

Bölüm 10

LOJİSTİK OPERASYON ELEMANLARININ İŞ TATMİNİNİN ARAŞTIRILMASINA YÖNELİK BİR ÇALIŞMA

Gülşen Serap ÇEKEROL¹

GİRİŞ

2018 yılı “Ulaştırma ve Lojistik Sektörü Raporu”na göre; Türkiye, jeopolitik konumu gereği Doğu ile Batıyı, Asya ile Avrupa kıtalarını birbirine bağlayarak, küresel ticaret için önemli bir kesişme noktasında yer almaktadır. Stratejik konumu bakımından, toplam 1.6 milyar nüfuslu, milli geliri 30 trilyon doları aşan, toplam küresel ticaretin neredeyse yarısına karşılık gelen bir dış ticaret hacmine sahip birçok pazara erişim sunmaktadır (<http://ulk.ist/kutuphane/kitapcik/ulastirma-ve-lojistik-sektor-raporu-2018/>).

Türkiye lojistik sektörü, ülke milli gelirinin %13’ünü oluşturmakta ve lojistik performans indeksi (“The Logistics Performance Index, LPI) sıralamasında 3,15 puanla 47. sırada yer almaktadır. 2016 yılı ile kıyaslandığında (3,42 puanla 34. sıra) gerilediği gözlenen sektörün başlıca sorunları şöyle belirtilebilmektedir;

- Ekonomik daralma ve kriz.
- %90’lık paya sahip olan karayolu taşımacılığında, eğitim düzeyi düşük şoför profili, yıpranmış ve yaşlanmış araç filoları, fiyata dayalı rekabetin etkin olduğu yaygınlaşan bireysel taşımacılık sorunları kaliteyi olumsuz etkilemektedir.
- Dünya standartlarını yakalayamamış lojistik köyler, liman ve demiryolu alt yapı yetersizlikleri sorun olma özelliği yıllardır sürdürmektedir.
- Sektörde alana yönelik eğitim almış ve yetkinlik sahibi istihdam sorunu.
- Gümrük alanlarında yaşanan duraklamalar.
- Teknolojik gelişmeleri (Endüstri 4.0, Dijitalleşme, İHA (İnsansız Hava Aracı), veri analitiği, bulut teknolojisi, vb.) takip ve uygulama da yaşanan sorunlar.

Yaşanan ve yaşanacak olan sorunlara karşın sektör olarak 7/24 süreklilik arz etmesi ve Türkiye’nin jeopolitik stratejik konumu sektöre karşı olumsuz gelecek beklentisini engellemektedir. Sektörün yıllar içerisinde, belirlenen stratejilerle ulusal ve uluslararası pazarda önemli bir yere sahip olacağı öngörülmektedir.

¹ Doç. Dr, Anadolu Üniversitesi, sturkay@anadolu.edu.tr

minini etkileyen faktörler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Birçoğunda ücret, yaş, cinsiyet, eğitim, teknoloji, iş koşulları ve iş tatmini arasında ilişkiler incelenmiştir. Bu değişkenleri araştıran çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre iş tatmini ile net ücretin yanında görece ücret artışı arasında güçlü bir ilişki görülmektedir (Clark, 1999, Ground & Sliwka, 2001). Çalışmalardan elde edilen sonuçların da işaret ettiği gibi lojistik sektörü işverenlerinin ücret konusunu değerlendirmeleri önerilmektedir.

Katılımcıların neredeyse tamamının hem fikir olduğu olumsuz görüş bildirilen çalışma saatleri ile ilgili bulgudur. Katılımcıların çalışma saatlerinden şikayetçi oldukları ve iş tatmini olumsuz etkilediği sonucu elde edilmiştir.

Son yirmi yılda gelişmiş ülkelerde çalışma saatleri ve düzenlemelerinde önemli değişiklikler meydana gelmiştir, bireylerin nasıl, ne zaman ve nerede çalıştıkları konusunda daha fazla çeşitlilik ve esneklik vardır. Bu büyük oranda artan rekabetçilik, teknolojik gelişme ve müşterilerinin rahatlığı için kaliteli ürün ve hizmet sunabilen başarılı kuruluşlarla küreselleşmeden meydana gelmektedir. (Pettinger, 2002).

Lojistik sektörü çalışanları için çalışma saatleri büyük bir sorun olduğu sonucuna ulaşılmıştır, bu konu ile ilgili çalışma saatlerine ilişkin yeni bir düzenleme getirilmesi önerilmektedir.

Gelecekte bu konuda araştırma yapmak isteyen araştırmacılar için aşağıdaki konuların araştırılması önerilmektedir.

- Lojistik firma büyüklüğüne göre iş tatmini düzeylerinin araştırılması önerilebilir.
- Lojistik sektöründe kadın işgören ile erkek işgören iş tatmin düzeyleri karşılaştırılabilir.
- Lojistik sektöründe çalışan beyaz yaka ve mavi yaka istihdamına ilişkin iş tatmin düzeyleri karşılaştırılabilir.
- Lojistik firmalarında esnek çalışma saatleri, tükenmişlik ve iş tatminine yönelik uygulamalı çalışma ve model önerisi oluşturulabilir.

KAYNAKLAR

1. Akıncı, Z. (2002) “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz İİBF Dergisi, Sayı 4.
2. Bakkal, M., & Demir, U. (2011). Lojistik Yönetimi ve E-lojistik. 1.Baskı Ekim. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
3. Bayrak Kök, S. (2006), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:20, Nisan, Sayı:1.
4. Chow, H.S. (1994) “Organizational Commitment and Career Of Chinese Managers In Hong Kong And Taiwan, The International Journal of Career Management, 6(4).

5. Clark, A.E. (1999), Are wages habit-forming? Evidence From Micro Data, Journal of Economic Behavior & Organization 39.
6. Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.
7. Erkan, B. (2014), “Türkiye’de Lojistik Sektörü ve Rekabet Gücü” ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi, (ASSAM-UHAD), Sayı:1, s.45-65.
8. Gibson J.L., J.M. Ivancevich, J.H.Donnely, Organization (1997) Ninth Edition, Irwin McGraw-Hill.
9. Ground, C. Sliwka D. (2001), The Impact of Wage Increases on Job Satisfaction- Empirical Evidence and Theoretical Implications, Paper no.387, <http://papers.ssrn.com>
10. Gözener, E.; Sayın, S. (2007) “Devlet ve Özel Hastanelerdeki Hekimlerin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması”, Eğitim Dergisi, Sayı 16, Ağustos.
11. Luthans, F., Baack, D. ve Taylor, L. (1992). Organizational Commitment: Analysis of Antecedents, Human Relations.
12. Murphy, Lawrence R.(1995); “Managing Job Stres: An Employees Assistance/Human Resource Management Partnership”, Personel Review, Vol: 24, No: 1, ss.41-50.
13. Örucü, E., Yumuşak, S., Bozkır, Y. (2006) “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 13, Sayı 1.
14. Özaydın, M.M., Özdemir, Ö. (2014), “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 6/1.
15. Özkalp, Enver, Kirel, A.Ç. (1996) Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
16. Özkaya, S. (2018), Türkiye Ekonomisinin Gelişmesine Lojistik İşletmelerinin Katkısı, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Basılmamış İşletme Yüksek Lisans Tezi.
17. Pettinger, R. (2002). Managing the Flexible Workforce. Capstone Publishing (a Wiley Company), Oxford.
18. Rast, S., & Tourani, A. (2012). Evaluation of Employees’ Job Satisfaction and Role of Gender Difference: An Empirical Study at Airline Industry in Iran. International Journal of Business and Social Science, 91-100.
19. Şentürk, B.& Kaymaz, B., “Lojistik Sektöründe Kadın Çalışanlara Yönelik Bir Analiz: İzmir Örneği”, UİİD-IJEAS, (16. ÜİK Özel Sayısı).
20. Telman, N. (1988) Endüstride Görülen İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşmayla Olan İlişkisi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları, İstanbul.
21. Wagner, J.A., Hollenbeck, J.R. (2010) Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage, Routledge, New York.
22. Yapraklı, Ş., & Yılmaz, M.K., (2007), “Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurum’da İlaç Müesseseleri Üzerinde Bir Saha Araştırması” İktisadi VE İdari Bilimler Dergisi, Cilt:21, Sayı:1.
23. Yılmaz, Z. ve Murat, M. (2008). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumları ile Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(2).