin birçok alanda ilerleme kaydetmiş işletmelerle rekabeti çok zahmetlidir ve gerekli önlemler alınmadığında ve yerinde hamleler yapılmadığında bu işletmeler tehdit unsuru olabilmektedir. Bu tür işletmelerle rekabete girmek yerine onlarla stratejik işbirliği yaparak veya bilişim ağı oluşturarak bu tehdit KOBİ'ler tarafından fırsata çevrilebilir. Yerel pazarları çok iyi tanımlayan işletmeler yeni pazarlara açılmada karşılaştıkları sorunları (finansal yetersizlikler, bilgi eksikliği.. vb) tek başlarına gidermede zorluk yaşamaktadırlar. Bu sorunu aşmak için faaliyet alanları benzer KOBİ'lerle Sektörel Dış Ticaret Şirketleri (SDŞ) oluşturarak yeni pazarlar oluşturabilir (Akgemci vd. ... : 149).

Bilişim Teknolojileri Fırsatı: KOBİ'lerin rekabet edebilme yetisi onların sahip oldukları bilişim teknolojileri sayesinde üst seviyelere çıkabilir (Besler ve Tonus, 2004:

593). Bilgi, pazarda meydana gelen değişimleri fark etmede, yeni ürün ve süreç teknolojileri geliştirme aşamasında, rekabet faaliyetlerini destekleyecek ve geliştirecek stratejik bir araçtır (Reed, Walsh ve Grice, 2002. 137). Bu nedenle bilgiye ulaşmada önemli olan bilişim teknolojilerini kullanmak önem arz etmektedir.

1.3.4. Tehditler

Alan yazındaki kaynaklar tarandığında KOBİ'lerin yaşadıkları tehditler "Destek Programı Eksikliği, Yaygınlaşan istikrarsızlık ve belirsizlikler, E-ticarete geçişte yaşanan güçlükler ve Küresel işletmecilik tekniklerinin artan baskısı " başlıkları altında toplamak mümkündür.

Destek Programı Eksikliği: Genellikle hükümetlerin KOBİ'ler ile ilgili uygulamaya dönük teknik ve mali destek programları geliştirememeleri KOBİ'leri yapısal anlamda zayıflatıp zor duruma düşürmektedir.

Yaygınlaşan İstikrarsızlık ve Belirsizlikler: Her ülkede olduğu gibi ülkemizde de yaşanan ekonomik ve siyasi istikrarsızlıklar KOBİ'leri olumsuz etkilemektedir (Erkan ve Eleren, 2001).

E-ticarete Geçişte Yaşanan Güçlükler: Bireyler artık belirli bir mekâna bağlı kalmaksızın çevrimiçi mal ve hizmet pazarlayan ticaret ve hizmet işletmelerini tercih etmektedir. Bu kitle gün geçtikçe büyümekte ve bu durum da dijitalleşmenin önemini sergilemektedir (Armağan, 2000: 143). KOBİ'lerin ortaya çıkan bu yeni duruma uyum sağlayamadıkları zaman rekabet güçleri azalacaktır.

Küresel İşletmecilik Tekniklerinin Artan Baskısı: KOBİ'lerin genellikle büyük işletmeler tarafından şirket evlilikleri yapma ya da satın alınma yüzünden tehdit altında olduklarını söylemek mümkündür (Akgemci vd. ... : 150). Çünkü yönetim becerilerinin birçok sebepten ötürü zayıflaması halinde işbirliği halinde oldukları büyük işletmeler ile KOBİ'ler arasında güç dengesizlikleri meydana gelebilmektedir. Özellikle bu büyük işletme alıcı ya da tedarikçi konumunda ise (Davenport ve Bibby, 1999: 441) benimsenen bu işbirliği küçük işletmenin yeteneklerini yavaş yavaş yitirmesine ve hatta yok olmasına neden olabilmektedir.

1.4. KOBİ'LERİN YAŞADIĞI SORUNLAR

1.4.1. Teknolojik Sorunlar

İşletmelerin rekabetçi üstünlüklerini belirleyen en önemli unsurların başında bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip edip üretim sürecine dâhil etmeleri gelmektedir. Bu durum ülkelerin rekabetçi üstünlüklerini belirleyen temel faktörler arasında da yer almaktadır. AR-GE harcamalarının GSMH içerisindeki yüzdesi dikkate alındığında, oranların ülkeler arasında farklılık gösterdiği dikkat çekmektedir. Türkiye'deki oran ise önemle üzerinde durulması gereken bir değerdedir. Bu oranlar İsveç'te 3.59, Almanya'da 2.26, Fransa'da 2.32, İngiltere'de 1.94'tür. Türkiye'de ise bu oran 0.45 ile çok düşük seviyelerde seyretmiştir.(Karacasulu,1999,39). Genel in oranına bakıldığında KOBİ'lerde AR-GE biriminin olmayışı da göz önüne alındığında teknolojik sorunların bu işletmelerin karşılaştığı en büyük sorunlar arasında yer almaktadır.

1.4.2. Yönetim ve Organizasyon Sorunları

KOBİ sahipleri mülkiyet hakkını ellerinde bulundurdukları ve bu durumu kaybetmek istemem gibi sebeplerden ötürü yönetimi profesyonel bir ekibe bırakmak ya da yönetim kadrosuna uzman kişileri dâhil etmek istememektedirler. Bu sebeple de büyümenin getireceği riskleri göze alamamaktadırlar. Ayrıca, işletmede meydana gelen büyümeden sonra gerekli olan kurumsallaşmaya önem verilmemesi de genel yönetim sorunları içinde sayılabilmektedir (Müftüoğlu, 1993: 221-223). Bu sebepten ötürü Türkiye'de birçok KOBİ'nin kurulacağı alan seçimi yanlış yapılmış; işletmeler daha iyi faaliyet gösterecekleri alan olan sanayi bölgeleri yerine şehir merkezlerinde yer almaya başlamış. Bu durum ise KOBİ'lerin istenilen şekilde üretim yapmalarını ve çalışanların motivasyonunu engellemektedir (Goss, 1991: 70).

1.4.3. Bürokratik Sorunlar

KOBİ'ler kuruluş aşamasında ya da üretim faaliyetlerini gerçekleştirirken farklı kurum ve kuruluşlardan yardım ve destek talebinde bulunabilirler. KOBİ'lerle ilgilenen bu kamu kuruluşları arasında işbirliği ve koordinasyonun sağlanamaması; işlerin gereksiz yere uzamasına ve işletmelerin bu sebeple zaman ve para kaybetmesine neden olmaktadır (Bağrıaçık, 1991: 165). KOBİ'lerin karşılaştığı mevzuat hükümlerinin bazıları, işe yarar düzeyde oluşturulmasına rağmen zamanla gerçekleşen değişimleri

karşılayamaz hale gelerek doğruluklarını kaybetmiş; bazıları ise yanlış veya gereksiz yere oluşturulmuştur (Varcan, 1988: 191-192).

1.4.4. Personel Sorunları

Büyük işletmelerde olduğu gibi KOBİ'lerde de uzman elaman istihdamı ayrı bir sorun olarak karşılına çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar, ülkemizde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin istenilen düzeyde yetiştirilmiş elemanlara ve eğitilmiş işgücüne sahip olmadıklarını ortaya koymaktadır. Türkiye'de KOBİ'lerde çalışanların büyük bir çoğunluğu sadece çıraklık eğitiminde kalmış, üst kademelere geçememişlerdir. Bu olumsuz tablo da KOBİ'lerde verimliliği düşürmektedir (Gürak, 1999: 29).

1.4.5. Pazarlama Sorunları

Türkiye'de KOBİ'ler pazar araştırması sürecine girmeden büyümek amaçlı uluslararası pazarlara da ürün satma ihtiyacı içine girmektedir ve satma eylemini de gerçekleştirmektedirler (Akgemci, 2001: 30). KOBİ'lerin bu tutumu farklı sorunlara yol açmaktadır. Dış pazara açılan işletmeler girdikleri yeni pazarı tanımakta zorluk çekmekte, öte yandan müşterilere yönelik bilgilere ulaşamamaktadırlar (Tokol, 1984: 129-130).

1.4.6. Muhasebe Yönetimi ile İlgili Sorunlar

Özellikle küçük işletmelerde, yasal bir zorunluluk olarak algılanan muhasebe kayıtları onların gelecekteki finansal yapılanması için temel ve gerekli kaynakları oluşturduğunun farkına varılmamaktadır. Bilgi işlem teknolojilerinin muhasebe işlevlerinde kullanımı bazı KOBİ'ler tarafından kabul görmüş olmasına rağmen diğer işletmelerde yönetim bilgi işlem teknolojilerini kullanacak teknik eleman eksikliği parasal kaynak yetersizliği ile ilişkilendirmekte ve bu konuya gereken önemi vermemektedir (Akgemci, 2001: 33).

1.4.7. Finansal Sorunlar

KOBİ'lerin karşılaştıkları en önemli sorunlardan olan finansman sorunu öz kaynak azlığı sebebiyle kredi bulma zorunluluğu getirmektedir. Bankaların küçük ve orta büyüklükteki işletmelere sağladığı kredi oranı ise oldukça düşüktür.

OECD tarafından İstanbul Konferansı (Temmuz-2004) öncesi hazırlanan raporda, “sanayi kesiminde faaliyet gösteren işletmelerin %99,5’ine karşılık gelen KOBİ’ler banka kredilerinin ancak %5’inden az bir bölümü alırken, bu rakamlar sektördeki toplam istihdamın %66,5’i ve sektörün yarattığı katma değer % 34’üne karşılık gelmektedir.” denilmektedir.

KOBİ’lerin karşılaştıkları finansman sorunlarının başlıca nedenleri (akademiktisat, 2007);

- İşletme sahiplerinin hem üretim faaliyetleri hakkında hem de mali yönetim açısından yeterli bilgi sahibi olmayışı, bu bilgiye sahip olmamalarının yanı sıra yüksek maliyet gerektirdiğinden işletmede ayrı bir finans bölümünün bulunmaması
- Mali sorunlarının idari işler, mali işler ve muhasebe bölümleri yetkililerince çözülmeye çalışılması,
- Kuruluş aşamasında KOBİ’lerin sahip oldukları öz kaynaklarını hızlıca eritmesi ve daha sonraki süreçte yetersiz öz sermaye sorununu ortadan kaldırmak amaçlı pahalı dış finansal kaynaklara başvurmak zorunda kalması,
- Bankaların öncelik olarak kredileri büyük işletmelere tahsis etmesi sebebi ile kredi önceliklerini KOBİ’lere düşük miktarlarda ve kısa vadeli kredi temin etmeleri,
- Yatırım yapmayı planlayan işletmelerin enflasyon oranlarının artması sebebiyle finansal sıkıntıya girmesi,
- Yüz yüze gelinen nakit sıkıntısını ortadan kaldırmak için başvuru bankalarının uyguladıkları gereksiz formalite ve prosedürler (Karacıbioğlu, 2007: 73).

İKİNCİ BÖLÜM

2.1. İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE TOKAT

İşsizlik, içinde bulunduğumuz yüz yılın gelişmekte olan ülkelerin ekonomik ve sosyal sorunu olduğu kadar gelişmiş olan ülkelerin de yaşadığı sosyo-ekonomik bir sorundur. Bu sorunun nedenlerinden biri olarak üretim faktörlerinin tamamının kullanılıp kullanılmama sorunu diğer bir deyişle tam istihdam problemi yatmaktadır. Günümüz dünyasında gelişmiş ya da gelişmekte olan ülke ekonomisi ayırt etmeksizin hemen hemen pek çok ülkenin yaşadığı ve üzerinde çözüm aradığı bir sorun olarak karşımıza çıkan tam istihdam sorununa kayıt işi istihdam sorunu da eklenir olmuştur.

Bu bölümde ilk olarak istihdam kavramına ilişkin tanım ve açıklamalara yer verilecek daha sonra istihdam ile işsizlik türlerine kavramsal açıdan değinilecektir. Çalışmanın son kısmında ise Tokat'ın idari yapısı, nüfus özellikleri ile ilin iktisadi yapısı hakkında bilgiler paylaşılacak ve istihdam ve işgücü konusunda Tokat'a ait bilgiler aktarılacaktır.

2.2. İSTİHDAM KAVRAMINA İLİŞKİN TANIM VE AÇIKLAMALAR

İstihdam kavramı, günümüzde pek çok ülke için sözlük anlamının dışında iktisadi ve sosyal yönleri barındıran bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İstihdamın anlaşılabilmesi için bazı kavramların ne anlama geldiğini diğer bir deyişle tanımlarının ne olduğunun açıklanması gerekmektedir. Bu noktadan hareketle nüfus, istihdam düzeyi, iş gücü vb. kavramların tanımlarına sırasıyla yer verilerek konunun daha iyi anlaşılması sağlanacaktır.

2.2.1. Nüfus

Bir ülkedeki demografik değişkenlerdeki hareket, popülasyon değişimi ve nüfus yapısı, ülkedeki politik, kültürel, sosyal ve iktisadi pek çok olguyu etkilemesi yönünden oldukça önemlidir. Nüfus artışı, doğurganlık, hayat süresi ve diaspora gibi etmenler demografik eğilime etki etmektedir. Popülasyon miktarı ve nüfusun yapısı, işgücü piyasasının arz yönünü belirleyen önemli bir etken olarak karşımıza çıkmakla birlikte istihdam yapısına da etki etmektedir (Demir, 2015:102).

2.2.2. İstihdam Düzeyi

İş hacmi ya da diğer bir ifade ile istihdam düzeyi genel anlamda, herhangi bir ülkede belirli bir zaman diliminde, genellikle bir yılda, çalışılan basit iş saati toplamıdır. Kimi zaman iş hacmini iş saati türünden değil de değer olarak bir ücret türünden tanımlamak daha uygun olabilecektir (Aren, 2008: 33-34).

2.2.3. İşgücü

İstihdam konusunda karşılaşılan bir diğer kavram ise işgücüdür. En yalın ve anlaşılır tanımıyla işgücü, bir işte çalışanları ifade eden istihdam edilenlerle işsizlerin toplamını ifade etmektedir (Demir, 2015:103).

2.2.4. Aktif Nüfus

Aktif nüfus, işgücü ve işgücüne dâhil olmayanların toplamını ifade eden bir tanım olmasının yanı sıra daha çok bir yaş sınırlamasını belirtmektedir. Bu sınırlar (genellikle 14 veya 15 ile 64 veya 65 yaş) içerisinde kalan yaş grubuna aktif veya çalışma çağı nüfusu olarak tanımlanmaktadır (Biçerli vd. 2003: 52).

2.2.5. İşgücüne Katılım Oranı

İşsiz olup aktif olarak iş arayanlar ile istihdam edilenlerin toplamının aktif nüfusa oranlanmasına işgücüne katılım oranı denilmektedir (Biçerli, 2003: 51).

2.2.6. İstihdam Oranı

İstihdam oranı ise, istihdam edilen bireylerin aktif nüfusa oranlanmasıyla elde edilen bir kavramdır (Demir, 2015: 106).

2.3. İSTİHDAM TANIMI VE TÜRLERİ

2.3.1. İstihdam Tanımı

İstihdam, toplumdaki her bireyin yaşamını idame ettirebilmek için bir gelir düzeyine sahip olmasının yanı sıra, psikolojik yönden çalışma tatmini ile özgüven edinmek, toplum içerisinde statü kazanmak, bireyler arasında sosyal olarak var olabilmek ve toplumla uyum sağlamak gibi pek çok yönü bulunan bir kavramı ifade etmektedir.

İstihdamı kavramsal açıdan dar ve geniş anlamda istihdam, tam ve eksik istihdam ve son olarak kayıtlı ve kayıt dışı istihdam şeklinde incelemek mümkündür.

2.3.2. İstihdam Türleri

2.3.2.1. Dar ve Geniş Anlamda İstihdam

Geniş anlamda istihdam, gelir elde etmek amacıyla bütün üretim faktörlerinin çalışması/çalıştırılmasıdır (Hesapçioğlu, 1994: 287).

Dar anlamda istihdam ise, üretim unsurları arasında öneli bir yere sahip olan emeğin çalışması/çalıştırılması anlamına gelmektedir. Böylelikle üretim faktörlerinden biri olan emeğin kullanımına ilişkin ayrı bir kullanım söz konusu olmaktadır (Ülgener, 1991: 73).

2.3.2.2. Tam İstihdam ve Eksik İstihdam

Tam istihdam, iş arayan herkesin mevcut çalışma koşulları ve cari ücret düzeyinde is bulabildiği istihdam düzeyini belirtmektedir (Hesapçioğlu, 1994: 287).

Eksik istihdam ise belirgin eksik istihdam ve belirgin olmayan eksik istihdam olarak ikiye ayrılmaktadır. Belirgin eksik istihdamda kişi istemediği halde kısmi süreli olarak normal çalışma süresinin altında çalışmaktadır. Belirgin olmayan eksik istihdam da ise çalışma karşılığında elde edilen ücret çalışma süresinde azalma olmamasına rağmen düşüktür (Ülgener, 1991: 73).

2.3.2.3. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam, gem gelişmiş hem de gelişmekte olan ekonomilerin karşılaştığı ekonomik olduğu kadar sosyal yönü olan bir sorundur. Gelişmiş olarak tabir edilen ülkelerde ortalama olarak %20, gelişmekte olan şekilde tanımlanan ülkelerde ise ortama %30 olarak bir büyüklüğü söz konusudur (Chang ve Gradstein, 2004: 3).

Kayıt dışı ekonominin pek çok tanımı olmakla birlikte ilk defa, 1970 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) aracılığıyla gerçekleştirilen Kenya Raporu'nda "enformel sektör" olarak bahsedilmiştir. Bahsi geçen raporda, ekonomide formel olarak bahsedilen kayıtlı sektörün gideremediği açık işsizliğin, kayıt dışı şekilde ifade edilen diğer bir deyişle formel sektör tarafından giderildiğinden bahsedilmektedir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD)'nin 2008 yılında yayınladığı Declaring Work or

Staying Underground: Informal Employment in Seven OECD Countries adlı çalışmasında ise kayıt dışı istihdam, çalışanlar ile alakalı normal yasal zorunlulukların bir bölümünün ya da bütünün yerine getirilmediği istihdam türü olarak tanımlanmaktadır (Tansöker, 2017: 309).

Kayıt dışı ekonomideki göstergeler gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri karşılaştırmada bir diğer unsurdur. Az gelişmiş yahut diğer bir deyişle gelişmekte olan ülkelerde ikili yapıdan yani düalizmden bahsetmek mümkündür. Temel yapıdan farklı olarak tipik bir gelişmekte olan ekonomide farklı iki parçadan şu şekilde bahsetmek olasıdır: İşgücünü çoğunluğunu istihdam eden kayıt dışı sektör ile işgücünün nispeten küçük bir bölümünü istihdam eden kayıtlı sektör. Kayıtlı sektörde yapılan üretim kar elde etmek odaklı olup elde edilen kar ile de tasarruf ve yatırımlar yapılmakta iken kayıt dışı sektörde ise üretim asgari geçim düzeyinde olduğu için tasarruf ve yatırım yapılamaz. İşçiler kayıtlı sektörde düzenli ve tam gün ücretli olarak çalışmakta iken kayıt dışı sektörde işçiler ya düzensiz ya da gündelikçi olarak çalışmaktadırlar (Aren, 2008: 35).

2.4. İŞSİZLİK TANIMI VE TÜRLERİ

İşsizlik çağımız ekonomilerinin -gelişmiş ya da gelişmekte olan ülke ayırt etmeksizin- karşı karşıya kaldıkları ekonomik olduğu kadar sosyal bir sorundur. İşsizliğin pek çok kaynaktan benzer ancak farklı tanımları mevcut olsa da iktisat literatüründe hemen hemen kabul görmüş tanım ve türlerinden bahsetmek araştırmanın anlaşılması bakımından yararlı olacaktır. Buradan hareketle öncelikle işsizliğin tanımından bahsedilecek sonrasında ise işsizlik türlerine değinilecektir.

2.4.1. İşsizlik Tanımı

İşsizlik, işgücünden produktivite amacıyla faydalanılamamasından bu zamana dek gelen ve son yüzyıl süresince alınan tüm iktisadi ve sosyal politika tedbirlerine rağmen zamanla etkisini artıran, ekonomik düzeni olumsuz doğrultuda etkileyen hem bireysel hem de toplumsal bir gerçeklik şeklinde değerlendirilmektedir (Kumaş, 2001: 10). İşgücünün belirli bir kısmı çalışmak arzusunda olmasına karşın cari ücret seviyesinde iş imkânına erişemiyorsa bu israf, işsizlik olarak isimlendirilmektedir (Gök, 2004: 34).

2.4.2. İşsizlik Türleri

İşsizliğin temelde açık işsizlik ve gizli işsizlik olmak üzere iki çeşidi vardır.

2.4.2.1. Açık İşsizlik

Açık işsizlik kavramı, kişinin çalışma arzusu ve gücünün mevcut olmasına karşın, cari ücret seviyesinde iş bulmasına rağmen iş bulamayanların toplamını ifade etmektedir (Zaim, 1997: 170).

2.4.2.2. Arızı(Friksiyonel) İşsizlik

Tam olarak ortadan kaldırmaya olanak olmayan bu işsizlikte yer ve iş değiştirmelerinden, iş sunumu ile iş isteminin aynı zamanda söz konusudur (Talas, 1997: 138).

2.4.2.3. Yapısal İşsizlik

Zaman içinde üretim teknolojisinde ve tüketici tercihlerinde bir takım değişiklikler meydana gelmektedir. Bu değişiklikler beraberinde ekonominin talep ve üretim yapısında da bazı değişikliklere yol açmaktadır. İşte işgücünün bu değişikliklere uyum sağlayamaması sonucu ortaya çıkan işsizlik türüne yapısal işsizlik denilmektedir.

2.4.2.4. Konjonktürel (Dönemsel) İşsizlik

Konjonktürel veya dönemsel işsizlik, ekonomide yaşanan talep yetersizliğinden dolayı ortaya çıkan işsizlik türüdür.

2.4.2.5. Mevsimsel İşsizlik

Bazı sektörlerde, bütün bir yıl boyunca değil de haftalık, aylık, üç aylık gibi periyotlar şeklinde olmak üzere yılın belli dönemlerinde çalışmak üzere alım yapılan iş türü geçici ya da mevsimsel iş olarak tanımlanmaktadır. Mevsim kaynaklı yaşanan dalgalanmalara bağlı olarak ortaya çıkan bu işsizlik literatürde önemli bir yer kaplamaktadır. Mevsim kaynaklı yaşanan dalgalanmalara bağlı olarak ortaya çıkan bu işsizlik literatürde önemli bir yer kaplamaktadır.

2.4.2.6. Doğal İşsizlik

Yapısal ve friksiyonel işsizliğin toplamı olan ve ister gelişmiş ister gelişmekte olan ülke ekonomisi olsun her ekonomide görülen işsizlik türüdür.

2.4.2.7. Gizli İşsizlik

Bakıldığında çalışan görünen ancak elinde olan veya olmayan sebeplerle olması gerekenin altında çalışan bir diğer deyişle düşük verimlilikle çalışan kişilerin oluşturduğu işsizlik türüdür.

2.5. TOKAT

Tokat, tarihten gelen siyasi ve stratejik değerinin yanı sıra ekonomik ve ticari önemiyle de hem Selçuklu ve Osmanlı Dönemlerinde hem de Cumhuriyet sonrasında devam ettirdiği önemiyle hatırı sayılır bir konumda bulunmaktadır. İlin iktisadi, idari, sosyal ve ticari yapısı araştırmanın bu bölümünde araştırma konusuna paralel bir biçimde ele alınacak ve hem ulusal hem de yerel boyutta elde edilen verilerle de desteklenecektir.

2.5.1. Tokat'ın İdari Yapısı

Tokat, küresel ölçekteki konumu ile Karadeniz'in Akdeniz ve Ortadoğu'ya, ülke içindeki konumu ile Avrupa kıtasının Ortadoğu ve Kafkasya'ya ulaşmasına olanak sağlayan ulaşım güzergâhlarındaki önemli bir varış noktasıdır. Merkez dâhil 12 ilçesi bulunan Tokat; Erbaa, Niksar, Reşadiye ve Zile ilçelerinin bağlanması ile 1923 yılında il olmuştur. 1944 yılında Artova ve Turhal ilçe statüsüne geçerken son olarak 1990 yılında Sulusaray ve Başçiftlik ilçe statüsü elde etmişlerdir.

2.5.2. Tokat'ın Nüfus Yapısı

Tokat ilinin nüfusu 2018 TÜİK ADNKS verilerine göre, 612.646 olarak kayıtlara geçmiştir. Nüfus, 2017 yılına göre binde 17,54 oranla artmıştır. Nüfus artış hızına bakıldığında Reşadiye, Pazar, Almus, Merkez, Artova ve Erbaa nüfus artışlarında dikkat çeken ilçeler olarak yer almaktadır.

Tablo 2.1'e bakıldığında 2018 ADNKS nüfus sayımı sonuçlarına göre Tokat ilinde toplam nüfusun % 32,8'i Merkez ilçede yer alırken merkez ilçeyi % 15,56 ile Erbaa, % 13,04 ile Turhal izlemektedir.

Nüfus artış hızına bakıldığında Başçiftlik ilçesi nüfus artışının bir önceki yıla göre önemli bir oranda azaldığı ilçe olarak dikkat çekerken bu ilçeyi Sulusaray binde 23,1 azalışla takip etmektedir.

Tabloya göre Tokat İl'inin toplam nüfusu 612.646 iken, il nüfusunun yaklaşık üçte biri (201.294) il merkezinde yaşamaktadır.

İl merkezine bakıldığında erkek nüfusun kadın nüfusundan fazla olduğu göze çarpmaktadır. Erkek nüfusu 102.140 kişi iken kadın nüfusu 99.154 kişidir.

Erbaa, Niksar, Zile, Yeşilyurt ve Turhal ilçelerinde kadın nüfusunun erkek nüfusundan fazla olduğu görülmekle birlikte merkez ilçe ve diğer ilçelerde erkek nüfusu kadın nüfusundan fazladır.

İlin toplam nüfusu içinde 65 yaş ve üstü yaş grubuna bakıldığında, toplam 80.201 kişi olduğu görülmekle birlikte bu sayı içerisinde kadın nüfus miktarının erkeklerden fazla olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Toplam il nüfusuna, 65 yaş ve üstü yaş grubunu oranlayacak olursak % 13,09 gibi bir orana ulaşılmaktadır.

0-14 yaş grubu istatistikleri incelendiğinde erkek nüfusunun kadın nüfusundan fazla olduğu göze çarpmaktadır. Toplam il nüfusu ile karşılaştırıldığında ise oransal olarak % 19,80 değerine ulaşılmaktadır.

Tokat il nüfusunun yaklaşık olarak % 43,1 'i kır yaşamı sürmekte iken, % 56,9 'u kent yaşamı sürmektedir. Cinsiyete göre bakılacak olursa, kırsal alanda erkek nüfus sayısı 133.506 kişi ile kadın nüfusundan fazla iken kentsel alanda yaşayan kadın nüfus sayısı 175.886 kişi ile erkek nüfusundan 3415 kişi fazladır.

Tablo 2. 1 Tokat ilinin Kır ve Kent Nüfusu

İlin Adı	Kır Nüfusu			Kent Nüfusu			Toplam Nüfus		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Tokat	130783	133506	264289	175886	172471	348357	306669	305977	612646

Kaynak: TÜİK, 2018 ADNKS verileri

2.5.3. Tokat ilinin Eğitim Yapısı

2.5.3.1. Okul öncesi eğitim

İl genelinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ve bağlı olmayan (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Diyanet İşleri Başkanlığı) okul öncesi eğitim kurumlarında toplam 331 okuldaki 538 derslikte 10.983 öğrenci öğrenim görmektedir. Okul öncesi eğitim kurumlarındaki toplam öğretmen sayısı ise 597'dir. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 9 özel okuldaki 42 derslikte okul öncesi eğitim hizmetleri sunulmaktadır.

2.5.3.2. İlkokul / Ortaokul

İldeki ilkokullarda 30.986 öğrenci toplam 331 okulda 2.330 derslikte öğrenim görmektedir. İlkokullardaki toplam öğretmen sayısı 2.311'dir. İldeki ortaokullarda 37.590 öğrenci toplam 195 okulda 1.718 derslikte öğrenim görmektedir. Ortaokullardaki toplam öğretmen sayısı 2695'tir.

2.5.3.3. Orta Öğretim

İldeki ortaöğretim hizmetleri, 6 tanesi köylerde bulunmak üzere 109 okul tarafından verilmektedir. Bu okulların 64 tanesi mesleki ve teknik ortaöğretim kurumudur. 2016 yılı verilerine göre genel orta öğretim kurumlarında 21.674 öğrenci, mesleki eğitim kurumlarında 22.963 öğrenci, genel açık öğretim liselerinde 10710 öğrenci, mesleki ve teknik liselerde ise 2596 öğrenci öğrenim görmektedir. Genel orta öğretim kurumlarında

Tablo 2. 2 Tokat ilinin Nüfus Yapısı

İl ve ilçeler	0-14 yaş grubu			15- 64 yaş grubu			+ 65 yaş			Toplam nüfus			NüAH*
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	
İl Toplamı	59062	62279	121341	203537	207567	411104	44070	36131	80201	306669	305977	612646	17,54
1 Merkez	20895	21946	42841	68662	72252	140914	9597	7942	17539	99154	102140	201294	25
2 Almus	2115	2288	4403	9178	9751	18929	2763	2318	5081	14056	14357	28413	38
3 Artova	743	816	1559	2857	2873	5730	750	705	1455	4350	4394	8744	28,3
4 Başçiftlik	647	652	1299	2181	2458	4639	619	501	1120	3447	3611	7058	-224
5 Erbaa	10146	10693	20839	31428	31455	62883	6569	5070	11639	48143	47218	95361	19,3
6 Niksar	5356	5696	11052	20905	21147	42052	6145	4870	11015	32406	31713	64119	-1,15
7 Pazar	1463	1466	2929	4606	4837	9443	1098	865	1963	7167	7168	14335	56,37
8 Reşadiye	3490	3723	7213	13095	13729	26824	3944	3197	7141	20529	20649	41178	91,4
9 Sulusaray	876	940	1816	2298	2388	4686	474	425	899	3648	3753	7401	-23,1
10 Turhal	7734	8192	15926	27219	25649	52859	6086	5045	11131	41030	3886	79916	0,9
11 Yeşilyurt	1071	1128	2199	3046	2819	5865	566	524	1090	4683	4471	9154	2,3
12 Zile	4526	4739	9265	18071	18209	36280	5459	4669	10128	28056	27617	55673	9,83

*NüAH (Binde): Nüfus Artış Hızı

toplam öğretmen sayısı 1025 iken; mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarındaki öğretmen sayısı 1763'tür.

2.5.3.4. Yükseköğretim

1992 yılında kurulan Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde 11 fakülte, 4 enstitü, 8 yüksekokul ve 15 meslek yüksekokulu bulunmakla birlikte 2017-2018 öğretim yılında toplam öğrenci sayısı 34.747'e ulaşan üniversitenin mevcudiyetinde takribî 1.067 idari, 1.228 akademik personel görev yapmaktadır. Üniversitede eğitim, fen-edebiyat, güzel sanatlar, iktisadi idari bilimler, mühendislik ve doğa bilimleri, tıp, diş hekimliği, hukuk, ziraat, ilahiyat ve sağlık bilimleri fakülteleri, bulunmaktadır. GOP Üniversitesinde ön lisans ve lisans düzeyinde okuyan öğrenci sayısı 2003 yılında 8399 iken; 2017 yılında bu sayı 34.747'e ulaşmıştır.

2.5.4. Tokat'ın İktisadi Yapısı

Merkez, Erbaa, Niksar, Turhal ve Zile ilçelerinde yoğun ve çeşitli iktisadi e çalışmaların olması ilin çok merkezli bir biçimde gelişme göstermesinde etkili olmuştur. Kırsal karakteri güçlü olan ilde Merkez ilçe sahip olduğu eğitim, sağlık ve ticaret işlevleri ile gerek yakın çevresindeki kırsal alan için gerekse de ilçeleri için önemli bir cazibe noktasıdır. Ekonomisinin yapı taşlarını tarım - hayvancılık ve sanayi sektörleri oluşturmaktadır.

2.5.4.1. Tarım ve Hayvancılık

Tokat ili, toprak yapısı, sulanabilir topraklarının çokluğu, sulama suyu potansiyelinin fazlalığı, iklimin elverişliliği vb. bakımlardan genel olarak tarım kesimi gelişmiş bir il karakteristiği arz etmektedir (İncekara, 1997: 43). Ekonomik faaliyetlerin büyük ölçüde tarım ve hayvancılığa dayanmasına ve tarım potansiyelinin yüksek olmasına rağmen, tarım sektörü il ekonomisindeki payı özellikle 1990'lı yıllardan itibaren düşüş göstermektedir.

İlin sahip olduğu yükselti farkı üç farklı iklimin görülmesine sebebiyet vermekte bunun sonucunda ise farklı tarım ürünlerinin yetiştirilmesine olanak sunmaktadır. İl yüzölçümünün %37'sini oluşturan 370.446 ha büyüklüğündeki tarım arazilerinin yaklaşık %30'unu sulu tarım alanları oluşturmaktadır. Sulanabilen önemli ovalarda (Kazova, Erbaa, Niksar, Turhal) farklı özelliklerde tarım ürünleri yetiştirilmektedir.

İldeki tarım işletmesi sayısı 67.398'dir ve bu işletmelerin tamamına yakını küçük aile işletmesi şeklinde olup %44'ünde bitkisel üretim, %56'sında hayvansal üretim ön plandadır.

Tablo 2. 3 Tokat Bitkisel Üretim Verileri

	Üretim Alanı (ha)	Üretim Miktarı (ton)	İl Üretimi İçindeki Oranı (%)
Tarla Ürünü	239.165	1.921.385	65.8
Sebze	18.700	891.780	30.5
Meyve	14.234	107.678	5.2
Toplam	272.099	2.920.843	100

Kaynak: OKA, Tokat İli Sektörel Eylem Planları: 2018-2023

İlin iklimsel şartları ürün çeşitliliğine, ikinci ürün ve kışlık sebze yetiştiriciliğine imkân tanımaktadır. 2017 yılında; 26'sı ülke içinde önemli pay sahibi, toplam 76 ürün çeşidi ile 2 milyon 920 bin ton bitkisel üretim gerçekleştirilmiştir. 2017 yılında gerçekleştirilen 642.956 ton şekerpancarı, 435.308 ton domates, 298.018 ton buğday üretimi, 121.786 ton kuru soğan üretimi toplam bitkisel üretiminin % 51'sini oluşturmaktadır (Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı, Tokat İli Sektörel Eylem Planları:2018-2023: 31).

Tokat'ta hayvancılık, bitkisel üretimden sonra gelen önemli bir faaliyet alanıdır. İlin genel tarımsal yapısının bir parçası olarak bitkisel üretimde olduğu gibi hayvancılıkta da, aile işletmeciliği türünde ve küçük üniteler söz konusudur. Bu işletmelerde büyükbaş ve küçükbaş hayvancılık ve arıcılık yapılmaktadır. Reşadiye, Başçiftlik, Almus, Niksar ve Erbaa ilçelerinin yüksek kesimlerinde küçükbaş hayvancılık, diğer ilçelerde de büyükbaş hayvancılık yaygın olarak yapılmaktadır (Tokat Valiliği, 2003: 54). İlde yapılan bu hayvancılık faaliyetlerinden elde edilen hayvansal ürünler değeri toplamı 260.781.000 TL olup, bu değer ülke hayvansal üretim değerinin %1,3'üne tekabül etmektedir. Hayvansal ürünler değeri açısından ülke sıralamasında 34. sırada yer almaktadır (Barış, 2019: 112).

2.5.4.2. Sanayi

Tokat'ın zengin, verimli tarım faaliyetleri, tarıma dayalı sanayilerin kurulması açısından sermaye ve hammadde desteğini sağlamıştır. Ekonomide devletçiliğin hâkim olduğu 1930'lu yıllarda, ilde sanayileşme kamu eliyle başlatılmıştır. Yörenin verimli topraklara ve sulanabilen araziye sahip olmasından dolayı, modern anlamdaki tek sanayi kuruluşu olan Turhal Şeker Fabrikası 1934 yılında işletmeye açılmıştır. Yine 1930'lu yıllarda, ilin yeraltı zenginlik kaynaklarını değerlendirmek için Turhal Antimuan Maden İşletmesi, Kuşoturağı Mermer Ocağı ve Artova Kömür İşletmeciliği faaliyete geçmiştir. 1950'li yıllarda yörenin sebze meyve üretimini değerlendirmek üzere TÜRSANT ve birkaç özel salça ve meyve suyu fabrikaları faaliyete geçmiştir. Gıda sanayinden sonra en gelişmiş imalat sanayi dalı taş ve toprağa dayalı sanayidir.

1985 yılında Turhal Şeker Fabrikası'ndan sonra ikinci büyük kamu yatırımı olan Tokat Sigara Fabrikası (Tokat Merkez) ve Tekel Yaprak Tütün İşleme Tesisleri (Erbaa) ve Tekel Şarap Fabrikası kurulmuştur (Sanayi ve Ticaret İl Müdürlüğü, 2005: 24). 2009 yılında kapatılan Tokat Sigara Fabrikası'nın il ekonomisine ve istihdamına katkısı oldukça yüksek olmuştur. 1990'lı yılların başında il sanayisi yeni bir sektör olan tekstil sektörü ile tanışmış ve özellikle 1994 yılından sonra sektörde önemli yatırımlar başlamış; istihdam alanı oluşmuş ekonomide hissedilir bir hareketlilik gözlenmiştir. Örneğin, 1997 yılında tekstil sektöründe 33 adet tekstil firması faaliyet göstermiş ve sektör 1500 kişiye istihdam imkânı sağlamıştır (Sanayi ve Ticaret İl Müdürlüğü, 1998: 3). Ancak yine 90'lı yıllarda yaşanan ulusal ve uluslararası krizler ile Türkiye'nin gümrük birliğine girmesi sektörün rekabet gücünü zayıflatmış, bu yıllardan sonra gelişimi önemli ölçüde yavaşlamıştır.

İlde faaliyet gösteren işletmeler genellikle KOBİ niteliğindedir. KOBİ işletme sınıfına göre ildeki 429 işletmenin 231'i mikro ölçekte iken, 145'i küçük işletme ve 41'i orta büyüklükteki işletmedir. İldeki büyük işletme sayısı ise 12'dir (Sanayi ve Ticaret İl Müdürlüğü, 2018).

Son birkaç yılda il sanayisinde önemli gelişmeler yaşanmış, yeni ve de geniş ölçüde istihdam alanları oluşturulmuştur. Bu gelişim özellikle tekstil sanayisinde kendini hissettirmiş il ve ilçelerinde önemli denilebilecek miktarda hazır giyim ve hazır giyim fabrikaları kurulmuştur. İmalat sanayi işletmelerinde, gıda mahsulleri ve içecek

imalatı, tekstil ve hazır giyim endüstrisi, taş ve toprağa dayalı ürün üretimi, ağaç ürünleri ve mobilya endüstrisi, plastik ürün sanayi, metal eşya ve makine imalatı sektörlerinde üretim yapılarak; üretilen bu ürünler hem yurtiçi hem de yurtdışı pazarlara tanıtılmaktadır. İstihdam oranı en yüksek olan sektörleri belirtmek gerekirse % 48 oranıyla hazır giyim ve hazır giyim sanayi, %17 oranıyla taş ve toprağa dayalı sanayi, % 13 oranıyla gıda sanayidir. Bu sektörler Merkez, Erbaa ve Turhal ilçelerinde yoğunlaşmaktadır (Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı, Tokat İli Sektörel Eylem Planları:2018-2023: 36).

Tablo 2. 4 Tokat Sektörlere Göre İmalatçı Firma Sayısı

Sektör	İmalatçı Firma Sayısı	İstihdam
Tekstil, Deri ve Ayakkabı Sanayi	51	7.716
Taş ve Toprağa Dayalı Sanayi	98	2.778
Gıda Sanayi	99	1.076
Metal Eşya, Makina Ve Oto. End. San.	61	524
Orman Ürünleri- Mobilya Sanayi	47	687
Kimya- Plastik Sanayi	12	295
Diğer Sanayi Grupları	61	551
Toplam	429	13.627

Kaynak: Bilim Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü, 2018

2.5.4.3. Ticaret

Tokat, Selçuklu ve Osmanlı Devleti döneminde, önemli ticaret yolları üzerinde yer alan ve önde gelen ticaret şehirlerinden biri iken Cumhuriyet döneminde bu özelliğini koruyamamış ve içine kapalı bir şehir konumuna gelmiştir.

Günümüzde ilin ticari potansiyelini genellikle tarım ve tarıma dayalı sanayi ürünleri oluşturmaktadır. Bölgenin sahip olduğu iklim çeşitliliği ve farklı yükselti yapısı tarımsal ürün çeşitliliğini artırmakta bu ise mayıs ayından kasım ayına dek süren tarım ticaretini olumlu yönde etkilemektedir.

Ticari hayatta faaliyet gösteren ve amacı sadece kar etmek olmayan kuruluşlar ildeki ticari hayata yön vermektedir. Ticari işlerin yürütülmesinde esnaf ve sanatkârlara yardımcı olan bu kuruluşlar ve ildeki büyük ticaret şirketleri Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 2. 5 Tokat Ticari Hayatında Faaliyet Gösteren İşletmelerin Hukuki Durumları ve Meslek Kuruluşları (2016)

Kuruluşun Adı	Sayısı	Üye / Ortak Sayısı
Anonim Şirket	456	-
Limited Şirket	1.673	-
Esnaf ve Sanatkârlar Odası	35	14.081
Ticaret ve Sanayi Odası	5	4.283
Ticaret Borsası	2	476
Ziraat Odası	-	93.456
Tüketim Koop.	2	315
Motorlu Taşıyıcılar Koop.	45	1.652
Esnaf ve Kefalet Koop.	13	9.885
İşletme Koop.	3	60
Küçük Sanat Koop.	1	15
Temin Tevzii Koop.	2	73
Tarım Satış Koop.	3	5.302
Yaş Sebze-Meyve Ür. Paz. Koop.	1	36
Tarım Kredi Koop.	24	28.615
Banka Şubesi	67	-

Kaynak: Tokat Valiliği (2016: 28)

Haziran 2016 yılı verilerine göre Tokat Merkez, Turhal, Zile, Erbaa ve Niksar'da kurulu 5 adet ticaret ve sanayi odası, Tokat Merkez ve Zile ilçesinde bulunan 2 adet ticaret borsası, 35 adet esnaf ve sanatkâr odası, 456 adet anonim şirket, 1.673 adet limited şirket, 67 adet çeşitli banka şubeleri ve diğer çeşitli meslek kuruluşları ilin ticari hayatını düzenlemektedir.

İlde faaliyet gösteren çok sayıdaki işletmelerin ve ticari hayata yön veren çok sayıda kuruluşun olması ilin ticari potansiyelinin bir göstergesidir.

2.5.4.4. Bankacılık ve Finans Sektörü

Tokat'ta bankacılık faaliyetleri mevduat bankacılığı şeklinde olup, 2017 itibarıyla 63 banka şubesi faaliyetini sürdürmektedir. Bu bankaların 26'sı kamu bankası, 24'ü özel sermayeli ve 13 tanesi de yabancı bankadır. İlin mevduat durumu ulaşılan veri dönemi itibarıyla incelendiğinde, mevduatlarda sürekli bir artış olduğu gözlenmektedir.

TL cinsinden bireysel tasarruf mevduatı toplam mevduatlar içindeki en yüksek payı oluşturmaktadır. İlin bölge ve ülke mevduatları içindeki payı konusunda bir değerlendirme yapıldığında, örneğin 2015 yılı itibariyle ildeki toplam mevduat bölge mevduatının %13,8'sini, ülke mevduatının ise %15'ini oluşturmaktadır.

İlde verilen kredi miktarı ve bunların sektörlere göre durumu Tablo 2,5'ten izlenebilmektedir. Toplam kredinin önemli bir kısmını ihtisas dışı krediler oluşturmaktadır. Örneğin 2016 yılı verilerine göre ihtisas kredilerinin toplam krediler içindeki payı %18,3 iken, ihtisas dışı kredilerin oranı %81,6'dır. İhtisas kredilerinin %68,4'ünü tarım sektörüne verilen krediler oluşturmaktadır. Kredi türlerinin dağılımı ülke geneli ile karşılaştırıldığında, ihtisas kredilerinde ülke ortalamasının üzerinde ancak kredilerin önemli bir kısmını oluşturan ihtisas dışı kredilerde ise ülke ortalamasının altında olduğu görülmektedir.

Bankaların topladıkları mevduatların ne kadarını kredi olarak verdiklerini gösteren kredi-mevduat oranı bankacılıkta önemli risk göstergelerinden bir tanesidir. Bu oranın yüksek olması bankanın topladığı mevduatlardan daha fazla kredi vermesi anlamına gelir ki, bu bankacılık sektörünün dışarıdan borçlanmasının arttığını gösterir.

Türkiye Bankalar Birliği verilerine göre, Tokat ilindeki kredi-mevduat oranı genellikle Türkiye ortalamasının üzerinde olmuştur. 2016 yılında Tokat'ta kredi-mevduat oranı %175 olmuş ve Türkiye ortalamasının (%116) oldukça üzerinde gerçekleşmiştir. Söz konusu bu durum, Tokat ilinde gerek ticari işletmelerin gerekse bireylerin nakit ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bankacılık kesiminden kredi imkânını olabildiğince kullandıklarını, tasarruf edebildiklerinden daha çok borçlandıklarını gösterir (Barış,2019: 118).

2.5.4.5. İşgücü Piyasası

Tokat iline ait işsizlik verileri TÜİK tarafından il bazında en son 2013 yılında yapılan "İl Düzeyinde Temel İşgücü Göstergeleri" verileri dikkate alınarak açıklanmaya çalışılacaktır. Bununla birlikte TÜİK tarafından yapılan işgücü istatistiklerinden olan "TR83 Bölgesi (Çorum, Samsun, Amasya, Tokat) Hanehalkı İşgücü İstatistikleri,2018" raporu, Tokat ilini kapsamaması bakımından ve TÜİK ekseninde en güncel istatistiki verilere sahip olması yönünden ele alınıp açıklanması dikkate değer bulunmuştur. Konu

başlığının sonunda ise Tokat iline ait güncel işgücü ve istihdama ait verileri içeren Tokat Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından hazırlanan “İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2018” verileri paylaşılacaktır.

Tokat ili iş gücü piyasası verilerine bakıldığında iş gücüne katılım oranı ve istihdam oranı sırasıyla %49,9 ve % 46,7 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 2. 6 Tokat ili İş Gücüne Katılım ve İstihdam Oranı

İlin Adı	İşgücüne Katılım Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı
Tokat	% 49,9	% 6,6	% 46,7

Kaynak: TÜİK, İl Düzeyinde Temel İşgücü Göstergeleri, 2013

Tokat ili işsizlik oranı; 2013 yılı Türkiye ortalamasının (% 9,7) altındadır. Tokat ili istihdam oranı ise 2013 yılı Türkiye istihdam oranının üzerinde yer almaktadır. Türkiye istihdam oranı 2013 yılında %45,9 olarak gerçekleşmiştir.

TR83 Bölgesinde (Çorum, Amasya, Tokat, Samsun) 2018 yılı işsizlik oranı %6,4 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu oran ile TR83 Bölgesi, 26 bölge içerisinde işsizlik oranının en az olduğu 6. Bölge pozisyonundadır. TR83 Bölgesinde istihdam edilenlerin oranı % 51,7 oranında gerçekleşirken istihdam edilenlerin sayısı 1 milyon 86 bin olarak kayıtlara geçmiştir. Türkiye genelinde ise aynı verilere bakılacak olursa, istihdam edilenlerin oranı % 47,4 şeklinde gerçekleşmiş, istihdam edilenlerin sayısı ise 28 milyon 738 bin kişi olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. 7 TR83 Bölgesi ile Türkiye İstihdam Değerleri

	İstihdam Oranı	İstihdam Edilenler
TR83 Bölgesi	% 51,7	1.000.086
Türkiye	% 47,4	28.738.000

Kaynak: TR83 Bölgesi (Çorum, Samsun, Amasya, Tokat) Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2018

TR83 Bölgesinde istihdam edilen 1 milyon 86 bin kişinin %41,9'u tarım, %17,4'ü sanayi, %40,7'si ise hizmet sektöründe yer almıştır. Türkiye'de istihdam edilenlerin % 18,4'ü tarım, % 19,7'si sanayi, %6,9'u inşaat ve % 54,9'u ise hizmetler sektöründe yer almıştır. TR83 Bölgesi'nde işgücüne katılma oranı % 55,2 olarak gerçekleşirken Türkiye'de ise bu oran % 53,2 olarak gerçekleşmiştir. Sektöre göre istihdam oranları Tablo 2,8'de gösterilmiştir.

Tablo 2. 8 Türkiye Geneli ve Tokat İli Sektörlere Göre İstihdam Oranları

	Sektörler			
	Tarım	Sanayi	Hizmet	İnşaat
TR83 Bölgesi	% 41,9	%17,4	% 40,7	-
Türkiye Geneli	% 18,4	%19,7	%54,9	%6,9

Kaynak: TR83 Bölgesi (Çorum, Samsun, Amasya, Tokat) Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2018

Tokat Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından hazırlanan “İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2018” Tokat iline ait istihdam başlığındaki güncel verileri aktarması bakımından ele alınmaya değer bulunmuştur. İŞKUR tarafından 81 ilde yapılan İşgücü Piyasası Araştırma Raporu bağlamında Tokat ili için de 2 Nisan 11 Mayıs 2018 tarihleri arasında “İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2018” çalışması yapılmıştır. Bu rapor ekseninde, Tokat ili genelinde 20+ çalışan istihdam eden 388 işyeri üzerinden bir takım verilere ulaşılmıştır. Bu bölümün başında da belirtildiği üzere, raporun ile ait İŞKUR ekseninde en güncel verileri içerdiğinden çalışmamız içerisinde bahsedilmesi ilin işgücü piyasası hakkında fikir edinilmesi konusunda önemli olacaktır.

Tokat ilinde 20+ istihdamlı işyerleri için toplam çalışan sayısı 17 bin 729 olarak tespit edilmiştir. Cinsiyet ekseninde tashih edildiğinde ise 11 bin 593 çalışan erkeklerden, 6 bin 136 çalışan ise kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Araştırma dâhilinde il genelinde en çok çalışanı olan sektörün İmalat (10.481 çalışan) sektörü olduğu tespit edilmiştir. Erkeklerin yüzde 51,9’u, kadınların ise yüzde 72,8’i İmalat sektöründe istihdam edilmekte iken Tokat ilinde en fazla çalışanı olan meslek grupları ise “Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcıları” ile “Sanatkârlar ve İlişkin İşlerde Çalışanlar” meslek gruplarıdır. Bu iki meslek grubunda çalışan sayısı, toplam çalışanların yüze 58,5’ini oluşturmuştur (Tokat Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2018: 2).

Açık iş tanımı en basit şekliyle yapılacak olursa, işverenler tarafından İŞKUR’a verilen işgücü talebidir. Yapılan çalışma sonucunda Tokat ilinde açık iş oranı yüzde 5,1 olarak tespit edilmiştir. Bu oranı Türkiye geneli ile kıyaslayacak olursak Türkiye genelinde ise açık iş oranı yüzde 2,6 olup Tokat ili açık iş oranı bakımından 2,5’lik bir farkla Türkiye ortalamasının üzerinde yer almıştır. Sektörel açıdan konuyu ele aldığımızda ise açık iş oranının en yüksek olduğu sektör yüzde 23,1 ile finans ve sigorta faaliyetleri sektörüdür.

Kurum tarafından yapılan tanımlamaya göre kayıtlı işgücü; çalışma çağında ve gücünde olan, çalışmak isteminde bulunan, kuruma başvurduğunda asgari ücret düzeyinde gelir sağlayıcı bir işi olmayan, kurum tarafından kendisine henüz iş bulunamayan aktif kayıtlardaki kişilerdir. 2017 yılı verilerine göre kayıtlı işsiz sayısı 18.841 kişi olarak tespit edilmiş bunun 9.178'i kadın, 9.663'ü ise erkektir.

İşyerlerinin Türkiye genelinde yüzde 20,4'ü istihdamın artacağı doğrultusunda cevap verirken Tokat ilindeki işverenlerin yüzde 29,3'ü istihdamın artacağını öngörmüştür. Diğer bir deyişle Türkiye genelinde her 10 işyerinden 2'si istihdamın artacağını öngörürken, Tokat'ta bu sayı 3'e yükselmiştir. Diğer yandan istihdamın azalacağını düşünen işveren oranı, ülke genelinde 2,5 olarak öngörülürken Tokat ilinde ise yüzde 3,8 olarak öngörülmüştür (Tokat Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2018: 3).

İŞKUR, aktif işgücü piyasası uygulamaları aracılığıyla istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsiz kişilerin mesleki vasıflarının geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika ihtiyacı duyan kişi ve grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmaya uğraşmaktadır. Bu kapsamda aktif işgücü programları içerisinde bulunan belli başlı çalışmalar ile (mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programları) işgücüne nitelik kazandırmaktadır. Bu çalışmalardan biri olan mesleki eğitim kursları; kişiye yeni bir meslek kazandırılması veya var olan mesleki yetilerinin geliştirilmesi gayretiyle bireylerin istihdam edilebilirliğini arttırmaya yönelik düzenlenen programlardır. Bu kapsamda 2017 yılında düzenlenen 59 mesleki eğitim kursuna bin 674 kursiyer katılmıştır. Katılan kursiyerlerin 627'si erkek, bin 47'si kadınlardan oluşmaktadır (Tokat Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2018: 15).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.YÖNTEM VE BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak araştırma yöntemine değinilecektir. Araştırma modeli, evren ve örneklem yapısı, veri toplama aracı ve son olarak verilerin analizi yöntem başlığı altında ele alınacaktır.

3.1. YÖNTEM

3.1.1.Araştırma Modeli

Bu çalışma ile Tokat ilindeki KOBİ'lerin istihdama yönelik yaşadıkları sorunlar analiz edilmeye çalışıldığından, betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırmalardır. Betimsel tarama modelinde araştırma konusu kendi koşulları içinde betimlenmeye ve tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 1999: 77). Betimsel araştırma yaşayanların, hâlihazırda var olanların, yaşananların ne olduğunun betimlenip açıklanarak ortaya konulmasıdır (Sönmez ve Alacapınar, 2014: 47).

3.1.2. Evren Ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Tokat merkezde bulunan 5300 adet KOBİ oluşturmaktadır. Merkez ilçedeki 700 KOBİ'ye anket dağıtılmış, 400 ankete geri dönüş yapılmıştır. Bu nedenle çalışmanın örneklemini Tokat ili merkez ilçedeki 400 KOBİ oluşturmuştur.

3.1.3.Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada araştırmacı tarafından hazırlanan anket kullanılmıştır. Anket içeriği oluşturulmadan önce araştırılacak konunun sınırları belirlenmiş ve literatür taraması yapılarak sorulacak sorular netleştirilmeye çalışılmıştır. Oluşturulan ankette açık uçlu sorular, liste tipi sorular, sıralama türü ve kategori sorularına yer verilmiştir. Anket oluşturma sürecinde hazırlanan sorular bir alan uzmanına ve bir ölçme değerlendirme uzmanı tarafından değerlendirilmiş ve ankete son hali verilmiştir.

Toplamda 34 sorudan oluşan anket, dört bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde anket uygulanan katılımcının kişisel bilgilerini ortaya çıkaran 3 soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde firmaya yönelik 13 soru yer almaktadır. Üçüncü

bölümde ise uygulamaya dâhil olan firmaların Türkiye'deki KOBİ'lere ilişkin görüşlerini ortaya koyan 12 soruya yer verilmiştir. Son bölümde ise çalışmaya katılan KOBİ'lerin istihdam sorunlarına yönelik 6 soruya yer verilmiştir.

3.1.4. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler frekans ve yüzde değerleri verilerek analiz edilmiştir. Açık uçlu sorular ise içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir.

İçerik analizi, beyanların içeriksel ve biçimsel özelliklerini sistematik ve nesnel tasvir eden amprik bir yöntem şeklinde tanımlanmaktadır (Aktaran Gökçe, 2006). Fröh, içerik analizini anlam ve kapsamını varsayım biçiminde şu şekilde tespit etmektedir (Aktaran Gökçe, 2006):

- İçerik analizi, araştırmacı tarafından tanımlanmış araştırma sorusu açısından önem arz eden anlam içerikleri üzerinde odaklaşan bir arama ve tarama stratejisidir.
- İçerik analizi, araştırmacının kuram açısından önemli olan anlamların yapılandırılmasına ve sınıflandırılmasına yönelik açıkça ortaya koymuş olduğu bir öneridir.
- İçerik analizi, genelde iletişim amacıyla üretilen ve kullanılan işaretlerin biçimsel görünümünü değil, kendisini araştırmaktadır.
- İçerik analizi, sınırları ve yönü açıkça belirlenerek kontrol edilebilir hale getirilen belirli ve sistemli bir yorum biçimidir.
- İçerik analizinin amacı, genelde çok sayıdaki metin içeriklerinin ortak yönlerini ortaya koymaktır.

Fröh'ün bu saptamaları içerik analizinin anlamı ve kapsamı hakkında genel bir çerçeve sunmakla birlikte, bazı açılardan da tam aydınlatıcı değildir. Bu nedenle, burada içerik analizini kapsamlı bir biçimde ele alan Klaus Merten'in de görüşlerini ele almakta fayda görmekteyiz (Gökçe,2006: 18).

Merten, içerik analizini “sosyal gerçeğin belirgin (manifest) içerik özelliklerinden, içeriğin belirgin (manifest) olmayan özellikleri hakkında çıkarımlar yapmak yoluyla sosyal gerçeği araştıran bir yöntemdir” şeklinde tanımlamaktadır (Aktaran Gökçe, 2006).

Merten, içerik analizinde yalnızca metnin mevcut olduğunu, ancak metin kaynağın / yazarın ve okuyucunun perspektiflerinin ve de sosyal bağlamın yansıdığını belirtmekte ve bu açıdan içerik analizinin mevcut metinden (bilinenden) hareketle, mevcut olmayan (doğrudan gözlemlenmeyen) boyutları mantıksal bir biçimde, tümdengelim yani çıkarım yapma yoluyla araştırabilen bir yöntem olduğunu vurgulamaktadır. Diğer bir deyişle içerik analizi, mevcut metinlerden hareket ederek sosyal gerçeğe yönelik temel önermeler elde etmeyi amaçlamaktadır.

Özet olarak içerik analizi, mevcut olan iletişim boyutlarını analiz etmek ve buradan mevcut olmayan sosyal gerçeğin belirli boyutlarına yönelik çıkarım yapmak amacıyla, metinlerin içeriklerini analiz eden bir yöntemdir (Gökçe, 2006: 20).

İçerik Analizinin Özellikleri

İçerik analizinin altı özelliğini belirlemek olasıdır:

- İçerik analizi iletişimi konu edinmektedir. İçerik analizinin konusu dille inşa edilen sözlü, yazılı ve sözsüz metinlerdir.
- İçerik analizi, metinler yani karikatür ve resimler, edebi ve ilahi eserler, mimari eserler, notalar vb. simgesel malzemelerle çalışmaktadır. Buradan hareketle içerik analizinin konusu, yazılı hale getirilebilen iletişimdir.
- İçerik analizi sistematikliği ve nesnelliği ön planda tutmaktadır ve böylece içerik analizi sezgisel ve mantıksal yoruma karşıdır.
- İçerik analizinde metinlerin içerdiği anlamların farklı araştırmacılar, analizciler ve gözlemciler tarafından aynı şekilde okunması ve yorumlanması temel ilkedir.
- İçerik analizi kuramsal bir düşünceyi temel alır. İçerik analizinin uygulanma süreci, kuramsal düşüncelerin ürünüdür.
- İçerik analizi, analiz ettiği mevcut metinden hareketle mevcut olmayan iletişimin boyutlarına yönelik çıkarım yapmayı hedeflemektedir.

İçerik Analizinin Amacı

İçerik analizinin amacı, kamusal alana yönelik üretilen ve kurgulanan metinleri çözümlenmektedir.

İçerik analizi, yöntem olarak mevcut olan metinlerin nicel ve nitel boyutlarından hareketle, mevcut olmayan yani bilinmeyen sosyal gerçeğin bazı boyut ve kesitlerine yönelik birtakım bulguları elde etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmacı, mantıksal bir biçimde tümdengelim, diğer bir deyişle çıkarım sayesinde, iletişim içeriklerinde gözlenen sonuçlardan, doğrudan gözlemlenemeyen etkenlere yönelik sonuç çıkarmaya çalışır. Önceden vurgulandığı gibi bu özellik, içerik analizini kendi sınıfındaki diğer yöntemlerden ayıran en temel özelliğidir.

3.2. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde belirlenen alt amaçlara ilişkin bulgular verilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda yorumlama yapılmakla birlikte ankete katılan KOBİ'lerin açık uçlu sorulara verdikleri cevaplara da yer verilmiştir. Her bir bilgi ayrı başlıklar altında sunulmuş ve elde edilen bulguların önemli noktalarına dikkat çekebilmek için yorumlamalara gidilmiştir.

3.2.1. Firma Faaliyet Süresi

Araştırmaya katılan firmalara yöneltilen faaliyet süresine alınan cevaplar doğrultusunda aşağıdaki Tablo 3.1'deki verilere ulaşılmıştır.

Tablo 3. 1 Araştırmaya Katılan Firmaların Faaliyet Süreleri

Faaliyet Yılı	f	%
1-5	129	31,25
6-9	78	19,5
10-15	83	20,75
15 ve üstü	110	27,5

Tablo 3.1 incelendiğinde araştırmaya katılan firmaların % 31,25'inin 1-5 yıl faaliyet gösterdiği, % 19,5'inin 6-9 yıl aralığında faaliyette bulunduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Görülmektedir ki firmaların yarısı faaliyetlerinde on yılı doldurmamıştır.

% 20,75'inin ise 15 yıl ve daha üstü faaliyet gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. % 27,5'lik kesimin faaliyet süresinin 10-15 yıl arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.2.2. Firma Faaliyet Yeri

Araştırmaya katılan firmalara yöneltilen faaliyet süresine alınan cevaplar doğrultusunda aşağıdaki Tablo 3.2'deki verilere ulaşılmıştır.

Tablo 3.2 incelendiğinde araştırmaya katılan firmaların büyük çoğunluğunun (% 75) yerleşim merkezinde faaliyet gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Yerleşim merkezi dışında faaliyet gösterenlerin oranı % 4 iken, sanayi sitesinde faaliyette bulunanların oranı % 21'dir.

Tablo 3. 2 Araştırmaya Katılan Firmaların Faaliyet Gösterdikleri Yerler

Faaliyet Yeri	f	%
Yerleşim Merkezi	300	75
Yerleşim Merkezi Dışı	16	4
Sanayi Sitesi	84	21

3.2.3. Firma Hukuki Yapısı

Araştırmaya katılan firmalara yöneltilen hukuki yapıya ilişkin sorulardan alınan cevaplar doğrultusunda aşağıdaki Tablo 3.3'teki verilere ulaşılmıştır.

Tablo 3. 3 Araştırmaya Katılan Firmaların Hukuki Yapıları

Hukuki Yapı	f	%
Şahıs Firması	245	61,25
A.Ş	61	15,25
Ltd. Şti	85	21,25
Diğer	9	2,25

Tablo 3.3 incelendiğinde araştırmaya katılan firmaların büyük çoğunluğunun (% 61,25) hukuki yapısının şahıs firması olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye'de KOBİ segmentinde yer alan firmaların büyük çoğunluğunun şahıs firması statüsünde olduğundan Tokat için yapılan bu çalışmada da benzer bir sonuca ulaşılmıştır. 85 firma limited şirketi yapısında olduğunu söylemiştir. Anonim şirketi oranı ise % 15,25'tir.

3.2.4. Firma Faaliyet Alanı

Araştırmaya katılan firmalara yöneltilen faaliyet alanına ilişkin sorulardan alınan cevaplar doğrultusunda aşağıdaki Tablo 3.4'teki verilere ulaşılmıştır.

Tablo 3.4 incelendiğinde çalışmaya katılan firmaların çoğunlukla Gıda (%24), İnşaat (%20), Hizmet (%20) ve Tekstil (%10) alanlarında faaliyet gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren firmaların oranı % 7, ulaşım alanında faaliyet gösteren firma oranı ise % 3 ve iletişim alanında faaliyetlerini sürdüren firma oranı ise % 2 gibi küçük bir orandır.

Tablo 3. 4 Araştırmaya Katılan Firmaların Faaliyet Alanları

Faaliyet Alanı	f	%
Gıda	125	31,25
Otomotiv	53	13,25
İnşaat	66	16,5
Hizmet	70	17,5
Tekstil	26	6,5
İletişim	7	1,75
Kâğıt	1	0,25
Kimya	1	0,25
Makine	1	0,25
Sigorta	1	0,25
Ulaşım	8	2
Turizm	1	0,25
Tarım	1	0,25
Diğer	39(kırtasiye, sağlık, TV, eğlence, elektronik, gelinlik, mobilya, züccaciye)	9,75

3.2.5. Firma Yönetimi

Araştırmaya katılan firmaların yönetim kadrosundaki bireylerin kimler olduğu aşağıdaki Tablo 3,5'te yer verilmiştir.

Tablo 3. 5 Araştırmaya Katılan Firmaların Yönetim Kadrosu

Firma Yönetimi	f	%
Aile Üyeleri	230	57,5
Profesyonel Yöneticiler	80	20
Ortaklar	90	22,5

Tablo 3.5 incelendiğinde araştırmaya katılan firmaların büyük çoğunluğunun aile üyeleri tarafından yönetildiği bulgusuna ulaşılmıştır. Profesyonel yöneticilerin oranının az olması, firmaların yönetim konusunda kendi kararlarıyla sevk ve idare edildiklerini göstermektedir. Bununla birlikte ortaklar aracılığı ile yönetilenlerin oranı % 22,5, yönetim konusunda profesyonel yöneticilerden faydalananların oranı ise % 20'dir.

3.2.6. Firma Çalışan Sayısı

Araştırmaya katılan firmaların bünyesindeki çalışan sayısına aşağıdaki Tablo 3.6' da yer verilmiştir.

Tablo 3. 6 Araştırmaya Katılan Firmadaki Çalışan Sayısı

Çalışan sayısı	f	%
1-9	263	65,5
10-49	78	19,5
50-250	57	14,25
250 ve üstü	2	0,5

Çalışmaya dâhil olan firmaların çoğunlukla (% 65,5) 1-9 kişi arasında bir sayıda çalışanın olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Türkiye'deki KOBİ'lerin büyük çoğunluğunun mikro ölçekli birimler olduğu gerçeğinin Tokat için de geçerli olduğu sonucuna ulaşıldığını göstermektedir. 10 – 49 aralığında personeli olan KOBİ oranı % 19,5'tir ve araştırma içerisinde küçük ölçekli firmaların mikro ölçeklilerden sonra ikinci sırada geldiğini göstermektedir. Orta büyüklükteki işletme sayısı ise 57'dir.

3.2.7. Firma Çalışanları Eğitim Durumu

Araştırmaya katılan firmaların bünyesindeki çalışanların eğitim durumuna ilişkin bilgilere Tablo 3.7'de yer verilmiştir.

Tablo 3. 7 Araştırmaya Katılan Firmaların Çalışanlarının Eğitim Durumu

Çalışan Eğitim Durumu	f	%
İlköğretim	161	40,25
Lise	138	34,5
MYO/Ön lisans	57	14,25
Lisans-Lisansüstü	44	11

Tablo 3.7 incelendiğinde firmalardaki çalışanların çoğunun eğitim düzeyinin ilköğretim olduğu dikkat çekmektedir. Önemli bir oranının (% 34,5) lise mezunu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İki yıllık lisans mezunlarının oranına bakıldığında % 14,25 sonucuna ulaşılmıştır. Lisans – lisansüstü mezunlarının oranı ise % 11’dir.

3.2.8. Firma Yıllık Ciro

Araştırmaya katılan firmaların yıllık ciro değerlerine Tablo 3.8’de yer verilmiştir.

Tablo 3. 8 Araştırmaya Katılan Firmaların Yıllık Ciro Değerleri

Yıllık Ciro Değeri	f	%
0-1.000.000 TL	225	56,25
1.000.000-5.000.000 TL	90	22,5
5.000.000-25.000.000 TL	45	11,25
25.000.000 TL ve üstü	40	10

Tablo 3.8 incelendiğinde araştırmaya dâhil olan, Tokat ili merkez ilçede faaliyet gösteren firmaların nerdeyse yarısının 0-1.000.000 TL ciroya sahip olduğu dikkat çekmektedir. Buradan elde edilen sonuç da Tokat Merkez’de yer alan KOBİ’lerin büyük çoğunluğunun mikro ölçekli olduğunu göstermektedir. 1.000.000 – 5.000.000 TL ciro sahip olanların sayısı 90 iken 5.000.000 TL – 25.000.000 TL ciroya sahip KOBİ’lerin oranı % 11,25’tir. 25.000.000 TL ve üstü cirosu olan KOBİ’lerin oranı ise % 10’dur.

3.2.9. Firma Sermaye Miktarı

Araştırmaya katılan firmaların sermaye miktarlarına Tablo 3.9’da yer verilmiştir.

Tablo 3. 9 Araştırmaya Katılan Firmaların Sermaye Miktarları

Yıllık Sermaye Miktarı	f	%
50.000 TL den az	102	25,5
50.000 TL-500.000 TL	194	48,5
500.000 TL-1.000.000 TL	54	13,5
1.000.000 TL'den fazla	50	12,5

Tablo 3.9 incelendiğinde araştırmaya dâhil olan, Tokat ili merkez ilçede faaliyet gösteren firmaların yarısından fazlasının 50.000 TL-500.000 TL arası sermaye miktarına sahip olduğu dikkat çekmektedir. KOBİ'lerin sermaye yetersizliği sorunu yaşadıklarını söylemek mümkün olabilmektedir. 500.000 TL -1.000.000 TL sermayeye sahip firma oranı % 13,5 ile sınırlı kalmakla birlikte % 12,5 oranındaki KOBİ'lerin yıllık sermaye miktarı 1.000.000 TL'den fazladır.

3.2.10. Firma Ortak Sayısı

Araştırmaya katılan firmaların ortak sayılarına Tablo 3.10'da yer verilmiştir.

Tablo 3. 10 Araştırmaya Katılan Firmaların Ortak Sayıları

Ortak Sayısı	f	%
1	230	57,5
2	94	23,5
3	39	9,75
4	37	9,25

Tablo 3.10 incelendiğinde araştırmaya dâhil olan, Tokat Merkez'de faaliyet gösteren firmaların büyük çoğunluğunun 1 ortağa sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Bu durum ise Tokat Merkez'deki KOBİ tanımına uyan firmaların, işletme ömürlerinin işletme faaliyetlerini firma sahibi dışında yönetecek biri olmaması durumunda, firma ortağı ya da sahibinin ömrü ile sınırlı olduğu durumunu ortaya koymaktadır. 2 ortaklı firma sayısı 94 iken, 3 ve 4 ortaklı firma sayılarının birbirlerine çok yakın olduğuna ulaşılmaktadır.

3.2.11. Firma Kuruluşunda Yaşanılan Problemler

Çalışma bünyesindeki firmalara kuruluş aşamasında yaşadıkları problemler sorulmuştur. Alınan cevaplar doğrultusunda elde edilen bulgular Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 3.11 incelendiğinde firmaların kuruluş aşamasında yaşanan problemler içerisinde kredi maliyetlerindeki yükseklikleri görenlerin oranı % 80’leri bulmaktadır. Nitelikli eleman istihdamı sorunu yaşayanların oranı % 77’dir. Kredi temininde sorun yaşayan firmaların oranı ise % 76’dır. Yaşanılan diğer engelleri ise fırsat eşitsizliği ve kur hareketliliği olarak tanımlayanlar olduğu da görülmektedir.

Tablo 3. 11 Firmaların Kuruluş Aşamasında Karşılaştıkları Problemler

Problemler	<i>Hiç yaşamadım</i>	<i>Kısmen yaşadım</i>	<i>Çok yaşadım</i>	<i>Hiç yaşamadım</i>	<i>Kısmen yaşadım</i>	<i>Çok yaşadım</i>
		f		%		
Öz kaynak bulmada yaşanan sorunlar	130	156	114	40	45	15
Kredi maliyetlerinin yüksekliği	103	139	158	20	24	56
Kredi temininde yaşanan güçlükler	114	146	140	24	28	48
Nitelikli eleman istihdamı	125	143	132	23	27	50
Bilgi eksikliği	135	148	117	27	52	21
Bürokratik engeller	157	120	123	31	31	38
Yaşadığınız diğer engeller	Fırsat eşitsizliği, Kur hareketliliği					

3.2.12. İnternet Kullanım Alanı

Araştırmaya katılan firmaların interneti kullanma sebeplerine Tablo 4.12’de yer verilmiştir.

Tablo 3.12 incelendiğinde araştırmaya dâhil olan, Tokat ili merkez ilçede faaliyet gösteren firmaların büyük çoğunluğunun interneti firma faaliyetlerinde kullandığı bulgusuna ulaşılmıştır. İnternetin kullanım oranının artması bireyler açısından olduğu kadar KOBİ’ler açısından da önemlidir. Bankacılık işlemleri için internette faydalananların oranı % 38,5’tir. Bunun yanı sıra personel temininde de internette yararlandıkları görülmektedir.

Tablo 3. 12 Araştırmaya Katılan Firmaların İnternet Kullanma Alanları

İnternet Kullanım Alanı	f	%
Personel Temini	75	18,75
Bankacılık İşlemleri	154	38,5
Firma Faaliyetleri	169	42,25
Diğer	İletişim, proje, bilişim, şahsi işler, ürün takibi, bilgilenme-öğrenme, e-ticaret	2

3.2.13. Eğitim Durumu

Araştırmaya katılan firmaların eğitim durumuna ait veriler Tablo 3.13’ te verilmiştir.

Tablo 3. 13 Araştırmaya Katılan Firmaların Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	İlkokul	Ortaokul	Lise	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Diğer (Ön lisans)
f	32	47	147	128	20	-	26
%	8	11,75	36,75	32	5	-	6,5

Tablo 3.13 incelendiğinde ankete katılan 400 KOBİ’nin 32si’nin ilkokul mezunu, 47si’nin Ortaokul mezunu olduğu görülmektedir. %36,5’inin lise mezunu sonucuna ulaşılan ankette, 128 KOBİ lisans mezunu olduğunu belirtmiş, 20 KOBİ yüksek lisans ve 26 KOBİ ise ön lisans mezunu olduğunu ifade etmiştir. Ankete katılanlar arasında doktora mezunu olmadığı görülmektedir.

3.2.14. Cinsiyet

Ankete katılan firmaların cinsiyet durumu Tablo 4.14’de verilmiştir.

Tablo 3. 14 Ankete katılan firmaların cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Kadın	Erkek
f	95	305
%	23,75	76,25

Tablo 3.14 incelendiğinde ankete katılan 400 KOBİ'nin 95'inin kadın işletmeci, 305'inin ise erkek işletmeci olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Oransal olarak bakıldığında % 23,75'inin kadın % 76,25'inin erkek işletmeci olduğu görülmektedir. Türkiye'de kadın girişimci sayısının erkek girişimci sayısının altında kaldığı sonucuna Tokat ilinde de ulaşılmıştır.

3.2.15. Yaş

Tokat ili merkez ilçede yürütülen ankete katılan 400 KOBİ'de yaş dağılımına bakıldığında en genç yaşın 20 (3 kişi), en büyük yaşın ise 68 (1 kişi) olduğu sonucuna ulaşılmış olmakla birlikte 30 yaş ve altında olan toplam KOBİ sayısının 56 kişi olduğu görülmektedir. 89 KOBİ'nin 31 ve 40 yaş (40 yaş dâhil) aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 41 ve 50 yaş aralığında olan KOBİ sayısı 69 olarak tespit edilmiş, 51 yaş ve üstü KOBİ sayısı ise 26'dır.

3.2.16. KOBİ'lere Sunulan Destek ve Teşviklerden Yararlanma Durumu

Ankete katılan 400 KOBİ'den KOBİ'lere sunulan destek ve teşvikler hakkında alınan cevaplar Tablo 3.15'te gösterilmiştir.

Tablo 3.15 incelendiğinde ankete katılan firmaların yarısından çoğunun sunulan destek ya da teşviklerden yararlanmadığını (241 KOBİ), 157 KOBİ'nin ise sunulan destek ve teşviklerden faydalandığı ancak 44 KOBİ'nin faydalandığı destek ve teşvik konusunda bilgi ver(e)mediği görülmektedir. Destek ve teşviklerden yararlanamayan KOBİ'ler tarafından, *“Hiçbirinden yararlanmıyorum çünkü teşvikler işyerini bağımsız olmaktan çıkarıyor”*, *“Ne yazık ki elemanı olan yararlanabiliyor”* ve *“Devlet KOBİ'lere iş yapsın diye destek teşvik vermiyor ben ölüyorum bitiyorum dediğim anda siyasi olarak para dağıtıyor.”* şeklinde yararlanamama gerekçeleri ifade edilmiştir.

Tablo 3. 15 Araştırmaya Katılan Firmaların Destek ve Teşvikler

Verilen Cevap	f	%
Faydalanmıyorum	156	39
Faydalanamadım- Faydalanamıyorum	85	21,25
Faydalanıyorum	157	39,25
Faydalanıyor ancak bilgi vermeyen	44	11
ESKKK Kredisi	49	12,25
KOSGEB	25	6,25
İŞKUR Destekleri	20	5
KGF Destekleri	10	2,5
Bilgim Yok	1	0,25
İhtiyacım Yok	1	0,25

Destek ve teşvikler konusunda bilgi ve ihtiyacım yok diyen KOBİ sayısı ise 2'dir. Bakıldığında destek ve teşviklerden faydalanmayanların oranı % 60 civarındadır ve buradan hareketle sunulan destek ve teşviklerin KOBİ'lere ulaşması hususunda aksaklıklar yaşandığı söylenebilir. % 39,25'lik bir kesimin destek ve teşviklerden yararlandığı sonucuna ulaşılmaktadır.

3.2.17. Destek ve Teşvikler Hakkındaki Görüşler

Ankete katılan 400 KOBİ'nin destek ve teşviklerin yeterli yahut yetersiz oluşuna ait görüşleri Tablo 3.16' da gösterilmiştir.

Ankete katılan 400 KOBİ'den 138'i destek ve teşvikleri yeterli bulmaktadır. Bunu da "*Aldığımız destekler işletme devamlılığına çok faydası oldu.*" şeklinde ifade etmişlerdir. Bu 138 firmadan 50'si kredilerle ilgili olarak faiz, kredi tutarı vb. konularında olumlu görüş belirtirken, 18'i devlet tarafından sunulan destekleri yeterli bulmaktadır.

Tablo 3. 16 Destek ve Teşvikler Hakkındaki Görüşler

Teşviklerin Yeterliliği Hakkındaki Görüş	f	%
Evet	138	34,5
Hayır	282	65,5

19 firma verilen destek ve teşviklerin ihtiyacını karşıladığını belirtmekle beraber 3 firma ise destekler sayesinde işini geliştirebildiğini ifade etmiştir. 48 firma ise sunulan destek ve teşviklerin tatminkâr olduğunu belirtmekle yetinmiştir. Ankete katılan 282

firma destek ve teşvikleri yeterli bulmamıştır. % 70,5lik bir orana tekabül eden bu cevap altında 51 firma destek ve teşviklerin az olduğunu, bunu da “*Prosedür çok, çok kişi yararlanamıyor.*” şeklinde ifade etmiştir. Ayrıca, “*Limit, yeteri kadar firmaya ulaşmıyor.*” şeklinde de kredi tutarının az olduğunu belirtmişlerdir. 47 firma verilen destek ve teşviklerin gerçek faydalanıcına ulaşmadığını, 33 firma bürokratik engellerle karşılaştığını, 28 firma ise şartların ağır olduğunu belirtmiştir. Verilen destek ve teşviklerin liyakat ile verilmediğini söyleyen firma sayısı 16, denetimsiz olduğunu belirten firma sayısı 16, firmalarının sektör vb. durumlarından ötürü yararlanamadığını belirtenlerin sayısı 16, kredi şeklinde verilen desteklerin maliyetinin yüksek olduğunu belirtenlerin sayısı 14, destek ve teşviklere ulaşılmasının zor olduğunu belirten firma sayısı 12 ve son olarak destek ve teşvikler konusunda bilgisinin olmadığını ifade eden firma sayısı 4’tür. Destek ve teşvikleri yetersiz bulduğunu belirtmekle birlikte herhangi bir açıklama yapmayan firma sayısı ise 45’tir.

3.2.18. KOBİ’lerin Destek ve Teşviklerden Yararlanamama Sebepleri

Ankete katılan 400 KOBİ’nin destek ve teşviklerden yeteri kadar faydalanamama nedenlerine ilişkin görüşler Tablo 3.17’de gösterilmiştir.

Ankete katılan 400 KOBİ’den alınan cevaplar doğrultusunda, firmalar destek ve teşviklerden faydalanamama sebebi olarak en fazla bürokratik engelleri göstermiştir. 123 KOBİ’nin verdiği bu cevap toplam katılanların % 30,75’ini oluşturmaktadır. Ankette bu durumu “*Bürokrasi ve aşırı şart koşmaları.*” şeklinde dile getirmişlerdir. Firmasının yeni kurulmuş olmasından ötürü desteklerden yararlanamadığını belirtenlerin sayısı 23’tür. Destek ve teşviklerde önceliğin büyük firmalara verildiğini söyleyenlerin sayısı 25 olmakla birlikte bu durumu, “Genellikle büyük firmalar faydalandığından küçük esnaf faydalanamıyor.” şeklinde ifade etmişlerdir. Destek ve teşviklerden haberdar olmadığını belirtenlerin sayısı ise 31’dir. 29 KOBİ verilen desteklerden kredi türünde olanların kredi tutarını az bulurken, 34’ü ise aranan şartları taşımadığından faydalanamadığını belirtmiştir.

Tablo 3. 17 KOBİ'lerin Destek ve Teşviklerden Yararlanamama Sebepleri

Yararlanamama Nedeni	f	%
Firmanın yeni kurulmuş olması	23	5,75
Önceliğin Büyük firmalara Verilmesi	25	6,25
Haberdar Olmama	31	7,75
Bürokratik Engeller	123	30,75
Kredi Tutarının Azlığı	29	7,25
Aranılan Şartları Taşımama	34	8,5
Faiz Oranı	23	5,75
Faize Duyarlılık	21	5,25
İhtiyaç Duymama	26	6,5
Şartların Zorlayıcı Olması	35	8,75
Bilgi Eksikliği	28	7
Liyakat	1	0,25
Siyasi Sebepler	1	0,25

Ankette bu durumu “*Teşvikten yararlanmak isteyen kişi veya Kobilerin uygun şartlara haiz olmamasından.*” ifadesiyle belirtmişlerdir. Faiz oranını yüksek bulanların sayısı 23 iken, faize karşı hassasiyeti sebebiyle kredi desteklerinden faydalanmak istemeyen KOBİ sayısı 21’dir. Destek ve teşvikler konusunda ihtiyaç duymadığını belirten firma sayısı 26, istenilen şartların firmalar açısından zorlayıcı olduğunu belirtenlerin sayısı ise 35’tir. Destek ve teşvikler konusunda bilgi eksikliğinden dolayı yeteri kadar faydalanamadığını belirtenlerin sayısı anketi cevaplayan KOBİ’lerin % 7’sini oluşturmaktadır. Verilen destek ve teşviklerin liyakat çerçevesinde verilmediğini söyleyenlerin oranı ise % 0,25’tir. Destek ve teşviklerden siyasi sebepler neticesinde faydalanamadığını aktaran KOBİ sayısı 1’dir.

3.2.19. KOBİ’lerin Ticarete Karşılaştıkları Sorunlar

Ankete katılan 400 KOBİ’nin ticarete karşılaştığı en önemli soruna dair görüşleri Tablo 3.18 de gösterilmiştir.

Tablo 3. 18 KOBİ’lerin Ticarete Karşılaştıkları Sorunlar

Sorun Adı	Firma Sayısı	%
Değişken Döviz Kurları	166	41,5
Finansman Temini	60	15
Üretim, Dağıtım vb. Maliyetler	50	12,5
Kalifiye iş gücü, eğitim	71	17,75
Bürokratik İşlemler	40	10
Pazarlama ve Dağıtım sorunları	5	1,25
Markalaşma	5	1,25
Diğer	3	0,75

Ankete katılan 400 KOBİ, ticarete karşılaştığı en büyük sorun olarak ilk sıraya değişken döviz kurlarını göstermiştir (166 firma). KOBİ'ler, finansman teminini yaşadıkları diğer bir sorun olarak göstermiş ve bu cevap 60 KOBİ tarafından verilmiştir. Üretim, dağıtım vb. maliyetler 50 KOBİ tarafından ifade edilmiş, kalifiye iş gücü sorunu ise 71 KOBİ tarafından sorun olarak görülmüştür.

Bürokratik işlemler 40 KOBİ tarafından sorun olarak görülmüş, markalaşma sorunu yaşayanların sayısı 3'tür. Pazarlama ve dağıtım sorunları ise 5 KOBİ tarafından sorun olarak algılanmıştır. 3 KOBİ ise karşılaşılan diğer sorunlar olarak; ekonominin içinde bulunduğu durumu (1), bilgi eksikliği nedeniyle bilmediği alanda girişimde bulunması (1), müşteriler ile yaşanan sorunlar (1) şeklinde görüş bildirmiştir.

3.2.20. KOBİ'lerin Başvurdukları Danışmanlık Hizmetleri

Tablo 3. 19 KOBİ'lerin Danışmanlık Hizmeti Alma Durumları

Verilen Cevap	f	%
Planlama, Örgütlenme, Organizasyon	14	3,5
Pazarlama	96	24
Muhasebe	164	41
İnsan Kaynakları	13	3,25
Üretim	10	2,5
Araştırma ve Geliştirme	10	2,5
Halkla İlişkiler	6	1,5
Diğer	1	0,25
Dan. Hizmeti Almıyorum	86	21,5

Ankete katılan 400 KOBİ'nin işletmesine danışmanlık hizmeti alıp almadığına dair görüşleri Tablo 3.19'da gösterilmiştir.

Ankete katılan 400 KOBİ'den 86'sı danışmanlık hizmeti almadığını belirtmiştir ki bu oran ankete katılan KOBİ'lerin % 21,5'ini oluşturmaktadır. Ankete katılan KOBİ'lerin 314'ü ise çeşitli danışmanlık hizmetlerinden faydalandığını belirtmiştir. Bu durum, işletme faaliyetlerinin alanında uzman kişi ya da kişilerce yapılması bakımından önemli görülebilir. Muhasebe alanında alınan danışmanlık hizmetinden yararlananların sayısı 164, oransal olarak % 41'dir. Bu ise firmaların muhasebe alanına öncelik verdiğini göstermektedir. Pazarlama alanında alınan danışmanlık hizmeti sayısı 96 iken, insan kaynakları alanında danışmanlık hizmeti alan KOBİ sayısı 13'tür. Üretim ve araştırma geliştirme alanlarında danışmanlık hizmetinden faydalanan KOBİ sayısı her

iki alanda da 10'dur. Araştırmaya katılan 6 KOBİ, halkla ilişkiler alanında danışmanlık hizmetinden firması için yararlandığını belirtmiştir. Tüm bu bahsedilenler dışında yer alarak diğer danışmanlık hizmeti olarak yazılım alanında danışmanlık hizmeti alan firma sayısı ise 1 'dir.

3.2.21. KOBİ'lerin Sektörel Gelişmeleri Takip Etme Durumu

Ankete katılan 400 KOBİ'nin firmalarına ait sektörel gelişmeleri takip edip etmeme durumlarına ait görüşleri Tablo 4.20'te gösterilmiştir.

Tablo 3.20 incelendiğinde ankete katılan 400 KOBİ'den 39'u firması ile ilgili sektörel gelişmeleri takip etmediğini belirtmiştir. Bu cevabı verenlerin oranı % 9,75'tir. Firması ile ilgili sektörel gelişmeleri takip eden KOBİ'lerden 72'si yurt içi ve yurt dışı fuarlara katıldığını, 83'ünün ilgili yayınları takip ettiği görülmektedir. Diğer firmaları takip ederek firmasının sektörel gelişmelerini izleyen KOBİ'lerin oranı ise % 20'dir. Satış temsilcileri vasıtasıyla firmasına ait sektöre yönelik gelişmeleri takip eden KOBİ'lerin sayısı 86'dır. Sektörel gelişmeleri diğer yöntemlerle takip edenlerin sayısı 20 iken oransal olarak % 20'dir ve diğer yöntemler başlığı altında internet üzerinden takip eden KOBİ sayısı 10 iken, sahada çalışmalar yaparak takip edenler ile seminer ve tanıtımlar aracılığıyla takip edenlerin sayısı 1'dir. Bu durum, firmaların faaliyetlerine ilişkin güncel kalmaya çalıştıklarını göstermektedir.

Tablo 3. 20 KOBİ'lerin Sektörel Gelişmeleri Takip Etme Durumu

Gelişmeleri İzleme Yöntemi	f	%
Yurt içi ve yurt dışı fuarlara katılarak	72	18
İlgili yayınları takip ederek	83	20,75
Diğer firmaları izleyerek	80	20
Satış temsilcileri vasıtasıyla	86	21,5
Diğer	40	10
Etmeyorum	39	9,75

3.2.22. KOBİ'lerin İşgücüne Ulaşma Yöntemleri

Ankete katılan 400 KOBİ'nin işgücüne ulaşma yöntemine dair görüşleri Tablo 3.21'de gösterilmiştir.

Tablo 3. 21 KOBİ'lerin İşgücüne Ulaşma Yöntemleri

İşgücüne Ulaşma Yöntemi	f	%
Referanslar	190	47,5
Sektörel İlanlar	93	23,25
İnternet, Kariyer siteleri	89	22,25
Diğer	28	7

Tablo 3.21 incelendiğinde ankete katılan 400 KOBİ'nin 190'ı referanslar aracılığı ile işgücüne ulaşmayı tercih etmektedir ki bu rakam toplam katılımcı sayısının yarısına yakındır. Oransal olarak da % 47,5'ine tekabül etmektedir. Sektörel işgücü ilanlarından faydalananların sayısı 93 iken, % 22,25'i internet, kariyer sitelerinden işgücüne ulaşmaktadır. 28 KOBİ ise diğer başlığı altında işgücüne ulaştığını belirtmiştir. Bu 28 KOBİ'den 14'ü İŞKUR'dan faydalandığını 7'si kendi çabalarıyla ve 7'si ise ilan-afiş dağıtarak işgücüne ulaştığını belirtmiştir.

3.2.23. İşgücü Talebinde Eğitim Düzeyi

Ankete katılan 400 KOBİ'nin talep ettiği işgücünün eğitim düzeyinin önemine dair görüşleri Tablo 3.22'de gösterilmiştir.

Tablo 3. 22 İşgücü Talebinde Eğitim Düzeyi

Önem Derecesi	f	%
Önemli Değil	60	15
Kısmen Önemli	115	28,75
Önemli	225	56,25

Tablo 3.22 incelendiğinde ankete katılan 400 KOBİ'den 60'sı talep ettiği işgücünün eğitim düzeyinin önemli olmadığını düşünürken yarısından çoğu % 56,25'lik oranla eğitim düzeyinin önemli olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılan KOBİ'lerin 115'i -ki oransal olarak % 28,75'ine tekabül etmektedir- talep ettiği işgücünün kısmen önemli olduğunu belirtmektedir.

3.2.24. KOBİ'lerdeki İstihdamın Artmasına Yönelik Kurum Katkıları

Ankete katılan 400 KOBİ'nin istihdamın artmasına yönelik hangi kuruluşların katkısı olduğuna dair görüşleri Tablo 3.23'te gösterilmiştir.

Tablo 3.23'te ankete katılan KOBİ'lerin istihdamın artmasına herhangi bir kurumun katkısının olup olmadığı konusunda farkındalıkları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3. 23 KOBİ'lerdeki İstihdamın Artmasına Yönelik Kurum Katkıları

Verilen Cevaplar	f	%
İŞKUR	91	22,75
Bankalar	22	5,5
KOSGEB	69	17,25
Özel Sektör	26	6,5
Mesleki Kurslar / Halk Eğitim	26	6,5
Kooperatif ve Odalar	28	7
Kamu	30	7,5
Fikrim Yok	23	5,75
Kurum Yok	85	21,25

Tablo 3.23 incelendiğinde ankete katılan KOBİ'lerin 91'i istihdamın artmasında İŞKUR'un katkısının olduğunu belirtmiştir. Bu sayıya yakın olarak 85 KOBİ, herhangi bir kurumun katkısının olmadığını belirtmiştir. Bankaları istihdam artırıcı bir kurum olarak görenlerin sayısı 22'dir. KOSGEB'i istihdamın artmasına katkı sağladığını düşünenlerin sayısı 69 iken, kooperatif ve odaları görenlerin sayısı ise 28'dir. Kamu ve özel sektörü görenlerin sayısı sırasıyla 30 ve 26'dır. Ankete katılan 400 KOBİ'den 26'sı, mesleki kurslar ile halk eğitim merkezlerini istihdam yaratıcı kurum olarak görmektedir. Herhangi bir kurumun istihdama katkısı olup olmadığı konusunda fikri olmayan KOBİ sayısı ise 23'tür.

3.2.25. KOBİ'lerin Personel Bulmada Yararlandıkları Kurum ve Kaynaklar

Ankete katılan 400 KOBİ'nin işletmeleri için personel bulmada hangi kurumdan destek aldıklarına dair görüşleri Tablo 3.24'de gösterilmiştir.

Tablo 3. 24 KOBİ'lerin Personel Bulmada Yararlandıkları Kurum ve Kaynaklar

Kurum ve Kaynaklar	f	%
Bireysel Çaba	19	4,75
KOSGEB	18	4,5
İŞKUR	132	33
Referans	22	5,5
İlan	26	6,5
Kariyer Siteleri	17	4,25
İnternet	26	6,5
Almadım	140	35

Tablo 3.24 incelendiğinde katılan KOBİ'lerin 140'ı işletmesine personel bulmada herhangi bir kurumdan destek almadığını belirtmiştir. Bu alanda İŞKUR'u eleştiren katılımcılar kuruma yönelik eleştirilerini “İŞKUR'a ilan verdiğimizde genelde işimize yaramayanlar geliyor. İşe yarayanlar ise çevremiz referansı ile gelenlerden oluyor.” ve “Firma olarak İŞKUR'u biz yönlendirmekteyiz.” şeklinde ifade etmişlerdir. % 35'lik kısmın bu cevabına karşılık % 33'lük kısım ise İŞKUR'dan destek gördüğün ifade etmiştir. Bireysel çabaları sonucunda personel temin edenlerin sayısı 19'dur. KOSGEB'den personel temini konusunda destek alanların sayısı 18'dir. Personel bulmada bir diğer yöntem olarak referanslardan faydalananların sayısı 22'dir. İşletmesine personel temini konusunda ilan aracılığıyla ihtiyacını gideren KOBİ sayısı ise 26'dır. İnternet üzerinden personel temin edenlerin sayısı 26 iken, kariyer siteleri aracılığıyla bu ihtiyacını giderenlerin oranı ise yalnızca % 6,5'tir.

3.2.26. KOBİ'lere Göre Türkiye'de İşsizlik Sebepleri

Ankete katılan 400 KOBİ'nin Türkiye'de işsizliğin olduğu düşünülüyorsa sebep ya da sebeplerine dair görüşleri Tablo 4.25'de gösterilmiştir.

Tablo 3.25 incelendiğinde Türkiye'de işsizliğin olduğu ankete katılan KOBİ'ler tarafından kabul edilmekle birlikte sebepleri konusunda farklı görüş belirtenler mevcuttur.

Tablo 3. 25 KOBİ'lere Göre Türkiye'de İşsizlik Sebepleri

Sebepler	f	%
İşgücünün mevcut işleri beğenmemesi	135	33,75
İşgücü istihdamının işverene maliyetinin fazla olması	130	32,5
İş alanlarının işgücü talebini karşılayamıyor olması	78	19,5
Diğer	57	14,25

İşgücünün mevcut işleri beğenmediğini düşünen KOBİ sayısı 135'tir. Ankete katılan KOBİ'ler bu durumu “Kısa yoldan para kazanma isteği.” olarak ifade etmişlerdir. Oransal olarak tüm KOBİ'lerin % 33,75'ine karşılık gelmektedir. İşgücü istihdam etmenin işverene maliyetinin fazla olduğunu düşünenlerin oranı ise % 32,5'tir.

Türkiye’de iş alanlarının işgücü talebi karşısında yetersiz olduğunu söyleyenlerin sayısı ise 78’dir. Türkiye’de işsizliğin sebebi olarak diğer başlığı altında görüş belirtenlerin sayısı ise 57’dir. Bu başlık altında 30 KOBİ, ülkenin üretici toplum olmadığını belirtmiş, 5 KOBİ siyasi sebepleri gerekçe göstermiş ve 5 KOBİ de yanlış ekonomi politikalarının yürütüldüğünü, ”*Ekonomik kriz en büyük etken, tarımsal üretimdeki düşüş iş gücünü de etkilemektedir.*” şeklinde dile getirmiştir. 17 KOBİ insanların tercihlerine değinerek insanların kolay yoldan para kazanma arzusu içinde olduklarını belirtmiş (10 KOBİ) ve insanların hayat alışkanlıklarının rahata yönelik olduğunu bunu da ankette “*Yanlış eğitim politikaları ile vasıfsız bir nesil yetişmesi kolaycı, hazırcı nesil yetişmesi.*” şeklinde (7 KOBİ) ifade etmiştir.

3.2.27. Çalışmaya Katılan KOBİ’lerin Genel Özellikleri

Ankete katılan 400 KOBİ’nin firmasına ait görüşleri Tablo 4.26’da gösterilmiştir.

Tablo 3.26’ya bakıldığında, KOBİ’lerin %75’i yaptığı işle ilgili eğitilmiş iken % 25’i işi ile herhangi bir eğitime sahip değildir. İşletmesinin devamlılığını sağlayacak KOBİ’lerin oranı %69’dur. İşletmesinde internet bağlantısı olan KOBİ sayısı 284 iken, internet bağlantısına sahip olmayan KOBİ sayısı 116’dır.

Tablo 3. 26 Çalışmaya Katılan KOBİ’lerin Genel Özellikleri

Sorular	Evet		Hayır	
	f	%	f	%
Yaptığınız işle ilgili eğitiminiz var mı?	300	75	100	25
İşletmenizde sizin dışınızda işlerinizin devamlılığını sağlayacak kimse var mı?	276	69	124	31
Firmanızda / işletmenizde internet bağlantısı var mı?	284	71	116	29
Kobilere sunulan destek ve teşviklerden haberdar mısınız?	214	53,5	186	46,5
Devlet teşviklerinden yeteri kadar yararlanabiliyor musunuz?	115	28,75	285	71,25
Bağlı bulunduğunuz birlik, konfederasyon, vakıf veya dernek var mıdır?	268	67	132	33
İşletmenize danışmanlık hizmeti alıyor musunuz?	100	25	300	75
Kalifiye eleman sorunu yaşıyor musunuz?	232	58	168	42
İşgücü bulma konusunda devlet destekleri / İŞKUR yeterli oldu mu?	140	35	260	65
İşletmeniz/ firmanız için kullandığımız kredi ya da geliştirilen iş sayesinde çalışan sayınızda bir artış var mıdır?	120	30	280	70

KOBİ’ler için sunulan destek ve teşviklerden haberdar olanların oranı % 53,5 iken bu destek ve teşviklerden haberdar olmayanların oranı ise % 46,5’tir. Destek ve

teşviklerden yeterince faydalanamadığını belirten KOBİ'lerin oranı % 71,25'tir. KOBİ'lerin yarısından çoğu herhangi bir dernek, vakıf ya da odaya bağlı olduğunu belirtmiştir. Kayıtlı olmayanların sayısı ise 132'dir. KOBİ'lerin % 75'i danışmanlık hizmeti almazken, % 58'i ise kalifiye eleman sorunu yaşadığını belirtmiştir. Devlet destekleri ya da İŞKUR aracılığı ile işgücü bulma sorununu aşanların oranı % 35 iken, bu konuda İŞKUR'un yetersiz olduğunu belirtenlerin oranı % 65'tir. Son olarak, firmaların kullandığı kredi yahut geliştirmiş oldukları iş sayesinde istihdam taleplerinde bir artış olup olmadığına dair verdikleri cevap ise % 70 artış olmadığı yönündedir.

3.2.28. Türkiye'de İşletmelerin Karşılaştığı İstihdam Sorununa Çözüm Önerileri

Ankete katılan 400 KOBİ'nin Türkiye'de işletmelerin karşılaştığı istihdam sorununa çözüm önerileri dair görüşleri Tablo 3.27'de gösterilmiştir.

Buna göre, vergi oranlarının düşürülmesi şeklinde çözüm öneren KOBİ'lerin oranı % 16,75'tir. KOBİ'ler bu durumu "İşverenin üzerindeki maddi yükün düşürülmesi, devletin verdiği teşviklerden belirli bir kısmın değil isteyen herkesin faydalanması sağlanmalı." şeklinde belirtmişlerdir.

Tablo 3. 27 Türkiye'de işletmelerin karşılaştığı istihdam sorununa çözüm önerileri

Öneriler	f	%
Vergi oranlarının düşürülmesi	67	16,75
Sigorta prim teşvikleri	70	17,5
Bürokrasinin azaltılması	22	5,5
Denetimin artması	22	5,5
Üretimin artması	62	15,5
Ekonomik Yapının Düzenlenmesi	24	6
Kalifiye Eleman Sayısının Artması	23	5,75
Teşviklerin Artması	29	7,25
Personel Çalışma Koş. İyileştirilmesi	25	6,25
Eğitim Siteminin Düzenlenmesi	27	6,75
Yeni İstihdam Alanlarının Yaratılması	24	6
Mesleki Eğitim Kurslarının Artması	5	1,25

70 KOBİ sigorta primleri konusunda teşvikler verilmesini belirtmiş, "İşgücünün işverene maliyetinin azaltılması." şeklinde görüş bildirmişlerdir. Bürokrasinin

azaltılmasını ve denetimin artmasını çözüm olarak gören KOBİ'lerin sayısı 22'dir. Üretimin artmasını çözüm olarak öneren KOBİ'lerin oranı % 15,5'tir. Ekonomik yapının düzenlenmesi gerektiğini belirtenlerin oranı ise % 6'dır. Kalifiye eleman sayısının artması şeklinde çözüm üretenlerin sayısı 23, verilen teşviklerin artması yönünde görüş belirtenlerin sayısı ise 29'dur. Personellerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi olarak çözüm önerisinde bulunan KOBİ sayısı 25 iken, eğitim sisteminin düzenlenmesini belirtenlerin oranı % 6,75'tir. Eğitim konusunda “*Küçük yaşta çocukların belli zanaat eğitime yönlendirilmesi, çıraklık ustalık ilişkisinin yeniden hayata geçirilmesi, aileler ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından çocuğa doğru yönlendirme yapılmalı, personellere eğitim temelden vermeye başlanmalı, çalışanlar hiç bilgisinin olmadığı işlerde işsizlikten dolayı mecbur çalıştığından bu durumun sürekli yeni eleman ihtiyacı doğurmaktadır, gerçek iş hayatı ile okulda alınan eğitimlerin eksik ve yetersiz olması, okul müfredatının eksik olması.*” şeklinde görüşler bildirmişlerdir. Türkiye’de işletmelerin karşılaştığı istihdam sorununa çözüm önerileri olarak 24 KOBİ yeni istihdam alanlarının açılmasını belirtirken mesleki eğitim kurslarının açılmasını öneren KOBİ oranı % 1,25'tir.

3.2.29. Tokat İli Merkez İlçe KOBİ'lerinin Türkiye’de İşsizlik Hakkındaki Görüşleri

Ankete katılan 400 KOBİ'nin Türkiye’de işsizliğe dair görüşleri Tablo 3.28’de gösterilmiştir.

Tablo 3. 28 Tokat İli Merkez İlçe KOBİ'lerinin Türkiye’de İşsizlik Hakkındaki Görüşleri

Cevaplar	f	%
Ekonomik Sorunlar	50	12,5
İşsizliğin Fazla Old.	51	12,75
Yanlış Devlet Politikaları	58	14,5
Toplumsal Tercihler	69	17,25
Üretim-Tüketim Dengesizliği	52	13

Tablo 3.28 İncelendiğinde ankete katılan 400 KOBİ'nin 50'si ekonomik sorunlar sebebiyle işsizliğin yaşandığını “*Ekonomi düzeltilmelidir, marka oluşumu ve katma değerli ürün imalatına ağırlık verilmelidir.*” şeklinde görüş bildirmiştir. 51 KOBİ, işsizliğin fazla olduğunu dile getirmiştir, bu cevabı verenlerin oranı ise % 12,75'tir.

Yanlış devlet politikaları sonucunda işsizliğin oluştuğunu düşünenlerin sayısı 58 iken bu durumu “*Asgari ücrete dayalı istihdam çözüm değil nitelikli iş ve işgücü olmalıdır.*” şeklinde ankette dile getirmişlerdir. Yanlış devlet politikaları sonucunda işsizliğin olduğunu belirtenler oransal olarak % 14,5’lik kesimi oluşturmaktadır. Toplumsal tercihler olarak insanların mevcut işleri beğenmemesi, kısa ve kolay yoldan para kazanma eğilimlerinin olduğu şeklinde görüş bildirenlerin oranı ise % 17,25’tir. Bu şekilde düşünenler görüşlerini, “*İş imkânları var yeterince, ancak insanlar kazancı yeterli bulmadığından çalışmak istemiyor.*” şeklinde dile getirmişlerdir. Türkiye’de üretim ve tüketim dengesizliği olarak tüketim toplumu olunması, üretimden çok tüketim olmasına bağlı olarak işsizliğin oluştuğunu düşünenlerin oranı ise % 13’tür. Bu durum ise anket çalışmasında “*Ekonomik nedenlerden dolayı üretim azaldıkça ve üretim yapacak işletmeler artmadıkça işsizlik çözülmez.*” ifadesiyle belirtilmiştir.

3.2.30. Kalifiye Eleman Sorununa İlişkin Görüşler

Ankete katılan 400 KOBİ’nin kalifiye eleman sorununa yönelik görüşleri Tablo 3.29’da gösterilmiştir.

Tablo 3. 29 Kalifiye Eleman Sorununa İlişkin Görüşler

Sorun Türü	f	%
Tecrübe Eksikliği	24	6
Çırac-Kalfa Zincirinin Kopması	23	5,75
İşveren Maliyetleri	24	6
Mevcut Eğitim Sistemini Beğenmeme	31	7,75
Ücret Düzeyi	23	5,75
Kalifiye Eleman Sor. Yaşamıyorum	36	9
Eleman Yetişmemesi	90	22,5
Tokat’ın işgücü Piyasası	17	4,25
Eğitim Sistemi	92	23
Kişilerin tercihleri	40	10

Tablo 3.29’a göre ankete katılan 400 KOBİ’nin 24’ü kalifiye eleman sorunu olarak elemanların tecrübesizliğini dile getirmiştir. Kalifiye eleman sorunu olarak çırac-kalfa zincirinin koptuğunu düşünen KOBİ sayısı ise 23’tür ve tüm cevaplar içerisinde % 5,75’lik dilimi oluşturmaktadır. Bu konu hakkında görüşlerini şu şekilde dile getirmişlerdir: “*Çıraclıktan kalfalığa ve ustalığa geçiş zinciri kopuktur.*” İşveren

maliyetlerini yüksek görmesinin sonucunda kalifiye eleman yetiştirilemediğini belirten KOBİ sayısı 24'tür. Şu an uygulanmakta olan 4+4+4 eğitim sisteminin eleman yetiştirmede sıkıntılar yarattığını, geç yaşta gelen bireyin yetiştirilmesi için bu sürenin uzun olduğunu belirten KOBİ sayısı ise 31'dir. Şu an uygulanmakta olan ücret düzeyinin işletmeler açısından maliyetli olması sonucunda ucuz işgücüne yönelmeleri sebebiyle bu durumun kalifiye eleman sorununa yol açtığını belirtenlerin oranı % 5,75'tir. Mevcut duruma dair ankette belirtilen görüşlerden biri, *“İş olmadığı için iyi elemanın parasını karşılayamadığımız için tutamıyoruz.”* Kalifiye eleman sorunu yaşamadığını belirten KOBİ sayısı 36 olmakla birlikte verilen cevaplar içerisinde en fazla yüzdeye sahip 4 üncü cevaptır. Eleman yetişmemesi şeklinde cevap verenlerin sayısı 90'dır. Tokat'ın mevcut işgücü yapısından dolayı içinde bulunduğu sektöre yönelik kalifiye eleman bulmakta zorlandığını dile getiren 17 KOBİ bulunmaktadır. *“Ticaret yaptığım şehrin tam gelişmemiş olması sebebiyle kendini geliştiren farklı şehirde daha yüksek maaşla iş bulduğu için ya da kendine işyeri açtığı için.”* kalifiye eleman bulmakta zorlandıklarını dile getirmişlerdir. Verilen cevaplar içerisinde en yüksek yüzdeye sahip olanı ise % 23'lük oranla eğitim sistemi gösterilmiştir. *“Bütün şehirlerde üniversite açılması ile eğitim durumumuz ilerlemesine rağmen bazı mesleklere personel bulunamaması.”* Kişilerin tercihleri olarak, kişilerin çalışmamayı sevmemeleri, para kazanma konusunda sabırlı olmadıklarını, sık sık personel değişikliği yaşanması sebebiyle işi öğretemediklerini, personelin *“Kişisel vizyonsuzluğu.”* nedeniyle işe yaklaşımlarının beklenen düzeyde olmadığından ötürü kalifiye eleman yetiştiremediklerini belirten KOBİ sayısı 40'tır.

3.2.31. Kalifiye Eleman Sorununa İlişkin Çözüm Önerileri

Ankete katılan 400 KOBİ'nin kalifiye eleman sorununa yönelik çözüm önerileri Tablo 3.30'da gösterilmiştir.

Ankete katılan 400 KOBİ'den 71'i kalifiye eleman sorununa çözüm olarak eğitim sisteminin değişmesini göstermiştir. % 17,75'lik bir orana tekabül eden bu cevap, mevcut eğitim sisteminin KOBİ'ler açısından kalifiye eleman yetişmesinde sorun oluşturduğunu göstermektedir.

Tablo 3. 30 Kalifiye Eleman Sorununa İlişkin Çözüm Önerileri

Çözüm Önerileri	f	%
Eğitim sistemi Değişmeli	71	17,75
Meslek Kursları Açılmalı	44	11
Meslek Liselerine Önem Verilmeli	51	12,75
Destek-Teşvikler Artmalı	40	10
Pratik-Teori Dengesizliği Giderilmeli	51	12,75
Kalifiye eleman Yetiştirilmeli	42	10,5
Sigorta prim maliyetleri düşürülmeli	56	14
Çırac-Kalfa-Usta Bağı Güçlendirilmeli	45	11,25

Bu konu ile ilgili olarak görüşlerini şu şekilde aktarmışlardır: *“Eğitim sisteminde her iş kolu için öğretimin yanında iş eğitiminin de verilmesi lazım.”* Kalifiye eleman sorununa çözüm olarak meslek kurslarının açılması gerektiğini söyleyenlerin sayısı 44’tür bunu da *“Halk eğitim kurslarında gençlere eğitimler verilmeli, kurs açılmalı.”* şeklinde belirtmişlerdir. Meslek liselerine yeterince önem verilmediğini belirtenlerin oranı ise % 12,75’tir. *“Çırac eğitim merkezlerinin ve meslek liselerinin kaliteli öğrenci yetiştirilmesi kaliteye önem vermesi.”* biçimiyle görüşlerini aktarmışlardır. KOBİ’lere sunulan destek ve teşvikler sonucunda kalifiye eleman sorunun giderileceğini düşünen 40 KOBİ, destek ve teşviklerin artmasını belirtmiştir. Pratik ile teori arasında bir dengesizlik olduğunu pratiğin yetersiz kaldığını belirten KOBİ sayısı 51’dir. Kalifiye eleman yetiştirilmeli diyenler ise 42’dir. Sigorta prim maliyetlerinin düşürülmesi gerektiğini savunan 56 KOBİ varken, bu durumu *“Asgari ücreti artırmak yerine iş sınıflarına göre ücret belirlenmeli.”* şeklinde görüş belirtmişlerdir. Çırac-kalfa-usta zincirinin koptuğu şeklinde görüş bildiren KOBİ sayısı 45’tir.

3.2.32. Mesleki Eleman Yetiştirme Kurslarına Dair Görüşler

Ankete katılan 400 KOBİ’nin mesleki eleman yetiştirme kurslarına yönelik görüşleri Tablo 3.31’de gösterilmiştir.

Tablo 3. 31 Mesleki Eleman Yetiştirme Kurslarına Dair Görüşler

Görüşler	f	%
Yetersiz	99	24,75
Yeterli	39	9,75
Sayısı Artmalı	46	11,5
Bilgim Yok	42	10,5
Faydalı	56	14
Geliştirilmeli, Çözüm Üretenler	54	13,5
Eğitimini Yetersiz Görenler	64	16

Tablo 3.31 incelendiğinde ankete katılan 400 KOBİ’den 99’u, mesleki eleman yetiştirme kurslarını yetersiz bulmaktadır ki bu sayı ankete katılanların $\frac{1}{4}$ ’üne tekabül etmektedir. Bununla ilgili olarak görüşlerini, “Çok ciddi olarak işlerini yaptıklarını düşünmüyorum.” şeklinde dile getirmişlerdir. Verilen eğitimi yetersiz gören 64 KOBİ olup, ankete katılanların % 16’sıdır. Bu durumu “Çok gereksiz ve zaman kaybı olarak görüyorum, 1 aylık kurs ile usta olunmaz.” şeklinde belirtmişlerdir. Mesleki eğitim kurslarının geliştirilmesine dair olumlu geri bildirim verenlerin sayısı 54’tür. “Branş olarak ayrılmalı ve sayıları çoğaltmalı.” Mesleki eğitim kurslarını faydalı gören ancak herhangi bir görüş bildirmeyen KOBİ sayısı 56 iken konu hakkında bilgisi olmadığını ifade eden KOBİ sayısı 42’dir. 46 KOBİ, mesleki eleman yetiştirme kurslarının sayısının artması gerektiğini söylemiştir.

3.2.33. Çalışmaya Katılan KOBİ’lerin Sıklıkla Karşılaştıkları Sorunlar

Ankete katılan 400 KOBİ’nin bazı sorunları önem derecesine koymasına dair görüşleri Tablo 3.32’de gösterilmiştir.

Ankete katılan 400 KOBİ’ye firmaları için tabloda yer alan soruları önem derecesine sıralamalarını istediğimizde (1 önemli, 6 önemsiz), şu bulgulara ulaşılmıştır: Pazarlama alanındaki yetersizlikleri 1.ci önem derecesine koyan 25 KOBİ, 2.nci önem derecesine koyan 17 KOBİ ve 3.üncü önem derecesine koyan 20 KOBİ yer almaktadır. 159 KOBİ önem olarak 4. Üncü sıraya koyarken, 22 KOBİ 5. Önem derecesinde görmüş ve son olarak 53 KOBİ ise 6.ncı önem düzeyinde görmüştür. Bu noktada KOBİ’lerin pazarlamayı önem olarak 4. Sıraya koydukları söylenebilir.

Tablo 3. 32 Çalışmaya Katılan KOBİ'lerin Sıklıkla Karşılaştıkları Sorunlar

Önem Derecesi Sorunlar	1		2		3		4		5		6	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pazarlama Alanındaki Yetersizlikler	25	6,25	17	4,25	20	5	159	39,75	22	5,5	53	13,25
Yenilikler ve Teknoloji Konusundaki Aksaklıklar	25	6,25	26	6,5	27	6,75	32	8	111	27,75	35	8,75
İşgücünün Eğitim/ Deneyim Konusundaki Eksiklikleri	46	11,5	42	10,5	47	11,75	41	10,25	34	8	42	10,5
Ekonomi alanındaki Sorunlar	44	11	51	12,75	80	20	23	5,75	23	5,75	29	13,25
Kredi Teminindeki Sorunlar	41	10,25	79	19,75	44	11	10	2,5	21	5,25	34	8
Kalifiye eleman Bulma Sorunu	266	66,5	39	9,75	32	8	30	7,5	27	6,75	15	3,75

Yenilikler ve teknoloji konusundaki aksaklıkları önem derecesine koymalarını istediğimizde, ilk üç önem derecesinde gören KOBİ sayıları sırasıyla 25, 26 ve 27'dir. 32 KOBİ 4.üncü önem düzeyinde görmekteyken 111 KOBİ 5.sıraya koyarak çok da önemli bulmamıştır. 6. ve son sıraya koyanların sayısı ise 35'tir. Yenilikler ve teknoloji KOBİ'ler açısından önem olarak 5. sırada gelmektedir.

İşgücünün eğitim ve deneyim konusundaki eksikliklerine baktığımızda hemen hemen her önem seviyesinde birbirine yakın frekans değerlerine sahip olduğu görülmektedir (46, 42, 47, 41, 34, 42). Ekonomi alanındaki sorunları ilk sıraya koyan KOBİ sayısı 44'tür. İkinci ve üçüncü önem sırasına koyan KOBİ sayısı sırasıyla 51 ve 80'dir. 175 KOBİ, ekonomi alanındaki sorunları ilk üç sıraya koymamıştır. Kredi teminindeki sorunları ilk sıraya koyan 41 KOBİ bulunmakla birlikte ikinci önem sırasına koyan KOBİ sayısı 79'dur. Kredi teminini öncelikli bir sorun olarak görülmediğine ulaşılabılır. Kalifiye eleman sorununu ilk sıraya koyan 66 KOBİ bulunmakta iken 35 KOBİ bunu ikinci derece öneme sahip bir sorun olarak görmektedir.

Kalifiye eleman sorunu ise 400 KOBİ içerisinde 266 KOBİ tarafından birinci önem derecesinde görülerek % 66,5'lik bir orana sahiptir. 2. ve 3. önem seviyesindeki değerler hem rakamsal boyutta hem de yüzde olarak birbirine yakın olmakla birlikte büyük bir çoğunluğun ilk sıraya koyması, kalifiye eleman sorununun KOBİ'ler arasında yaşandığını göstermektedir.

3.2.34. Çalışmaya Dâhil Olan KOBİ'lerin Bağlı Olduğu Birlik, Konfederasyon, Vakıf ve Dernekler

Ankete katılan 400 KOBİ'nin 92'si herhangi bir birlik, oda vb. bağlı olmadığını belirtmiştir. Marangozlar ve eczacılar odasına kayıtlı olanların sayısı 11'er, kahveciler odasına kayıtlı olanların sayısı 7, kuaförler odası 16, manifaturacılar odası 15, ayakkabıcılar odası 2, bakkallar odası 58, lokantacılar odası 35, fırıncılar odası 1, madenciler odası 30, MÜSİAD'a üye olanların sayısı 60, Ticaret ve Sanayi Odası'na kayıtlı olanların sayısı 20, minibüsçüler odası 25, gözlükçüler odası 2, fotoğrafçılar odası 1, elektrikçiler odası 3 ve herhangi bir odaya kayıtlı olmakla birlikte adını açık olarak belirtmeyenlerin sayısı ise 21'dir.

SONUÇ

Çalışmanın bu kısmında bulgulardan elde edilen sonuçlara yer verilmiştir. Literatürdeki var olan çalışma sonuçları ile bu çalışmadan elde edilen sonuçlar karşılaştırılmıştır.

Tokat Merkez'deki KOBİ'lerin oransal olarak yarıdan fazlası firma faaliyetlerini 10 yıldan az bir süredir sürdürmektedir. % 34'ü 5 yıldan az faaliyette bulunmakta % 19'u 6 ile 9 yıl arasında faaliyetlerini idame ettirmektedir. 15 yıl ve üstü faaliyette bulunan firma oranı % 28'dir.

Tokat Merkez'deki KOBİ'lerin % 75'i faaliyet yeri olarak yerleşim merkezinde bulunmaktadır. İşletmede meydana gelen büyümeye paralel olarak gerekli olan kurumsallaşmaya önem verilmemesi ve fizibilite sorunları KOBİ'lerin faaliyet yeri olarak yerleşim merkezinde bulunmalarının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada Müftüoğlu da çalışmasında benzer bir sonuca ulaşmış ve bu durumu Türkiye'de birçok KOBİ'nin kurulacağı alan seçimi yanlış yapılmış; işletmeler daha iyi faaliyet gösterecekleri alan olan sanayi bölgeleri yerine şehir merkezlerinde yer almaya başlamıştır (Müftüoğlu, 1993: 221-223), şeklinde ifade etmiştir.

KOBİ'lerin büyük çoğunluğunun (%79) hukuki yapısının şahıs firmasıdır. Türkiye'de KOBİ segmentinde yer alan firmaların büyük çoğunluğunun şahıs firması statüsünde olduğundan Tokat için yapılan bu çalışmada da benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Şahıs firması olmanın bazı dezavantajları olduğu gibi avantajları da bulunmaktadır. Şahıs firması olmanın dezavantajları KOBİ'lerin iş hacimlerini artırarak kurumsallaşmaya gitmesine engel olmakla birlikte bir takım destek ve teşviklerden firma statüsünden dolayı ya tutar olarak ya da kapsam olarak faydalanamamaları sorununu beraberinde getirmektedir. Avantajlı oldukları noktalar ise kolay ve hızlı kuruluş süreci ve firmaların kısa sürede faaliyete geçmelerine olanak sağlaması şeklinde sıralanabilir. Kuruluşu, işlemlerde karar verme süreci, adres değişikliği, kapanış işlemleri sermaye şirketleri göz önüne alındığında süre bakımından sermaye şirketlerine göre çok daha az vakit harcanmaktadır.

Tokat Merkez'deki KOBİ'lerin büyük çoğunluğu tek ortaklıdır. Bu ise, işletme ömrünün işletme faaliyetlerini firma sahibi dışında yönetecek biri olmaması durumunda firma ortağı ya da sahibinin ömrü ile sınırlı olabileceğini göstermektedir.

KOBİ'lerinin çoğunlukla Gıda (%24), İnşaat (%20), Hizmet (%20) ve Tekstil (%10) alanlarında faaliyet göstermektedirler. İlin mevcut iktisadi yapısı göz önüne alındığında gıda sektöründe ilin sahip olduğu tarımsal ürün avantajının ve buna bağlı sanayinin gelişmesinin bu duruma etki ettiği söylenebilir. Ayrıca yöresel tekstil ürünlerinin imalatı ve satışı konusunda ve şehrin yatırım teşvikleri alanında sahip olduğu konum bu alandaki faaliyette belirleyici olduğu söylenebilir. Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı'nın, Tokat İli Sektörel Eylem Planları: 2018-2023 çalışmasında 2017 yılı Tokat İli yatırım teşvik belgeli kamu ve özel sektör yatırım sayılarına bakıldığında, il genelinde toplam 72 yatırım teşvik belgesinin düzenlendiği bunun 67'si'ni özel sektör 5'inin ise kamu oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca düzenlenen 72 belgenin toplam sabit yatırım tutarı 423.232.232 TL'dir (Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı'nın, Tokat İli Sektörel Eylem Planları:2018-2023: 54).

KOBİ'lerin % 63 gibi büyük çoğunluğunun yönetimi aile üyeleri tarafından yapılmaktadır. Profesyonel yöneticilerin oranının az olması, firmaların yönetim konusunda, firma sahiplerinin firmalarını kendi kararlarıyla sevk ve idare ettiklerini, profesyonel yönetim anlayışından uzak kaldıklarını göstermektedir ki Müftüoğlu'na göre de benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Buna göre, KOBİ sahipleri mülkiyet hakkını ellerinde bulundurdukları ve bu durumu kaybetmek istememek gibi sebeplerden ötürü yönetimi profesyonel bir ekibe bırakmak ya da yönetim kadrosuna uzman kişileri dâhil etmek istememektedirler. Bu sebeple de büyümenin getireceği riskleri göze alamamaktadırlar (Müftüoğlu, 1993: 221-223).

KOBİ'lerin istihdam ettiği çalışanlarının eğitim düzeylerine bakıldığında % 40,25'inin ilköğretim olduğu dikkat çekmektedir. Lise mezunlarının oranı ise % 34,5'tir. İşverenler açısından eğitim düzeyleri incelendiğinde ilk ve ortaokul mezunlarının toplamı oransal olarak % 20'inin altındadır. % 70'e yakın bir kesimi ise lise ve lisans mezunları oluşturmaktadır.

KOBİ'lerin önemli bir çoğunluğunun (%70) 1-9 kişi arasında bir sayıda çalışanı olduğu görülmektedir. Bu, Türkiye'deki KOBİ'lerin büyük çoğunluğunun mikro ölçekli birimler olduğu sonucunun Tokat ili için de geçerli olduğuna işaret etmekle birlikte TÜİK İş Kayıtlarına Göre Girişim Sayıları Çalışması 2013 yılı verilerine göre de çalışmamızı destekler niteliktedir. Tüm girişimlerin ölçek ve sektör (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması, NACE Rev.2) bazında dağılımına göre Türkiye'de toplam işletmelerin %99,9'unu KOBİ'ler oluşturmaktadır. 0-9 çalışana sahip mikro işletmeler, toplamın %93,6'sını; 10-49 çalışana sahip küçük işletmeler, toplamın %5,4'ünü ve 50-249 çalışana sahip orta ölçekli işletmeler, toplamın %0,9'unu oluşturmaktadır.

Tokat Merkez'deki KOBİ'lerin nerdeyse yarısı 0-1.000.000 TL ciroya sahiptir. Resmi Gazete'de 24.06.2018 tarihinde yayımlanan 2018/11828 nolu karara göre yürürlüğe giren, "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik" te belirtilen KOBİ sınıflandırmasına göre Tokat Merkez'deki KOBİ'lerin önemli sayılabilecek çoğunluğunun mikro ölçekli olduğunu göstermektedir. Ayrıca TÜİK İş Kayıtlarına Göre Girişim Sayıları Çalışması 2013 yılı verilerinden hareketle tüm girişimlerin ölçek ve sektör (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması, NACE Rev.2) bazında dağılımına göre Türkiye'de toplam işletmelerin %99,9'unu KOBİ'lerin oluşturduğunu 0-9 çalışana sahip mikro işletmeler ise toplamın %93,6'sını oluşturduğundan daha önce de bahsedilmiştir.

KOBİ'lerin yarıya yakınının 50.000 TL-500.000 TL arası sermayeye sahip olduğu dikkat çekmektedir. KOBİ'lerin karşılaştıkları en önemli sorunlardan olan finansman sorunu öz kaynak azlığı sebebiyle kredi bulma zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Yörük'e göre KOBİ'lerin finansmanla ilgili yaşadıkları sıkıntıları kredi temin etmede yaşanan sorunlar, öz sermaye/işletme sermayesi yetersizliğinden kaynaklanan sorunlar, sermaye piyasasından fon elde etmede yaşanan sorunlar ve finansal yönetimdeki yetersizliklerden kaynaklanan sorunlar oluşturmaktadır (Yörük, 2001: 189).

KOBİ'lerin kuruluş aşamasında kredi maliyetlerindeki yükseklikler, istihdam ve kredi temininde sorunlar yaşadıkları dikkat çekmektedir. Sermaye yetersizliğinin bir sonucu olarak, finansman kaynaklarına yönelmeye çalışan KOBİ'ler, kuruluş

aşamasında ya finansal kaynaklara ulaşamamakta ya da ulaşmış olsalar bile yüksek maliyetlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Ban ve Yörük'e göre (2003: 31) KOBİ'ler yüksek faiz, ağır teminat koşulları, vade süresi ve kredi miktarının yetersizliği nedeniyle finans kurumlarından yeterli kredi sağlayamamaktadırlar. Günümüzde KOBİ'lerin ülke ekonomisinde önemli bir ağırlığı olmasına karşın toplam kredilerin sadece %5'i bu işletmelere tahsis edilmektedir. Küçük ve orta ölçekli işletmeler, kredi yoluyla finansmanında en çok teminat gösterememe sorunuyla karşılaşmakta ve kısa vadeli finansman ihtiyaçlarını karşılamak için başvurdukları kredi kuruluşunun, kredinin verilebilmesi için istediği ipoteği veya kefaleti karşılayamamaktadır. Tokat ili için ulaştığımız sonuç Ban ve Yörük'ün ulaştığı sonuç ile benzerlik göstermektedir.

KOBİ'ler, interneti öncelikle bankacılık işlemlerinde kullanmaktadır. Bankacılık işlemlerinin yanı sıra personel temininde de internetten yararlandıkları görülmektedir. TÜİK İş Kayıtlarına Göre Girişim Sayıları Çalışması 2013 yılı verilerinde de internete erişim, çalışan sayısı 10 - 49 aralığında olan girişimlerde %88,5 iken, çalışan sayısı 50-249 aralığında olan girişimlerde %96,1 olarak yer alması, Tokat Merkez'deki KOBİ'ler için ulaştığımız sonucu destekliyor niteliktedir. İnternet erişiminin artması, firma faaliyetlerinin e-ticaret gibi sanal ortamlarda giderek yoğunlaşması firmalar açısından internet kullanımının bu alanlara kaymasını da beraberinde getirmiştir. Kariyer sitelerinin yanı sıra, istihdama doğrudan ya da dolaylı katkı sağlayan kurumların da internet üzerinden faaliyetlerde bulunması internet kullanımının KOBİ'ler tarafından bu alanlarda kullanımını yaygınlaştırmıştır.

Tokat Merkez'deki KOBİ'lerin % 23,75'inin kadın % 76,25'inin erkek işletmeci olduğu görülmektedir. Türkiye'de kadın girişimci sayısının erkek girişimci sayısının altında kaldığı sonucuna Tokat'ta da ulaşılmıştır. Bu konuda kamu kurum ve kurumlarının kadın girişimcilere vermiş olduğu destek önemli olmakla birlikte yetersiz kaldığı söylenebilir. Kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdaki rolünün güçlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önem arz etmekle birlikte, orta ve uzun vadeli ulusal hedeflere ulaşılabilmesi bakımından da kadınların işgücüne katılım oranının artırılması, önemli bir iktisadi gerekliliktir. Bu husus 10. Kalkınma Planı'nda da, 2023 yılında dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alma hedefinin, işgücü potansiyelinin ancak yarısını harekete geçirebilen bir ekonomik yapıyla başarılmasının

mümkün olmadığı ve nüfusun daha büyük bir bölümünün üretim sürecine katılması gerektiği şeklinde ifade edilmektedir (KSEP, 2015-2018: 40).

KOBİ'lere gerek ulusal gerek AB boyutunda gerekse uluslararası kapsamda destek ve teşvikler sunulmasına karşın Tokat Merkez'deki KOBİ'lerin % 61,5'i KOBİ'lere sunulan destek ve teşviklerden faydalanamamaktadır. Özdemir vd. göre KOBİ'lerin ekonomik ve sosyal fonksiyonlarının farkında olan tüm kurum ve kuruluşların bu işletmelere destekleri olmakla birlikte bilhassa KOBİ'lerin geliştirilmesi ve desteklenmesini hedefleyen bazı özel kuruluşlar kurulmuştur ve bunlar zaman zaman faaliyetlerini yoğunlaştırmaktadır (Özdemir vd. 2007: 209). Kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra (KOSGEB, TUBİTAK, Türk EXİMBANK vb.), özel kurumların da (MEKSA, TOSYÖV vb.) sunmuş oldukları destekler konusunda KOBİ'lerin yeterince faydalanamamaları firmaların rekabet güçlerine olumsuz etki edebileceği gibi yaratacağı yeni istihdam alanlarını da etkileyebileceği söylenebilir. Ancak KOBİ'lere sunulan finansal destekler kapsamında Hazine destekli ESXXX kredisi ve KOSGEB 0 faizli işletme kredilerden faydalanan firma sayısı ise dikkate değerdir.

KOBİ'ler için sunulan destek ve teşvikler yetersiz kalmaktadır. Krediye ulaşmada yaşanan bürokratik engellerin fazla oluşu bir takım destek ve teşviklerden faydalanamamalarının başında gelmektedir. Ekonomi için önemli bir birim olan KOBİ'lerin bu anlamda yaşadıkları sorun Türkiye genelindeki KOBİ'ler ile benzerlik göstermektedir. Verilen desteğe acil ve ihtiyaç anında hızlı bir şekilde ulaşılması firmalar için zaman zaman hayati olmakla birlikte gerek ticari hayatın devamı gerekse de iktisadi faaliyetler konusunda önem arz etmektedir. Bağrıaçık'a göre KOBİ'ler kuruluş aşamasında ya da üretim faaliyetlerini gerçekleştirirken farklı kurum ve kuruluşlardan yardım ve destek talebinde bulunabilirler. KOBİ'lerle ilgilenen bu kamu kuruluşları arasında işbirliği ve koordinasyonun sağlanamaması; işlerin gereksiz yere uzamasına ve işletmelerin bu sebeple zaman ve para kaybetmesine neden olmaktadır (Bağrıaçık, 1991: 165). Varcan'a göre de KOBİ'lerin karşılaştığı mevzuat hükümlerinin bazıları işe yarar düzeyde oluşturulmasına rağmen zamanla gerçekleşen değişimleri karşılayamaz hale gelerek doğruluklarını kaybetmiş; bazıları ise yanlış veya gereksiz yere oluşturulmuştur (Varcan, 1998: 191-192). Kredi tutarının az olması, bankaların

önceliği kendi müşterilerine vermesi, süreçte liyakat çerçevesinde hareket edilmeyişi, yetkili birimlerce kredinin kullanım amacının yeterine sorgulanmıyor oluşu ve denetim mekanizmasının beklenen düzeyde olmayışı sunulan destek ve teşviklerin verimliliğini azaltan unsurlardır. Müftüoğlu'na göre (1997: 59), bankaların sıfır riskle çalışma politikaları nedeniyle, bazen kredinin birkaç katı teminat talep edilmektedir. Büyük işletmeler aldıkları kredilere karşılık işletme varlıklarını teminat olarak gösterirken, küçük işletmeler ise genelde kişisel mal varlıklarını teminat olarak göstermektedirler. İflas halinde ise küçük işletme sahibi tüm varlıklarını kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum küçük işletmeleri, kredi yolu ile finansmanında çekimser davranmasına neden olmaktadır. Bu çekimserlik karşısında da bankalar büyük işletmelere öncelik tanıma yoluna gitmektedir. Bu anlatılanların yanı sıra verilen destek ve sunulan teşvikler kapsamında, beklenen faydaya ulaşan firma sayısının az da olsa bulunması yapılan faaliyetlerin sınırlı da olsa amacına ulaştığına işaret etmesi yönünden önemli olduğu söylenebilir.

Tokat Merkez'deki KOBİ'lerin ticarete karşılaştıkları en büyük sorunların başında değişken döviz kurları gelmektedir. İthal mal ve girdileri ile ara üretim yapan veya doğrudan alım satım yapan KOBİ'lerin döviz kurundaki volatilye bağlı olarak maliyetlerinde dalgalanmalar olabileceği gibi ulusal paranın değerindeki değişkenlik de sadece yerli para birimi cinsinden gelirlerini oluşturan KOBİ'lere gelir kayıpları da yaşatabilmektedir. Gelir ve gider makasının giderek açılması, finansman teminindeki güçlüklerle beraber mali yükler doğurabilmektedir.

KOBİ'lerin büyük çoğunluğu firması ile ilgili çeşitli alanlarda danışmanlık hizmeti almaktadır. İşletme faaliyetlerinin danışmanlık gerektiren alanlarda alanında uzman kişi ya da kişilerce yapılması firma yaşam süresine olumlu etkide bulunduğu söylenebilir.

Tokat Merkez'deki KOBİ'lerin % 91'i firma ya da işletmeleri ile ilgili sektörel gelişmeleri takip etmektedir. Firma faaliyetlerinin idame ettirilebilmesi ve güncel taleplere karşılık verebilmesi günümüzde işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri açısından önemli bir duruma gelmiştir.

KOBİ'lerin yarıya yakını işgücüne ulaşma aracı olarak en çok referansları tercih etmektedir. İnternet ve kariyer siteleri aracılığıyla işgücüne ulaşanlar ikinci sırada yer almaktadır. Tokat'ta İŞKUR İl Müdürlüğü aracılığıyla işgücüne ulaşanların oranı oldukça düşük kalmaktadır. Bu durumun pek çok sebebi olmakla beraber çözüm olarak İŞKUR'un hem işverene hem de iş arayanlara ulaşma konusunda gayret içinde olması gerektiğinden bahsedilebilir nitekim Alabaş'a göre bu durum İŞKUR tarafından sunulan bütün mesleki eğitimler ve kurslar, medya ve ilan panolarından yararlanarak, hem iş arayanlar hem de işverenler için görünür kılınmalıdır (Alabaş, 2007: 141) şeklinde dile getirilmiştir.

KOBİ'ler, istihdamın artmasına katkı veren kurum olarak başta İŞKUR'u görmektedir. KOSGEB'i istihdama katkı veren kurum şeklinde görenler ikinci sırada gelmektedir. Kamu ve özel sektörün istihdama katkısının olduğunu düşünenlerin oranı birbirine oldukça yakındır. Bununla birlikte istihdama katkı veren herhangi bir kurum olmadığını belirtenlerin oranı İŞKUR cevabı verenlere oldukça yakındır. İŞKUR'un 2023 hedefleri doğrultusunda yürütmüş olduğu çalışmalara istinaden bu sonucun alınması İŞKUR'un faaliyetlerinin etkinliği ve çalışmalarının verimliliği üzerinde düşünülmesi gereken bir konu olarak ele alınabilir. İŞKUR'un iş arayanlara ve işverene ulaşma konusunda daha etkin bir yol izlemesi gerektiğinden bahsedilebilir. Alabaş'a göre de benzer bir sonuca ulaşılmış ve konu ile ilgili olarak İŞKUR, özellikle doğru kişiyi doğru zamanda doğru işe yerleştirebileceğini kanıtlayarak, işverenlerle iyi bir işbirliği kurmak ve sürdürmek için çaba sarf etmelidir (Alabaş, 2007: 141) şeklinde görüşlerini bildirmiştir. Ayrıca KOBİ'lerin % 33'ünden fazlası herhangi bir kurumdan işyerlerine işgücü bulma konusunda destek alamamıştır. Bu hususta elde edilen bu sonucun İŞKUR cevaplarından fazla olması kurumun çalışmalarının verimliliği ve ihtiyaçları karşılama konusundaki yeterliliğini tekrar ele alınması sonucunu doğurmaktadır. Nitekim Alabaş'a göre (Alabaş, 2007: 141) İŞKUR, işverenlerin gözünde cazip bir işbirliği ortağı olmak için çaba göstermelidir.

Türkiye'de işsizliğin olduğu KOBİ'ler tarafından kabul edilmekle birlikte sebepleri konusunda farklı görüş belirtenler mevcuttur. Türkiye'deki işsizliğin nedeni olarak işgücünün mevcut işleri beğenmediğini düşünen KOBİ'lerin oranı % 33,75'tir. Türkiye'deki işsizliğe dair bu yönde bir görüşün olması iktisat literatüründe Klasik Ekol

tarafından işsizliğin nedeni olarak gösterilen iradi işsizlik tartışmasını gündeme getirecektir. Özdemir'e göre iradi işsizlik, kişinin düşük ücretli bir işte çalışmak istememesi veya kendisine çalışmadığı sürece sağlanan devlet yardımlarının tatmin edici düzeyde olmasından kaynaklanan sebeplerle çalışmamayı tercih etmesidir (Özdemir, 2018: 113) şeklinde belirtilmiştir. Tokat'taki KOBİ'lerin Türkiye'deki işsizliğin sebebi olarak iradi işsizliği görmeleri belki de gelecekte Tokat'ta yapılacak akademik çalışmalar kapsamında değerlendirilebilir. Ayrıca KOBİ'ler, Türkiye'deki işsizliğin toplumsal tercihler doğrultusunda oluştuğunu belirterek işsizliğin daha önce de açıklamaya çalıştığımız üzere iradi olduğunu düşünmektedir. Bireylerin kısa yoldan para kazanma arzusu, mevcut işleri beğenmemesi, toplum tarafından kabul görme amacıyla beyaz yakalı olarak çalışmak istemeleri vb. nedenlerle işsizliğe sebebiyet verdikleri düşünülmektedir. Toplumun bu yöndeki algısının değişmesi ile birlikte işsizliğin azalacağı düşüncesinden de bahsetmek mümkündür.

KOBİ'ler, işgücü istihdam etmede önemli sayılabilecek düzeyde maliyetler ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum vergi oranlarının ve SGK primlerinin işverene olan maliyetinin yeniden sorgulanmasını gündeme getirmektedir. Bu noktaya literatürde yer alan farklı çalışmalarla değinmek mümkündür. Bir ülkenin kamu maliyesinin incelenmesi aşamasında dikkate alınan ve hayati göstergelerden biri olarak kabul edilmekte olan vergi yükü, geniş manada ele alındığında, belirli bir dönemde ülkenin milli gelirinden devlete ve diğer kamu tüzel kişilerine aktarılan vergi ve vergi benzeri ödemeleri belirtmektedir (Selen, 2011: 315-317). Vergi takozu, işgücünün işverene maliyeti (kamusal yükler dâhil) ile işgücünün eline geçen net ücret (nakit destekler dâhil) arasındaki farkın toplam işgücü maliyeti içerisindeki yüzdesi şeklinde tanımlanmaktadır (Şenyüz, 2009: 4). Dolayısıyla, işgücü maliyeti içindeki vergi ve sosyal güvenlik ödemelerinin tutarı söz konusu takozun oluşmasında önemli olmaktadır. Bu çerçevede örneğin Türkiye'de asgari ücret üzerinde ortaya çıkan vergi takozunda, (çalışan açısından) çalışanın gelir vergisi + damga vergisi ile çalışanın devlete ödediği sigorta primi + işsizlik sigortası kesintisi ve (işveren açısından) işveren tarafından çalışan adına devlete ödenen sigorta primi + işsizlik sigortası kesintisi (toplamı) önemli olmaktadır. İşte bu noktada oluşan vergi takozu, işverenler bakımından ciddi bir yük oluşturmakla birlikte hem istihdamın artmasına engel teşkil etmekte hem de işletmelerin kayıt dışılığa eğilimi noktasında bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır (Tansöker,

2017: 317). Tansöker'e göre elde edilen bu sonuç, Tokat ili KOBİ'lerinin de benzer durumu yaşadığını göstermektedir. Yapılan bu çalışmalar göstermektedir ki vergi yükü, KOBİ'lerin istihdam yaratmasına engel teşkil etmekte ve KOBİ'leri kayıt dışılığa yönlendirebilmektedir.

KOBİ'ler, talep ettikleri işgücünün eğitim seviyesini önemli bulmaktadır. Yarısından çoğu eğitim seviyesini önemli görmekle birlikte % 25'inden fazlası eğitim seviyesini kısmen önemli görmektedir. İşletmelerin zamanla ihtiyaçlarında artışlar gözlemlenmekte bunun sonucunda işletmeler iş kolunun gerektirdiği ölçüde personelin eğitim seviyesinin yüksek olmasını istemektedir.

Tokat'ta kalifiye eleman sorunu yaşanmakta ve kalifiye eleman yetişmemektedir. Türkiye'de KOBİ'lerin kalifiye eleman sorunu yaşadığı bilinmekle birlikte bu konuda işverenlerle yapılan çalışmalar da, mesleki ve teknik ortaöğretim mezunu öğrencilerin okulda almış oldukları eğitimin iş hayatının taleplerine tam olarak uygun olmadığı değerlendirilmiştir. Erg ve Koç'un çalışmasında belirtildiği üzere işverenler açısından, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında yürütülmekte olan eğitim programları ve iş piyasasının istekleri arasında kalite ve kantite açısından var olan uyumsuzlukların sebepleri, mesleki ve teknik okullarda öğretilen programların bugünkü zaman ihtiyaçlarını karşılamıyor oluşu, meslek okulları ile işyerleri arasındaki eşgüdüm ve bildirişim kayıpları ve öğrencilerin temel eğitiminden gelen eksiklikleridir (Erg ve Koç, 2012: 26-27).

KOBİ'ler Tokat'ta sunulan mesleki eğitim kursları konusunda kursların yetersizliği ve verilen eğitimin yüzeysel olduğu görüşünde bulunmaktadır. Özsoy'a göre (2015: 177) Türk eğitim sisteminde kalite yerine daha çok kantiteye (nicelik) odaklanılmaktadır. Örneğin öteden beri mesleki ve teknik eğitimin ortaöğretim içerisindeki payının %65'lere getirilmesi hedefi güdülmektedir. Oysaki mesleki ve teknik eğitimdeki sorun nicelikten ziyade, kalite sorunudur. Mesleki ve teknik ortaöğretim okullaşma oranının %65 olması, mesleki ve teknik eğitimde anahtar beceriler ve mesleki temel yetkinlikleri yeterince kazandırmadıktan sonra bir anlam ifade etmemektedir. Bu nedenle asıl üzerinde durulması gereken konu, meslek eğitiminin girdileri açısından karşılaşılan ciddi kalite sorunlarıdır. Konu ile ilgili olarak literatürdeki bir diğer çalışmada Özdemir vd. göre bu durum, Türkiye'de mesleki-teknik

eğitimin gittikçe zayıflıyor olması, zaten öğrenimli ara eleman açığı olan KOBİ'leri daha da zor hâlde bırakmaktadır (Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, 2007: 52) şeklinde ifade edilmiş olmakla birlikte bu durum kuruluş aşamasında KOBİ'lerin nitelikli eleman istihdamı yaşamasına ve ilerleyen firma faaliyetleri sürecinde de büyük firmalarla rekabet edebilirliğine olumsuz etki etmektedir.

Özetle, gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerde yarım asırdır iktisadi olduğu kadar sosyal yönleri ile önemi fark edilen KOBİ'ler, üretimden yaratılan katma değere, istihdamdan ihracata, bölgeler arası sosyal dengesizliklerin çözümünden gelir dağılımının adil hale getirilmesine kadar pek çok alanda varlıklarını sürdürmeye çalışmaktadır. Bu kapsamda gerek uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından gerekse bölgesel ve ulusal boyutta bir takım iktisadi destek ve teşvikler sunulmaktadır. Türkiye için de önem teşkil eden bu ekonomik yapı taşları, açıklanan kalkınma planlarının yanı sıra stratejik eylem planları doğrultusunda çeşitli finansal, ekonomik ve idari açıdan destekler görmektedir. Ancak bu birimler, ekonomik olduğu kadar bürokratik engellerle de karşı karşıya kalmaktadırlar.

Tokat İli Merkez ilçede yapılan KOBİ'lerin İstihdam Sorunu: Tokat İli Örneği çalışmasında, KOBİ'lerin taşıdığı bir takım özelliklerin KOBİ'lerin genel özellikleri ile benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda işletmelerin çoğunun *mikro* KOBİ olduğu, girişimcilerin yarısından fazlasının erkek olduğu görülmektedir. KOBİ'lerin mevcut yapılarından ötürü sermaye sıkıntısı yaşamaları, kredi kaynaklarına ulaşmada güçlük yaşamaları yahut yüksek maliyetli kredilerle finansal sorunlar yaşamaları finansal olarak karşılaştıkları problemler olarak göze çarpmaktadır. Verilen destek ve teşviklere ulaşma konusunda özellikle *bürokratik engeller* yaşamaları, *liyakat* ekseninde değerlendirilmemeleri ve destek ve teşviklerin amaç- fayda noktasında ele alınmaması KOBİ'lerin varlığını sürdürmelerinde sorun teşkil etmekle birlikte üzerinde durulması ve düzeltilmesi gereken bir diğer problem bütünü oluşturmaktadır.

Son olarak, kalifiye eleman konusunda yaşanan problemler bu anlamda istihdam yaratan kurum ve kurumların çalışmalarının ne kadar etkin olduğunun yeniden ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Mesleki eleman yetiştirilmesi konusunda eğitim politikalarının ihtiyacı karşılıyor nitelikte olması ve yapılan tüm çalışmaların şehrin tüm kesimlerince destekleniyor olması bu alanda yapılan çalışmaların şehrin bütün kesimleri

tarafından desteklenmesi kalifiye eleman sorunun aşılanmasında çözüm anahtarı olarak görülen konular arasındadır.



KAYNAKLAR

- AKGEMCİ, T. (2001). *KOBİ'lerin Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler* Ankara: T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı. KOSGEB Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
- ALABAŞ, A. (2007). *Uzun Süreli İşsizler Ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İşkur'un Önemi* Ankara. T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
- ALPUGAN, O. (1988) . *Küçük İşletmeler Kavramı Kuruluşu ve Yönetimi*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi
- AREN, S. (2008). *İstihdam Para ve İktisadi Politika*. Ankara: İmge Kitabevi
- ARMAĞAN, R. (2000). *Yeni Ekonomi ve Türkiye*, SDÜ İİBF Dergisi.(5)2
- ATHERTON, A. and HANNON, P. D. (2000). *Innovation Processes And The Small Business: A Conceptual Analysis*, Int. J. Business Performance Management, (2)4.
- AYIK, Y. Z. ve KESKİN, G. (2008). *Kobilerin Genel Sorunları ve Düşünülen Çözüm Önerileri Üzerine Erzurum'da bir Uygulama*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.12(2)
- AYYAGARI, M., DEMİRGÜÇ-KUNT, A., and BECK, T. (2003). *Small and Medium Enterprises Across The Globe: A New Database*. The World Bank., <https://doi.org/10.1596/1813-9450-3127>, (04.07.2019).
- BAN, Ü ve YÖRÜK, N. (2003) *KOBİ'lerin Finansman Sorunları ve Finansman Sorunlarının Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Uygulama*, Ankara: Gazi Kitabevi
- BAĞRIAÇIK, A. (1991). *Başka Ülkelerle Karşılaştırmalı Olarak Türkiye'de Küçük ve Orta Boy Firmalar*, İstanbul: Uluslararası Sempozyum, İstanbul: İstanbul Sanayi Odası Araştırma Dairesi
- BALDOCK, R. (2002). *Büyük Şirketler Yok Oluyor*, İstanbul: MediaCat Yayınları.
- BARIŞ, S. (2019). *21. Yüzyılda Tokat'ın Ekonomik Görünümü: TR83 ve Türkiye Geneli ile Bir Karşılaştırma* Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2019 7(1) 111–124.

- BAYÜLKEN, Y. ve KÜTÜKOĞLU C. (2012). *Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri (KOBİ'ler)*, Ankara: MRK Baskı
- BESLER, S. ve TONUS, H. Z. (2004). *KOBİ'lerin Uluslararası Düzeyde Rekabet Gücü*, 1. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi Kongre Kitabı
- BİÇERLİ, K. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık,
- BOCUTOĞLU, E. (2012). *Karşılaştırmalı Makro İktisat Teorileri ve Politikaları*, Trabzon: Murathan Yayınları.
- CHANG, A. ve GRADSTEIN, M. (2004). *Inequality, Institutions and Informality*, Inter American Development Bank Working paper no: 516
- ÇATAL, F. (2007) Bölgesel Kalkınmada Küçük ve Orta Boy İşletmelerin (Kobi) Rolü. Erzurum: Atatürk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (10) 2: 333-352.
- ÇELİK, A. ve AKGEMCİ, T. (1998). *Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- ÇELİK, K. (2011). *Makro İktisada Giriş*. Trabzon: Murathan Yayınevi.
- DANGAYACH, G. S. and DESHMUKH, S. G. (2001). *Manufacturing Strategy: Literature Review and Some Issues*, International Journal of Operations and Production Management 21(7): 884–932. (<http://www.emerald-library.com/ft>, Erişim tarihi (04.07.2019)
- DAVENPORT, S. and BIBBY, D. (1999), *Rethinking a National Innovation System: The Small Country as SME*, Technology Analysis & Strategic Management, (11)3: 431–462.
- DEMİR, Ö. (2015). *İstihdam Yaratma Ve Yoksullukla Mücadele Politikası aracı Olarak Mikrokredi Uygulamalarının Etkinliği: Tokat İli Örneği*. Ankara: Gazi Üniversitesi SBE
- DEMİRCİ, R., A. AKPINAR ve ÇEVİK, İ. (2001). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de Esnaf-Sanatkar Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler*, Ankara: Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Kredi ve Kefalet Kooperatifleri Birlikleri Merkez Birliği
- EDWARDS, T., DELBRIDGE R. and MUNDAY, M (2001), *Linking Innovative Potential to SME Performance: An Assessment of Enterprises in Industrial South Wales*, 41inci Avrupa Bölgesel Bilim Derneği Toplantısı, Zagreb, Hrvatistan.

<http://www.kobinet.org.tr/hizmetler/bilgibankasi/ekonomi/OAKDocs/OAK-T15.pdf>

(03.06.2019)

ERG ve KOÇ. (2012). *Mesleki Eğitimde Kalite İçin İşbirliği: Mesleki ve Teknik Eğitimde Güncellenmiş Durum Analizi*

ERKENT, N.S. (2009). *KOBİ'lerde e-ticaret*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Kadir Has Üniversitesi SBE.

ERSÖZ, H., ÖZDEMİR S. ve SARIOĞLU İ. (2006). *İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi*. İstanbul: Vimek Ajans Reklâmçılık- Matbaacılık: İstanbul Ticaret Odası Yayınları No: 2006-45

_____ ÖZDEMİR, S. ve SARIOĞLU, İ. (2011). *Küçük Girişimciliğin Artan Önemi Ve Kobi'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri*. Sosyal Politika Konferansları Dergisi 0 (53): 173-230. <http://dergipark.org.tr/iusskd/issue/898/10078>

FRANCO, M. J. B. (1999), *Collaboration Among Firms As A Mechanism For Innovation: Portuguese SME's Innovative Behaviour*, Uluslararası Küçük İşletmeler Napoli Konferansı <http://www.sbaer.uca.edu/research/icsb/1999/75.pdf> Erişim tarihi (01.08.2018)

GOSS, D. (1991). *Small Business and Society*, London: Routledge.

GÖK, M. (2004). *İşgücü Piyasası ve Kobiler*, Ankara: Roma Yayınları

GÖKÇE, O., (2006). *İçerik Analizi, Kurumsal ve Pratik Bilgiler*, Ankara: Siyasal Kitabevi

GÜNEŞ, İ., *Elektronik Ticaret ve KOBİ'ler İçin Yeni Fırsatlar*, www.bilgiyonetimi.org Erişim Tarihi: Mayıs 2005

GÜRAK, H., (1999), *KOBİ'ler ve Gayriresmi Sektör*, İstanbul: Banka ve Ekonomik Yorumlar Dergisi, 36(10)

HESAPÇIOĞLU, M. (1994). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları

HOPE, K. (2016). *Annual Report on European SMEs 2015/2016*. European Commission.

IRAZ, R. (2005), *Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve KOBİ'ler*, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları

- İNCEKARA, A. (1997). *Tokat İlinin Ekonomik Yapısı İçinde Tokat İlinin Ekonomik Gelişmesinde Tekstil Sanayiinin Yeri Sempozyumu*. Tokat: İktisadi Araştırmalar Vakfı.
- KALKINMA BAKANLIĞI. (2015). 2015 - 2018 Kobi Stratejisi ve Eylem Planı – KSEP. www.sp.gov.tr/upload/xSPTemelBelge/files/IcTlw+KSEP Erişim tarihi (05 Aralık 2017)
- KARACASULU, N., (1999). *Türkiye’deki Bilimsel ve Teknolojik Göstergeler*, Dış Ticaret Dergisi, (15)
- KARACİBİOĞLU, S.(2007). *Kobilerin Finansman Sorunları ve Çözüm Önerileri: Muğla Örneği*. Aydın. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KARASAR, N. (2004). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- KARATAŞ, S. (1991). *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler*, İstanbul: Veli Yayınları.
- KOÇ, T. (2007). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Küçük ve Orta Boy İşletmelerin Finansmanı*.(Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği İlişkileri
- KOÇEL, T. (1993). *Büyüyen İşletmelerde Karşılaşılan Yönetim ve Organizasyon Sorunları*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:1993-32. 12.
- KUMAŞ, H. (2001). *İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. (3)4 Ekim-Kasım-Aralık.
- LORDOĞLU K. ve ÖZKAPLAN N. (2005). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları,
- McADAM R., REID, R. S. and GIBSON, D. A. (2004), “*Innovation and Organisational Size in Irish SMEs: An Empirical Study*”, International Journal of Innovation Management, (8)2:147- 165. (<http://www.familybusinesscentre.com/research.html>)
- MÜFTÜOĞLU, M.T., (1993), *Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli işletmeler; Sorunlar ve Öneriler*, Ankara.: Desen Ofset,
- _____ (1998.) *Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler*, Ankara: Turhan Kitapevi,
- ORGANISATION for ECONOMIC CO-OPERATION and DEVELOPMENT (OECD). (2008). *Declaring Work or Staying Underground: Informal Employment in Seven OECD Countries*, s:2, www.oecd.org/els/emp/40843646.pdf Erişim Tarihi(20.07.2019)

- ÖĞÜT, A. (2003). *Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinde Kriz Yönetimi Yaklaşımları: Tekstil Sektörü Örneği*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (9)
- ÖZCAN, G. (1995.) B., *Small Firms and Local Economic Development*, Aldershot: Avebury, Ashgate Publishing Limited,
- ÖZDEMİR, Ç. M. (2018). *İradi İşsizlik Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri*, Seçme Yazılar-II.
- ÖZSOY, E. C. (2014). *Mesleki Eğitim - İstihdam İlişkisi: Türkiye’de Mesleki Eğitimin Kalite ve Kantitesi Üzerine Düşünceler*. Kırklareli : Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi (5)5
- PARASIZ, İ. (2006). *Makro Ekonomi Teori Ve Politika*, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- _____ ve Bildirici, M. (2002). *Modern Emek Ekonomisi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- PAYA, M. (1997). *Para Teorisi ve Para Politikası*, İstanbul: Filiz Kitabevi
- SARIASLAN, H., (1996) *Türkiye Ekonomisinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler*, Ankara.: TOBB Yayınlar, No: 309,
- SELEN, U. *‘Türkiye’de Vergi Kapasitesinin Kullanımı ve Vergi Yükü Üzerine Bir Değerlendirme’*, (2011). içinde Nihat Edizdoğan ve Özhan Çetinkaya, (ed.) Vergi ve Vergi Politikası Üzerine İncelemeler, ss:313-330. Bursa: Ekin Yayınevi
- SOYUER, H. (1999), *Tam Zamanında Üretim Sistemlerinin Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Uygulanma Koşulları*, Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (1)2
- SÖNMEZ, V., ve ALACAPINAR, G. F. (2014). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- ŞENYÜZ, D. (2007). *İşletmelerin Rekabet Gücü Açısından İstihdam Üzerindeki Yükler ve Yeni Kanunda Çalışanların Vergilendirilmesine Getirilen Değişiklikler’*, Sicil Dergisi, (2)5 :165-176
- TALAS, C. (1997). *Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi*, Ankara: İmge Kitabevi
- TANSÖKER, R. (2017). *Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Takozu Açısından Değerlendirilmesi* Yönetim Bilimleri Dergisi (15)30

- Tokat Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü,(2018). *İşgücü Piyasası Araştırma Raporu*, Tokat.
- TOKOL, T., (1984) *Küçük İşletmelerin Pazarlama Sorunları*, Bursa: U.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, (5) 1
- TÜİK, (2016). *Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri,2016*. Ankara.
- ULUSOY, R. ve AKARSU, R. (2012). *Türkiye'de KOBİ'lere Yapılan Destekler ve İstihdam Üzerindeki Etkileri*, (Kocaeli).Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (23): 105- 126.
- ÜLGENER, F. S. (1991). *Milli Gelir İstihdam ve İktisadi Büyüme*. İstanbul: Der Yayınları
- VARCAN, N. (1988). *Küçük ve Orta Büyüklükteki Teşebbüslerden Bürokratik Yükün Kaldırılması*. Eskişehir: Eskişehir A.Ü., İ.İ.B.F. Dergisi, (6)1
- VARLI, B. (2010). *Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler; Yeniliğin (İnovasyonun) Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler İçin Önemi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YALÇIN, İ. (2006) *Türkiye'de Küçük Ve Orta Boy İşletmelerin Sorunları Çerçevesinde Finansman Sorunu ve Çözümüne Katkı Olarak Kredi Garanti Fonları*. (Yüksek Lisans Tezi) Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YLINENPAA, H. and LASSINANTTI, L. (1999), *Academia Facing Small Business Reality – A Study From The Perspective Of University Trainees*, 15inciİskandinav İş Araştırmaları Konferansı, Helsinki, Finlandiya Ağustos 19-21. <http://ies.ltu.se/org/Rapporter/AR9936.pdf> (04.07.2019)
- YÖRÜK, Nevin.(2001). *KOBİ'lerin Kredi Yoluyla Finansmanında Karşılaştıkları Sorunlar ve Tokat İlinde Bir Uygulama* Nevşehir 1. Orta Anadolu Kongresi: KOBİ'lerin Finansman ve Pazarlama Sorunları, 18-21 Ekim 2001
- ZAİM, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Filiz Kitabevi

EK 1

ANKET SORULARI

Bu araştırmada Tokat ilindeki KOBİ'lerin incelenmesi amaçlanmıştır. Sorulara vereceğiniz samimi cevaplar KOBİ'lerin ekonomik ve sosyal açıdan önemini ortaya koymak için bilimsel amaçlı değerlendirilecektir. Bu nedenle araştırma sonuçlarının sağlıklı olması vereceğiniz cevapların doğruluğuna bağlıdır. Katılımınız ve samimi cevaplarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Tokat GaziOsmanPaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İktisat Ana Bilim Dalı

Selim KALYON

Dr. Öğr. Üyesi Cem Kaan ARSLAN

BÖLÜM I. KİŞİSEL BİLGİLER

1. Eğitim durumunuz nedir?

- a) İlkokul b) Ortaokul c) Lise d) Lisans
e) Yüksek Lisans f) Doktora g) Diğer (.....)

2. Cinsiyetiniz nedir?

- a) Kadın b) Erkek

3. Kaç yaşındasınız?

.....

BÖLÜM II. FİRMANIZA YÖNELİK BİLGİLER

4. Firmanızın faaliyet süresi aşağıdakilerden hangisidir?

- a) 1-5 yıl b) 6-9 yıl c) 10-15 yıl d) 15 yıldan fazla

5. İşletmeniz nerede bulunmaktadır?

- a) Yerleşim bölgesinde b) Yerleşim bölgesi dışında c) Sanayi sitesinde

6. İşletmenizin hukuki yapısı nedir?

- a) Şahıs firması b) A.Ş. c) Ltd. Şti d) Diğer (.....)

7. Faaliyet alanınız nedir?

- a) Gıda b) Otomotiv c) İnşaat d) Hizmet e)
Tekstil f) Deri İletişim g) Kağıt h) Kimya ı) Makine i)
Sigortak) Ulaşım l) Turizm m) Tarım n) Diğer
(.....)

8. Firma yöneticiniz/yöneticileriniz aşağıdakilerden hangisidir?

- a) Aile üyeleri b) Profesyonel yöneticiler c) Ortaklar

9. Firmanızdaki toplam çalışan sayısı aşağıdaki gruplandırmalardan hangisidir?

- a) 1 - 9 b) 10 – 49 c) 50 – 250 d) 250'den fazla

10. Toplam çalışan sayınızın eğitim durumunu aşağıdaki tabloda personel sayısı olarak belirtiniz.

İlköğretim	Lise	Meslek Lisesi	Meslek Yüksek Okulu	Lisans / Lisans Üstü

11. Ortalama yıllık cironuz (satış rakamınız) ne kadardır?

- a) 0-1.000.000 TL b) 1.000.000-5.000.000 TL
c) 5.000.000-25.000.000 TL d)25.000.000 TL ve daha fazla

12. Sermaye miktarınız ne kadardır?

- a) 50.000 TL den az, b) 50.000 TL-500.000 TL
c) 500.000 TL-1.000.000 TL d) 1.000.000 TL'den fazla

13. İşletmeniz kaç ortaklı?

- a) 1 b) 2 c) 3 d) 4

14. Kuruluş aşamasında aşağıdaki sorunlarla karşılaşma durumunuz nedir? İlgili yeri işaretleyiniz.

	Hiç yaşamadım	Kısmen yaşadım	Çok yaşadım
Öz kaynak bulmada yaşanan sorunlar			
Kredi maliyetlerinin yüksekliği			

Kredi temininde yaşanan güçlükler			
Nitelikli eleman istihdamı			
Bilgi eksikliği			
Bürokratik engeller			
Yaşadığınız diğer engeller			

15. Firmanız ile ilgili aşağıdaki soruları yanıtlayınız.

<i>Sorular</i>	<i>Evet</i>	<i>Hayır</i>
a) Yaptığınız işle ilgili eğitiminiz var mı?		
b) İşletmenizde sizin dışınızda işlerinizin devamlılığını sağlayacak kimse var mı?		
c) Firmanızda / işletmenizde internet bağlantısı var mı?		
d) Kobilere sunulan destek ve teşviklerden haberdar mısınız?		
e) Devlet teşviklerinden yeteri kadar yararlanabiliyor musunuz?		
f) Bağlı olduğunuz birlik, konfederasyon, vakıf veya dernek var mıdır?		
g) İşletmenize danışmanlık hizmeti alıyor musunuz?		
h) Kalifiye eleman sorunu yaşıyor musunuz?		
ı) İşgücü bulma konusunda devlet destekleri / İŞKUR yeterli oldu mu?		
i) İşletmeniz/ firmanız için kullandığınız kredi ya da geliştirilen iş sayesinde çalışan sayınızda bir artış var mıdır?		

16. İnternet erişimini hangi alanlarda kullanıyorsunuz?

- a) Personel temini
b) Bankacılık işlemleri
c) Firma faaliyetleri
d) Diğer.....

BÖLÜM III. TÜRKİYE'DEKİ KOBİLERE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİZ

17. Kobilere sunulan destek ve teşviklerin hangilerinden faydalaniyorsunuz?

.....

18. Destek ve teşviklerin yeterliliği hakkında ne düşünüyorsunuz? Nedenini açıklayınız.

- a) Yeterli ;çünkü.....

b) Yetersiz; çünkü.....

19. Devlet teşviklerinden yeteri kadar yararlanamama nedenini açıklayınız.

.....

20. Ticarete karşılaştığınız en önemli sorun aşağıdakilerden hangileridir? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz.)

a) Değişken döviz kurları

b) Finansman temini

c) Üretim, dağıtım vb. maliyetler

d) Kalifiye iş gücü, eğitim

e) Bürokratik işlemler

f) Pazarlama ve tanıtım sorunları

g) Markalaşma

h) Diğer.....

21. Bağlı bulunduğunuz birlik, konfederasyon, vakıf veya dernekler hangileridir?

.....

22. İşletmenize hangi alan(lar)da danışmanlık hizmeti alıyorsunuz?

- Planlama, Örgütlenme, Organizasyon
- Pazarlama
- Muhasebe
- İnsan Kaynakları
- Üretim
- Araştırma ve Geliştirme (Ar-Ge)
- Halkla İlişkiler
- Diğer (belirtiniz) ...

23. Faaliyet alanınızla ilgili sektörel gelişmeleri nasıl takip ediyorsunuz?

a) Yurt içi ve dışı fuarlara katılarak

b) İlgili yayınları takip ederek

c) Diğer firmaları izleyerek

d) Satış temsilcileri vasıtasıyla,

e) Diğer

f) Etmiyorum.

24. Bir KOBİ olarak aşağıdaki sorunları önem sırasına göre numaralandırınız (1 önemli - 6 önemsiz)

..... Pazarlama alanındaki yetersizlikler

..... Yenilikler ve teknoloji konusundaki aksaklıklar

..... İşgücünün eğitim / deneyim konusundaki eksiklikleri

..... Ekonomi alanındaki sorunlar

..... Kredi teminindeki sorunlar

..... Kalifiye eleman bulma konusundaki sorunlar

25. Kalifiye eleman sorunu yaşamanızın sebepleri nelerdir?

.....

26. Kalifiye eleman açığını gidermek için sizin çözüm önerileriniz nelerdir?

.....

27. Mesleki eleman yetiştirme kursları hakkındaki düşünceleriniz nedir?

.....

28. İşgücüne ulaşmada hangi yöntemi tercih etmektesiniz?

a) Referanslar

b) Sektörel işgücü ilanları

c) İnternet, kariyer siteleri

d) Diğer.....

BÖLÜM IV. TÜRKİYE'DEKİ İSTİHDAMA YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİZ

29. Türkiye'de işsizlik hakkındaki düşünceniz nedir?

.....

30. Türkiye’de işsizliğin olduğunu düşünüyorsanız sizce sebepleri nelerdir? (Birden fazla şıkkı seçebilirsiniz)

- a) İşgücünün mevcut işleri beğenmemesi
- b) İşgücü istihdamının işverene maliyetinin fazla olması
- c) İş alanlarının iş gücü talebini karşılayamıyor olması
- d) Diğer

31. İşgücü talebinize yönelik personelin eğitim düzeyi sizce ne kadar önemlidir?

- a) Önemli değil
- b) Kısmen önemli
- c) Önemli

32. Türkiye’de işletmelerin karşılaştığı istihdam sorunlarına yönelik çözüm önerileriniz nelerdir?

.....

33.İstihdamın artırılmasına yönelik hangi kuruluşların katkısı vardır?

.....

34. İşletmenize personel bulmada hangi kurumlardan destek aldınız?

.....

Anket bitti. Katılımınız için teşekkür ederim.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Selim KALYON

Doğum Yılı ve Yeri: 1986/ANKARA

Eğitim Durumu:

Lisans Öğrenimi: Dokuz Eylül Üniversitesi / Ekonometri, Anadolu Üniversitesi / İşletme

Yüksek Lisans Öğrenimi: Gaziosmanpaşa Üniversitesi / İktisat

Yabancı Dili: İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri:

İş Deneyimi:

2017 Şubat- Halen Türkiye Halk Bankası A.Ş. Uzman Yardımcısı

2013 Mart- 2014 Kasım Avivasa, Finansal Danışman

İletişim:

E-Posta Adresi: selimkalyon@gmail.com