

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞLETMELERDE MESLEKİ EĞİTİM SÜREÇLERİ,
ÖNEMİ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ÜZERİNDEKİ
ETKİLERİ: ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETME ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:

Dilara ALTINKAN

İSTANBUL, 2018

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞLETMELERDE MESLEKİ EĞİTİM SÜREÇLERİ,
ÖNEMİ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ÜZERİNDEKİ
ETKİLERİ: ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETME ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:

Dilara ALTINKAN

Öğrenci No:

165545803

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Alptekin GÜNEY

İSTANBUL, 2018

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**İşletmelerde Mesleki Eğitim Süreçleri, Önemi Ve Örgütsel İletişim Üzerindeki Etkileri: Orta Ölçekli İşletme Çalışanları Üzerine Bir Uygulama**” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 17.02.2018

Dilara ALTINKAN

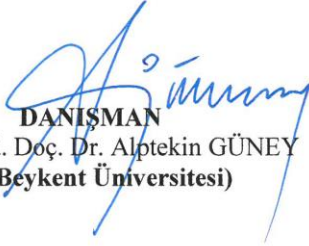


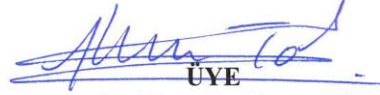
T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ,
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

17/02/2018

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim Dalı *İşletme Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden **165545803** numaralı **Dilara ALTINKAN** "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*İşletmelerde Mesleki Eğitim Süreçleri, Önemi ve Örgütsel İletişim Üzerindeki Etkileri: Orta Ölçekli İşletme Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 23.01.2018 tarih ve 2018/04 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (60) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile **Kabul/Red veya Düzeltme** kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.


DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Alptekin GÜNEY
(Beykent Üniversitesi)


ÜYE
Yrd Doç. Dr. Kerem TOKER
(Beykent Üniversitesi)


ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Erkan TAŞKIRAN
(Düzce Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Dilara ALTINKAN
Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Alptekin GÜNEY
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans 2018
Alanı : İşletme Yönetimi
Anahtar Kelimeler : Eğitim, iletişim, işletme, KOBİ, mesleki,

ÖZ

İŞLETMELERDE MESLEKİ EĞİTİM SÜREÇLERİ, ÖNEMİ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETME ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Bu tezin amacı, mesleki eğitim süreçlerinin, son yıllarda artan önemleri ile birlikte örgütsel iletişim süreci üzerindeki etkilerinin, pratikte ne şekilde ortaya çıktığını incelemektir. Bu nedenle de çalışmada, ankete dayalı bir araştırmaya yer verilmiştir. Çalışmanın birinci bölümünde KOBİ'lere dair bir genel değerlendirme bulunmaktadır ve bu değerlendirmeler için literatürden faydalanılmıştır. Aynı zamanda bu bölümde, mesleki eğitim kavramının genel çerçevesi ve KOBİ'lerdeki mesleki eğitim süreci araştırılmıştır. İkinci bölümde örgütsel iletişim kavramının genel çerçevesi incelenmiştir. Aynı zamanda bu bölümde, KOBİ'lerdeki örgütsel iletişim süreci araştırılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise Sakarya'da bulunan bir otomobil yedek parçası üreticisi firmada gerçekleştirilen bir anket çalışması yer almaktadır. Bu anket aracılığıyla, bir KOBİ'de mesleki eğitimin örgütsel iletişim üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir.

Name and Surname : Dilara ALTINKAN
Supervisor : Ass. Prof. Dr. Alptekin GÜNEY
Degree and Date : Master, 2018
Major : Business Administration
Key Words : Communication, education, enterprise, SME, vocational

ABSTRACT

VOCATIONAL TRAINING PROCESSES IN ENTERPRISES, ITS IMPORTANCE AND ITS EFFECTS ON ORGANIZATIONAL COMMUNICATION: A PRACTICE ON MEDIUM SIZED ENTERPRISES' EMPLOYEES

The aim of this thesis is to examine how the effects of vocational education processes on organizational communication process, in relation to its increasing importance in recent years, emerge in practice. For this reason, a survey based on the questionnaire was included in the study. In the first part of the study, there is a general evaluation of SMEs and the literature is used for these evaluations. At the same time, the general framework of the concept of vocational education and the vocational education process in SMEs are being investigated in this section. In the second part, the general framework of the concept of organizational communication is examined. At the same time, the organizational communication process in SMEs is being investigated in this department. In the last part of the work, there is a questionnaire survey carried out at a manufacturer of spare parts of automobiles in Sakarya. Through this questionnaire, the effects on vocational training and organizational communication in an SME are evaluated.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELER VE MESLEKİ EĞİTİM

1.1. KOBİ Kavramı.....	4
1.2. KOBİ'lerin Özellikleri.....	7
1.3. KOBİ'lerin İşlevleri	11
1.4. KOBİ'lerin Yaratdığı Girişimcilik Etkisi ve Ekonomik Kalkınmadaki Rolleri.....	14
1.5. KOBİ'lerin İş Dünyasında Sahip Oldukları Avantajlar ve Dezavantajlar	16
1.5.1. Avantajları	16
1.5.2. Dezavantajları.....	17
1.6. KOBİ'lerin Rekabete Etkisi ve Rekabetteki Konumu	18
1.7. Mesleki Eğitim.....	19
1.7.1. Mesleki Eğitim Kavramı	20
1.7.2. Mesleki Eğitimin Önemi	21
1.7.3. Mesleki Eğitim İhtiyacı	22
1.7.4. Mesleki Eğitimin İstihdam Üzerindeki Etkisi	23
1.7.5. Mesleki Eğitimde Karşılaşılan Sorunlar.....	25
1.8. KOBİ'lerde Mesleki Eğitim.....	26
1.8.1. KOBİ'lerde Mesleki Eğitim Uygulamaları	26
1.8.2. KOBİ'ler Açısından Mesleki Eğitimin Önemi.....	27

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL İLETİŞİM

2.1. Örgütsel İletişim Kavramı	30
2.2. Örgütsel İletişimin Amaçları	31
2.3. Örgütsel İletişimin Önemi	33
2.4. Örgütsel İletişim Türleri	35
2.5. Örgütsel İletişim Araçları	37
2.6. Örgütsel İletişimin Aşamaları	38
2.7. Örgütsel İletişimde Karşılaşılan Engeller	39
2.8. KOBİ’lerde Örgütsel İletişim	41
2.8.1. KOBİ’lerde Örgütsel İletişim Uygulamaları	41
2.8.2. KOBİ’lerde Örgütsel İletişimin Önemi	42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞLETMELERDE MESLEKİ EĞİTİM SÜREÇLERİNİN ÖNEMİ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNE DAİR ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETME ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Yöntemi	44
3.1.1. Veri Toplama Aracı	44
3.1.1.1 Mesleki Eğitim Süreçlerini Değerlendirme Ölçeği	44
3.1.1.2. Örgütsel İletişim Ölçeği	45
3.2. Araştırmanın Evreni	47
3.3. Araştırmanın Modeli	47
3.4. Araştırmanın Hipotezleri	47
3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi	48
3.6. Bulgular ve Yorumlar	49
3.6.1. Demografik Bulgular	49
3.6.2. Mesleki Eğitim ve Örgütsel İletişim İlişkisi	51
3.6.3. Korelasyon Analizi	52
3.6.4. Mesleki Eğitimin Örgütsel İletişim Üzerindeki Etkisi	53
3.6.5. Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması	55
3.6.5.1. Cinsiyet	56
3.6.5.3. Medeni Hal	59

3.6.5.4. Eğitim Durumu	59
3.6.5.5. Mesleki Deneyim.....	61
3.6.5.6. Bulunduğu Yerde Çalışma Süresi.....	63
3.6.5.7. Görevi	65
3.6.5.8. Bulunduğu İşletmede Eğitim Alma Durumu.....	66
SONUÇ	68
KAYNAKÇA.....	73
EKLER	81
Ek- 1. Anket Formu Örneği.....	81
ÖZGEÇMİŞ	84



TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. Mesleki Eğitim Süreçlerini Değerlendirme Ölçeği Faktör Yapısı.....	45
Tablo 2. Örgütsel İletişim Ölçeği Faktör Yapısı	46
Tablo 3. Tanımlayıcı Özelliklerin Dağılımı	49
Tablo 4. Mesleki Eğitim Süreçlerini Değerlendirme Ve Örgütsel İletişim Düzeyleri	51
Tablo 5. Mesleki Eğitim Süreçlerini Değerlendirme İle Örgütsel İletişim Puanları Arasında Korelasyon Analizi	52
Tablo 6. Mesleki Eğitim Alt Boyutlarının Örgütsel İletişim Üzerine Etkisi	53
Tablo 7. Mesleki Eğitimin Örgütsel İletişim Üzerine Etkisi	54
Tablo 8. Mesleki Eğitim Süreçlerini Değerlendirme ve Örgütsel İletişiminin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması	55

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli	47
------------------------------------	----



GİRİŞ

Dünya genelinde işletmelerin başarısı, çoğunlukla güçlü maddi yatırımlarla ölçümleniyor olsa da aslında işletmelerin başarıları konusunda farkı yaratan, çalışanların becerisi ve yeterliliği olmaktadır. Buna göre işletmeler, mümkün olduğunca nitelikli, eğitim düzeyi yüksek ve mesleki anlamda bilgi birikimi bulunan çalışanları istihdam etme çabası içerisindeyler. Bu çaba, işletmelerin kısa bir süre zarfı içerisinde, nitelikli çalışanlar aracılığıyla büyük başarılar elde etme istekleri ile ilintilidir. Fakat özellikle eğitim açısından artık bireysel anlamda alınan eğitimler yeterli olmamakta, mesleki anlamda alınan bireysel eğitimlerin yanı sıra işletmelerin sağladığı eğitimlerin de büyük bir önemi ve desteği bulunmaktadır. Söz konusu eğitimler, işletmeler için artık bir rutin haline gelmektedir.

Geçmiş yıllarda işletmeler açısından mesleki eğitim büyük önem taşımamakla birlikte mesleki eğitim düzeyi yeterli olan çalışanların istihdamında, daha önceki süreçte bu eğitimleri almış çalışanların tercih edilmesinin süreci kolaylaştıracağı düşünülmüştür. Fakat iş dünyasının içerisinde rekabet düzeyinin giderek artması sonucunda artık mesleki eğitimlerin sadece çalışanların kendilerine bırakılamayacak bir unsur olduğu gözlemlenmiştir. Böylelikle de artık mesleki eğitim süreçlerinin tasarlanması konusunda işletme yönetimlerinin sorumluluk aldığı ve çalışanlarına destek sağladıkları görülmeye başlanmıştır. Her ne kadar finansal anlamda bir yük olarak nitelendirilebilecekse de mesleki eğitim artık sürecin belirleyicisi olarak değerlendirilebilecek bir unsurdur.

İşletmeler açısından bakıldığında da mesleki eğitimler, gerçek anlamda, nitelikli bir çalışanın istihdamı açısından önem arz etmektedir. Çünkü rekabetin yoğunlaştığı süreçler içerisinde çalışanların katkısı yadsınamayacakken, onların sahip oldukları mesleki beceri ve kapasite, işletmelerin rekabet avantajlarını ön plana çıkaracaktır. Bu nedenle işletmeler artık kendileri de inisiyatif almak sureti ile çalışanlarının mesleki eğitim süreçlerine destek sağlamaya çalışmaktadırlar. Bu vesile ile oluşturulan eğitim süreçleri ve farklılaşan eğitim içerikleri, işletmelerin çalışanlarından mümkün olduğunca yüksek verim almasına imkân sağlayacak şekilde tasarlanmaktadır.

Mesleki eğitim, işletmeler açısından birçok farklı olumlu getiriye sağlamakla birlikte artık mesleki eğitim süreçlerinin içerisinde sadece işe dair unsurlar olmamakta, aynı zamanda beşerî unsurlara dair bilgilendirmeler de yer almaktadır. Buna göre eğitimlerde, iletişim odaklı unsurlara da yer verilmektedir ki örgütsel iletişim konusu, işletmeler açısından son derece önemli bir unsur haline gelmektedir. Bu nedenle işletmeler, mesleki eğitim süreçlerinin içerisinde ya da dışında olabilecek şekilde, iletişim odaklı birçok unsuru çalışanlarına sunmaya, bu şekilde de onlardan beşerî anlamda, yüksek ölçekli ve uzun vadeli bir verimlilik elde etmeye çabalamaktadırlar.

Örgütsel iletişimin mesleki eğitimler içerisinde kendisine yer bulması, sistemin içerisinde ne denli önemli olduğuna dair bir emareyi de ortaya koymaktadır. Hem işe dair hem de iş dışında değerlendirilebilecek bir unsur olarak iletişim, işletmelerin insani anlamdaki gelişimi ve çalışanlardan her anlamda yüksek verimlilik elde edilebilmesi adına son derece önemli bir faktör olmaktadır. Özellikle de çalışanların birbirleri ile olan iletişimlerinin niteliği, işletmelerin başarısı konusunda büyük önem arz etmekle birlikte işletmeler, çalışanlarının birbirlerine yakınlıkları, birlik olma duyguları ve ortak olarak hareket etme niyetlerinin oluşması açısından örgütsel iletişimi ön plana çıkarmakta ve çalışanlarını bu yönlerini geliştirme konusunda teşvik etmektedir.

Örgütsel iletişim, aynı zamanda, işletme yönetimleri ile çalışanlar arasındaki ilişkilerde de ön plana çıkmakta, çalışanların işletme yönetimlerine vermiş oldukları reaksiyonlar da sürecin geleceğini belirleyecek nitelikte olmaktadır. Çünkü örgütsel iletişim, özellikle işletme yönetimleri-çalışan ilişkileri ekseninde ele alındığı süre zarfında, başarının, sürdürülebilirliğin ve ortak çıkarlar üzerine hareket edebilmenin temelini oluşturmaktadır. Tarafların birbirleri ile olan kopuk ilişkilerinin bulunması, işletmelerin başarısızlığı konusunda bir zemin yaratırken taraflar arasındaki nitelikli iletişim, sürecin şartlarının iyileştirilmesi açısından son derece olumlu getirileri hem çalışanlara hem de işletmelere sunabilecektir.

Örgütsel iletişim ile birlikte mesleki eğitim bir arada değerlendirilen konular olmakla birlikte sadece büyük ölçekli işletmeler tarafından değerlendirilen konular değildir. Aynı zamanda küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ) açısından da örgütsel iletişim ve mesleki eğitim konuları ön plana çıkmakta ve böylelikle de

KOBİ'ler de artık modernizasyon süreci içerisinde daha nitelikli ve daha iyi iletişim kurma kabiliyeti olan çalışanlarla birlikte hareket etmek istemektedirler. Çünkü rekabet, sadece büyük ölçekli işletmeler arasında olmamakta, aynı zamanda daha düşük kapasitedeki işletmeler arasında bir rekabetten söz etmek mümkündür. Bu rekabette de iletişim ve eğitim, önemli olarak değerlendirilen iki unsurdur.

Bu tezin amacı, mesleki eğitim süreçlerinin, son yıllarda artan önemleri ile birlikte örgütsel iletişim süreci üzerindeki etkilerinin, pratikte ne şekilde ortaya çıktığını incelemektir. Bu nedenle de çalışmada, ankete dayalı bir araştırmaya yer verilmiştir. Çalışmanın birinci bölümünde KOBİ'lere dair bir genel değerlendirme bulunmaktadır ve bu değerlendirmeler için literatürden faydalanılmıştır. Aynı zamanda bu bölümde, mesleki eğitim kavramının genel çerçevesi ve KOBİ'lerdeki mesleki eğitim süreci araştırılmıştır. İkinci bölümde örgütsel iletişim kavramının genel çerçevesi incelenmiştir. Aynı zamanda bu bölümde, KOBİ'lerdeki örgütsel iletişim süreci araştırılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise Sakarya'da bulunan bir otomobil yedek parçası üreticisi firmada gerçekleştirilen bir anket çalışması yer almaktadır. Bu anket aracılığıyla, bir KOBİ'de mesleki eğitimin ve örgütsel iletişim üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELER VE MESLEKİ EĞİTİM

1.1. KOBİ Kavramı

Ulusal anlamda ekonomilerin döngüsü içerisinde genel olarak büyük ölçekli işletmelerin süreci yönettiği ve yönlendirdiği düşünülecek olsa da aslında sistemin temelinde küçük ve orta ölçekli işletmelerin çok daha fazla ön plana çıktıkları, hatta sistemin devamlılığı açısından büyük sorumluluklar alarak girişimci faaliyetlerde bulundukları görülmektedir. Literatürde KOBİ (Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler) olarak adlandırılan bu tür işletmeler, dünya genelinde iş dünyasının işleyişi açısından en temel ve en üretken birimler olarak görülmektedir.¹

Ticari anlamdaki nitelikleri açısından KOBİ'ler, Türkiye standartlarında, yasal sınırlamalar dahilinde ele alınmak kaydıyla, bünyesinde çalıştırdığı eleman sayısı 250 kişiden az olmak ve yıllık net satış hâsılatı ya da mali bilançosu, 40 Milyon TL'yi aşmamak ve bu yapısını muhafaza etmek suretiyle kurulan ticari işletmelerdir². Bununla birlikte KOBİ'lerin, tek tek ele alındıklarında, genel olarak dünya ekonomisinin tamamına, doğrudan etki ettiklerini söylemek zor olmaktadır. Fakat KOBİ'lerin toplam olarak yaratmış oldukları finansal değer, girişimcilik değeri ve istihdam kabiliyetine bakıldığında, ekonomiye katkı ve toplumsal anlamda olumlu bir etki yaratmak konusunda son derece etkili oldukları görülmektedir. Çünkü KOBİ'ler, büyük ölçekli işletmelerin almaktan kaçındıkları birçok sorumluluğu üstlenebilmekte ve bu şekilde de sistemin alt kısmında kalan, sistemi tabandan besleyen güçlü finansal zeminin destekleyicisi olmaktadır.³

¹ İ. Doğan Kargül, Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Yönetim Sorunları ve Çözümleri, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 1997, s. 1.

² Recep Ulusoy ve Reyhan Akarsu, Türkiye'de KOBİ'lere Yapılan Destekler ve İstihdam Üzerindeki Etkileri, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 23, 2012, s. 106.

³ Süleyman Özdemir, Halis Yunus Ersöz ve İbrahim Sağıroğlu, İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi, İstanbul Ticaret Odası Yayını, İstanbul, 2006, s. 178.

Dünya genelinde, KOBİ tanımına dair yaklaşımlar, ülkelerin kendi mali hukuklarında belirlenen kriterlere göre değerlendirilmekte ve KOBİ tanımları coğrafi anlamda bir farklılık arz etmektedir. ABD’de yapılan KOBİ tanımlamasında, istihdam edilen işçi sayısı ve işletmelerin satış rakamları dahilinde elde etmiş oldukları gelirler baz alınmaktadır. 1920’li yıllardan bu yana aynı şekilde işleyen tanımlama sistemi, dönemsel olarak iş dünyasının mali şartlarına göre yenilenmektedir. Buna göre ABD’de yer alan “Small Business Administration” adlı kuruluş KOBİ tanımlarını yaparken en fazla 250 kişilik bir istihdam kapasitesine sahip olan ve yıllık olarak \$9,5 milyon gelir seviyesini geçmeyen işletmeleri baz almaktadır.⁴

Dünyanın en büyük ekonomilerinden biri olan ve küçük ölçekteki tüm işletmeleri rekabet, istihdam ve gelişim sağlamaları açısından destekleyen Japonya’da ise istihdam edilen işçi sayısı ve yatırılan sermaye tutarı esaslı ön plana çıkmaktadır. Buna göre sanayi sektöründe 300 kişiye kadar işçi istihdam eden ve sermaye tutarı 100 milyon Yen’in altında olan; ticaret sektöründe, 100 kişiye kadar işçi istihdam eden ve 30 milyon Yen’in altında sermaye tutarına sahip olan; hizmet sektöründe, 50 kişiye kadar işçi istihdam eden ve sermaye tutarı 10 milyon Yen’in altında olan işletmeler KOBİ kapsamında ele alınmaktadır.⁵

Avrupa Birliği, KOBİ tanımlaması açısından yıllar içerisinde değişen bir algıya sahip olmakla birlikte 1996 yılındaki Avrupa Komisyonu kararı ardından ve mevcut süreçte de kullanılan bir kavramsallaştırma söz konusudur. İlk dönemlerinde küçük ve orta ölçek ayrımı yapılarak işletmeler değerlendirilirken, hali hazırda iki işletme türü bir kavram içerisinde ele alınmaktadır. Buna göre Avrupa Birliği içerisinde Avrupa Komisyonu ve Avrupa Yatırım Bankası’nın değerlendirmesine göre tüm üye ülkelerde KOBİ’ler, net sabit varlıkları €27 milyon düzeyini geçmeyen, sermayesinin en fazla üçte biri büyük bir işletmeye ait olabilen ve 500’den az işçi çalıştıran işletmeler olarak değerlendirilmektedir.⁶

⁴ Hülya Çağırın Kendirli ve Selçuk Kendirli, Rekabetçi Bir Ortamda KOBİ’lerin Geleceğinde İnovasyon Ve Üniversite Sanayi İşbirliğinin Önemi Ve Çorum İncelemesi, KSÜ İİBF Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, 2014, s. 34-35.

⁵ Selçuk Kendirli ve Mesut Bilginer, Modern Finansman Teknikleri Bağlamında Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelere Alternatif Çözüm Önerileri, Standard, Yıl: 40, Sayı: 472, 2001, s. 43.

⁶ Yavuz Bayülken Ve Cahit Kütükoğlu, Küçük Ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri (KOBİ’ler) (2. Baskı), Türkiye Makina Mühendisleri Odası, Ankara, 2012, s. 8.

Türkiye’deki değerlendirmelerde ise çeşitli kuruluşların farklı yaklaşımlarının olduğu görülmektedir. KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı) açısından 250 kişiden az istihdam sağlayan ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosundan herhangi biri 40 milyon TL’yi aşmayan işletmeler KOBİ olarak ele alınmaktadır.⁷ Halk Bankası ise KOBİ’leri, 1 ila 100 kişi arasında bir istihdam sağlamış oldukları süre zarfında küçük ölçekli işletme; 101 ila 250 kişi arasında çalışan istihdam sağlamış oldukları süre zarfında orta ölçekli işletme olarak ele almaktadır.⁸

Türkiye’de ön plana çıkan KOBİ’lere dair süreçlerin yöneticisi ve finansal ve teknik destekçisi olarak KOSGEB, KOBİ’lerin teknolojik yeniliklere süratle uyumlarını sağlamak, rekabet güçlerini yükseltmek ve ekonomiye katkılarını ve etkinliklerini artırmak amacıyla 3624 sayılı Kanunla 20 Nisan 1990 tarihinde kurulmuştur. KOSGEB, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ile ilgili bir Kamu Kuruluşu olup, tüzel kişiliğe haiz ve bütün işlemlerinde özel hukuk hükümlerine tabidir. KOBİ’lerin katma değerini, rekabet güçlerini, teknolojik düzeylerini yükseltmek, uluslararası pazarlara taşıyabilmek, markalaştırabilmek, ana-yan sanayii ilişkilerini güçlendirebilmek hedefini gerçekleştirebilmek üzere çalışmaktadır. KOSGEB’ in daha etkin hizmet vermesini sağlamak konusunda, 2003 yılında başlatılan çalışmalar çerçevesinde KOSGEB:⁹

- Girişimciliği geliştirme merkezi
- Bölgesel ve yerel kalkınma merkezi
- Pazar araştırma ve ihracatı geliştirme merkezi
- Finansman merkezi
- Eğitim ve danışmanlık merkezi

⁷ KOSGEB, **Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri Ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik**,

http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Arge/KOBİ'lerin_Tanımı,_Nitelikleri_ve_Sınıflandırılması_Hakkında_Yönetmelik.pdf (Erişim Tarihi 02.01.2018).

⁸ Musa Türkoğlu, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ’ler)in Bölgesel Kalkınmaya Etkileri ve Bölgesel Kalkınmada KOBİ Temelli Stratejiler, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt: 7, Sayı: 2002, s. 279.

⁹ Hasan Mordeniz, KOSGEB Uygulamaları Ve Destekleri, Gıda Mühendisliği Dergisi, Sayı: Nisan 2004, 2004, s. 13.

- Ekonomik ve stratejik araştırmalar merkezi ile 22 ilde kurulu 26 adet işletme geliştirme merkezi
- 12 adet teknoloji geliştirme merkezi vasıtasıyla hizmet verecek şekilde yeniden yapılandırılmıştır.

Bu çalışmaların sonunda KOSGEB'in sekiz adet olan destekleri 22 ana başlık altında 38 adet desteğe çıkartılmıştır. Destekler için daha önceden uygulanmakta olan yoğun bürokratik işlemler terk edilmiş önceden talep edilen 48 evrak, yeni düzenlemeyle azami beşe indirilmiştir. Desteklerin çoğu geri dönüşümsüz verilmeye başlanılmış, kalkınmada öncelikli yörelere sağlanan destek oranları gelişmiş yörelere göre daha da arttırılmıştır. Özellikle katma değeri yüksek teknolojik ürün ve üretim sistemi geliştirmeyi ve yenilik yapmayı hedefleyen KOBİ'leri ve genç girişimcileri desteklemektedir. Buradaki genç girişimciler iş dünyasında daha yeni olan ve rekabete yeni açılan tarafları ifade etmektedir. Bu şekilde de iş dünyasındaki rekabet düzeyinin artması ve buna istinaden de küçük ve orta ölçekli yatırımcı sıfatına haiz olan tarafların süreçte kendilerine ve muhtemel çalışanlarına istihdam sağlamaları söz konusudur.¹⁰

1.2. KOBİ'lerin zellikleri

KOBİ'ler dünya genelinde ekonominin işleyişi açısından bir yapı taşı olarak görülmekle birlikte aynı zamanda büyük ölçekli işletmelerin ve devletlerin, kendi ekonomik yapılanmaları dahilinde koruma altına almak adına gayret göstermiş oldukları finansal aktörler olmaktadır. Devlet yönetimleri açısından bakıldığında KOBİ'ler, istihdam sağlayarak önemli bir finansal yükü devlet yönetimlerinin sırtından almaktadırlar. Özel sektör açısından bakıldığında ise özellikle tedarik zinciri açısından önemli birer destekçi olan KOBİ'ler bu vesile ile kendilerinden büyük işletmelerin devamlılığına yardımcı olmaktadır. Bu durumları, KOBİ'lerin koruma altına alınarak ekonomik sürekliliğin sağlanması hususunda ne denli değerli olduklarını da göstermektedir.¹¹

¹⁰ Mordeniz, a.g.m., s. 14.

¹¹ Hakkı Mümin Ay ve Esra Talaşlı, Türkiye'de KOBİ'lerin İhracattaki Yeri Ve Karşılaştıkları Sorunlar, zel Sayı, 2007, s. 175.

KOBİ'ler, büyük ölçekli işletmelere göre yatırım yapabilmek ve kendisini geliştirmek konusunda destek bulmak adına daha zorlu süreçlerden geçmektedirler. Her ne kadar ekonominin temelinde yer alan işletmeler olarak sistemin yukarıya doğru olan kesiminin beslenmesine yardımcı olsalar da KOBİ'ler açısından nitelikli destek bulmak son derece zorlu olmaktadır. Bu nedenle KOBİ'lerin ulusal ekonomilerde, devlet yönetimleri ya da finansal kuruluşları tarafından desteklendikleri görülmektedir. Bu desteklemenin temel nedeni, sistemin tabandan zarar görmesini engellemek ve belki de ulusal ekonomilerde istihdam desteği ile en önemli işi yapan bu tür işletmelerin devamlılığını sağlamaktır. Bu nedenle de KOBİ'lerin, ulusal ekonomilerin sürekliliğinde temel yapı taşı olduklarını söylemek mümkündür işletmelerdir. Bu nedenle de KOBİ'lere sağlanan desteğin büyük bir önemi olmakla birlikte devlet yönetimlerinin sürecin içerisinde tasarlamış oldukları teşviklerin, KOBİ'lerin operasyonlarının potansiyelinin geliştirilmesi adına büyük bir önemi bulunmaktadır. Aynı zamanda özel sektörden de çeşitli şekillerde sağlanan destekler de KOBİ'ler açısından ciddi ölçekli bir ayakta kalma ve sektöre tutunma etkisi yaratmaktadır.¹²

Bölgesel bir ayırım yapılmaksızın KOBİ'lerin etkileri ortalama olarak birbirlerine benzer olmakta ve tüm dünyada, tüm sektörler için finansal ve sosyal bir zemin yaratmaktadır. Finansal zemin yaratma özellikleri belirli sektörlerin varlığı adına ilk adımı atan taraf olmalarıdır. Onların kurmuş oldukları zemin üzerine sektörler ve daha büyük ölçekli işletmeler inşa edilebilmektedir. Bunun yanı sıra sosyal zemin olmaları KOBİ'lerin, sağlamış oldukları istihdam etkisi ile birlikte daha büyük ölçekli işletmelere nitelikli eleman yetiştirmeleri ile birlikte aynı zamanda toplumun iş bulma fırsatlarını artırma ve yaşamının sürdürülebilir hale gelmesini sağlama konusunda etkili olmaktadır.¹³ Aynı zamanda KOBİ'lerin son derece esnek yapılara sahip olması nedeni ile ekonomik gelişim konusunda daha rahat hareket edebildikleri ve buna istinaden de daha rahat hareket ederek kapasitelerini geliştirmeye çalıştıkları görülmektedir. Büyük ölçekli işletmelerin yerleşik düzenlerinden ziyade

¹² Orhan Küçük, Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi (8. Baskı), Seçkin Yayınevi, Ankara, 2015, s. 95.

¹³ Yavuz Bayülken ve Cahit Kütükoğlu, Küçük Ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri (KOBİ'LER) (4. Baskı), TMMOB Makina Mühendisleri Odası Yayını, Ankara, 2015, s. 4.

daha farklı üretim mantığına sahip olan KOBİ'ler bu şekilde daha rahat üretim, yatırım ve pazarlama kararları alabilmektedirler.¹⁴

Bunun ötesinde KOBİ'ler aşağıda sıralanan özellikleri ile birlikte değerlendirilmektedirler:¹⁵

- Piyasalarda yer alan, yasalara uygun boşluklardan faydalanarak, ticari sistemin ihtiyaçlarına cevap vermektedirler,
- Serbest piyasanın potansiyelinin kullanılması ve işlevselliğinin süreklilik arz etmesi adına faaliyet göstermektedirler,
- Sayıları giderek arttıkça, özellikle de özel sektörün yaratmaya çalıştığı tekelleşme karşısında engel teşkil etmektedirler,
- Özgürlükçü ve esnek yaklaşımlarıyla birlikte piyasadaki yeniliklerin ortaya çıkması ve piyasaların canlı tutulması konusunda etkili olmaktadır,
- Üretim ve tedarik zinciri konusunda sorunlar yaşayan işletmeler açısından sorun çözücü niteliktedirler,
- Teknoloji desteği ile birlikte yenilikçi ürün ve hizmetler ortaya koyarak sürece yenilik ve rekabet katmaktadır,
- Büyük ölçekli işletmelerin istihdam etme fırsatı sunmadıkları bireylerin istihdam edilmesine imkân tanımaktadır.

Yukarıda sıralanan unsurlar neticesinde, KOBİ'lerin nitelik olarak ciddi ölçekli katkılarının bulunduğu görülmektedir. Özellikle istihdam ve rekabet açısından sağladıkları imkanlar, üretimin daha nitelikli hale gelmesi konusunda süreçleri ve işleri kolaylaştırmaktadır.

¹⁴ Ali Serhan Koyuncuğil ve Nermin Özgülbaş, İMKB'de İşlem Gören KOBİ'lerin Güçlü Ve Zayıf Yönleri: Chaid Karar Ağacı Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:23 Sayı:1, 2008, s. 1.

¹⁵ Özdemir, Ersöz ve Sarıoğlu, a.g.e, s. 43.

Başka bir değerlendirmede ise KOBİ'lerin, farklı olarak nitelendirilebilecek şu özelliklerine yer verilmektedir:¹⁶

- Bireysel girişim ya da ailevi etmenler dahilinde oluşturulmuş ve faaliyete geçmişlerdir,
- Bir planlamanın eseri olmakla birlikte bir tesadüf eseri ortaya çıkmış olmaları da söz konusudur,
- Cesurca ve ilk dönemleri itibari ile güçlü bir girişim duygusu taşımaktadırlar,
- Kuruluş itibari ile girişim odaklı olmaları vesilesi ile işe ya da içerisinde bulundukları sektöre bir adanmışlık bulunmaktadır,
- Herhangi bir başka işletmeye bağlılık ya da bağımlılıkları olmadan çalışmayı tercih etmektedirler,
- Uzun vadeli planlama, strateji ya da yatırımlardan ziyade, çabuk ve somut sonuçlar elde edebilecekleri işler yapmak istemektedirler,
- Piyasadaki hareketliliklere karşı çabuk reaksiyon verme kapasitesine sahiptirler,
- Yatırım konusunda daha düşük maliyetlere sahiptirler ve bu şekilde daha kolay istihdam yaratabilmektedirler,
- Pazar'daki ani talep değişikliklerine daha hızlı, daha çeşitli ve daha kolay cevap verebilmektedirler.

Sıralanan bu özelliklerde ise KOBİ'lerin fonksiyonellik açısından daha esnek olduklarına ve bunda, kuruluş olarak daha kolay oluşturulabilen, kurumsallıktan uzak, ancak toplu hedeflere yönelik olarak daha rahat hareket edebilme özelliklerinin bulunduğu işaret edilmektedir.

¹⁶ Halil Sariaslan, Türkiye Ekonomisinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, İmalat Sanayi İşletmelerinin Sorunları ve Yeni Stratejiler, TOBB Yayını, Ankara, 1996, s. 57.

1.3. KOBİ'lerin İşlevleri

KOBİ'lerin değerlendirilme sürecinde belki de en fazla ön plana çıkan konu, onların piyasaya sunmuş oldukları yoğun ve fonksiyonel üretim ve istihdam destekleridir. Bu sayede toplumun çok önemli bir beklentisini karşılamakla birlikte kendilerine ekonomide kolay kapatılamayacak bir yer de açmaktadırlar. Bu nedenledir ki KOBİ'lerin varlığının finansal dengeleri koruması adına desteklenmesi ulusal ve uluslararası bir zorunluluk haline gelmektedir. Genellikle bu konularda sürecin piyasa koşullarındaki rekabetin getirilerine bırakılması söz konusuysa KOBİ'lerin üretkenlik ve teşvik kuvveti söz konusu olduğunca rekabetin yoğun ve yıkıcı şartları altında tek başlarına bırakılmamaları konusunda bir kanı oluşmakta, finansal destek politikaları da buna göre oluşturulmaktadır.¹⁷

Öte yandan KOBİ'ler, finansal anlamda yaşanan kriz dönemlerinde piyasadan çekilmek durumunda kalsalar bile mutlak olarak hızlı bir şekilde geri dönebilmekte ve bu vesile ile de hızlı reaksiyon verme konusunda, özellikle kriz anlarında çok daha önemli bir şekilde ekonomiye artı etkide bulunabilmektedirler. Ulusal bazda değerlendirildiğinde, üretimin kesintiye uğradığı dönemlerde mümkün olduğunca toplu olarak ekonominin toparlanması konusunda kredi kullanımı, istihdam, düşük maliyetli üretim ve sık şekilde gerçekleştirilen ortaklıklarla birlikte finansal bir toparlanma sürecinin de önünü açmaktadırlar.¹⁸

Öte yandan KOBİ'ler, kendi dinamikleri ile birlikte ulusal bazdaki pazarlara da bir dinamizm kazandırmaktadırlar. Üretkenlik konusundaki istekli tavırları, onların çalışma konusunda ne denli etkili oldukları ve ekonominin geri kalan parçalarını teşvik etme konusundaki kapasitelerini de ortaya koymaktadır. Finansal olarak gelişim süreçlerinde devletten ya da çeşitli finans kuruluşlarından almış oldukları destekle birlikte giderek daha rahat yatırım yapma şansı bulan KOBİ'ler, bu sayede finans

¹⁷ Musa Türkoğlu, Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ'ler)in Bölgesel Kalkınmaya Etkileri, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1, 2002, s. 283-284.

¹⁸ Recep Kılıç ve Belma Keklik, KOBİ'lerde Genel Firma Özelliklerinin İnovasyon Uygulamalarına Etkisi: Balıkesir İlinde Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 39, 2012, ss. 95-98.

kuruluşlarının da sürecin içerisinde aktif bir şekilde finansal faaliyetlerini sürdürmelerine imkân sağlamaktadırlar.¹⁹

Bunların dışında gerek finansal gerekse de sosyal alanda KOBİ'lerin işlevlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:²⁰

- Kalkınma açısından devlet yönetimlerinin ya da özel sektörün yatırımlarının eksik kaldığı noktalara destek sağlamak,
- Yaratılan iş imkanıyla yeni, gelişen, öğrenen ve nitelikli bir istihdam potansiyeli yetiştirmek,
- Bu vesile ile bir işletme olduğu kadar bir eğitim, deneme, geliştirme ve tecrübe mecrası olmak.
- Daha düşük ölçekli, ancak nitelikli üretim faaliyetleri ile mümkün olduğunca fazla miktarda ve makul üretim sağlamak,
- İşsizliğin yüksek oranda olduğu, sermaye kısıtının bulunduğu ülkelerde finansal gelişim açısından ekonomik ve sosyal bir görev üstlenmek,
- Yatırım yapılması zor görünen ve birçok büyük ölçekli işletmenin dahil olmaktan çekindiği alanlarda cesurca yatırım yaparak bir bakıma sermayenin aktifliğine öncülük etmek,
- Büyük ölçekli işletmelerin maliyet yükü yüzünden yatırım yapmakta çekindiği alanlarda söz konusu işletmelere destek sağlamak adına tedarik zincirinin bir parçası olmak,

Genel olarak ulusal sektörlerin ve ekonominin gelişimi hususunda büyük ölçekli işletmelerin büyük bir desteğinin bulunduğu düşünülse de aslında farkı yaratanlar küçük ve ortak ölçekteki işletmeler olmaktadır. Buna göre KOBİ'ler, ülkede ekonominin ve iş dünyasının temelden beslenmesi adına son derece önemli bir konuma

¹⁹ Şemsettin Uslu ve Yavuz Demirel, KOBİ'lerde Çalışanların Sorunları Üzerine Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 12, 2002, ss. 74-75.

²⁰ Ulusoy ve Akarsu, a.g.m., ss. 106-110.

sahip olmaktadırlar. Geçmiş yıllarda KOBİ'lerin kendi başlarına hareket etmek ve rekabette ayakta kalmak zorunda olmaları vesilesi ile tabandan ekonomiyi ve farklı sektörleri beslemeleri ve desteklemeleri mümkün olmamıştır. Fakat geçen zaman içerisinde, ortaya çıkan tablonun göstermiş olduğu üzere KOBİ'ler, aldıkları çeşitli destekler ile artık çok daha güçlü bir şekilde hareket edebilmekte ve kendilerini ayakta tutabildikleri gibi ciddi ölçekli bir istihdam gücü de yaratabilmektedirler. Buna göre KOBİ'lerin aldıkları desteğin önemi, onların kendi öneminin ortaya çıkması açısından büyük bir etki yaratmaktadır.²¹

Özellikle nüfusu hızlı büyüyen ülkeler açısından KOBİ'ler, istihdam noktasında ülke ekonomilerinin yükünü hafifletme etkisine sahiptirler. Büyüyen nüfusunun tamamının yeterli ve nitelikli bir şekilde istihdam edilmeleri mümkün olmamakla birlikte bu nüfusun istihdamına destek sağlayacak tarafların varlığına da ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyacın giderilmesi konusunda özel sektör son derece aktif bir görev alırken, KOBİ'lerin de artık kendi çaplarında ve kapasiteleri dahilinde sorumluluk aldıkları görülmektedir. Büyük ölçekli işletmeler açısından bu sorumluluğu almak finansal anlamda büyük bir yükü teşkil etmezken, KOBİ'ler açısından bu durum daha büyük bir yükü ifade edebilmektedir. Bu nedenle de KOBİ'lerin en önemli işlevi, kendi başlarına, finansal çıkarlarını da gözetmek sureti ile güçlü ve etkin bir istihdam sorumluluğu almalarıdır.²²

Geçmiş yıllarda istihdama katılım açısından çok daha çekingен davranan ve kendi finansal kazançları dahilinde direnç gösteren KOBİ'ler artık uluslararası olarak hareket edebilmekte ve rekabet boyutunu kendi kısıtlı alanlarının dışına çıkarmaktadırlar. Bu nedenle de KOBİ'leri değerlendirirken, işlevleri açısından artık uluslararası anlamda da bir istihdam etkilerinin bulunduğunu düşünmek mümkündür. Hali hazırda kendilerine sağlanan desteklerin temelinde de bu istihdam kapasitelerinin yerelde küresele geçmiş olmasının ciddi bir etkisinin olduğu görülebilecektir.²³

²¹ Mikail Erol, Ekonomik Kriz ve KOBİ'ler, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 1, 2010, s. 172.

²² Veysel Bozkurt ve Şenol Baştürk, KOBİ Girişimcilerinde Risk ve Belirsizlik Algıları: Bursa Örneği, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt: 64, Sayı: 2, 2009, ss. 53-54.

²³ Erol, a.g.m., s. 173-174.

1.4. KOBİ'lerin Yarattığı Girişimcilik Etkisi ve Ekonomik Kalkınmadaki Roller

KOBİ'ler için temel olarak olumlu değerlendirilebilecek olan konu, üretim ve geliştirme konusundaki esnek tutumlarının istihdam ve çalışma temposu konularında da kendisini gösterebilmesidir. Buna göre KOBİ'ler girişimcilik konusunda atmış oldukları adımlar sayesinde, diğer büyük ölçekli işletmelere göre daha hızlı sonuçlar alabilmekte ve kolaylıkla başarı elde etme kapasiteleri sayesinde de ekonominin işleyişine dair hızlı çözümler bulabilmektedirler. Bu durum, kalkınmanın giderek zorlu hale geldiği dünya ekonomilerinde, KOBİ'lerin sorunlara çözüm bulma kapasitesinin gelişmiş ve kalkınma konusundaki engellerin aşılabilmesi adına anahtar bir rol üstlenmiş olduklarının da bir göstergesi olmaktadır. Bir başka deyişle KOBİ'lerin sürece katılımı, ekonominin, sıkıntılı dönemlerinde alternatif üretimini kolaylaştırmaktadır.²⁴

Ulusal ve uluslararası alandaki farklılıklara bakılmadan, KOBİ'lerin dünya genelinde istihdam yaratmak başta olmak üzere kamunun ve özel sektörün birçok projesinde kendisine geniş çaplı yer bulduğunu söylemek mümkündür. Özellikle uluslararası örgütler ve uluslararası ekonomik ve finansal oluşumlar, KOBİ'lerin sürece katılımının önemini fark etmekte ve kendi plan ve projelerinin içerisine KOBİ'leri de eklemektedirler. Bu noktada KOBİ'lerden beklenti, yerel kalkınmanın gelişimi, yatırımların sürekliliği ve yeni istihdam olanaklarının yaratılmasıdır. KOBİ'lerin karşı beklentisi ise bu faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesi adına mutlak olarak finansal destek bulabilmeleri ve çeşitli ödeme dengeleri hususunda kolaylıklar elde edebilmeleridir.²⁵

Dünya genelinde kamu sektörünün ve özel sektörün kalkınma konusunda yetkin ve etkili politikaları bulunmakla birlikte bireysel girişimlerin oluşturduğu işletme yapıları da finansal ve sosyal kalkınmanın görünmeyen tarafında büyük sorumluluklar üstlenmektedirler. Bu sorumluluk büyük ölçüde, kendi sermayesi ve gelirinden pay ayırarak yatırım gerçekleştirmek, istihdam sağlamak ve borçlar

²⁴ Zerrin Özbek, KOBİ'lerin Türk Ekonomisine Etkileri, Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi, Sayı: 31, 2008, s. 49.

²⁵ Murat Çetin, Yerel Ekonomik Kalkınma Yaklaşımı ve Uluslararası Organizasyonlar, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Ve Ekonomi, Cilt:14, Sayı:1, 2007, s. 160.

dengeğini sağlayarak gelecek yapılanması adına yatırım gerçekleştirmektedir. Bu şekilde KOBİ'ler, büyük ölçekli olmamakla birlikte herhangi bir sektöre ürün ya da hizmetin üretimi konusunda yatırım gerçekleştirebilmektedirler. Söz konusu yatırımlar, özellikle yetişmekte zorlandığı ya da göz önünde bulunmayan alanlarda gereken atılımları yapabilmesi adına önemli bir katkı sağlamaktadır.²⁶

Bunlarla birlikte KOBİ'lerin kalkınma sürecindeki etkilerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:²⁷

- İstihdam kapasitesinin geliştirilmesi,
- Gelişim konusunda geride kalmış, küçük ölçekli yerleşim birimlerinin kalkınmasına katkı sağlaması,
- Yatırım yapılan bölgedeki sorunları görebilmesi ve buna istinaden de sorunların giderilmesiyle birlikte bu sorunların belirlenmesi adına kamuya destek sağlanması,
- Devlet yönetimlerinin odaklanmakta zorlandığı noktaları kendisine hedef olarak seçmesi ve bu noktalardan yeni gelir ve istihdam alanları çıkarması,
- Özellikle genç nüfusun istihdamı açısından kolaylıklar sağlanması ve bu şekilde de gelecek için nitelikli ve kalifiye çalışan yetiştirilmesi,
- Yeni teknolojileri ve uygulamaları daha cesur bir şekilde deneyebilmesi,
- Öğrenme ve uygulama süreçlerinde daha az maliyetle daha kısa zamanda daha fazla faaliyetin gerçekleştirilebilmesi.

²⁶ M. Faruk Çatal, Bölgesel Kalkınmada Küçük Ve Orta Boy İşletmelerin (KOBİ) Rolü, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:10, Sayı:2, 2007, ss. 333-334.

²⁷ Selen Işık Maden, Murat Ali Dulupçu ve Onur Sungur, KOBİ Desteklerinin İstihdam Büyümesine Etkisi: Isparta Ve Burdur Örneği, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 1, 2014, ss. 97-99.

1.5. KOBİ'lerin İş Dünyasında Sahip Oldukları Avantajlar ve Dezavantajlar

KOBİ'ler, ölçekleri dahilinde, iş dünyası içerisinde birçok farklı avantajı elde edebilecekleri gibi kapasitelerinin sınırı bulunması vesilesi ile mücadele açısından, büyük ölçekli işletmelere direnme konusunda dezavantajlı durumdadırlar. Bu avantaj ve dezavantaj durumunu iki farklı açıdan ele almak mümkündür.

1.5.1. Avantajları

KOBİ'lerin sahip oldukları kısıtlı özellikler, her ne kadar onlar için rekabet sürecinde bir dezavantaj gibi değerlendirilse de aslında daha hızlı ve daha net kazanç elde edebilmeleri açısından avantajları son derece fazladır. Söz konusu avantajları aşağıdaki unsurlarla değerlendirmek mümkündür:²⁸

- Büyük ölçekli işletmelerin uygulama konusundaki değişimleri büyük ölçekli karar değişiklikleri gerektirirken KOBİ'ler bu konuda daha esnektir,
- Yeniliklerin denenmesi konusunda izin ya da onay süreci uzun sürmemekte, anlık kararlar alınabilmektedir,
- Teknik anlamda yapılacak yatırımlar daha düşük maliyetlidir, ancak daha verimli kullanılabilecek düzeydedir,
- Kurumsal anlamda sıkı bir yapı olmadığından dolayı üretim konusundaki eksiklikler ve boşluklar kolaylıkla ve hızlıca giderilebilmektedir,
- Yönetici ekibin çok sayıda kişiden oluşmaması ve bu nedenle de yoğun bir bürokrasinin söz konusu olmaması,

²⁸ Musa Türkoğlu, Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerin (KOBİ'lerin) Büyük İşletmelerle Rekabetinde Stratejik İşbirlikleri Yaklaşımı: Göller Bölgesi Uygulaması, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt:13, Sayı: 1, 2003, ss. 276-279.

- Çalışanlarla söz konusu olan ilişkinin daha yakın ve buna istinaden de iletişimin daha yoğun olması,
- İstihdam, üretim, pazarlama, satış vb. temel faaliyetlerin maliyetlerinin son derece düşük olması,
- Lojistik konusundaki maliyetlerin işletmenin diğer faaliyetleri için herhangi bir sorun teşkil etmemesi.

1.5.2. Dezavantajları

Küçük ölçekli olmak ve buna istinaden de rahat hareket edebilmek KOBİ'ler açısından son derece büyük bir avantaj sağlamaktadır. Fakat büyük ölçekli işletmeler gibi zorlu süreçleri, özellikle finansal açıdan rahat bir şekilde atlatamamak KOBİ'lerin sahip oldukları dezavantajın temelini teşkil etmektedir. Buna istinaden de KOBİ'lerin sahip oldukları dezavantajları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:²⁹

- KOBİ'lerin yönetim kademelerinde çok sayıda süreci ve yönetmeyi tam olarak tecrübe etmemiş birçok kişinin istihdam edilmesi ya da KOBİ'nin sahibi olması,
- Profesyonel bireylere işletmelerin yönetimlerinin, sorumluluklarının ve söz sahibi olma konumunun verilmemesi,
- Sektörel bilgilerinin yeterli olmadığı halde sermaye sahiplerinin söz konusu sektörde yer almaları,
- Finansal anlamda yaşanması muhtemel krizlerin geleceği konusunda yeterli öngörülerinin bulunmaması,
- Nitelikli işgücünü bulmaktan ziyade yetiştirmek zorunda kalmaları ve bunun maliyetinin zaman içerisinde daha yüksek olması,

²⁹ Tuğba Karabulut, İstanbul'da İmalat Sanayi Sektöründe Faaliyet Gösteren KOBİ'lerin (Küçük Ve Orta Büyüklükte İşletme) Toplam Dengeli Başarı Göstergesi'nin Boyutları Yönünde Değerlendirilmesi, Cilt:11, Sayı: 21, 2012, ss. 195-196.

- Her ne kadar yeni teknolojilere bütçe ayırmalarına karşın bu konuda yeterince yüksek bir farkındalık düzeylerinin bulunmaması,
- Ürün/hizmet kalitesi orantısının yüksek düzeyli olarak kurulamaması.

1.6. KOBİ'lerin Rekabete Etkisi ve Rekabetteki Konumu

1980'li yıllar öncesindeki finansal ortam göz önünde bulundurulduğu süre zarfında, KOBİ'ler için finansal olarak hayatta kalmak yeterli olarak görülen bir durumdu; ancak geçen zaman içerisinde dünya finansal sisteminin giderek daha fazla küresel hale gelmesiyle birlikte KOBİ'lerin de küresel stratejiler yürütmelerinin zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Her ne kadar küresel pazarlara açılmayacak olsalar dahi KOBİ'lerden beklenti, küresel trendleri takip etmeleri bu süreçte kendilerine uygun olan yöntem ya da sistemi, belirli oranda kendi mekanizmalarına entegre etmeleridir. Bu şekilde KOBİ'lerin kendi içlerinde rekabet edebilecekleri gibi aynı zamanda genel, pazardaki rekabetin yönüne etki edebileceklerine de inanılmaktadır.³⁰

Rekabet konusu KOBİ'ler açısından son derece önemli olmaktadır ve onların gözetmeleri gereken bir konu olmaktadır. KOBİ'lerin, sahip oldukları şartlar nedeni ile dünya genelinde, girişimciler açısından çok daha çekici bir işletme kimliği bulunduğu görülmektedir. Bu nedenle de çok sayıda yatırımcı, birer KOBİ olarak ticari hayata atılmaktadırlar. Bu durum, KOBİ'lerin kendi aralarında kaçınılmaz bir rekabeti de yaratmaktadır. Aynı zamanda KOBİ'lerin kendi aralarında söz konusu olan rekabet, doğrudan bir şekilde ulusal, dolaylı bir şekilde ise uluslararası, ticari rekabete etki etmektedir. Bu nedenle de KOBİ'ler, rekabetteki belirleyici konumları sebebi ile mutlak olarak kendilerini ulusal ve uluslararası rekabet koşullarına hazır hale getirmekle yükümlüdürler.³¹

Kendilerinden büyük işletmeler ile rekabet KOBİ'ler için uzak bir hedef olarak görülse ve KOBİ'ler için sadece kendilerine yetebilmek daha önemli bir konu olarak

³⁰ Aykut Hamit Turan, Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde (KOBİ) Bilişim Teknolojileri (BT), Örgütsel Rekabetçi Stratejileri Ve Başarım İlişkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 3, 2009, ss. 106-107.

³¹ İrfan Yalçın, Türkiye'de Küçük Ve Orta Boy İşletmelerin Sorunları Çerçevesinde Finansman Sorunu Ve Çözümüne Katkı Olarak Kredi Garanti Fonları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2009, s. 1.

ele alınsa da aslında KOBİ'lerin rekabete uyum sağlamalarının çok büyük öneminin olduğunu söylemek mümkündür. Yine de KOBİ'ler için rekabete uyum sağlama konusunda sorunlar olduğunu da söylemek mümkündür. Bu sorunlar, KOBİ'lerin üretim konusunda geniş ölçekli, karlılık konusunda yüksek düzeyli ve büyüme açısından uzun vadeli düşünmemelerinden kaynaklanmaktadır. Mutlaktır ki KOBİ'lerin arasında büyüme hedefi bulunan birçok işletme söz konusudur. Fakat temel sorun, KOBİ'lerin kapasite olarak büyük ölçekli hedefleri gerçekleştirmek adına uzun bir zaman dilimine ihtiyaç duyduklarıdır. Nitekim süreç içerisinde KOBİ'ler bu durumun büyük ölçekli bir rekabete de sebebiyet verebileceği endişesi ile büyümekten geri durabilmekte, bu da onların rekabet edebilirliklerini kısıtlamaktadır.³²

KOBİ'ler genellikle ulusal pazarlarda mücadele eden kuruluşlar olsalar da uluslararası pazarları da takip etmelerinin bir zorunluluk olduğu görülmektedir. Bu zorunluluk, KOBİ'lerin içerisinde bulundukları lokal rekabetin, aslında uluslararası rekabet standartlarından besleniyor olması ve buna istinaden de kendilerine yeni standartlar belirliyor olmalarından ileri gelmektedir. Bunda, KOBİ'lerin ekonomik sistemlerin tabanının belirleyicisi olmalarıyla doğrudan etkisi bulunmaktadır. KOBİ'ler rekabet odaklı çalıştıkça ve ürettikçe buradaki rekabet büyük ölçekli işletmelerin rekabet anlayışlarına da dolaylı etki etmektedir.³³

1.7. Mesleki Eğitim

Bu başlık altında, mesleki eğitim kavramının genel çerçevesine, mesleki eğitimin önemine, mesleki eğitime duyulan ihtiyaca, mesleki eğitimin istihdam üzerindeki etkilerine ve mesleki eğitimde karşılaşılan mevcut ve karşılaşılmaması muhtemel sorunlara değinilmektedir.

³² Muhammed Bellek, Stratejik Yönetimde KOBİ'lerin Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü Sağlamasında E-Ticaret Uygulamaları Ve Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde Faaliyet Gösteren İşletmeler Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016, s. 23.

³³ Mustafa Aykaç, Zeki Parlak ve Süleyman Özdemir, Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Artırılması ve Türkiye'de KOBİ'ler, İTO Yayını, İstanbul, 2008, s. 69.

1.7.1. Mesleki Eğitim Kavramı

Eğitim konusu bir ülke açısından son derece önemli bir kalkınma ve gelişim meselesi olarak ele alınmakla birlikte, eğitimin içeriğinin genişletilmesi ve her alanda bir eğitim desteğinin sağlanmış olması bir ülkenin toplu anlamda eğitime vermiş olduğu önemin derecesini ispatlamaktadır. Bu şekilde, eğitim çeşitlendirilirken, örgün eğitim ve öğretimin yanına mesleki eğitim de eklenmekte ve bu tür eğitim ile bir toplumun el becerileri ile teknik ve ekonomik anlamda gelişimi üzerinde odaklanılmaktadır.³⁴

Genel olarak bakıldığında eğitimin temel amacı, mümkün olduğunca nitelikli bireylerin yetiştirilmesi ve bu bireylerin toplum için gereken sorumlulukları alabilecekleri noktaya gelmesinin sağlanmasıdır. Özellikle de ekonomik anlamda ülkenin kalkınmasına yardımcı olacak nitelikteki bireylerin istihdamı açısından nitelikli bir eğitim sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Fakat bu süreçte, nitelikli eğitim sisteminin içerisinde mesleki eğitim süreçlerinin de büyük bir etkisi bulunmaktadır. Mesleki eğitim, sözü geçen, ülkelerin ekonomik anlamda kalkınmalarına imkan sağlayacak türden kitlelerin eğitimi açısından nitelikli imkanlar sunmaktadır.³⁵ 21. yüzyıl dönemselsel olarak teknolojiye olduğu kadar nitelikli insana da yatırım yapılması gerektiğinin net bir örneği olmakla birlikte bu dönemde, iş dünyası açısından nitelikli bireylerin bulunabilmesi ve istihdamı açısından mesleki eğitim, ufuk açan ve dönemin mevcut şartları dahilindeki teknik gelişime uyum sağlayan bireyi yaratan bir yapıya da sahip olmaktadır.³⁶

Mesleki eğitim ile birlikte yaratılmak istenen temel birey profili içerisinde sorumluluk alma, yaratıcı düşünme, değişime uyum gösterme, problem çözebilme, kolay iletişim kurma, grupla çalışabilme, iş birliğine yatkın olma, karmaşık teknolojik sistemleri anlayabilmek vb. yenilikçi, beşeriyete yatkın ve aktif olma odaklı özellikler yer almaktadır. Fakat bu tip bir birey modelinin, özellikle iş dünyasının çıkarları adına

³⁴ Kadir Yıldırım ve Levent Şahin, Osmanlı'dan Günümüze Mesleki Eğitimin Gelişimi, Çalışma ve Toplum, Sayı: 1, 2015, ss. 77-78.

³⁵ Hanifi Bıncı ve Necdet Arı, Mesleki ve Teknik Eğitimde Arayışlar, GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 3, 2004, s. 384.

³⁶ Sinan Yörük, Abdullah Dikici ve Ahmet Uysal, Bilgi Toplumu Ve Türkiye'de Mesleki Eğitim, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 2, 2002, s. 299.

oluşturulabilmesi noktasında eğitimin mevcut yapısının öğrenciler ve bireyler üzerinde yaratmış olduğu dikkat dağınıklığının giderilmesi gerekmektedir. Bu nedenle de dünya genelinde, mesleki eğitim süreçlerinin eğlenceli ve bir o kadar da düşünmeye, analiz etmeye ve üretmeye yönelik olarak bireyleri teşvik etmesi gerektiği düşünülmektedir.³⁷

1.7.2. Mesleki Eğitimin Önemi

Eğitim kendi başına son derece önemli bir faaliyet olmakla birlikte mesleki eğitim, faaliyet olarak eğitim almış bir bireyin spesifik bir alana yönlendirilmesi adına değerli bir unsur olmaktadır. Buna göre mesleki eğitim, var olan sıradan bireyin belirli bir alanda odaklanması ve bu odak noktası üzerinden nitelikli ve istihdam edilecek bir birey haline getirilmesini sağlamaktadır.³⁸

Mesleki eğitimin, bir eğitim faaliyeti olması vesilesi ile taşıdığı önemi aşağıdaki unsurlarla değerlendirmek mümkündür:

- Nitelikli, mesleki eğitim almış insan gücü, ülkelerin ekonomik anlamda olduğu gibi birçok farklı alanda gelişimi açısından son derece değerlidir; mesleki eğitim bu nüfusu yaratabilecek niteliktedir,³⁹
- Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından mesleki eğitim, ulusal anlamda gelişimi ve eşit nitelikteki ülkelerle rekabet edebilmeyi sağlamaktadır,⁴⁰
- Mesleki eğitim ile birlikte var olan iş gücünün geliştirilmesi sağlanmakta ve bu şekilde de mevcut iş gücünün dönemsel standartlara

³⁷ Bıncı ve Arı, a.g.m., ss. 384-385.

³⁸ Ayşe Hepkul, Meslek Lisesi Tercihi Sürecinin Keşifsel Olarak İncelenmesi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 2, 2014, s. 42.

³⁹ Canan Uçar ve Mehmet Arif Özerbaş, Mesleki Ve Teknik Eğitimin Dünyadaki Ve Türkiye'deki Konumu, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, 2013, s. 242.

⁴⁰ Engin Demir ve H. Şenay Şen, Cumhuriyet Dönemi Mesleki ve Teknik Eğitim Reformları, Ege Eğitim Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 2, 2009, s. 41.

uygun, teknolojik bilgisi de bulunan bir düzeye getirilmesi konusunda mesleki eğitime her aşamada ihtiyaç duyulmaktadır,⁴¹

- Mesleki eğitim, iş ya da görev ile birey arasında uyum sağlanması konusunda son derece etkilidir; işletmelerde zor şartlarda olan ve kimi zaman sağlanamayan uyum, mesleki eğitimin sunduğu nitelikli destek sayesinde sağlanabilmektedir,⁴²
- Mesleki eğitim süreklilik ve sürdürülebilirlik açısından büyük öneme sahiptir; hem öğrenci konumunda, eğitim alan bireyler hem de çalışan konumundaki bireyler, dönemin getirilerine uygun türden eğitimler ile birlikte zinde ve yeniliklere uyumlu hale getirilmektedir,⁴³
- Dünya geneline bakıldığında mesleki eğitim, artık sadece temel mesleki bilgileri vermemekte, bilgi teknolojilerinin sağlamış olduğu fırsatlara uyumlu olarak hareket etmektedir; bu durum mesleki eğitimi sunan taraflar için bir zorunluluk olmakta ve dünyanın başka, gelişmiş noktalarındaki bireyler ile rekabet edebilirliği sağlamaktadır.⁴⁴

1.7.3. Mesleki Eğitim İhtiyacı

Eğitim uygulanacak alana göre bir zorunluluk haline gelmektedir. Bu alanlardan biri de mesleki eğitim olmaktadır. Mesleki eğitim gerek örgün eğitimde yer alan gerekse de mesleki hayatın içerisinde olan bireyler için belirli bir alana odaklanması adına önemli bir destek sağlamaktadır. Fakat bu destek belirli bir süreç ya da aşamalar içerisinde gelişmektedir. İhtiyaç ya da belirli bir konu yüzünden

⁴¹ Gönül İçli, Eğitim, İstihdam Ve Teknoloji, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 9, 2001, s. 69.

⁴² Nazan Öksüz, Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı Ve İŞKUR'un Üstlenebileceği Roller, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2014, s. 4.

⁴³ Nazlı Çağrı Küçüköksel ve Teoman Akpınar, İstihdam Odaklı Mesleki Eğitime Yönelik Sorunlar, Talep ve Beklentiler, Tekirdağ SMMM Odası Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 6, 2016, s. 2.

⁴⁴ Yeliz Yeşil, Türkiye'de Mesleki Eğitimin Gelişimi Açısından Uzaktan Eğitim Faaliyetlerinin Önemi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 3, 2014, s. 760.

zorunluluk şeklinde ortaya çıkan mesleki eğitim, dünyadaki birçok ülkenin kalkınma süreçlerinde önemli bir katkı sağlamaktadır.⁴⁵

Mesleki eğitimin uygulanma sürecine bakıldığında aşağıdaki üç aşamanın önemi olduğunu düşünmek mümkündür.⁴⁶

- Hissedilen eğitim ihtiyacı: Mesleki anlamda bireylerin ve çalışanların belirli teknik ve sosyal konularda gelişimine dair ihtiyaçlar söz konusu olduğunda ortaya çıkmaktadır. Çoğunlukla yabancı ülkelerdeki uygulamaların niteliği fark yaratmakta ve mesleki eğitim süreçlerine yön vermektedir,
- Var olan, ancak hissedilmeyen eğitim ihtiyacı: Mesleki anlamda ihtiyaç duyulan bir eğitim desteğinin aşikâr olmasına karşın, konu ile ilintili olarak gereken önlemlerin alınması ve eğitim süreçlerinin tasarlanması konusunda herhangi bir adım atılmamasıdır; bu noktada kurumsal yetersizlikler fark edilmekte, mesleki eğitime dair ihtiyaçlar ön plana çıkmakta ve bireysel olarak alınacak olan eğitimler ön plana çıkmaktadır,
- Değişim ve gelişim kaynaklı ihtiyaç: Dünyanın gelişmiş ve mesleki eğitim ile birlikte büyük atılımlar gerçekleştirmiş ülkelerinin ya da bu konuya büyük önem veren işletmelerin atılımları sonucu ortaya çıkan ya da zorunluluk olarak algılanan ihtiyaçtır.

1.7.4. Mesleki Eğitimin İstihdam Üzerindeki Etkisi

Mesleki eğitim konusunda atılan adımlar, bireyleri sadece belirli bir meslek alanı üzerinde geliştirme amacı taşımamaktadır. Bunun ötesinde mesleki eğitim alan ve herhangi bir işi bulunmayan bireyler açısından da bu tür süreçler, kalifiye birer çalışan adayı haline gelmeleri hususunda kolaylık sağlamaktadır. Buna göre mesleki

⁴⁵ Ömer Can Çevik, Güney Kore Kalkınmasında Mesleki Eğitim Sisteminin Rolü, Şeker İş Sendikası İş ve Hayat Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, 2015, ss. 71-72.

⁴⁶ Yusuf Budak, Mesleki Eğitimde İhtiyaç Analizi Ve İşlevsel Eğitim Programı, , Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 245, 2009, ss. 68-69.

eğitim süreçleri ile birlikte öncelikli olarak herhangi bir meslek kolunda, konuya, işe, sorumluluğa, zorluklara ve söz konusu iş koluna dair yaratıcılığa dair eğitilen bireyler, işletmeler açısından doğrudan birer hedef haline gelmektedirler. Bu noktada çekicilik yaratan unsur, alınan mesleki eğitimin derecesi, niteliği ve uzun vadede pratiğe uygulanabilir olup olmamasıdır. Bu konuların olumlu şekillendirilmesi, mesleki eğitimin, istihdam açısından olumlu süreçler yaratmasına imkân sağlamaktadır.⁴⁷

Öte yandan mesleki eğitim ve istihdam konuları bir arada ele alındığı süre zarfında, dönemsel anlamda değişim gösteren şartların göz önünde bulundurulması konusu da büyük bir değere sahiptir. Özellikle de değişen şartlar ışığında, işgücü piyasası dahilinde yaşam boyu istihdam garantisi algısı artık, yaşam boyu eğitim ve istihdam edilebilirlik yaklaşımlarının gerisinde kalmaktadır. Mevcut süreçte istihdam sağlaması mümkün olarak görülen en önemli konu, iş gücü piyasasında, işletmelerin beklentisi olan kimliği taşıyor olmaktır. Bu da kesin olarak herhangi bir mesleki alanda uzmanlaşmak adına alınacak olan eğitimlerden geçmektedir. Aynı zamanda sürekli istihdam açısından sürekli olarak mesleki eğitimlere odaklanılması gerektiği inancı iş dünyasında giderek yaygınlaşmaktadır.⁴⁸

Genel olarak genç nüfusu fazla olan ülkeler, bu durumun istihdam yaratmak adına yeterli düzeyde tetikleyici ve iş gücünü arttıracak türden bir avantaj olduğunu düşünmektedirler. Fakat değişen dönemsel şartlar göz önünde bulundurulduğu süre zarfında, genç nüfusun yoğunluğundan ziyade ne denli yoğun ve teknolojik unsurlarla donatılmış bir mesleki eğitim sürecinin içerisinde bulunduğu daha büyük önem arz etmektedir. Bir başka deyişle nüfusun genç ya da yaşlı olmasına bakılmaksızın, önem arz eden konu, sağlanan mesleki eğitim desteğinin içeriğinin, söz konusu mesleki eğitimi alan taraflar için mesleki bilgi oluşumu ve gelişimi adına ne denli nitelikli bir destek sağladığıdır. Nihai noktada alınacak mesleki eğitimler, gelecekteki istihdam şansını ve yüzdesinin seviyesini de doğrudan etkileyecektir.⁴⁹

⁴⁷ Ceyda Erden Özsoy, Mesleki Eğitim - İstihdam İlişkisi: Türkiye’de Mesleki Eğitimin Kalite Ve Kantitesi Üzerine Düşünceler, Electronic Journal of Vocational Colleges, UMYOS Özel Sayısı, 2015, s. 174.

⁴⁸ H. Yunus Taş, İŞKUR’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği, Sayı: 61, 2011, s. 155.

⁴⁹ Kemal Yıldız, 2008 Krizinden Günümüze İşkur’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Gelişimi Örneği, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 27, 2016, s. 252.

1.7.5. Mesleki Eğitimde Karşılaşılan Sorunlar

Mesleki eğitim açısından bakıldığında katkıları yadsınamayacak olan bir süreçten bahsetmek mümkündür. Fakat her mesleki eğitim sürecinin yeterince kusursuz sonuçlar doğurduğunu ya da her mesleki sürecin başarıyla uygulanabildiğini söylemek son derece zordur. Çünkü bu süreçte toplumsal yapının söz konusu mesleki eğitimin nitelikleri ile olan uyum düzeyi, devlet yönetimlerinin konuya affettikleri önem ve özellikle de ülke içerisindeki iş dünyasının mesleki eğitim konusundaki beklentileri mesleki eğitim süreçlerinin uygulanabilmesi ya da uygulanamaması konusunda belirleyici bir niteliğe sahiptir. Bu nedenle de mesleki eğitimin, bazı ülkelerdeki çalışan ya da çalışan adayları olan nüfus için yeterli düzeyde anlam ifade etmemesi neticesinde eğitim süreçleri aksayabilmektedir.⁵⁰

Temel olarak bir ülkede mesleki eğitim süreçlerinin karşılaştığı olduğu engelleri aşağıdaki unsurlar dahilinde açıklamak mümkündür:⁵¹

- Toplumsal anlamda, genel olarak eğitim konularına bakış açısının son derece dar ölçekli olması,
- Çalışanlar ya da çalışan adayları açısından mesleki anlamda eğitim bazlı gelişimden ziyade herhangi bir işte istihdam edilme isteğinin önem kazanması,
- Devlet yönetiminin mesleki eğitimi sadece örgün eğitim seviyesi içerisinde kısıtlı tutması,
- İşletmelerin mesleki eğitim konularına ne istihdam ne de istihdam süreci sonrasında herhangi bir öneme atfetmemesi,
- İşletmelerin mesleki eğitim süreçlerini birer fazladan maliyet unsuru olarak değerlendirmeleri.

⁵⁰ Tarık Keçecioğlu, Eğitim ve İstihdam: Gelişmemiş Ülkelerden Gelişmekte Olan Ülkelere Kadar Örneklerle Durum Analizi, Atılım Yayınları, Bursa, 2008, s. 34.

⁵¹ Ersin Alımlı ve Nagehan Yeliz, İşgücü Piyasasında Rekabet (2. Baskı), Otağ Basım Yayım, Ankara, 2003, s. 48-50.

1.8. KOBİ'lerde Mesleki Eğitim

Bu başlık altında, mesleki eğitim kavramının genel çerçevesine, mesleki eğitimin önemine, mesleki eğitime duyulan ihtiyaca, mesleki eğitimin istihdam üzerindeki etkilerine ve mesleki eğitimde karşılaşılan mevcut ve karşılaşılmaması muhtemel sorunlara değinilmektedir.

1.8.1. KOBİ'lerde Mesleki Eğitim Uygulamaları

KOBİ'ler açısından büyüme odaklılığın çok yoğun düşünülmemesi ya da kurumsallaşma konusunda çok ciddi ölçekli adımların atılmaması, onlar adına yüksek nitelikli bir çalışma ortamının gerekmediği konusunda bir algı oluşturabilmektedir. KOBİ'ler çoğunlukla ellerindeki iş gücünün getirilerine odaklı ve kısıtlılığı kabullenmiş bir şekilde hareket etme temelinde iş süreçlerini oluştururken, bu noktada, mesleki anlamda gelişimi göz ardı etmektedirler. Bu göz ardı etme durumu, çalışanların gelişimi konusunda da birçok önemli noktanın göz ardı edilmesini zorunlu hale getirmektedir. Çünkü söz konusu olan durumun bir eğitim maliyeti yüklemesi söz konusudur⁵².

Fakat son yıllarda KOBİ'lerin dünya genelinde küçük ve orta ölçekli olmalarına karşın kurumsallaşma konusunda büyük ölçekli işletmeler gibi davranmaya başlamasıyla birlikte özellikle mesleki eğitim hususunda çeşitli çalışmaların da bulunduğu görülmektedir. Bu çalışmaların temel amacı KOBİ'lerin sadece çalışanlarını, KOBİ'nin içerisinde bulunduğu sektöre uyumlu hale getirmesi değil, aynı zamanda KOBİ'lerin kendi aralarında söz konusu olan rekabetin içerisinde nitelikli bir şekilde ayakta kalabilmektir. Bu nedenle de KOBİ'ler, bütçelerinden belirli bir kısmı gruplar halinde ya da toplu olarak çalışanlarının eğitime yatırım gerçekleştirmektedirler. Bu şekilde KOBİ'lerin artık sadece belirli işleri yerine getiren değil, bunun ötesinde yaratıcı nitelikteki çalışanları ortaya çıkarmaya çalıştığı görülmektedir⁵³.

⁵² Aysan, a.g.e., s. 49.

⁵³ Tekin, a.g.e., s. 36.

KOBİ'lerin mesleki eğitim süreçleri açısından uyguladıkları çeşitli yöntemleri ise aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür⁵⁴:

- Bireysel eğitim: Geçmiş yıllarda KOBİ'lerin çalışanlarından bireysel olarak beklediği ve onların iş süreçlerinden önce almasını umut ettiği bireysel mesleki eğitim süreçleri artık KOBİ'lerin kendileri tarafından sağlanmaktadır. Burada önem arz eden konu, KOBİ'lerin, işletmenin işlevselliğine etki edecek türden çalışanlarına bu tür mesleki eğitim süreçlerini sağlama konusundaki istekliliğidir.
- Kurumsal eğitim: KOBİ'lerde çok sık rastlanan bir uygulama çeşidi olmamakla birlikte bütçelerin ayarlanmasıyla birlikte artık KOBİ çalışanları için de çeşitli kurumsal eğitim uygulamalarının söz konusu olduğu görülmüştür. Bunlar teknik, sosyal ve psikolojik anlamda olmakta, aynı zamanda KOBİ'lerin çalışanlarından faydalanma konusundaki değişen algılarını da yansıtmaktadır.
- Yönetim eğitimleri: KOBİ'lerin giderek daha fazla kurumsal hale geldiklerinin bir göstergesi olan bu durum, KOBİ'lerin yönetim kademesinde bulunan bireylerin yönetim konusunda eğitimi açısından önem arz etmektedir. Buna göre de KOBİ yöneticileri, kendi iradeleri ya da kurum beklentileri doğrultusunda mesleki eğitimler almaktadırlar.

1.8.2. KOBİ'ler Açısından Mesleki Eğitimin Önemi

KOBİ'ler kapasite açısından dar ölçekli olarak değerlendirilseler de aslında üzerinde odaklanmış oldukları iş alanı üzerinde mutlak olarak uzmanlaşmak zorunluluğuna sahiptir. Bunun temel nedeni, artık KOBİ'ler arasında mesleki uzmanlaşma üzerinden ciddi ölçekli bir rekabetin bulunmasıdır. Bu tür bir rekabetin varlığı KOBİ'lerin kendilerini toplu anlamda geliştirmelerini son derece zorunlu kılmaktadır. Özellikle KOBİ'lerin kurumsal hareket etme konusunda var olan istekleri,

⁵⁴ Tekin, a.g.e., ss. 54-57.

onların mesleki eğitimler konusunda mutlak olarak sorumluluk almalarını ve gereken yatırımları gerçekleştirerek belki de pazardaki birçok rakiplerinin göremediklerini görerek hareket etmelerini sağlamaktadır. Çünkü pazardaki tüm KOBİ'ler mesleki eğitim üzerine odaklanmamaktadır. Odaklananlar açısından ise mutlak olarak bir getiri söz konusudur⁵⁵.

KOBİ'ler açısından mesleki eğitimin önemini aşağıdaki unsurlarla değerlendirmek mümkündür⁵⁶:

- Nitelikli, bilgi ve iş tecrübesi yüksek, çok sayıda çalışana sahip olabilmek,
- İçerisinde bulunulan sektörün rutin bir üreticisi olmanın yerine, sektörde üretimin belirleyicisi olma şansını elde etmek,
- Kurumsallaşma konusunda büyük ölçekli yatırımlara gerek kalmadan, mesleki ve yönetsel anlamda gelişerek sektördeki yeri sağlamlaştırmak,
- Çalışanların tek düze, kısıtlı ve hedefsiz gibi görünen çabalarının nitelikli ve işletme ile kendileri için ortak olarak anlamlı hale gelmesini sağlamak,
- İşletmenin prestijini yükseltmek,
- Mesleki eğitimlerin katkısı sonucu işletmenin imaj ve kimlik açısından gelişimi ile birlikte istihdam konusunda seçici olabilme şansının elde edilmesi,
- İşletmenin faaliyetlerinin işin gerekliliklerin göre değil aynı zamanda teorik unsurlara da uyumlu olmasını sağlamak ve bu şekilde işletmenin, içerisinde bulunduğu sektörün gelişmelerine uygun olarak hareket etmesini sağlamak.

⁵⁵ Ufuk Esmer, Küçük ve Orta Ölçekli Bir İşletme Nasıl Yönetilir? Teori ve Pratik, İSMMMO Yayını, İstanbul, 2008, s. 32.

⁵⁶ Esmer, a.g.e., s. 118.

Sıralanan bu unsurlar dahilinde ele alındığında KOBİ'lerin mesleki eğitim çalışmalarını istemeseler ya da bütçe ayırmaları bile gerçekleştirmeleri gereken bir eylem olarak görmektedirler. Onlar açısından mesleki eğitim denen süreç, büyüme ya da gelişme açısından doğrudan doğruya bir katkı sağlamayacak olsa bile, mutlak olarak mevcut kapasitesinin korunmasına yardımcı olacak ve bu vesile ile de sektör içerisinde hayatta kalınabilmesi adına bir zemin yaratacaktır. Her ne kadar KOBİ'lerin dar birer vizyonu olduğu düşünülebilecek olsa da rekabetin yoğunluğu, devlet teşviklerinin giderek artması ve istihdam edilecek genç nüfusun ortaya çıkışı onlar için sürecin değerli ve kar elde eden bir parçası olmanın yolunu açmaktadır⁵⁷.

⁵⁷ Aysan, a.g.e., s. 63.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL İLETİŞİM

2.1. Örgütsel İletişim Kavramı

Kurumsal anlamda gerçekleştirilen iletişim faaliyetleri, daha nitelikli bir çalışma sisteminin oluşturulması adına büyük ve önemli bir etki yaratmaktadır. Buna göre kurumların gerçekleştirdikleri iletişim süreçleri nitelik açısından kurum üyesi olan bireylerin birbirlerine yakınlaşması ya da birbirlerinden uzaklaşmaları adına, iki yönlü bir etki bırakabilmektedir. Bu noktada ortaya çıkan örgütsel iletişim kavramı, kurumsal anlamda ortaya çıkan iletişim sisteminin içeriğini, şeklini ve işleyişini ifade etmektedir.⁵⁸

Diğer bir taraftan örgütsel iletişim, örgüt içerisinde çalışan bireylerin, birbirleri ile kurmuş oldukları iletişim ile birlikte örgütün çalışma sisteminin, örgüt içerisindeki tarafların ve örgüt yönetimi ile örgütün çalışanlarının birbirlerine uyumluluğunu ifade eden bir kavramdır. Örgütsel iletişimde hiyerarşiden ziyade karşılıklı olarak bir görüş alışverişinin bulunduğu görülmektedir⁵⁹. Başka bir tanımlamada ise örgütsel iletişim, örgütün çıkarlarını gözetmek adına, ortak hedefler oluşturmak suretiyle ortak hareket etme ve ortak bir karar mekanizması geliştirme konusunda istişarede bulunulması adına oluşturulan görüşme ve karar alma mekanizmasını oluşturmaktadır. Bu şekilde örgütler açısından iletişim bir temel, ortak hareket etme sisteminin temelini oluşturabilmektedir.⁶⁰

Örgütsel iletişim, sadece bir kurumun kendi içerisindeki iletişim süreci olarak değil, aynı zamanda bir örgütün genel psikolojisi ile örgüt üyeleri olan bireylerin hemen hepsinin psikolojisini de kapsamaktadır. Bu şekilde örgütsel iletişimde örgütün işleyişi açısından olumlu bir bakış açısının geliştirilebilmesi adına tarafların olumlu

⁵⁸ MEGEP, Halkla İlişkiler Ve Organizasyon Hizmetleri: Örgüt İletişimi, MEB Yayını, 2012, s. 11.

⁵⁹ Haluk Tanrıverdi, Orhan Adıgüzel Ve Münire Çiftçi, Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 1, Sayı, 11, 2010, s. 105.

⁶⁰ Yavuz Demirel, Zeliha Seçkin Ve M. Faruk Özçınar, Örgütsel İletişim İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 2, 2011, s. 35.

bir şekilde düşünmelerine imkân sağlayacak türden olumlu bir iletişim sürecine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu süreç, örgütün iletişimin varlığı ya da yokluğuyla birlikte iletişim gücünün etkililiğini ve etkisizliğini de ortaya koymaktadır.⁶¹

Öte yandan örgütsel iletişimde, örgüt içerisindeki bireylerin sosyalleşme amacıyla birbirlerine yaklaşma isteklerinin de büyük bir etkisi bulunmaktadır. Sosyalleşme arzusu, birey için sadece gündelik hayatında değil, iş hayatı ya da örgütsel yaşamında da önemli bir konudur. Bu sosyalleşme sürecinde örgütsel iletişim, bu açıdan önemli bir aracı unsur olmaktadır. Bu sayede örgüt ortamında sadece işe dayalı bir yaklaşma ve birliktelik söz konusu olmamakta, aynı zamanda iş odaklı bir iletişimden bahsedilebilmekte ve bu iletişim şeklide mümkün olduğunca örgüt üyelerinin ortak bir mücadele ve etkililik noktası bulmaya çalıştıkları görülmektedir. Söz konusu etkililik noktası, örgüt içerisinde bireysel çıkarlar için bir rekabetten bahsedilmesini ifade etmemekte, bir rekabet söz konusu olacaksa bunun iletişim dahilinde ve örgütsel, ortak çıkarlara yönelik olmasını sağlamaktadır.⁶²

Örgütsel iletişimde tarafların sadece, belirli bir iş ya da görev odaklı olarak hareket etmelerinden değil, beşerî anlamda da bir ara gelmelerinden ve beşerî ilişkiler için de ilişki içerisinde olmalarından bahsedilmektedir. Bu şekilde sürecin sadece iş ya da görev odaklı olmaktan çıkarıldığı görülmektedir. Yine de örgütsel iletişim açısından temel unsur, iletişimin örgüt içerisinde ve önem derecesi açısından örgütün işleri/işlemleri ile ilintili olmasıdır. Buna göre örgütler, iletişim süreçlerini öncelikle örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi, daha sonrasında da örgütün bir birliktelik ortamı içerisinde hareket edebilmesi adına ana unsur olarak belirlemektedirler.⁶³

2.2. Örgütsel İletişimin Amaçları

Örgütsel iletişim temel olarak göz önünde bulundurulanan durum, söz konusu iletişim sistemi ve şeklinin, mümkün olduğunca örgütün çıkarlarına hizmet şeklinde

⁶¹ Neslihan Ölçer Ve Sevim Koçer, Örgütsel İletişim: Kocaeli Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir İnceleme, Global Media Journal TR Edition, Cilt: 6, Sayı: 11, 2015, ss. 339-383, ss. 341-342.

⁶² Fatih Karcıoğlu, Kürşat Timuroğlu Ve Orhan Çınar, Örgütsel İletişim Ve İş Tatmini İlişkisi - Bir Uygulama -, Yönetim, Cilt: 20, Sayı: 63, 2009, s. 63.

⁶³ Şafak Ünüvar, F. Atıl Bilge, Örgütsel İletişimin Bir Unsuru Olan Örgüt İçi İletişimin Konaklama İşletmelerindeki Etkinliği: Örnek Bir Alan Araştırması, Kurum Dergisi, 2009, Cilt: 10, Sayı: 12, s. ss. 56-57.

tasarlanması ve tüm örgüt üyelerinin bu doğrultuda iletişim kurmalarının sağlanmasıdır. Bu sayede örgüt çalışanlarının ortak hedef doğrultusunda yatay ve dikey olarak iletişim kurmaları amaçlanmaktadır. Genel olarak bakıldığında örgütsel iletişim, örgüt içerisindeki iletişim sürecinden bahsetse de aslında örgüt içerisindeki hedefler, faaliyetler ve örgütün paydaşlarıyla olan iletişim de bu sürecin içerisine dahil olmaktadır. Bu şekilde örgütsel iletişimin kurumsal anlamda, tüm faaliyetler içerisinde etkinliğinin bulunduğunu ve örgütün çalışma sistemi için bütünleştirici bir anlam ifade ettiğini düşünmek mümkün olmaktadır.⁶⁴

Fonksiyonları açısından bakıldığında örgütsel iletişim süreci oluşturulmasının amaçlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:⁶⁵

- Örgütün strateji, planlama ve kararlarının örgüt üyelerine açıklanması ve bu vesile ile de örgüt içerisinde yanlış bilgileri engelleyerek üye ve örgüt bütünleşmesini sağlamak,
- Örgütün özellikle finansa yapısına dair yapılan duyurularla hem örgüt içerisinde hem de örgüt dışında, paydaşlarla örgüte dair bir bilgilendirmede bulunarak güven yaratmak,
- Örgütün uygulamaya çalıştığı yeni teknolojilere örgütün tüm üyelerinin uyum sağlamasını mümkün kılmak,
- İş güvenliği konusunda örgüt üyelerini bilgilendirmek ve bu konuda gereken sorumluluğu almalarını sağlamak,
- Örgüt içi ilişkileri yakın ve samimi tutarak sürece herkesin katılımını sağlamak ve bir aile ortamı yaratmak,
- Örgütün kuralları hakkında örgüt çevresini bilgilendirerek örgütün disiplin yapısına herkesin uyumlu hale gelmesini sağlamak,

⁶⁴ Kemal Eroğlu, Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 1, 2011, s. 122.

⁶⁵ Süleyman Karaçor ve Ali Şahin, Örgütsel İletişim Kurma Yöntemleri Ve Karşılaşılan İletişim Engellerine Yönelik Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı: 8, 2004, ss. 102-103.

- Örgüt üyelerinin örgütün ortak çıkarlarına odaklanmalarını sağlamak adına koşullanmalarını mümkün hale getirmek,
- Ast-üst ilişkisinin uyumluluğu ve samimiliği konusunda karşılıklı açık bir şekilde hareket etmeyi özendirmek,
- Örgüt üyelerini, gelecek odaklı düşünme konusunda odaklamak ve onların gelişimi için istişareyi ön plana çıkarmak,
- Örgüt üyelerinin spesifik olarak görevlerini, sorumluluklarını ve sınırlılıklarını onlara aktarmak ve onlardan buna göre bir performans ve verimlilik beklemek,
- Örgüt için yararlı ve etkili kararların alınarak uygulanabilmesi adına örgüt üyelerinin karar alma sürecine katılımını sağlamak,
- Örgütün içerisinde sorun teşkil edebilecek, ancak göz ardı edilen ya da fark edilmeyen noktalara dikkatle odaklanılmasını sağlamak.

Bunların dışında örgütsel iletişimin temel amacının, örgüt tarafından, daha önceki süreçte belirlenmiş hedeflere erişilmesi olduğu düşünülmektedir. Örgütsel iletişim, örgüt üyelerini birbirine bağlarken bu, sürecin bir parçası olmakta ve sadece bir aşamasını oluşturmaktadır. İlerleyen aşamalarda ise örgütsel iletişimin sadece örgütün menfaatlerine odaklandığı görülmektedir. Her ne kadar sadece örgütün hedeflerinden ve çıkarlarından bahsedilse de aslında uzun vadede bu hedefler ve çıkarlar örgüt üyelerininki ile uyumlu hale gelebilmekte ve örgüt üyelerinin tatmin olması sağlanabilmektedir.⁶⁶

2.3. Örgütsel İletişimin Önemi

Temel olarak örgütsel iletişim, örgütlerin iç yapılarında bütünleştirici ve faaliyetler ile insanları bağdaştırıcı bir etkiye ve öneme sahiptir. Bir takım çalışmasının sağlayabileceği başarının elde edilebilmesi adına iletişim bir harç görevi görebilmekte ve örgütün farklı birimleri ile bireylerini birbirlerine yakınlaştırarak yakın

⁶⁶ Karaçor ve Şahin, a.g.m., s. 102.

tutabilmektedir. Bu nedenle de örgütler mutlak olarak bir örgüt içi etkileşime ihtiyaç duymaktadırlar. Söz konusu etkileşim, onların kendilerini bir amaca odaklı olarak hissetmeleri adına son derece teşvik edici bir role sahip olabilmekte ve farklılıkların göz ardı edilmesini sağlayabilmektedir.⁶⁷

Örgütsel iletişimin önemin aşağıdaki noktalarla ele alınabilir:⁶⁸

- Örgüt yönetimleri karar alma sürecinde mutlak olarak desteğe ihtiyaç duymaktadırlar ve bu destek, örgütsel iletişim ile birlikte içeriden elde edilebilmektedir,
- Örgüt yönetiminin aldığı bir kararın uygulanabilmesi adına mutlak olarak bir uyumluluk ve fikri bütünlük gerekmektedir ve örgütse iletişim ile bu mümkün kılınabilmektedir,
- İş tatmini, motivasyon, örgütsel bağlılık vb. örgüt üyelerinin performans ve verimlilik düzeyini yukarı çıkarabilecek türden davranışların ortaya çıkmasında örgütsel iletişimin yapıcı bir etkisi bulunmaktadır,
- Örgütün ortak çıkarlara odaklanması konusunda örgüt üyelerin ortak bir hedefe odaklandığının gösterilebilmesi adına örgütsel iletişimin açıklayıcı bir etkisi bulunmaktadır,
- Örgütsel iletişimin bulunduğu bir ortamda çatışma söz konusu olmamakta, çoğunlukla istişare yoluyla çözüm aranmaktadır,
- Örgütün faaliyetlerinde istikrara kavuşabilmesi adına istikrar algısının örgütün kimliğinden örgüt üyelerine yayılması konusunda örgütsel iletişim açıklayıcı, teşvik edici ve inandırıcı bir etkiye sahip olmaktadır,
- Örgütün değişime mutlak olarak ihtiyaç duyduğu dönemlerde bu değişime destek ve değişim karşısında güven oluşması konusunda

⁶⁷ Beril Saltık, Agah Sinan Ünsar ve Adil Oğuzhan, Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Bir Alan Araştırması, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt: 52, Sayı: 600, 2015, s. 48.

⁶⁸ İsmail Bakan ve Tuba Büyükbeşe, Örgüt Kültürü, Alfa Basın Yayım, İstanbul, 2004, ss. 3-4.

örgütsel iletişim sürecin en iyi şekilde açıklanarak süreç için destek toplanmasına yardımcı olmaktadır,

- Örgütsel iletişim, örgütün istikrar arayışı içerisinde olduğu dönemlerde hataların aza indirgenmesi ve böylelikle de daha kusursuza yakın faaliyetlerde bulunulması adına şartları iyileştirmeye yardımcı olmaktadır.

Örgütsel iletişimi önemli kılan konulardan belki de en önemlisi, yapılanma açısından bir örgütün atacağı tüm adımlarda, çalışanların yaratabileceği ya da sistemin neden olabileceği uyumsuzluk sorunlarının giderilmesidir. Değişim ve gelişim örgütler açısından bir zorunluluk olarak değerlendirilebileceği gibi buna uyumluluk gösterilmesi de bir zorunluluk olmaktadır. Bu zorunluluğun da bir uyumluluğa dönüştürülmesi örgüt üyelerinden destek alınabilmesi adına örgütsel iletişim ile uygulanacak olan telkin örgütün beklentilerinin karşılanmasına yardım edebilecektir. Örgüt yönetimi ile örgüt üyelerinin bu uyumu ve etkileşimi, örgütsel iletişimin sağlamış olduğu faydalardan olmaktadır.⁶⁹

2.4. Örgütsel İletişim Türleri

Örgütsel iletişim sadece örgütün üyeleri ile örgütün yönetimi arasında ya da örgüt üyeleri arasında ileri gelen bir iletişim sürecini ifade etmemektedir. Bunun dışında örgütsel iletişim süreci çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Bu şekilde örgütsel iletişim sürecinin nitelikli bir şekilde ilerlemesi ve sonuca kavuşması mümkün hale gelmektedir. Çünkü bu süreç içerisinde örgütün tüm unsurlarıyla bir çalışma ya da faaliyete ortak olarak çalışma konusunda odaklanması ve alışması mümkün hale gelebilmektedir.⁷⁰

⁶⁹ Meltem Okkalı, İlköğretim Okullarında Örgütsel İletişim Becerilerinin Örgütsel Öğrenmeye Etkisinin Öğretmenler Tarafından Algılanması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2004, s. 47.

⁷⁰ İrfan Ertekin, Halkla İlişkiler Açısından Örgütsel İletişim Algısı, Journal Of Emerging Economies And Policy, Vol. 2, No. 1, 2017, ss. 81-82.

Bu süreç ele alınırken bahsedilmesi gereken süreci iki farklı şekilde ele almak gerekmektedir. Bunlardan ilki biçimsel ya da formel iletişim yöntemleridir ve bu yöntemler aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir:

- **Dikey İletişim:** Örgütlerin hiyerarşik düzenleri içerisinde, örgüt üyeleri ile örgütün yönetim kademesinde bulunan bireyler arasında söz konusu olan iletişim şeklidir. Dikey iletişimde mesajlar Örgüt içerisindeki hiyerarşik yapıda aşağıdan yukarıya ya da yukarıdan aşağıya doğru Örgüt basamaklarını izleyerek iletilir. Burada taraflar arasında bir akıcı iletişim oluşturulmaya çalışılmakta ve bu sayede de örgütün aktif bir işleyişinin olmasına, dikey anlamda oluşan iletişim sorununun ortadan kaldırılmasına çalışılmaktadır.⁷¹
- **Yatay İletişim:** Örgütün üyeleri arasında gerçekleşen, birbirine denk hiyerarşik konumlarda bulunan bireyler arasında cereyan eden iletişim şeklidir. Sıkı bir koordinasyonun sağlanması ve örgütün hal hazırda kabul gören sistemine bir uyumluluk gösterilmesi adına yatay iletişimin kalitesi ve sürekliliği önem arz etmektedir.⁷²
- **Çapraz İletişim:** Örgüt içerisindeki farklı birimler, konumlar arasında, hiyerarşik düzen göz ardı edilerek gerçekleştirilen iletişim şeklidir. Ortak bir proje ya da faaliyet için farklı şekillerde bir araya gelen örgüt birimleri, birbirlerinin konumunu göz ardı ederek, ortak bir hedef için çalışmaktadırlar.⁷³
- **Çok Yönlü İletişim:** Açık bir iletişim şekli olan çok yönlü iletişimde, yine hiyerarşik pozisyonlar göz ardı edilmekte ve bu sayede de örgütün çıkarları doğrultusunda tüm örgüt üyeleri, özgürce fikirlerini dile getirebilmektedirler.⁷⁴

⁷¹ Hasan Tutar, Örgütsel İletişim, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s. 125.

⁷² Ali Kaya, Yönetimde İnsan İlişkilerinin Sırları, Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya, 2006, s. 138.

⁷³ Tutar, a.g.e., s. 130.

⁷⁴ Kaya, a.g.e., s. 138.

Örgütsel iletişim konusundaki diğer bir iletişim türü ise biçimsel olmayan iletişim türüdür ve genel olarak herhangi bir nitelik, düzen ve örgütün tam olarak çıkarlarına uygun özellik taşımayan iletişim şekli olmakta, özellikleri açısından da şu şekilde sıralanmaktadır:⁷⁵

- Sözlü olarak gerçekleşmekte ve kısıtlı bir çevrede gerçekleşmektedir,
- Keyfiyet ve sohbet amaçlı gerçekleşmektedir; iletişimdeki içeriğin doğruluğu şüphelidir,
- Kritik konularda yanlış anlaşılmalara mahal verilerek sorun yaratılabilmektedir,
- Biçimsel iletişimin niteliklerine sahip olmasa da yer geldiğinde, örgüt üyeleri tarafından biçimsel iletişim şekli olarak algılanabilmektedir,
- İletişimin şekline göre söylentiler gerçek olarak algılanıp ona göre tutum ve davranış sergilenebilmektedir.

2.5. Örgütsel İletişim Araçları

Örgüt içi iletişimden bahsedilirken çoğu zaman sözlü iletişim ön plana çıkarılmaktadır. Aslında örgütsel iletişim birbirinden farklı araçlardan beslenmekte ve bu şekilde de bireyler ve birimler arasında nitelikli bir şekilde iletişim kurulabilmektedir. Söz konusu, örgütsel iletişim araçlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:⁷⁶

- Yazılı araçlar: İçerisinde örgüt gazeteleri, el kitapları, mektuplar, broşürler, raporlar ve formlar gibi yazılı materyalleri barındıran yazılı araçlar, örgüt içerisinde, sürekli olarak gerçekleştirilmesi mümkün olmayan iletişimin ya da herkese her zaman ulaşılmasına fırsat

⁷⁵ MEGEP, a.g.e., s. 20.

⁷⁶ MEGEP, a.g.e., ss. 23-30.

vermeyen yoğunluğun içerisinde örgüt içerisindeki bilgi akışına yardımcı olmaktadır.

- Sözlü araçlar: İçerisinde konferanslar, seminerler, görüşmeler/mülakatlar, toplantılar, telefon görüşmeleri, radyo ve örgüt içerisinde sürekli olarak bilgi yayını yapan TV'leri içeren sözlü araçlar, örgütsel iletişimin sık bir şekilde gerçekleştirilmesine izin veren araçları kapsamaktadır.
- Sözsüz iletişim: Çok sık kullanılmamakla birlikte beşerî anlamda bireylerin birbirlerine olan reflekslerine, jest ve mimiklerine dayanmakta ve bu şekilde de örgüt üyelerine nasıl düşünmeleri, davranmaları ve tutum geliştirmeleri konusunda bir fikir vermektedir.
- Görsel ve teknolojik araçlar: Ses ve görüntü kombinasyonu içerisinde kurumun faaliyetlerinin, amaçlarının ve çeşitli uyarıların örgüt üyelerine birer mesaj olarak iletilmesine yardımcı olan görsel ve teknolojik araçlar, vizyoner örgütlerin sık olarak başvurdukları iletişim yöntemleridir.

2.6. Örgütsel İletişimin Aşamaları

Örgütsel iletişim her ne kadar büyük bir gereklilik arz etse de örgütsel iletişimin kalitesi, büyük ölçüde söz konusu iletişimin işleyiş şekline bağlı olmaktadır. Buna göre örgütler, iletişim şekillerini çeşitli aşamalarda gerçekleştirmekte ve bu aşamaların her birinde ve sonucunda sağlıklı bir iletişim kurulmaya çalışılmaktadır. Bu aşamalar aşağıdaki gibi değerlendirilmektedir:⁷⁷

- Planlama: Çoğunlukla resmi ve örgütün çıkarları doğrultusunda gerçekleştirilecek olan iletişimin mutlak olarak bir planlamasının gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu şekilde ortaya konacak, nitelikli bir iletişim modeli mesajın doğru şekilde iletilmesini sağlayacaktır.

⁷⁷ H. Buluthan Çetintaş, Yönetim Yaklaşımlarında Örgütsel İletişim Olgusunun Değerlendirilmesi, Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, 2016, ss. 176-177.

- Örgütlenme: Örgüt üyelerinin, hiyerarşik düzene bakılmaksızın iletişim konusunda teşvik edilmeleri, zorunluluk dahilinde de olsa bir araya gelmelerini ve hem birbirlerini tanımak hem de örgütün gereksinimlerini konuşmak adına gereken zemini yaratmak adına faydalı olmaktadır.
- Yöneltilme: Bir arada gerçekleştirilen iletişim şekilleri dahilinde hareket edildikten sonrasındaki süreçte iletişimin çıktılarının örgütün çıkarlarına hareket edilmesine yarayacak şekilde örgüt üyelerinin yönlendirilmesini ifade etmektedir.
- Denetim: Hem iletişim sürecinin işleyişi hem de iletişim sürecinin sonundaki faaliyetlerin ne noktada olduğunun anlaşılması adına örgüt yönetiminin mutlak olarak denetimine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu şekilde iletişimin örgüt çıkarlarına olmasına imkân sağlanacaktır.

2.7. Örgütsel İletişimde Karşılaşılan Engeller

Örgütsel iletişimin kurgulanması aşamasında genel olarak tüm süreçlerin olumlu bir şekilde sonuçlanması beklenmektedir. Bu süreçler dahilinde karşılaşılabilecek olan birçok farklı engel, örgütsel iletişimin nitelikli ve olumlu sonuçlar ortaya çıkarmasını mümkün kılmamaktadır. Bu nedenle de örgütsel iletişim son derece zorlu bir süreç olmakta ve farklı kimlik ve farklı özelliklere sahip olan üyeleri bulunan bir örgütü bu iletişim süreci ile bir arada tutmak son derece zor olmaktadır. Örgütsel iletişim sürecinde karşılaşılan her engel, birbirinden farklı unsurlardan dolayı ortaya çıkmakta ve bu şekilde de bir çözüm bulmanın zorunluluğu söz konusu olmaktadır.⁷⁸

⁷⁸ Mustafa Taşlıyan ve Bengü Hırlak, Örgütsel İletişim Etkinliği İle İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, , Cilt: 3, Sayı: 2, 2014, s. 9.

İletişim sürecinde, örgütün karşılaştığı süre zarfında çözüm üretmesi gereken engelleri şu şekilde sıralamak mümkündür.⁷⁹

- Kişisel engeller: Örgüt üyelerinin sahip oldukları kişisel özellikler kendi aralarındaki ya da sosyal hayatlarındaki iletişim süreçlerinde engel teşkil edebileceği gibi aynı zamanda örgütsel süreçlerde de ortaya çıkmaktadır. Gerek örgüt üyelerinin kendi aralarındaki iletişimi gerekse de örgüt üyeleri ile örgüt yönetimi arasındaki iletişimde kişisel etmenler ön plana çıkabilmekte ve örgütsel iletişimin niteliğini, sağlığını ve sürekliliğini sekteye uğratabilmektedir.
- Fiziksel ve teknik engeller: Örgütün içerisinde, özellikle örgüt üyeleri ile örgüt yönetimi arasındaki iletişim süreçlerinde mekân farklılıkları, elektronik iletişim kanallarının kısıtlı olması, tarafların arasında araçların bulunması vb. sorunları, iletişimin doğrudan ve sonuç odaklı olmasının önüne geçmektedir. Örgütler, bu tür engeller ile birlikte birimler ve bireyler arasındaki uçurumu derinleştirmektedir
- Psikolojik ve sosyal engeller: Örgüt içerisindeki birim ve bireylerin birbirleri iletişim kurmak konusunda yakınlaşmalarının sağlanmaması, temel olarak örgütün parçalarının birbirinden uzaklaşmasına sebebiyet vermektedir. Bu şekilde de söz konusu parçalar birbirlerini tanımamakla birlikte ortak hareket etme konusunda birbirlerine çekince ile yaklaşmakta ve böylelikle de ne birbirlerine ne de örgüte yararlı bir tutum sergileme imkanları olmamaktadır.
- Örgütsel engeller: Yapısı gereği bir örgütün iletişim yerine sadece görev alma ve görevleri uygulama yaklaşımıyla hareket ettiği süre zarfında bu durum, örgütün kimlik olarak iletişim odaklı hareket etmesinin önüne geçmektedir. Böylelikle örgütte bulunan ya da örgüte sonradan katılan üyeler için örgüt uzlaşmadan ve birlikten uzak olacaktır.

2.8. KOBİ'lerde Örgütsel İletişim

Bu başlık altında, KOBİ'lerde söz konusu olan örgütsel iletişim sürecinin genel olarak işleyişine değinilmektedir.

2.8.1. KOBİ'lerde Örgütsel İletişim Uygulamaları

Genel olarak KOBİ'ler, belirli bir iş kolunda etkin olmaları vesilesi ile daha çok rutin çalışmalar gerçekleştiren ve bununla birlikte kurumsal uygulamaların söz konusu olmadığı örgütler olarak görülmektedir. Bu nedenle de KOBİ'lerin modern yönetim anlayışının içerisinde yer alan birçok unsura yabancı oldukları inancı hâkim olmaktadır. Bu hâkim düşünce, KOBİ'lerin özellikle kendi içlerinde iletişim ve etkileşim açısından, daha büyük ölçekli işletmelere göre daha zorlu bir durumda olduklarını göstermektedir. Bir başka deyişle KOBİ'ler kendi iç yapılarında modern uygulamalar dahilinde hareket etme konusunda zorluklar yaşamaktadırlar.⁸⁰

Örgütsel iletişim, bu noktada KOBİ'ler açısından ciddi ölçekli bir tartışma konusu olmakta ve profesyonelleşmekte ya da kurumsallaşmakta zorlandıkları bilinen KOBİ'ler açısından bu durum çeşitli iş zorlukları da yaratabilmektedir. Buna göre örgütsel iletişim, KOBİ'lerin içerisinde, üzerinde düşünülmesi ve yoğunlaştırılması gereken konulardandır. Analitik düşünme, sorgulama ve sosyalleşme gibi kurumsal bir işletmenin çalışma sistematığının içerisinde bulunan unsurların hemen hepsi KOBİ'ler için de geçerli olmak durumundadır. Karşılıklı olarak fikir beyanını gerektiren bu durum işletmeler içerisinde özellikle çalışanların görüşlerini ile getirmelerine imkân tanıyacak bir ortamın yaratılmasını ifade etmektedir. KOBİ'ler, bu noktada, geleneksel uygulamalarına daha bağlı örgütler olarak görülebilecektir.⁸¹

KOBİ'lerde, hiyerarşinin çok yoğun olarak hissedilmemesine karşın, profesyonelleşmenin gerçekleşmemesi ya da gerçekleşme sürecinin uzun zaman alması iletişim konularında da sıkıntılar yaşanmasına sebebiyet vermektedir. KOBİ'ler kapasite olarak çok büyük olmasalar da ve çalışma alanları çok geniş olmasa da

⁸⁰ Tekin Aysan, KOBİ'lerde Yönetim ve Süreç Tasarımı, Sanayi Üreticileri Dayanışma Vakfı Yayını, İzmir, 2009, s. 74.

⁸¹ Fuat Tekin, KOBİ'lerin Gelişimi ve Yükselişi: Geleceğin Sektörel Yapısı, Turhan Basım Yayım, İstanbul, 2008, s. 75.

Çalışanların kendi aralarındaki iletişim ve çalışanlar ve yönetim arasındaki iletişim sadece beşerî anlamda gerçekleşmekte, işletmenin çıkarlarına ya da sorunlarına yönelik herhangi bir iletişim söz konusu olmamaktadır. Bu durum, üretim, yönetim ve sorun çözme açısından sorun yaratabilmekte ve tarafların birbirlerinden, aynı çalışma ortamında bulunsalar da uzaklaşmalarına sebebiyet verebilmektedir.⁸²

Örgütsel iletişim konusunda KOBİ'lerin mevcut yapısında bir uyumsuzluk olduğu düşünülebileceği gibi bu durumun bir çözümünün bulunması da söz konusudur. Çünkü KOBİ'ler küçük ve orta ölçekli olmaları vesilesi ile iletişimin çok daha hızlı bir şekilde kurulabileceği örgütler olmaktadırlar. Bu şekilde de KOBİ'lerdeki çalışanlar başta olmak üzere, hiyerarşiye bakılmadan tüm görevlilerin birbirlerine ve sisteme karşı daha yakın ilişkiler kurmak sureti ile yaklaşmaları söz konusudur. Sistemin buna ihtiyaı olmakla birlikte KOBİ'lerin gelişimlerinin temelinde yer alan hızlı ve esnek hareket edebilme durumu örgütsel iletişime de tesir edebilmelidir. Özellikle de esnek iletişim kurma olanaklarının KOBİ'lerde daha yoğun olarak görülmesi örgütsel iletişimin profesyonel ve kurumsal bazda uygulanabilmesi adına KOBİ'lere ciddi ölçekli bir avantaj da sağlamakta, çalışanlarla yönetimi birbirlerine daha çok yakınlaştırmaktadır.⁸³

2.8.2. KOBİ'lerde rgtsel İletişimin nemi

KOBİ'lerin kuruluş itibari ile küçük ya da orta ölçekli olması, gelecek adına büyümeleri konusunda herhangi bir engel teşkil etmemektedir. Aksine, KOBİ'lerdeki temel hedef, kazanç doğrultusunda büyümek ve bu şekilde de rekabetin içerisinde önemli bir noktaya erişebilmektedir. Fakat bunun için KOBİ'lerin göz önünde bulundurması gereken birçok önemli nokta bulunduğu gibi iletişim odaklı bir işletme yapısının oluşturulması da sürecin içerisinde ciddi ölçekli bir önem arz etmektedir. Buna göre KOBİ'ler temel olarak i yapılarındaki iletişim sistematini geliştirmek ve buna endeksli olarak da çalışanları ve işletme yönetimleri arasında hem iş ilişkisine

⁸² Levent Naif Uras, Yönetimde Yeni Uygulamalar: KOBİ'ler üzerinde Bir İnceleme, Serhan Yayıncılık, Ankara, 2006, s. 42.

⁸³ Aysan, a.g.e., s. 115.

hem de beşerî ilişkileri yönelik bir iletişim kurmak durumundadır yakınlaştırmaktadır.⁸⁴

Uygulama ve fayda açısından bakıldığında örgütsel iletişimin KOBİ'ler açısından taşıdığı önem aşağıdaki unsurlarla açıklanabilecektir:⁸⁵

- Çalışanların yönetim ve üretime katılımlarının arttırılarak kendilerini geliştirmelerinin sağlanması,
- Sorunların çözümü açısından geleneksel yöntemlerin benimsenmesinden ziyade daha kurumsal çabaların ortaya konması,
- KOBİ yönetiminin sadece yönetsel ve finansal konularla değil, aynı zamanda beşerî ve sosyal konularla ilgilenmesinin sağlanması,
- Dar alan ve kısıtlı iş potansiyeline rağmen daha yakın ilişkilerle daha nitelikli ve daha bütünlükli işlerin gerçekleştirilmesi,
- Üretimin sadece alışlagelmiş yöntemlerle gerçekleştirilmesinin önüne geçilerek üretkenliğin istisnalar dahilinde, nitelikli ve çok fikirli olarak gerçekleştirilmesinin sağlanması,
- İletişim odaklılıkla birlikte diğer KOBİ'lerin alışlagelmiş ve gelenekselliğe dayalı yönetim anlayışlarına karşı bir fark yaratılması; bu durumun rekabet üstünlüğüne yansması.

Örgütsel iletişimin işletmeler açısından zorunluluğu, KOBİ'ler açısından da daha koordineli ve daha fazla etkileşim dahilinde hareket etmesini gerekli kılmaktadır. Söz konusu etkileşim, KOBİ'lerin daha nitelikli işler ortaya koyması konusunda bir fikir vermektedir. Mutlak olarak bu süreç, KOBİ'lerin daha nitelikli ve daha yaratıcı üretimler gerçekleştirerek hem fark yaratmaları hem daha güçlü rekabet edebilmeleri hem de büyüyebilmeleri adına katkı sağlamaktadır.⁸⁶

⁸⁴ Evren Tuncay, KOBİ'lerin Sosyoekonomik Boyutu, İvme Baskı Ofset, Ankara, 2010, s. 13.

⁸⁵ Tuncay, a.g.e., ss. 56-59.

⁸⁶ Uras, a.g.e., s. 42.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞLETMELERDE MESLEKİ EĞİTİM SÜREÇLERİNİN ÖNEMİ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNE DAİR ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETME ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi bölümünde, veri toplama araçları, araştırma evreni ve araştırma modeli ile çalışma yapılan grup ve verilerin analizinde kullanılan istatistiki tekniklere ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1.1. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ile mesleki eğitim ve örgütsel iletişime ilişkin geliştirilen anket formları kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak kullanılan kişisel bilgi ile anket formları ile ilgili detaylar ekler bölümünde yer almaktadır.

3.1.1.1 Mesleki Eğitim Süreçlerini Değerlendirme Ölçeği

Mesleki eğitim süreçlerini değerlendirme ölçeğinde 10 sorudan oluşan bir anket yer almaktadır. Anketdeki 10 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0.987$ olarak bulunmuştur. Bulunan bu değer güvenirliliğin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.961>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %92.302 olan 2 faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre Mesleki eğitim süreçlerini değerlendirme ölçeğinin

geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 1. Mesleki Eğitim Süreçlerini Değerlendirme Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Eğitime verilen önem (Özdeğer=8.993)	Soru 1 - Katıldığım mesleki eğitimler, işletme içi iletişim süreçleri açısından verimli olmaktadır	0,851	48,998	0,977
	Soru 2 - Katıldığım mesleki eğitimlerde, iletişim alanında uzman kişilerin desteğı söz konusu olmaktadır	0,830		
	Soru 3 - Katıldığım mesleki eğitimler işletme içerisindeki mesleki ihtiyaçlarıma uygundur	0,762		
	Soru 6 - Katıldığım mesleki eğitimlerin çalışma arkadaşlarımla kurduğum işletme içi iletişim süreci üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır	0,694		
	Soru 5 - Katıldığım mesleki eğitimin içeriğı işletme içerisindeki iletişim süreçlerine dair tutum ve davranışlarla da ilintili olmaktadır	0,677		
Süreçlere ilişkin kazanım (Özdeğer=0.237)	Soru 10 - Mesleki eğitim süreçlerine işletmenin tüm kademelerdeki çalışanları dâhil olmaktadır	0,868	43,304	0,975
	Soru 7 - Katıldığım mesleki eğitimler tüm işletme çalışanlarının birbirlerini işlerini daha iyi yapmaları konusunda teşvik etmektedir	0,697		
	Soru 8 - Katıldığım mesleki eğitimler sorun çözüme becerime olumlu etkide bulunmuştur	0,686		
	Soru 4 - Katıldığım mesleki eğitimlerde edindiğim bilgileri işletme içerisindeki iletişim süreçlerinde de kullanabilmekteyim	0,685		
	Soru 9 - Katıldığım mesleki eğitimler işletme içi mesleki ilişkilerin ne önemli bir faktör olduğunu fark etmemi sağlamıştır	0,679		
Toplam Varyans %92.302				

Ölçekteki faktörlerin puanları hesaplanırken faktördeki maddelerin değerleri toplandıktan sonra madde sayısına bölünerek (aritmetik ortalama) faktör puanları elde edilmiştir.

3.1.1.2. Örgütsel İletişim Ölçeğı

Örgütsel iletişim ölçeğinde 11 sorudan oluşan bir anket yer almaktadır. Örgütsel iletişim ölçeğindeki 11 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliğı alpha=0.978 olarak çok yüksek bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında

ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.961>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %92.302 olan tek faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre Örgütsel iletişim ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 2. Örgütsel İletişim Ölçeği Faktör Yapısı

Maddeler	Faktör Yüğü
Soru 10 - İşletme içerisinde çalışanlar birbirlerinin düşünce ve fikirlerine önem verirler	,941
Soru 11 - İşletme içerisinde çalışanlar iş ile ilgili konularda birbirlerini destekler	,930
Soru 2 - Çalışanlar iş ile ilgili konularda iletişim kurabilmek adına birbirlerine rahatça ulaşabilmektedirler	,926
Soru 5 - Çalışanlar arasında iş deneyimi ve işe dair fikirler paylaşılır	,925
Soru 3 - İşletmenin tüm birimlerindeki ve tüm konumlarındaki çalışanlar birbirleri ile yüz yüze görüşebilirler	,921
Soru 7 - İşletme içerisinde, çalışanlar arasındaki çatışmalar iletişim ve hoşgörü çerçevesinde çözölür.	,916
Soru 9 - İş süreçleri ile ilgili yeterince toplantı yapılır	,913
Soru 8 - İşletme içerisinde, çalışanlara örgüt iletişimi ile ilgili düzenli olarak eğitim verilmektedir	,911
Soru 6 - İşletme içerisinde, tüm iletişim süreçlerinde açıklık ve şeffaflık vardır	,908
Soru 4- İşletme içerisinde bilgi almak ve vermek için tüm iletişim teknolojilerinden faydalanma şansı mevcuttur	,879
Soru 1 - İşletme içi iletişim sürecinde çalışanlara kurumun amaçları, politikaları, hedefleri ve sorunları net olarak açıklanmaktadır	,813

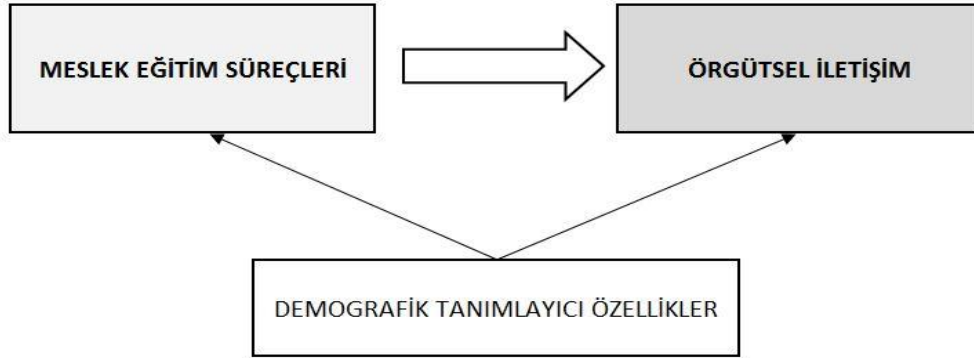
Ölçekteki puanı hesaplanırken ölçekteki maddelerin değerleri toplandıktan sonra madde sayısına bölünerek (aritmetik ortalama) ölçek puanı elde edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini, Sakarya’da bulunan bir orta ölçekli işletme olan bir otomobil yedek parçası üreticisi firmada görevli çalışanlar oluşturmuştur. Fabrikada çalışan 187 kişi olduğu tespit edilmiş, bunlardan 170’i ile iletişim kurularak ankete gönüllü olarak katılımları sağlanmıştır.

3.3. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeline göre bağımsız değişken mesleki eğitim süreçleri, bağımlı değişken örgütsel iletişim olarak belirlenmiştir. Araştırmada örgütsel iletişim üzerine mesleki eğitim süreçlerinin açıklayıcı etkisinin olup olmadığı ve etki derecesi belirlenmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın modeli

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına dair hipotezler aşağıda verilmiştir:

H₁: Mesleki eğitim süreçlerinin örgütsel iletişim üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır.

H_{1a}: İşletmelerin mesleki eğitim faaliyetlerine önem vermeleri, örgütsel iletişim süreçleri üzerinde olumlu etki yaratmaktadır.

H_{1b}: İşletmelerde mesleki eğitim süreçlerine dair kazanımların örgütsel iletişim üzerine olumlu etkisi bulunmaktadır.

3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Tukey testi kullanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

Ölçek boyutlarının aldığı puanlar 1 ile 5 arasında değerlendirilmektedir. Dağılım aralığının hesaplanması amacıyla, Dağılım aralığı=En büyük değer- En küçük değer/ Derece sayısı formülü kullanılmıştır. Bu aralık 4 puanlık genişliğe sahiptir. Bu genişlik beş eşit genişliğe bölünerek 1.00- 1.79 arası “çok düşük”, 1.80- 2.59 arası “düşük”, 2.60- 3.39 “arası orta”, 3.40-4.19 arası yüksek, 4.20-5.00 arası çok yüksek olarak sınır değerleri belirlenmiş ve bulgular yorumlanmıştır.⁸⁷

⁸⁷ Faktör Analizi, http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp (Erişim Tarihi 09.01.2018).

3.6. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan çalışanların ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

3.6.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların tanımlayıcı özelliklerinin dağılımı Tablo 3’de ayrıntılı biçimde gösterilmiştir.

Tablo 3. Tanımlayıcı Özelliklerin Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	69	40,6
	Erkek	101	59,4
	Toplam	170	100,0
Yaş	18-30	36	21,2
	31-40	81	47,6
	41-50	39	22,9
	51 Ve üzeri	14	8,2
	Toplam	170	100,0
Medeni Hal	Evli	91	53,5
	Bekar	79	46,5
	Toplam	170	100,0
Eğitim Durumu	Ortaokul	14	8,2
	Lise	33	19,4
	Lisans	95	55,9
	Lisansüstü	28	16,5
	Toplam	170	100,0
Mesleki Deneyim	1-5 Yıl Arası	33	19,4
	6-10 Yıl Arası	56	32,9
	11-15 Yıl Arası	48	28,2
	16 Yıl Ve üzeri	33	19,4
	Toplam	170	100,0
Bulunduğu Yerde Çalışma Süresi	1-5	92	54,1
	6-10	61	35,9
	10 Yıl üzeri	17	10,0
	Toplam	170	100,0
Görevi	İşçi	34	20,0
	Uzman	82	48,2
	Memur	54	31,8
	Toplam	170	100,0
Bulunduğu İşletmede Eğitim Alma Durumu	Evet	126	74,1
	Hayır	44	25,9
	Toplam	170	100,0

Tablo 3.'ün çıktılarına göre;

- Çalışanlar cinsiyet değişkenine göre 69'u (%40,6) Kadın, 101'i (%59,4) erkek olarak dağılmaktadır.
- Çalışanlar yaş değişkenine göre 36'sı (%21,2) 18-30, 81'i (%47,6) 31-40, 39'u (%22,9) 41-50, 14'ü (%8,2) 51 ve üzeri olarak dağılmaktadır.
- Çalışanlar medeni hal değişkenine göre 91'i (%53,5) evli, 79'u (%46,5) bekar olarak dağılmaktadır.
- Çalışanlar eğitim durumu değişkenine göre 14'ü (%8,2) ortaokul, 33'ü (%19,4) lise, 95'i (%55,9) lisans, 28'i (%16,5) lisansüstü olarak dağılmaktadır.
- Çalışanlar mesleki deneyim değişkenine göre 33'ü (%19,4) 1-5 yıl arası, 56'sı (%32,9) 6-10 yıl arası, 48'i (%28,2) 11-15 yıl arası, 33'ü (%19,4) 16 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.
- Çalışanlar bulunduğu yerde çalışma süresi değişkenine göre 92'si (%54,1) 1-5, 61'i (%35,9) 6-10, 17'si (%10,0) 10 yıl üzeri olarak dağılmaktadır.
- Çalışanlar görevi değişkenine göre 34'ü (%20,0) işçi, 82'si (%48,2) uzman, 54'ü (%31,8) memur olarak dağılmaktadır.
- Çalışanlar bulunduğu işletmede eğitim alma durumu değişkenine göre 126'sı (%74,1) evet, 44'ü (%25,9) hayır olarak dağılmaktadır.

Sıralanan bu çıktılarına göre çalışmaya katılanların büyük bir kısmını erkekler oluşturmaktadır. Öte yandan katılımcıların büyük bir bölümünün genç sayılabilecek şekilde yaş aralıklarının 31 ile 40 arasında değiştiği görülmektedir. Buna paralel olarak da bu genç katılımcıların, bulundukları iş yerinde çalışma süreleri en fazla olan katılımcılar 1-5 yıl arasındaki katılımcılardır. Yine katılımcılar arasında lisans mezunu olanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların çoğunluğu

uzman olmakta ve katılımcıların yine çoğunluğu bulundukları iş yerinde eğitim almışlardır.

3.6.2. Mesleki Eğitim ve Örgütsel İletişim İlişkisi

Mesleki eğitim süreçlerini değerlendirme ve örgütsel iletişim düzeyleri ile ilgili veriler Tablo 4’de detaylı olarak gösterilmektedir.

Tablo 4. Mesleki Eğitim Süreçlerini Değerlendirme Ve Örgütsel İletişim Düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Eğitime Verilen Önem	170	3,755	1,144	1,000	5,000
Süreçlere İlişkin Kazanım	170	3,722	1,208	1,000	5,000
Mesleki Eğitim Değerlendirme Genel	170	3,739	1,166	1,000	5,000
Örgütsel İletişim	170	3,679	1,037	1,360	5,000

Araştırmaya katılan çalışanların “eğitime verilen önem” düzeyi yüksek ($3,755 \pm 1,144$); “süreçlere ilişkin kazanım” düzeyi yüksek ($3,722 \pm 1,208$); “mesleki eğitim değerlendirme genel” düzeyi yüksek ($3,739 \pm 1,166$); “örgütsel iletişim” düzeyi yüksek ($3,679 \pm 1,037$); olarak saptanmıştır.

Buna göre katılımcıların, bağlı bulundukları işletmede eğitime önem verildiğine dair yerleşik bir algısının bulunduğu görülmektedir. Bununa birlikte katılımcılar açısından, eğitim sürecine dair kazanımlarının yine kendileri için önemli olduğunu dile getirecek şekilde yüksek düzeyli bir kazanım söz konusudur.

3.6.3. Korelasyon Analizi

Bununla ilgili olarak Tablo 5’de mesleki eğitim süreçlerini değerlendirme ile örgütsel iletişim puanları arasındaki korelasyon analizi gösterilmiştir.

Tablo 5. Mesleki Eğitim Süreçlerini Değerlendirme İle Örgütsel İletişim Puanları Arasında Korelasyon Analizi

		Eğitime Verilen Önem	Süreçlere İlişkin Kazanım	Mesleki Eğitim Değerlendirme Genel	Örgütsel İletişim
Eğitime Verilen Önem	r	1,000			
	p	0,000			
Süreçlere İlişkin Kazanım	r	0,967**	1,000		
	p	0,000	0,000		
Mesleki Eğitim Değerlendirme Genel	r	0,991**	0,992**	1,000	
	p	0,000	0,000	0,000	
Örgütsel İletişim	r	0,932**	0,922**	0,935**	1,000
	p	0,000	0,000	0,000	0,000

*<0,05; **<0,01

Süreçlere İlişkin Kazanım ve eğitime verilen önem arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.967$; $p=0,000<0.05$). Mesleki Eğitim Değerlendirme Genel ve eğitime verilen önem arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.991$; $p=0,000<0.05$). Mesleki Eğitim Değerlendirme Genel ve süreçlere ilişkin kazanım arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.992$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel İletişim ve eğitime verilen önem arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.932$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel İletişim ve süreçlere ilişkin kazanım arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.922$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel İletişim ve mesleki eğitim değerlendirme genel arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.935$; $p=0,000<0.05$).

Buna göre, eğitime verilen önem, süreçlere ilişkin kazanım, mesleki eğitim değerlendirme ve genel örgütsel iletişim unsurlarının birbirleri ile etkileşimlerinin son derece yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcılar, işletmelerinin eğitime verdiği önemi, eğitim süreçleri ile ilgili kazanımlarını, mesleki eğitime dair değerlendirmelerini ve sürecin örgütsel iletişim üzerindeki etkilerini sürekli olarak

olumlu ve yüksek düzeyli olarak değerlendirmektedirler ki temel olarak bu durum, mesleki eğitimlerin işletme çalışanlarında ciddi ölçekli bir katkı sağladığını göstermektedir.

3.6.4. Mesleki Eğitimin Örgütsel İletişim Üzerindeki Etkisi

Tablo 6’da mesleki eğitim alt boyutlarının örgütsel iletişim üzerine etkisi gösterilmiştir.

Tablo 6. Mesleki Eğitim Alt Boyutlarının Örgütsel İletişim Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Örgütsel İletişim	Sabit	0,538	5,503	0,000	584,741	0,000	0,874
	Eğitime Verilen Önem	0,560	5,773	0,000			
	Süreçlere İlişkin Kazanım	0,279	3,040	0,003			

Eğitime verilen önem, süreçlere ilişkin kazanım ile örgütsel iletişim arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=584,741$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel iletişim düzeyinin belirleyicisi olarak eğitime verilen önem, süreçlere ilişkin kazanım değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) çok güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,874$). Çalışanların eğitime verilen önem düzeyi örgütsel iletişim düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,560$). Çalışanların süreçlere ilişkin kazanım düzeyi örgütsel iletişim düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,279$).

H_{1a}: İşletmelerin mesleki eğitim faaliyetlerine önem vermeleri, örgütsel iletişim süreçleri üzerinde olumlu etki yaratmaktadır. (Kabul)

H_{1b}: İşletmelerde mesleki eğitim süreçlerine dair kazanımların örgütsel iletişim üzerine olumlu etkisi bulunmaktadır. (Kabul)

Söz konusu araştırma çıktılarına göre çalışanların kendilerinin ve işletmelerinin mesleki eğitimlere verdikleri önemin düzeyi arttıkça bu durum örgütsel iletişim üzerinde olumlu bir yansıma gerçekleştirmektedir. Söz konusu eğitimlerde elde edilen getiriler de çalışanların iş süreçlerine dair kazanımlarını, dolayısıyla da örgütsel iletişim düzeyini geliştirmektedir. Bu noktada mesleki eğitimlerin, genel olarak ve örgütsel iletişim düzeyinde amacına ulaştığını söylemek mümkündür.

Tablo 7. Mesleki Eğitimin Örgütsel İletişim Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Örgütsel İletişim	Sabit	0,572	5,980	0,000	1158,666	0,000	0,873
	Mesleki Eğitim Değerlendirme Genel	0,831	34,039	0,000			

Mesleki eğitim değerlendirme genel ile örgütsel iletişim arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=1158,666$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel iletişim düzeyinin belirleyicisi olarak mesleki eğitim değerlendirme genel değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) çok güçlü olduğu görülmüştür ($R^2=0,873$). Çalışanların mesleki eğitim örgütsel iletişim düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,831$). Buradan hareketle, araştırmanın tespit etmeye çalıştığı en temel konu olarak çalışanların mesleki eğitim örgütsel iletişim düzeyini arttırdığı tespit edilmiştir.

H₁: Mesleki eğitim süreçlerinin örgütsel iletişim üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır. (Kabul)

3.6.5. Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Tablo 8. Mesleki Eğitim Süreçlerini Değerlendirme ve Örgütsel İletişiminin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Demografik Özellikler	n	Eğitime Verilen Önem	Süreçlere İlişkin Kazanım	Mesleki Eğitim Değerlendirme Genel	Örgütsel İletişim
Cinsiyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1. Kadın	69	4,000±0,949	3,959±1,027	3,980±0,974	3,933±0,891
2. Erkek	101	3,588±1,237	3,560±1,297	3,574±1,259	3,505±1,096
3. t=		2,335	2,138	2,253	2,690
4. p=		0,015	0,027	0,019	0,006
Yaş		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1. 18-30	36	3,133±1,176	3,056±1,185	3,094±1,169	2,980±0,968
2. 31-40	81	3,810±1,089	3,778±1,154	3,794±1,110	3,749±0,919
3. 41-50	39	3,980±1,073	3,959±1,176	3,969±1,117	3,902±1,062
4. 51 ve üzeri	14	4,414±0,959	4,457±0,969	4,436±0,963	4,448±0,893
F=		6,173	6,524	6,471	10,170
p=		0,001	0,000	0,000	0,000
PostHoc (Tukey)=		2>1, 3>1, 4>1 (p<0.05)	2>1, 3>1, 4>1, 4>2 (p<0.05)	2>1, 3>1, 4>1, 4>2 (p<0.05)	2>1, 3>1, 4>1, 4>2 (p<0.05)
Medeni Hal		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1. Evli	91	3,875±1,131	3,848±1,218	3,862±1,165	3,795±1,071
2. Bekar	79	3,618±1,151	3,577±1,187	3,598±1,159	3,544±0,986
t=		1,466	1,465	1,478	1,580
p=		0,145	0,145	0,141	0,116
Eğitim Durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1. Ortaokul	14	1,829±0,597	1,700±0,559	1,764±0,565	2,065±0,589
2. Lise	33	2,836±1,184	2,794±1,316	2,815±1,241	2,832±0,991
3. Lisans	95	4,202±0,649	4,173±0,708	4,187±0,658	4,021±0,706
4. Lisansüstü	28	4,286±0,971	4,300±0,974	4,293±0,967	4,321±0,772
F=		51,519	47,849	51,193	46,337
p=		0,000	0,000	0,000	0,000
PostHoc (Tukey)=		2>1, 3>1, 4>1, 3>2, 4>2 (p<0.05)	2>1, 3>1, 4>1, 3>2, 4>2 (p<0.05)	2>1, 3>1, 4>1, 3>2, 4>2 (p<0.05)	2>1, 3>1, 4>1, 3>2, 4>2 (p<0.05)
Mesleki Deneyim		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1. 1-5 yıl arası	33	3,242±1,138	3,158±1,146	3,200±1,129	3,028±0,932
2. 6-10 yıl arası	56	3,868±1,123	3,811±1,194	3,839±1,145	3,849±0,972
3. 11-15 yıl arası	48	3,596±1,154	3,604±1,214	3,600±1,179	3,532±0,994
4. 16 yıl ve üzeri	33	4,309±0,921	4,309±1,027	4,309±0,965	4,253±0,934
F=		5,720	5,693	5,800	9,887
p=		0,001	0,001	0,001	0,000
PostHoc (Tukey)=		2>1, 4>1, 4>3 (p<0.05)	2>1, 4>1, 4>3 (p<0.05)	2>1, 4>1, 4>3 (p<0.05)	2>1, 3>1, 4>1, 4>3 (p<0.05)
Bulunduğu Yerde Çalışma Süresi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1. 1-5	92	3,502±1,128	3,420±1,166	3,461±1,134	3,437±0,972
2. 6-10	61	4,121±1,040	4,167±1,085	4,144±1,056	4,005±1,023
3. 10 yıl üzeri	17	3,812±1,287	3,765±1,406	3,788±1,341	3,818±1,140
F=		5,692	7,589	6,745	6,004
p=		0,004	0,001	0,002	0,003
PostHoc (Tukey)=		2>1 (p<0.05)	2>1 (p<0.05)	2>1 (p<0.05)	2>1 (p<0.05)
Görevi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1. İşçi	34	2,624±1,292	2,577±1,395	2,600±1,336	2,668±1,075
2. Uzman	82	4,017±0,815	3,910±0,857	3,963±0,825	3,880±0,792
3. Memur	54	4,070±1,045	4,159±1,107	4,115±1,063	4,008±0,961
F=		27,309	25,595	26,815	26,599
p=		0,000	0,000	0,000	0,000
PostHoc (Tukey)=		2>1, 3>1 (p<0.05)	2>1, 3>1 (p<0.05)	2>1, 3>1 (p<0.05)	2>1, 3>1 (p<0.05)
Bulunduğu İşletmede Eğitim Alma Durumu		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
1. Evet	126	4,316±0,552	4,308±0,615	4,312±0,561	4,178±0,534
2. Hayır	44	2,150±0,838	2,046±0,867	2,098±0,844	2,248±0,756
t=		19,401	18,775	19,597	18,413
p=		0,000	0,000	0,000	0,000

3.6.5.1. Cinsiyet

Araştırmaya katılan çalışanların eğitime verilen önem puanları ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($t=2,335$; $p=0.015<0.05$). Kadınların eğitime verilen önem puanları ($x=4,000$), erkeklerin eğitime verilen önem puanlarından ($x=3,588$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($t=2,138$; $p=0.027<0.05$). Kadınların süreçlere ilişkin kazanım puanları ($x=3,959$), erkeklerin süreçlere ilişkin kazanım puanlarından ($x=3,560$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($t=2,253$; $p=0.019<0.05$). Kadınların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ($x=3,980$), erkeklerin mesleki eğitim değerlendirme genel puanlarından ($x=3,574$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel iletişim puanları ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($t=2,690$; $p=0.006<0.05$). Kadınların örgütsel iletişim puanları ($x=3,933$), erkeklerin örgütsel iletişim puanlarından ($x=3,505$) yüksek bulunmuştur.

Buna göre, genel olarak erkekler, mesleki eğitim sürecinin yararlı olup olmadığı konusunda, olumlu görüş belirtme açısından kadınlara göre daha fazla ön plana çıkmalarına karşın, kadınlar, konunun örgütsel iletişim üzerindeki yansımalarını anlamlandırabilmek açısından daha etkili olarak görülmektedirler.

3.6.5.2. Yaş

Araştırmaya katılan çalışanların eğitime verilen önem puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=6,173$; $p=0.001<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc (Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Yaş 31-40 olanların eğitime verilen önem puanları ($3,810\pm1,089$), yaş 18-30 olanların eğitime verilen önem puanlarından ($3,133\pm1,176$) yüksek bulunmuştur. Yaş 41-50 olanların eğitime verilen önem puanları ($3,980\pm1,073$), yaş 18-30 olanların eğitime verilen önem puanlarından ($3,133\pm1,176$) yüksek bulunmuştur. Yaş 51 ve üzeri olanların eğitime verilen önem puanları ($4,414\pm0,959$), yaş 18-30 olanların eğitime verilen önem puanlarından ($3,133\pm1,176$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=6,524$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc (Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Yaş 31-40 olanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ($3,778\pm1,154$), yaş 18-30 olanların süreçlere ilişkin kazanım puanlarından ($3,056\pm1,185$) yüksek bulunmuştur. Yaş 41-50 olanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ($3,959\pm1,176$), yaş 18-30 olanların süreçlere ilişkin kazanım puanlarından ($3,056\pm1,185$) yüksek bulunmuştur. Yaş 51 ve üzeri olanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ($4,457\pm0,969$), yaş 18-30 olanların süreçlere ilişkin kazanım puanlarından ($3,056\pm1,185$) yüksek bulunmuştur. Yaş 51 ve üzeri olanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ($4,457\pm0,969$), yaş 31-40 olanların süreçlere ilişkin kazanım puanlarından ($3,778\pm1,154$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=6,471$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc (Tukey) testi uygulanmıştır.

Buna göre; Yaş 31-40 olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ($3,794 \pm 1,110$), yaş 18-30 olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanlarından ($3,094 \pm 1,169$) yüksek bulunmuştur. Yaş 41-50 olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ($3,969 \pm 1,117$), yaş 18-30 olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanlarından ($3,094 \pm 1,169$) yüksek bulunmuştur. Yaş 51 ve üzeri olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ($4,436 \pm 0,963$), yaş 18-30 olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanlarından ($3,094 \pm 1,169$) yüksek bulunmuştur. Yaş 51 ve üzeri olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ($4,436 \pm 0,963$), yaş 31-40 olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanlarından ($3,794 \pm 1,110$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel iletişim puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=10,170$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc (Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Yaş 31-40 olanların örgütsel iletişim puanları ($3,749 \pm 0,919$), yaş 18-30 olanların örgütsel iletişim puanlarından ($2,980 \pm 0,968$) yüksek bulunmuştur. Yaş 41-50 olanların örgütsel iletişim puanları ($3,902 \pm 1,062$), yaş 18-30 olanların örgütsel iletişim puanlarından ($2,980 \pm 0,968$) yüksek bulunmuştur. Yaş 51 ve üzeri olanların örgütsel iletişim puanları ($4,448 \pm 0,893$), yaş 18-30 olanların örgütsel iletişim puanlarından ($2,980 \pm 0,968$) yüksek bulunmuştur. Yaş 51 ve üzeri olanların örgütsel iletişim puanları ($4,448 \pm 0,893$), yaş 31-40 olanların örgütsel iletişim puanlarından ($3,749 \pm 0,919$) yüksek bulunmuştur.

Yaş özelinde ele alındığında, tecrübe ve olgunluk faktörünün ön plana çıktığı görülmektedir. Eğitime verilen önem, süreçlere ilişkin kazanım, mesleki eğitim değerlendirme ve genel örgütsel iletişim başlıklarında, 51 yaş ve üzeri katılımcıların değerlendirme açısından diğer yaş gruplarındaki çalışanlardan daha fazla ön planda oldukları görülmektedir. Bu noktada 51 yaş ve üzeri çalışanların iş dünyasında yaşadıkları olayların ve edindikleri tecrübelerin, daha detaylı değerlendirme yapma konusunda etkisinin bulunduğu düşünülebilecektir.

3.6.5.3. Medeni Hal

Araştırmaya katılan çalışanların eğitime verilen önem, süreçlere ilişkin kazanım, mesleki eğitim değerlendirme genel, örgütsel iletişim puanları ortalamalarının medeni hal değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır($p>0.05$).

3.6.5.4. Eğitim Durumu

Araştırmaya katılan çalışanların eğitime verilen önem puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($F=51,519$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc (Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Eğitim durumu lise olanların eğitime verilen önem puanları ($2,836\pm1,184$), eğitim durumu ortaokul olanların eğitime verilen önem puanlarından ($1,829\pm0,597$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların eğitime verilen önem puanları ($4,202\pm0,649$), eğitim durumu ortaokul olanların eğitime verilen önem puanlarından ($1,829\pm0,597$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisansüstü olanların eğitime verilen önem puanları ($4,286\pm0,971$), eğitim durumu ortaokul olanların eğitime verilen önem puanlarından ($1,829\pm0,597$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların eğitime verilen önem puanları ($4,202\pm0,649$), eğitim durumu lise olanların eğitime verilen önem puanlarından ($2,836\pm1,184$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisansüstü olanların eğitime verilen önem puanları ($4,286\pm0,971$), eğitim durumu lise olanların eğitime verilen önem puanlarından ($2,836\pm1,184$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($F=47,849$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc (Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Eğitim durumu lise olanların süreçlere ilişkin

kazanım puanları ($2,794 \pm 1,316$), eğitim durumu ortaokul olanların süreçlere ilişkin kazanım puanlarından ($1,700 \pm 0,559$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ($4,173 \pm 0,708$), eğitim durumu ortaokul olanların süreçlere ilişkin kazanım puanlarından ($1,700 \pm 0,559$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisansüstü olanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ($4,300 \pm 0,974$), eğitim durumu ortaokul olanların süreçlere ilişkin kazanım puanlarından ($1,700 \pm 0,559$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ($4,173 \pm 0,708$), eğitim durumu lise olanların süreçlere ilişkin kazanım puanlarından ($2,794 \pm 1,316$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisansüstü olanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ($4,300 \pm 0,974$), eğitim durumu lise olanların süreçlere ilişkin kazanım puanlarından ($2,794 \pm 1,316$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=51,193$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc (Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Eğitim durumu lise olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ($2,815 \pm 1,241$), eğitim durumu ortaokul olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanlarından ($1,764 \pm 0,565$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ($4,187 \pm 0,658$), eğitim durumu ortaokul olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanlarından ($1,764 \pm 0,565$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisansüstü olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ($4,293 \pm 0,967$), eğitim durumu ortaokul olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanlarından ($1,764 \pm 0,565$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ($4,187 \pm 0,658$), eğitim durumu lise olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanlarından ($2,815 \pm 1,241$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisansüstü olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ($4,293 \pm 0,967$), eğitim durumu lise olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanlarından ($2,815 \pm 1,241$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel iletişim puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=46,337$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc (Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Eğitim durumu lise olanların örgütsel iletişim puanları ($2,832\pm0,991$), eğitim durumu ortaokul olanların örgütsel iletişim puanlarından ($2,065\pm0,589$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların örgütsel iletişim puanları ($4,021\pm0,706$), eğitim durumu ortaokul olanların örgütsel iletişim puanlarından ($2,065\pm0,589$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisansüstü olanların örgütsel iletişim puanları ($4,321\pm0,772$), eğitim durumu ortaokul olanların örgütsel iletişim puanlarından ($2,065\pm0,589$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların örgütsel iletişim puanları ($4,021\pm0,706$), eğitim durumu lise olanların örgütsel iletişim puanlarından ($2,832\pm0,991$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisansüstü olanların örgütsel iletişim puanları ($4,321\pm0,772$), eğitim durumu lise olanların örgütsel iletişim puanlarından ($2,832\pm0,991$) yüksek bulunmuştur.

Katılımcılara yöneltilen sorular dâhilinde alınan cevaplara bakıldığında, katılımcılar arasında eğitim düzeyi daha yüksek olanların, kendilerine yöneltilen sorular karşısında, değerlendirme yönünde daha fazla ön planda oldukları görülmektedir. Lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip olan bu katılımcılar, birbirlerine yakın oranlarda, söz konusu eğitime verilen önem, süreçlere ilişkin kazanım, mesleki eğitim değerlendirme ve genel örgütsel iletişim başlıklarında eşit ve yüksek düzeyli olarak değerlendirme kapasitesine sahiptirler.

3.6.5.5. Mesleki Deneyim

Araştırmaya katılan çalışanların eğitime verilen önem puanları ortalamalarının mesleki deneyim değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=5,720$; $p=0.001<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc (Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Mesleki deneyim 6-10 yıl arası olanların eğitime verilen önem puanları ($3,868\pm1,123$), mesleki deneyim 1-5 yıl arası olanların eğitime verilen önem

puanlarından ($3,242 \pm 1,138$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 16 yıl ve üzeri olanların eğitime verilen önem puanları ($4,309 \pm 0,921$), mesleki deneyim 1-5 yıl arası olanların eğitime verilen önem puanlarından ($3,242 \pm 1,138$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 16 yıl ve üzeri olanların eğitime verilen önem puanları ($4,309 \pm 0,921$), mesleki deneyim 11-15 yıl arası olanların eğitime verilen önem puanlarından ($3,596 \pm 1,154$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ortalamalarının mesleki deneyim değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=5,693$; $p=0.001 < 0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc (Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Mesleki deneyim 6-10 yıl arası olanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ($3,811 \pm 1,194$), mesleki deneyim 1-5 yıl arası olanların süreçlere ilişkin kazanım puanlarından ($3,158 \pm 1,146$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 16 yıl ve üzeri olanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ($4,309 \pm 1,027$), mesleki deneyim 1-5 yıl arası olanların süreçlere ilişkin kazanım puanlarından ($3,158 \pm 1,146$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 16 yıl ve üzeri olanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ($4,309 \pm 1,027$), mesleki deneyim 11-15 yıl arası olanların süreçlere ilişkin kazanım puanlarından ($3,604 \pm 1,214$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ortalamalarının mesleki deneyim değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=5,800$; $p=0.001 < 0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc (Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Mesleki deneyim 6-10 yıl arası olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ($3,839 \pm 1,145$), mesleki deneyim 1-5 yıl arası olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanlarından ($3,200 \pm 1,129$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 16 yıl ve üzeri olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ($4,309 \pm 0,965$), mesleki deneyim 1-5 yıl arası olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanlarından ($3,200 \pm 1,129$) yüksek bulunmuştur.

Mesleki deneyim 16 yıl ve üzeri olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ($4,309 \pm 0,965$), mesleki deneyim 11-15 yıl arası olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanlarından ($3,600 \pm 1,179$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel iletişim puanları ortalamalarının mesleki deneyim değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=9,887$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc (Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Mesleki deneyim 6-10 yıl arası olanların örgütsel iletişim puanları ($3,849 \pm 0,972$), mesleki deneyim 1-5 yıl arası olanların örgütsel iletişim puanlarından ($3,028 \pm 0,932$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 11-15 yıl arası olanların örgütsel iletişim puanları ($3,532 \pm 0,994$), mesleki deneyim 1-5 yıl arası olanların örgütsel iletişim puanlarından ($3,028 \pm 0,932$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 16 yıl ve üzeri olanların örgütsel iletişim puanları ($4,253 \pm 0,934$), mesleki deneyim 1-5 yıl arası olanların örgütsel iletişim puanlarından ($3,028 \pm 0,932$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 16 yıl ve üzeri olanların örgütsel iletişim puanları ($4,253 \pm 0,934$), mesleki deneyim 11-15 yıl arası olanların örgütsel iletişim puanlarından ($3,532 \pm 0,994$) yüksek bulunmuştur.

Yine tecrübe ile ilintili olarak ve yaş kriterine paralel ele alınabilecek bir durum olan mesleki deneyim kriteri açısından, 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olan katılımcıların eğitime verilen önem, süreçlere ilişkin kazanım, mesleki eğitim değerlendirme ve genel örgütsel iletişim başlıklarında, diğer mesleki deneyim yıllarına sahip çalışanlardan daha fazla ön planda oldukları ve daha nitelikli değerlendirme gerçekleştirdikleri anlaşılmaktadır.

3.6.5.6. Bulunduğu Yerde Çalışma Süresi

Araştırmaya katılan çalışanların eğitime verilen önem puanları ortalamalarının bulunduğu yerde çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=5,692$; $p=0.004<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc

(Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Bulunduğu yerde çalışma süresi 6-10 olanların eğitime verilen önem puanları ($4,121 \pm 1,040$), bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 olanların eğitime verilen önem puanlarından ($3,502 \pm 1,128$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ortalamalarının bulunduğu yerde çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=7,589$; $p=0.001 < 0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc (Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Bulunduğu yerde çalışma süresi 6-10 olanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ($4,167 \pm 1,085$), bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 olanların süreçlere ilişkin kazanım puanlarından ($3,420 \pm 1,166$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ortalamalarının bulunduğu yerde çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=6,745$; $p=0.002 < 0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc (Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Bulunduğu yerde çalışma süresi 6-10 olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ($4,144 \pm 1,056$), bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanlarından ($3,461 \pm 1,134$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel iletişim puanları ortalamalarının bulunduğu yerde çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=6,004$; $p=0.003 < 0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc (Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Bulunduğu yerde çalışma süresi 6-10 olanların örgütsel iletişim puanları ($4,005 \pm 1,023$), bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 olanların örgütsel iletişim puanlarından ($3,437 \pm 0,972$) yüksek bulunmuştur.

Genel olarak mesleki deneyim ile ilintili olarak değerlendirilebilecek olan bulunulan yerde çalışma sürecinde ise farklı bir durum söz konusu olmaktadır. Buna göre bulunduğu çalışma süresi 6-10 yıl olan çalışanların, aynı iş yerinde 10 yıl ve üzeri deneyimi bulunan çalışanlardan daha fazla ön planda oldukları görülmektedir.

3.6.5.7. Görevi

Araştırmaya katılan çalışanların eğitime verilen önem puanları ortalamalarının görevi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=27,309$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc (Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Görevi uzman olanların eğitime verilen önem puanları ($4,017\pm0,815$), görevi işçi olanların eğitime verilen önem puanlarından ($2,624\pm1,292$) yüksek bulunmuştur. Görevi memur olanların eğitime verilen önem puanları ($4,070\pm1,045$), görevi işçi olanların eğitime verilen önem puanlarından ($2,624\pm1,292$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ortalamalarının görevi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=25,595$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc (Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Görevi uzman olanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ($3,910\pm0,857$), görevi işçi olanların süreçlere ilişkin kazanım puanlarından ($2,577\pm1,395$) yüksek bulunmuştur. Görevi memur olanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ($4,159\pm1,107$), görevi işçi olanların süreçlere ilişkin kazanım puanlarından ($2,577\pm1,395$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ortalamalarının görevi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=26,815$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc

(Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Görevi uzman olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ($3,963 \pm 0,825$), görevi işçi olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanlarından ($2,600 \pm 1,336$) yüksek bulunmuştur. Görevi memur olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ($4,115 \pm 1,063$), görevi işçi olanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanlarından ($2,600 \pm 1,336$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel iletişim puanları ortalamalarının görevi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=26,599$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere PostHoc (Tukey) testi uygulanmıştır. Buna göre; Görevi uzman olanların örgütsel iletişim puanları ($3,880 \pm 0,792$), görevi işçi olanların örgütsel iletişim puanlarından ($2,668 \pm 1,075$) yüksek bulunmuştur. Görevi memur olanların örgütsel iletişim puanları ($4,008 \pm 0,961$), görevi işçi olanların örgütsel iletişim puanlarından ($2,668 \pm 1,075$) yüksek bulunmuştur.

Her ne kadar katılımcı sayısı açısından uzmanlar daha fazla sayıda olsalar da katılımcı memurların, diğer katılımcılara göre daha fazla oldukları görülmektedir. Memurlar, eğitime verilen önem, süreçlere ilişkin kazanım ve mesleki eğitim değerlendirme konularında, işletme içerisinde en aktif çalışanlar bireyler oldukları ve birçok farklı sorumluluğu üstlendikleri düşünüldüğünde, mesleki eğitime dair süreçleri daha yoğun bir şekilde değerlendirmektedirler.

3.6.5.8. Bulunduğu İşletmede Eğitim Alma Durumu

Araştırmaya katılan çalışanların eğitime verilen önem puanları ortalamalarının bulunduğu işletmede eğitim alma durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t=19,401$; $p=0<0.05$). Bulunduğu işletmede eğitim alanların eğitime verilen önem puanları ($x=4,316$), bulunduğu işletmede eğitim almayanların eğitime verilen önem puanlarından ($x=2,150$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ortalamalarının bulunduğu işletmede eğitim alma durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($t=18,775$; $p=0<0.05$). Bulunduğu işletmede eğitim alanların süreçlere ilişkin kazanım puanları ($x=4,308$), bulunduğu işletmede eğitim almayanların süreçlere ilişkin kazanım puanlarından ($x=2,046$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ortalamalarının bulunduğu işletmede eğitim alma durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($t=19,597$; $p=0<0.05$). Bulunduğu işletmede eğitim alanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanları ($x=4,312$), bulunduğu işletmede eğitim almayanların mesleki eğitim değerlendirme genel puanlarından ($x=2,098$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel iletişim puanları ortalamalarının bulunduğu işletmede eğitim alma durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur($t=18,413$; $p=0<0.05$). Bulunduğu işletmede eğitim alanların örgütsel iletişim puanları ($x=4,178$), bulunduğu işletmede eğitim almayanların örgütsel iletişim puanlarından ($x=2,248$) yüksek bulunmuştur.

Kuşkusuz, bulundukları iş yerinde herhangi bir mesleki eğitim almak, katılımcılar açısından, olumlu ya da olumsuz yönde, açık bir farkındalık yaratmaktadır. Buna göre araştırma katılımcıları arasında, bulundukları iş yerinde mesleki eğitim alanlar, bu eğitimin işletme nezdinde nasıl algılandığını da daha rahat bir şekilde değerlendirmektedirler.

SONUÇ

İşletmeler açısından çalışanlarının gelişimi ve onlarla nitelikli ilişkiler kurulabilmesi hem iş süreçlerinin nitelikli bir şekilde yönetimi hem de çalışanlarla nitelikli iletişim kurularak kurumla olan bağlarının korunabilmesi adına son derece önemlidir. Bu nedenledir ki işletmelerin bütçelerinde artık önem verdikleri konuların başında mesleki eğitim ve iletişim gibi konulara dair geliştirme odaklı yapılacak olan yatırımlardır. Bu açıdan bakıldığında mesleki eğitim süreçleri bir başlangıç olarak değerlendirilebilecektir. İşletmelerin çalışanlarına sunmuş oldukları imkanlar temelinde süreç ele alındığı süre zarfında, mesleki eğitim artık standart bir uygulama haline gelmekte ve bu eğitimlerin içerisine, iletişim odaklı unsurlar da dahil edilebilmektedir.

Temel olarak mesleki eğitim işletmelerin gelişimi ve kurumsallaşma çabaları açısından büyük bir öneme sahiptir. Sadece çok fazla üretmekle başarının elde edilemeyeceği düşüncesinin yerleşimi ile birlikte önemi daha da iyi anlaşılan çalışanlar, mesleki eğitim faaliyetleri ile geliştirilmeye çalışılmakta ve böylelikle de çalışanlardan daha nitelikli bir verim ve performans elde edilmeye çalışılmaktadır. İşletmelerin başarı konusunda önem verdikleri ve neredeyse tek dayanak olarak gördükleri çalışanları, bu açıdan geliştirilmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Kimi çalışanlar, kendilerini geliştirmek adına bireysel uygulamaları benimsiyor olsalar da işletmelerin toplu olarak sağlayacakları mesleki eğitim süreçleri, işletmeler açısından, çalışanlarından toplu olarak yüksek verim elde edebilmek adına daha avantajlı olmaktadır.

Öte yandan mesleki eğitim süreçlerini artık sadece belirli bir sektörün ihtiyaçlarına göre tasarlanan bir süreç olarak görmek son derece yanlış olmaktadır. Mesleki eğitim süreçlerinin içerisinde artık teknik bilgilerin dışında sosyal bilgiler ve beşerî unsurlar da yer almaktadır. Söz konusu unsurlar, çalışanlar tarafından fazlasıyla önemsenmekte ve böylelikle de onlara bu konuda sağlanacak olan destek hem örgüte katılımlarını arttırabilecek hem de onların örgütsel iletişim konusundaki beceri düzeylerini geliştirebilecektir. Bu nedenle de artık mesleki eğitimler, teknik unsurların dışındaki etkileri ile de önem kazanmaktadır.

Her ne kadar KOBİ'ler bu sürecin dışında olarak değerlendirilseler de ölçeklerinin küçük ya da orta olması, KOBİ'lerin mesleki eğitim süreçlerine bakış açılarını olumsuz bir noktada konuşturmamaktadır. Aksine, KOBİ'ler, geçmişteki tek düze üretim algılarından kurtularak, artık daha modern bir yönetim anlayışıyla hareket etmektedirler. Buna göre KOBİ'lerin, çevrelerindeki rekabet algısının da gelişimi ile birlikte mesleki eğitim sürecini daha fazla önemsemeye başladıkları görülmektedir. Dünya genelinde KOBİ'ler için sağlanan finansal desteğin de giderek artması sonucu, KOBİ'lerin artık mesleki eğitim konularına harcayabilecekleri bütçeleri daha fazla hale gelmiştir.

KOBİ'lerin mesleki eğitim konusunda yeterli finansal kapasitelerinin oluşması, çalışanlarını sadece çalışan, sıradan birer birey olarak görmelerinin de önüne geçmektedir. Buna göre KOBİ'ler, artık çalışanlardan daha fazla verimlilik elde etmek adına, onlara mesleki eğitim konusunda gereken desteği sağlayabilmektedirler. Bu eğitimler, KOBİ'lerin içerisinde bulunduğu sektöre yönelik olabileceği gibi bu konunun yanı sıra, aynı zamanda beşerî unsurları da barındırabilecektir. Buna göre KOBİ'ler, mesleki eğitim süreçlerine, kurumsal bir yapılarının olup olmamasını göz önünde bulundurmadan daha geniş bir perspektiften bakarak teknik ve sosyal unsurlar dahilinde bakmakta ve içerikleri kendileri belirleyebilecekleri gibi dışarıdan eğitim desteği sağlayabilecekleri kurumların içeriklerine uygun eğitimler düzenleyebileceklerdir.

Öte yandan KOBİ'ler, mesleki eğitim süreçlerinin içerisine eklemiş oldukları sosyal unsurlarda, iletişim konusunu ön plana çıkarmaktadırlar. Buna göre KOBİ'ler, sadece işlerin yerine getirildiği, sıradan, küçük ya da orta ölçekli iş birimleri olarak çalışmamaktadırlar; onlar da artık işletmelerinin beşerî anlamdaki gelişimine yatırım yapmakta ve böylelikle de örgütsel iletişim kavramının önemini ön plana çıkarmaktadırlar. Örgütsel iletişim, artık sadece gelişmiş ve kurumsallaşmış iş dünyası aktörleri için geçerli değildir; ölçeği daha küçük olan işletmeler açısından da örgütsel iletişim sinerjisinin, ortak hedefler ve çıkarlar gözetebilmenin ve verimli çalışmanın temel unsurlarından biri haline getirilmektedir.

Çalışmanın son bölümünde, orta ölçekli işletme açısından bu konunun pratikteki uygulamasına dair bir araştırmaya yer verilmiştir. Sakarya'da bulunan bir

otomobil yedek parçası üreticisi firmada gerçekleştirilen anket çalışması aracılığıyla, bir orta ölçekli işletmede mesleki eğitimin ve örgütsel iletişim üzerindeki etkileri değerlendirilmektedir. Bu orta ölçekli işletmenin tercih edilmesinin temel nedeni demografik dağılımın daha dengeli olması, işletme yönetiminin bu tezin konu başlığıyla yakından ilgilenmesi ve sonuçları kendi açılarından da değerlendirmek adına çalışmayı desteklemiş olmasıdır.

Temel olarak katılımcıların konuya dair farkındalıklarının ve katılım düzeylerinin son derece yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte çalışmaya katılanların çok büyük bir bölümünün mesleki eğitimlerini mevcut, çalıştıkları işletmelerinde aldıkları görülmektedir. Öte yandan çalışmada, memur olan katılımcıların konuya dair değerlendirmelerinin diğer görevlerde bulunan çalışanlara göre daha fazla ön planda olduğu görülmüştür.

Anket araştırmasının genel olarak sonuçlarına bakıldığında, ilk dikkati çeken konu katılımcıların, bağlı bulundukları işletmede eğitime önem verildiğine dair yerleşik bir algısının bulunduğu ve eğitim sürecine dair kazanımlarının düzeyli olduğudur. Katılımcılar, işletmelerinin eğitime verdiği önemi, eğitim süreçleri ile ilgili kazanımlarını, mesleki eğitime dair değerlendirmelerini ve sürecin örgütsel iletişim üzerindeki etkilerini sürekli olarak olumlu ve yüksek düzeyli olarak değerlendirmektedirler.

Öte yandan, çalışanların kendilerinin ve işletmelerinin mesleki eğitimlere verdikleri önemin düzeyi arttıkça bu durumun örgütsel iletişim üzerinde olumlu bir yansıması olduğuna dair bir değerlendirmeleri bulunmaktadır. Mesleki eğitim süreçlerinde elde edilen getiriler, çalışanların iş süreçlerine dair kazanımlarını, dolayısıyla da örgütsel iletişim düzeyini geliştirmektedir. Bu noktada mesleki eğitimlerin, genel olarak ve örgütsel iletişim düzeyinde amacına ulaştığını söylemek mümkündür. Buradan hareketle, araştırmanın tespit etmeye çalıştığı en temel konu olarak çalışanların mesleki eğitim örgütsel iletişim düzeyini arttırdığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın demografik anlamdaki çıktılarına bakıldığında, öncelikli olarak erkekler, mesleki eğitim sürecinin yararlı olup olmadığı konusunda, olumlu görüş belirtme açısından kadınlara göre daha fazla ön plana çıkmalarına karşın, kadınlar,

konunun örgütsel iletişim üzerindeki yansımalarını anlamlandırabilmek açısından daha etkili olarak görülmektedirler. Öte yandan yaş özelinde ele alındığında, tecrübe ve olgunluk faktörünün ön plana çıktığı görülmektedir. Eğitime verilen önem, süreçlere ilişkin kazanım, mesleki eğitim değerlendirme ve genel örgütsel iletişim başlıklarında, 51 yaş ve üzeri çalışanların iş dünyasında yaşadıkları olayların ve edindikleri tecrübelerin, daha detaylı değerlendirme yapma konusunda etkisinin bulunduğu düşünülebilecektir.

Yine demografik çıktıları bazında çalışma incelendiğinde, katılımcılara yöneltilen sorular dâhilinde alınan cevaplara bakıldığında, katılımcılar arasında lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip, eğitim düzeyi daha yüksek olanların, birbirlerine yakın oranlarda, söz konusu eğitime verilen önem, süreçlere ilişkin kazanım, mesleki eğitim değerlendirme ve genel örgütsel iletişim başlıklarında eşit ve yüksek düzeyli olarak değerlendirme kapasitesine sahiptirler.

Tecrübe ile ilintili olarak ve yaş kriterine paralel ele alınabilecek bir durum olan mesleki deneyim kriteri açısından, 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olan katılımcıların eğitime verilen önem, süreçlere ilişkin kazanım, mesleki eğitim değerlendirme ve genel örgütsel iletişim başlıklarında, diğer mesleki deneyim yıllarına sahip çalışanlardan daha fazla ön planda oldukları ve daha nitelikli değerlendirme gerçekleştirdikleri anlaşılmaktadır. Yine mesleki deneyim ile ilintili olarak değerlendirilebilecek olan bulunulan yerde çalışma sürecinde ise farklı bir durum söz konusu olmaktadır. Buna göre bulunduğu çalışma süresi 6-10 yıl olan çalışanların, aynı iş yerinde 10 yıl ve üzeri deneyimi bulunan çalışanlardan daha fazla ön planda oldukları görülmektedir.

Bu çalışmada, literatürün elverdiği ölçüde bir teorik araştırma yapıldığı gibi mevcut şartların imkân tanıdığı ölçüde, kısıtlı bir çevrede araştırma gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Fakat özellikle mesleki eğitim konusunun, KOBİ'ler gibi gelişime açık işletmeler bazında ne denli önemsendiğini görebilmek adına, ilerleyen süre zarfındaki çalışmalarda ön plana çıkarılması gereken iki önemli unsur söz konusudur. Bunlardan ilki, mümkün olduğunca çok sayıda ve farklı sektörlerden KOBİ'ye ulaşabilmektir. Bu şekilde, geniş bir perspektifte, KOBİ'lerin mesleki eğitim süreçlerine bakış açıları incelenebilecektir. Öte yandan, yine bu işletmelerde gerçekleştirilecek araştırmaların

içerisine, örgütsel iletişim ile birlikte farklı unsurlar ve değişkenler de katılabilecektir. İkincisi ve sonuncusu, genişleyen araştırma yelpazesinin sayesinde, KOBİ'lerin özellikle mesleki eğitim konusunda ne yaptıkları ve neler yapmaları gerektiği konusunda ciddi ve derin ölçekli tavsiyelerde bulunma imkânı ortaya çıkacaktır. Aynı zamanda örgütsel iletişim gibi kritik bir konunun bu aşamada, nerede yer alacağı ya da yer alması gerektiği konusunda, bu araştırmalar neticesinde, daha ciddi ölçekli bir tavsiyenin, KOBİ'lerin gelişimi adına oluşturulması söz konusudur.



KAYNAKÇA

Kitaplar:

- Alımlı, E. ve Yeliz, N., İşgücü Piyasasında Rekabet (2. Baskı), Otağ Basım Yayım, Ankara, 2003.
- Aykaç, M., Parlak, Z. ve Özdemir, S., Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Artırılması ve Türkiye'de KOBİ'ler, İTO Yayını, İstanbul, 2008.
- Aysan, T., KOBİ'lerde Yönetim ve Süreç Tasarımı, Sanayi Üreticileri Dayanışma Vakfı Yayını, İzmir, 2009.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T., Örgüt Kültürü, Alfa Basım Yayım, İstanbul, 2004.
- Bayülken, Y. ve Kütükoğlu, C., Küçük Ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri (KOBİ'ler) (2. Baskı), Türkiye Makina Mühendisleri Odası, Ankara, 2012.
- Esmer, U., Küçük ve Orta Ölçekli Bir İşletme Nasıl Yönetilir? Teori ve Pratik, İSMMMO Yayını, İstanbul, 2008.
- Kargül, İ. D., Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Yönetim Sorunları ve Çözümleri, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 1997.
- Kaya, A., Yönetimde İnsan İlişkilerinin Sırları, Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya, 2006.
- Keçecioğlu, T., Eğitim ve İstihdam: Gelişmemiş Ülkelerden Gelişmekte Olan Ülkelere Kadar Örneklerle Durum Analizi, Atılım Yayınları, Bursa, 2008.
- Küçük, O., Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi (8. Baskı), Seçkin Yayınevi, Ankara, 2015.
- MEGEP, Halkla İlişkiler Ve Organizasyon Hizmetleri: Örgüt İletişimi, MEB Yayını, 2012, s. 11.

Özdemir, S., Ersöz, H. Y. ve Sağıroğlu, İ., İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi, İstanbul Ticaret Odası Yayını, İstanbul, 2006.

Tekin, F., KOBİ'lerin Gelişimi ve Yükselişi: Geleceğin Sektörel Yapısı, Turhan Basım Yayım, İstanbul, 2008.

Tuncay, E., KOBİ'lerin Sosyoekonomik Boyutu, İvme Baskı Ofset, Ankara, 2010.

Tutar, H., Örgütsel İletişim, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003.

Uras, L. N., Yönetimde Yeni Uygulamalar: KOBİ'ler Üzerinde Bir İnceleme, Serhan Yayıncılık, Ankara, 2006.

Sürekli Yayınlar:

Ay, H. M. ve Talaşlı, E., Türkiye'de KOBİ'lerin İhracattaki Yeri Ve Karşılaştıkları Sorunlar, Özel Sayı, 2007, ss. 173-184.

Binici, H. ve Arı, N., Mesleki ve Teknik Eğitimde Arayışlar, GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 3, 2004, ss. 383-396.

Bozkurt, V. ve Baştürk, Ş., KOBİ Girişimcilerinde Risk ve Belirsizlik Algıları: Bursa Örneği, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt: 64, Sayı: 2, 2009, ss. 44-74.

Budak, Y., Mesleki Eğitimde İhtiyaç Analizi Ve İşlevsel Eğitim Programı, , Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 245, 2009, ss. 65-75.

Çetintaş, H. B., Yönetim Yaklaşımlarında Örgütsel İletişim Olgusunun Değerlendirilmesi, Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, 2016, ss. 173-199.

Çatal, M. F., Bölgesel Kalkınmada Küçük Ve Orta Boy İşletmelerin (KOBİ) Rolü, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:10, Sayı:2, 2007, ss. 333-352.

- Çetin, M., Yerel Ekonomik Kalkınma Yaklaşımı ve Uluslararası Organizasyonlar, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Ve Ekonomi, Cilt:14, Sayı:1, 2007, ss. 153-170.
- Çevik, Ö. M., Güney Kore Kalkınmasında Mesleki Eğitim Sisteminin Rolü, Şeker İş Sendikası İş ve Hayat Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, 2015, ss. 69-92.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. ve Özçınar, M. F., Örgütsel İletişim İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 2, 2011, ss. 33-48.
- Demir, E. ve Şen, H. Ş., Cumhuriyet Dönemi Mesleki ve Teknik Eğitim Reformları, Ege Eğitim Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 2, 2009, ss. 39-59.
- Elgünle, T. Ç. ve Fener, T. Ç., İletişimin Kalitesini Etkileyen Engeller Ve Bu Engellerin Giderilmesi, The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication – TOJDAC, Cilt: 1, Sayı: 1, 2011, ss. 35-39.
- Eroğlu, K., Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 1, 2011, ss. 121-136.
- Erol, M., Ekonomik Kriz ve KOBİ'ler, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 1, 2010, ss. 165-181.
- Ertekin, İ., Halkla İlişkiler Açısından Örgütsel İletişim Algısı, Journal Of Emerging Economies And Policy, Vol. 2, No. 1, 2017, ss. 80-94.
- Hepkul, A., Meslek Lisesi Tercihi Sürecinin Keşifsel Olarak İncelenmesi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 2, 2014, ss. 41-52.
- İçli, G., Eğitim, İstihdam Ve Teknoloji, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 9, 2001, ss. 65-71.

- Kendirli, H. Ç. ve Kendirli, S., Rekabetçi Bir Ortamda KOBİ'lerin Geleceğinde İnovasyon Ve Üniversite Sanayi İşbirliğinin Önemi Ve Çorum İncelemesi, KSÜ İİBF Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, 2014, ss.33-48.
- Kendirli, S. ve Bilginer, M., Modern Finansman Teknikleri Bağlamında Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelere Alternatif Çözüm Önerileri, Standard, Yıl: 40, Sayı: 472, 2001, ss. 42-61.
- Karabulut, T., İstanbul'da İmalat Sanayi Sektöründe Faaliyet Gösteren KOBİ'lerin (Küçük Ve Orta Büyüklükte İşletme) Toplam Dengeli Başarı Göstergesi'nin Boyutları Yönünde Değerlendirilmesi, Cilt:11, Sayı: 21, 2012, ss. 193-214.
- Karaçor, S. ve Şahin, A., Örgütsel İletişim Kurma Yöntemleri Ve Karşılaşılan İletişim Engellerine Yönelik Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı: 8, 2004, ss. 97-117.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, K. ve Çınar, O., Örgütsel İletişim Ve İş Tatmini İlişkisi - Bir Uygulama -, Yönetim, Cilt: 20, Sayı: 63, 2009, ss. 59-76.
- Kılıç, R. ve Keklik, B., KOBİ'lerde Genel Firma Özelliklerinin İnovasyon Uygulamalarına Etkisi: Balıkesir İlinde Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 39, 2012, ss. 93-118.
- Koyuncu, A. S. ve Özgülbaş, N., İMKB'de İşlem Gören KOBİ'lerin Güçlü Ve Zayıf Yönleri: Chaid Karar Ağacı Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:23 Sayı:1, 2008, ss. 1-21.
- Küçüköksel, N. Ç. ve Akpınar, T., İstihdam Odaklı Mesleki Eğitime Yönelik Sorunlar, Talep ve Beklentiler, Tekirdağ SMMM Odası Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 6, 2016, ss. 1-18.
- Maden, S. I., Dulupçu, M. A. ve Sungur, O., KOBİ Desteklerinin İstihdam Büyümesine Etkisi: Isparta Ve Burdur Örneği, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 1, 2014, ss. 95-124.

- Mordeniz, H., KOSGEB Uygulamaları Ve Destekleri, Gıda Mühendisliği Dergisi, Sayı: Nisan 2004, 2004, s. 13-17.
- Öksüz, N., Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı Ve İŞKUR'un Üstlenebileceği Roller, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2014.
- Ölçer, N. Ve Koçer, S., Örgütsel İletişim: Kocaeli Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir İnceleme, Global Media Journal TR Edition, Cilt: 6, Sayı: 11, 2015, ss. 339-383.
- Özbek, Z., KOBİ'lerin Türk Ekonomisine Etkileri, Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi, Sayı: 31, 2008, ss. 49-57.
- Özsoy, C. E., Mesleki Eğitim - İstihdam İlişkisi: Türkiye'de Mesleki Eğitimin Kalite Ve Kantitesi Üzerine Düşünceler, Electronic Journal of Vocational Colleges, UMYOS Özel Sayısı, 2015.
- Sarıaslan, H., Türkiye Ekonomisinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, İmalat Sanayi İşletmelerinin Sorunları ve Yeni Stratejiler, TOBB Yayını, Ankara, 1996.
- Saltık, B., Ünsar, A. S. ve Oğuzhan, A. Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Bir Alan Araştırması, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt: 52, Sayı: 600, 2015, ss. 47-58.
- Tanrıverdi, H., Adıgüzel, O. Ve Çiftçi, M., Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 1, Sayı, 11, 2010, ss. 101-122.
- Taş, H. Y., İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği, Sayı: 61, 2011, ss. 153-176.

- Taşlıyan, M. ve Hırlak, B., Örgütsel İletişim Etkinliği İle İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, , Cilt: 3, Sayı: 2, 2014, ss. 7-36.
- Turan, A. H., Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde (KOBİ) Bilişim Teknolojileri (BT), Örgütsel Rekabetçi Stratejileri Ve Başarım İlişkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 3, 2009, ss. 105-122.
- Türkoğlu, M., Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ'lerin) Bölgesel Kalkınmaya Etkileri ve Bölgesel Kalkınmada KOBİ Temelli Stratejiler, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1, 2002, ss. 277-300.
- Türkoğlu, M., Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerin (KOBİ'lerin) Büyük İşletmelerle Rekabetinde Stratejik İşbirlikleri Yaklaşımı: Göller Bölgesi Uygulaması, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt:13, Sayı: 1, 2003, ss. 273-290.
- Uçar, C. ve Özerbaş, M. A., Mesleki Ve Teknik Eğitimin Dünyadaki Ve Türkiye'deki Konumu, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, 2013, ss. 242-253.
- Ulusoy, R. ve Akarsu, R., Türkiye'de KOBİ'lere Yapılan Destekler ve İstihdam Üzerindeki Etkileri, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 23, 2012, ss. 105-126.
- Uslu, Ş. ve Demirel, Y., KOBİ'lerde Çalışanların Sorunları Üzerine Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 12, 2002, ss. 173-184.
- Ünüvar, Ş. ve Bilge, F. A., Örgütsel İletişimin Bir Unsuru Olan Örgüt İçi İletişimin Konaklama İşletmelerindeki Etkinliği: Örnek Bir Alan Araştırması, Kurum Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 12, ss. 55-72.
- Yeşil, Y., Türkiye'de Mesleki Eğitimin Gelişimi Açısından Uzaktan Eğitim Faaliyetlerinin Önemi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 3, 2014, ss. 757-767.

Yıldırım, K. ve Şahin, L., Osmanlı'dan Günümüze Mesleki Eğitimin Gelişimi, Çalışma ve Toplum, Sayı: 1, 2015, ss. 77-112.

Yıldız, K., 2008 Krizinden Günümüze İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Gelişimi Örneği, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 27, 2016, ss. 249-266.

Yörük, S., Dikici, A. ve Uysal, A., Bilgi Toplumu Ve Türkiye'de Mesleki Eğitim, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 2, 2002, 299-312.

Tezler:

Bellek, M., Stratejik Yönetimde KOBİ'lerin Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü Sağlamasında E-Ticaret Uygulamaları Ve Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde Faaliyet Gösteren İşletmeler Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.

Okkalı, M., İlköğretim Okullarında Örgütsel İletişim Becerilerinin Örgütsel Öğrenmeye Etkisinin Öğretmenler Tarafından Algılanması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2004.

Yalçın, İ., Türkiye'de Küçük Ve Orta Boy İşletmelerin Sorunları Çerçevesinde Finansman Sorunu Ve Çözümüne Katkı Olarak Kredi Garanti Fonları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2009.

Web Kaynakları:

Faktör Analizi, http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp (Erişim Tarihi 09.01.2018).

KOSGEB, Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri Ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik,

http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Arge/KOBİ'lerin_Tanımı,_Nitelikleri_ve_Sınıflandırılması_Hakkında_Yönetmelik.pdf. (Erişim Tarihi 02.01.2018).



EKLER

Ek- 1. Anket Formu Örneği

Sayın Katılımcılar,

Bu çalışma; “İşletmelerde Mesleki Eğitim Süreçleri, Önemi Ve Örgütsel İletişim Üzerindeki Etkileri: Orta Ölçekli İşletme Çalışanları Üzerine Uygulama” konulu araştırmanın uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

İSİM SOYAD

..... Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

Cinsiyetiniz?

() Kadın () Erkek

Yaş Grubunuz?

() 18-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri

Medeni Durumunuz?

() Evli () Bekâr

Eğitim Durumunuz?

() Ortaokul () Lise () Lisans () Lisansüstü

Mesleki Deneyiminiz?

() 1-5 Yıl arası () 6-10 Yıl arası () 11-15 Yıl arası () 16 Yıl ve üzeri

Bulunduğunuz Yerdeki Çalışma Süreniz?

() 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16 ve üzeri

Göreviniz

() () ()

Bulunduğunuz İşletme İçerisinde Mesleki Eğitim Aldınız Mı?

() Evet () Hayır

II. BÖLÜM: MESLEK EĞİTİMİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, iş değerlerinin **önem derecesi** için mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

SORULAR	1	2	3	4	5
1. Katıldığım mesleki eğitimler, işletme içi iletişim süreçleri açısından verimli olmaktadır					
2. Katıldığım mesleki eğitimlerde, iletişim alanında uzman kişilerin desteği söz konusu olmaktadır					
3. Katıldığım mesleki eğitimler işletme içerisindeki mesleki ihtiyaçlarıma uygundur					
4. Katıldığım mesleki eğitimlerde edindiğim bilgileri işletme içerisindeki iletişim süreçlerinde de kullanabilmekteyim					
5. Katıldığım mesleki eğitimin içeriği işletme içerisindeki iletişim süreçlerine dair tutum ve davranışlarla da ilintili olmaktadır					
6. Katıldığım mesleki eğitimlerin çalışma arkadaşlarımla kurduğum işletme içi iletişim süreci üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır					
7. Katıldığım mesleki eğitimler tüm işletme çalışanlarının birbirlerini işlerini daha iyi yapmaları konusunda teşvik etmektedir					
8. Katıldığım mesleki eğitimler sorun çözme becerime olumlu etkide bulunmuştur					
9. Katıldığım mesleki eğitimler işletme içi mesleki ilişkilerin ne önemli bir faktör olduğunu fark etmemi sağlamıştır					
10. Mesleki eğitim süreçlerine işletmenin tüm kademelerdeki çalışanları dâhil olmaktadır					

II. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL İLETİŞİM

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, iş değerlerinin **önem derecesi** için mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

SORULAR	1	2	3	4	5
1. İşletme içi iletişim sürecinde çalışanlara kurumun amaçları, politikaları, hedefleri ve sorunları net olarak açıklanmaktadır					
2. Çalışanlar iş ile ilgili konularda iletişim kurabilmek adına birbirlerine rahatça ulaşabilmektedirler					
3. İşletmenin tüm birimlerindeki ve tüm konumlarındaki çalışanlar birbirleri ile yüz yüze görüşebilirler					
4. İşletme içerisinde bilgi almak ve vermek için tüm iletişim teknolojilerinden faydalanma şansı mevcuttur					
5. Çalışanlar arasında iş deneyimi ve işe dair fikirler paylaşılır					
6. İşletme içerisinde, tüm iletişim süreçlerinde açıklık ve şeffaflık vardır					
7. İşletme içerisinde, çalışanlar arasındaki çatışmalar iletişim ve hoşgörü çerçevesinde çözülür.					
8. İşletme içerisinde, çalışanlara örgüt iletişimi ile ilgili düzenli olarak eğitim verilmektedir					
9. İş süreçleri ile ilgili yeterince toplantı yapılır					
10. İşletme içerisinde çalışanlar birbirlerinin düşünce ve fikirlerine önem verirler					
11. İşletme içerisinde çalışanlar iş ile ilgili konularda birbirlerini destekler					

ÖZGEÇMİŞ

Ankara Doğumluyum. İlk orta ve lise eğitimlerimi İstanbul'da tamamladıktan sonra 4 yıl Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde Doğu Akdeniz Üniversitesi İngilizce Ekonomi Bölümü'nde gördüğüm eğitimin ardından tekrar İstanbul'a dönerek İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesinde öğrenimime devam ettim. Profesyonel iş yaşamıma , D.F.K International Independent Auding Company'de Bağımsız Denetçi olarak başladım. Burada 1 yıl çalıştıktan sonra Esbank'ta Kredilerden Sorumlu Uzman olarak 7 yıl görev aldım. Ardından İzmir'e yerleşerek burada kendi işimi kurdum. Halen kurucusu olduğum eğitim şirketinde profesyonel Eğitimci olarak kurumlara eğitimler vermekteyim. Bununla birlikte MYK'dan yeterlilik belgesine sahip İş ve Meslek Danışmanı ve yine MYK'dan yeterlilik belgesine sahip KOBİ Danışmanı olarak Kurumlara danışmanlık hizmeti sunmaktayım. Evli ve 2 çocuk annesiyim.

Dilara ALTINKAN