

LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE KURUM İÇİ EĞİTİM UYGULAMALARI

İrfan KADIOĞLU

Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
irfan.kadioglu@hotmail.com

Zuhal DİLBAZ

Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
zuhal.dilbaz@okan.edu.tr

A. Murat KÖSEOĞLU

Okan Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi
murat.koseoglu@okan.edu.tr

Özet

Lojistik işletmelerinin performansını etkileyen faktörlerden biri kurum içi eğitim uygulamalarıdır. Kurum içi eğitimler personelin ihtiyaçlarının karşılanması ve yetersizliklerinin giderilmesinde en önemli faktörlerdendir. Bu eğitimler ihtiyaca uygun olarak belirlendiği ve titizlikle uygulandığı takdirde oldukça olumlu sonuçlar üretmektedir. Bu araştırmada, lojistik eğitim ihtiyacı bağımlı değişken olarak kullanılarak lojistik sektörde çalışanların kurum içi eğitim ihtiyaçlarının analizi yapılmıştır. Araştırma İstanbul Tuzla Logipark bölgesinde uygulanmıştır. Söz konusu bölgede bulunan on adet işletmenin toplam 401 çalışanın oluşturduğu örneklem üzerinde beşli Likert yönteminin kullanıldığı anket çalışması yapılmıştır. Araştırmada işletmeler; kurumsal eğitimin uygulanma oranı, iş yeri kültür edinimi, kurum içi eğitimlerin verilme sıklığı, verilen eğitimlerin yeterliliği ve etkinliği, işletmelerin eğitim yöntemleri ve içeriklerinde ki tercihleri, çalışan düzeyine göre eğitim ihtiyaçlarının değişkenliği konularındaki uygulamaları tespit edilmiştir. Uygulamalardan tespit edilen sonuçlar değerlendirildiğinde lojistik işletmelerinde çalışanlara verilen kurum içi eğitimin sayısı düştükçe kişisel işyeri uyumunun azaldığı ve işyeri kültür ediniminin sağlanamadığı belirlenmiştir. Ayrıca verilen eğitim içeriklerinin çalışanların görev tanımına uygun olmaması, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamamakta ve işlerini zorlaştırarak motivasyonlarını düşürmektir. Bunun da işletmenin performansını düşürdüğü tespit edilmiştir. Araştırmada sonucunda lojistik sektördeki işletmelerin performansını artıracak kurum içi eğitim uygulamaları konusunda öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Lojistik Eğitimi, Kurum İçi Eğitim, Lojistik Eğitim Yöntemleri

IN- HAUSE TRAINING APPLICATIONS IN LOGISTICS SECTOR

Abstract

One of the factors that affect the performance of logistics companies is in-house training activities. In-house trainings are one of the most important factors amongst others in terms of meeting the needs and eliminating the inabilities of employees. Those trainings have very positive outcomes when they are well organized and applied in line with the current needs. The in-house training needs of the employees in logistics sector have been analyzed in this study while the logistics training was taken as dependent variable in Logipark-Tuzla, Istanbul. During the research, a survey was conducted on a sample group of 401 employees from 10 companies in Logipark by applying Likert-type 5-point scale. The studied topics are; the rate of in-house training activities, development of a workplace tradition, the frequency of applying in-service training activities, the adequacy and effectiveness of the applied trainings, the variance of the trainings regarding the position of the employee, the training methods and the content preference. The results of the study have showed that the less the in-house trainings applied than the decrease of adapted employees and no kind of workplace tradition could be developed. It was also observed that the trainings that are not fitting the responsibilities of the employees are not covering the needs of them and also causing demotivation. Thus the performance of the companies is reducing. At the end of study some kind of training applications are developed for increasing the performance of logistics companies.

Keywords: Logistics Training, In-house Training, Training Methods in Logistics.

1. GİRİŞ

Kurum içi eğitim kavramı, farklı kaynaklar tarafından yaygın olarak kullanılmaktadır (Kaya, Ünalı ve Artvinli 2013:12). Kurum içi eğitim işyeri çalışanların her türlü gelişmesini kapsar. Birçok çalışma kurum içi eğitimlerin ihtiyaca dayalı olarak planlanıp yapılması gerektiğini vurgulamıştır. İşletmelerin amacı iyi üretim veya iyi hizmet gerçekleştirmektir. Aynı zamanda da çalışanın motivasyonu artırılmak istenmektedir. Çünkü çalışanlar arzuları, istekleri, ihtiyaçları karşılandıkça motive olurlar. Küreselleşme etkisi ile lojistik sektöründe değişim ve gelişimler söz konusudur. Çalışanların bu gelişimlere uyum sağlaması için yaptıkları işle yönelik eğitilmeleri zorunlu hale gelmektedir. Bu durum, çalışanların mesleki gelişimlerinin sürekli güncel tutulmasını gerekli kılmaktadır. Kurum içi eğitimin amacı, personelin verimliliğini ve motivasyonunu artırmak olarak ifade edilmektedir. Kurum içi eğitimler, çalışanların yeteneklerinin ve niteliklerini geliştirmektedir. Bu sayede işletmelerin verimliliklerinin de artırması hedeflenmektedir (Baykan ve Oktay 2016:43).

Eğitime yapılan yatırımlar işletmelere rekabet avantajı sağlamaktadır. Bu çalışmada lojistik sektörü tarafından ihtiyaç duyulan eğitim konuları araştırılmıştır. Eğitimin işletmelere ve çalışanlara olan yararlarına değinilmiştir. Daha önce araştırmalarda yapılan uygulamalar genellikle eğitim sektöründe gerçekleştirilmiştir. Kurum içi eğitim faaliyetlerinin ihtiyaca dayalı yapılmasının daha etkili olacağı yapılan çalışmalardan anlaşılmaktadır. Küreselleşme ile birlikte lojistik sektörü hızlı değişim içindedir. Lojistik işletmelerinde kurum içi eğitime ihtiyaç duyulmaktadır. Daha önce yapılmış olan kurum içi eğitime faaliyetlerinin çalışanlar tarafından uygun görülmemesi ve ihtiyaçlarına yönelik olmaması bu çalışmanın yapılmasına karar verilmesinde etkili olmuştur. Bu sebeple çalışmada lojistik sektöründe kurum içi eğitim uygulamaları araştırılmıştır. Lojistik sektöründeki çalışanların yeterliliklerinin gerçekleştirilmesi, yeni teknolojilerin öğrenilmesi ve mesleki yaşama yansıtılması, kurum içi eğitim faaliyetlerinin yürütülmesini zorunlu hale getirmektedir (Kaya, Küçük ve Çepni, 2004:53). Bu çalışmada, ihtiyaca dayalı eğitim sürecine uygun olarak tasarlanmış olan kurum içi eğitim etkinliğinin uygulanması ve değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla ‘‘ Lojistik sektör çalışanlarının kurum içi eğitim ihtiyacı nelerdir ve bu ihtiyaçlar bazı değişkenlere göre değişmekte midir? ’’ sorusuna cevap aranmıştır.

Lojistik sektörü çalışanlarının kurum içi eğitim ihtiyacının saptanması amacıyla ortaya koyulan çalışma şu şekilde planlanmıştır: Çalışmanın ikinci bölümünde temel lojistik faaliyetler hakkında bilgi verilmiştir. Üçüncü bölümde kurum içi eğitim uygulamaları sıralanmıştır. Dördüncü bölümde lojistik sektöründe eğitim ihtiyaç analizi hakkında açıklamalar yapılmıştır. Kaynak taraması yapılırken güncel ve uygulamaya yönelik bilgilere ulaşmaya çalışılmıştır. Veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırma bölümünde ise araştırmaya katılan lojistik firmalarının kurum içi eğitim uygulamaları incelenmiştir. Sonuç ve öneriler kısmında işletmelerin kurum içi eğitim uygulamaları hakkında yapması gerekenler faaliyetler üzerinde durulmuştur.

2. TEMEL LOJİSTİK FAALİYETLER

Günümüzde rekabetin artması sonucu işletmelerin hizmet sektörüne bağlılığı daha da artmıştır. Lojistik faaliyetler çok yönlüdür. Lojistik hizmetler verimlilik ve maliyet etkinliği sağlamaktadır. Böylece lojistik faaliyetler işletmenin performansını doğrudan etkilemiş olmaktadır. Lojistik işletmeleri hammadde tedarik süreci ile lojistik yönetimine başlamaktadır. Bu hammaddelerin nakliye edilip depolanması, üretime götürülmesi, ürüne dönüşen çıktılarının ambalajlanıp tedarikçilere gönderilmesine kadar

olan süreci en iyi şekilde yönetmektedir (Megep,2007:33). Bu kapsamda temel lojistik faaliyetler aşağıdaki şekilde tanımlanabilir.

Taşımacılık: Taşımacılık, müşteri ihtiyaçlarının giderilmesi amacı ile üretilen herhangi bir malı ihtiyaç duyulan bölge ve merkezlere zamanında ulaştırılmasıdır. lojistik taşımacılık, bir nesnenin bir yerden başka bir yere fayda sağlama amacıyla hareket ettirilmesidir. Lojistik maliyetlerinin en büyük kısmını oluşturur (Acar ve diğerleri, 2014:233). Taşımacılık, ulusal ve uluslararası olarak yapılmaktadır. Kullanılan vasıtaya göre kendi arasında sınıflara ayrılmaktadır (Yarmalı, 2012:18). Bunlar; karayolu, denizyolu, havayolu, demiryolu, boru hattı taşımacılığı ve kombine taşımacılık olmak üzere farklı taşımacılık hizmetlerinden oluşmaktadır.

Karayolu Taşımacılığı: Yük, eşya ve insanların karayolu taşıtları ile taşınması olarak tanımlanmaktadır (Görçün, 2010:3). Mesafe arttıkça karayolu taşımacılığının maliyeti de artmaktadır. Kara yolu taşımacılığı Rekabetin en yoğun olduğu taşıma türüdür. Günümüzde karayolu taşımacılığı yarattığı lojistik değer ile ulusal ekonomiye ciddi bir katkıda bulunmaktadır (Acar ve diğerleri, 2014:235).

Denizyolu taşımacılığı: Küresel pazarları birbirine bağlayan merkezi ve tarihsel bir role sahiptir (Long, 2012:143). Denizyolu taşımacılığında transit süresinin önemli olmaması gerekmektedir. Uzun mesafeli ve ağır ürünlerin taşınmasında tercih edilir. Uluslararası anlamda en yaygın kullanılan, en ucuz ve en güvenli taşımacılık türüdür (Yarmalı, 2012:21).

Havayolu Taşımacılığı: Son yüzyılın lojistik alanının en önemli gelişmesidir. Transit süresi önemli olduğu, uzun mesafeli ve hafif ürünlerin taşınmasında tercih edilir. Taşıma hızı ve maliyeti en yüksek olan taşımacılık türüdür (Acar ve diğerleri, 2014:235).

Demiryolu Taşımacılığı: Uzun mesafelerde karada taşınacak ağır, dökme ve hacimli yükler için ideal bir taşıma türüdür. İlk yatırım ve bakım maliyetleri yüksek olması sebebi ile devlet tarafından işletilir. Karayolundan ucuzdur, fakat deniz yolundan daha pahalı bir taşıma türüdür (Acar ve diğerleri, 2014:235).

Boru Hattı Taşımacılığı: Doğalgaz, su, petrol gibi ürünlerin taşınması için kullanılır. Çok büyük yatırım gerektirmektedir. Ancak işletme maliyeti çok düşüktür. Diğer modların aksine sadece taşınan malzemeler hareket eder. Bakım ve onarım masrafları düşüktür. Güvenirliliği yüksek bir taşıma türüdür (Acar ve diğerleri, 2014:235).

Karma Taşımacılık: En karmaşık taşımacılık yapılarından biridir. En verimli taşıma için farklı taşıma türlerinin birlikte kullanıldığı bir metottur. Aynı ürün/ yükün iki veya daha fazla taşıma modu kullanılarak yapılan taşımacılık şeklidir (Long, 2012:119).

Çok Modlu Taşımacılık (Multimodal Transportation): İki veya daha fazla taşımacılık modu kullanılır. Mod değişimlerinde doğrudan yüklerin elleçlendiği taşımacılık sistemidir.

Modlar Arası Taşımacılık (Intermodal Transportation): Aynı taşıma aracı veya kabı ile iki veya daha fazla taşımacılık modu kullanılarak yapılır. Bu sistemde mod değişimlerinde yüklerin içine konulduğu araç veya kaplar elleçlenmektedir. Yükler elleçlenmemektedir.

Kombine Taşımacılık (Combined Transportation): Taşımanın başlangıç ve bitiş aşamalarında kara yolunun kullanıldığı, ancak aradaki uzun mesafeli taşımanın demir, nehir, kanal veya deniz yolu ile yapıldığı taşımacılık sistemidir (Doğaka, 2014:28).

Depolama: Depolama, lojistik zincir içerisinde tedarik noktasından üretim noktasına kadar hammadde, yarı ürün ve bitmiş ürünlerin saklanması şeklinde tanımlanmaktadır (Çancı ve Erdal, 2003:26). Depolama, tedarik zinciri içerisinde en fazla dış kaynak kullanılan lojistik aktivitelerden biridir. Ürünlere ilişkin hammadde kaynağından başlar ve müşterilere kadar ulaşır. Depolama esas olarak kontrol, teslim alma, yerleştirme, sayım, toplama, kontrol ve gönderme faaliyetlerini kapsamaktadır. Ürünün niteliğine bağlı olarak depolama aktivitesi değişkendir. Operasyonların verimli ve daha uygun maliyetlerle sürdürülmesi için gerekli değerlendirmeler yapıldığında bu tip operasyonların lojistik firmalarına bırakılması daha olumlu etkileyebilecektir (Görener,2014;22).

Elleçleme: Malzeme ve ürünlerin, tedarik noktasından, sevk edildiği ana kadar süreçteki fiziksel elleçlenmeleri ile transfer hareketleridir. Ürünlerin taşınması, depolanması ve yüklenmesi sırasında yapılmaktadır. Bu işlem süreçlerin verimliliğini doğrudan etkilemektedir (Görener, 2014:22). Elleçleme işlemi ürünlerin taşınmasını, depolanmasını ve yüklenmesini kolaylaştırarak zaman ve maliyet verimliliği sağlamaktadır.

Paketleme: Paketleme hem dağıtım tedarik hem de dağıtım kanallarında sıklıkla kullanılan bir süreçtir. Taşımacılıkta ürün taşınırken veya depolanırken hasar görmesini önler. Aynı zamanda ürünün taşınmasını ve depolanmasını kolaylaştırır. Depo ve taşıma kapasitesini artırmada oldukça önemlidir (Görener, 2014:22).

3. KURUM İÇİ EĞİTİM UYGULAMALARI

Kurum içi eğitim bireyin görgü, bilgi ve becerilerinde artışı sağlamaya yarayan eğitimlerin tümüdür. Bireylerin bilgi, alışkanlık ve anlayışlarında olumlu yönde gelişme sağlamak amacıyla bireyin beceri ve tutumlarını geliştirir. (Sabuncuoğlu; 2000:4).

3.1. İş Başında Eğitim Yöntemleri

Bu yöntemde çalışanlar iş başında eğitilirler. Bu eğitimlerde gerçek araç-gereç ve doküman kullanılır. Bu yöntem iş ortamının gerçeklerini yansıtır. Daha az maliyet gerektirir. Zamanlamada aksaklıklar yaşanmamaktadır. İş başında eğitim yöntemlerini aşağıda ki gibi sıralayabiliriz (Gürbüz ve diğerleri, 2004:169).

Gözlemci Rehberliğinde Yapılan Eğitim: İşe yeni başlayan veya iş değişikliği yapan çalışanın deneyimli çalışanın yanında ve gözetiminde bilgi ve beceri kazanması hususudur. Maliyeti düşüktür ve uygulaması kolaydır.

Yönlendirme (Koçluk-Coaching) Yöntemi: Çalışanın bulunduğu konumdan varmak istediği yere ulaşmasında aracılık yapma yöntemidir. Profesyonele bir yol gösterme sürecidir.

Kılavuz Aracılığıyla (Mentor) Eğitim: Eğitilen kalifiyeli personel işlemenin diğer çalışanlara kılavuzluk yapmaktadır. Bu eğitim yöntemi, öğrenmeyi ve gelişmeyi amaçlayan bir yardımlaşma ve paylaşma ilişkisidir.

Staj Yoluyla Eğitim: Aday personeller işe başlamadan önce yapacakları işe benzer görevleri için yürütebilmesini sağlayan eğitim türüdür. İşin fiziki ve moral

koşullarına uyma yeteneklerini bilimsel yönde geliştirir. Aynı zamanda kurum politikaları ve amaçlarını öğretir.

İşe Alıştırma (Oryantasyon) Eğitimi: İşe yeni giren iş görene işletme ile ilgili ve çalışacağı birimin işlevleri ile ilgili bilgilendirmeler yapılmaktadır. Bunun yanı sıra iş arkadaşları ile tanışır. Örgüte uyumunun sağlanması için yapılan kısa süreli eğitim türüdür.

İş Değiştirme (Rotasyon) Eğitimi: Çalışanları organizasyonun çeşitli pozisyonlarında hareket ettirilerek bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmeyi amaçlayan eğitim türüdür. Çalışanların sırayla dikey ya da yatay yönde, bir ya da daha fazla pozisyonda bulunmasını sağlar.

Proje ve Komitelerde Görev Alma: Belirli bir konuda rapor hazırlanması, seçilmiş belgelerin incelenmesi ya da ortak bir araştırmayı içermektedir. Her küçük grup belirli görevi ortaklaşa yerine getirir. Karar verme, planlama vb. konularda etkili bir yöntemdir.

3.2. İş Dışı Eğitim Yöntemleri

Genellikle çalışanlar günlük işlemlerinin öğretilmesini hedefler. Kısa bir kurs biçiminde olabilir ya da birkaç ay sürebilen öğretim biçimidir. Eğitimler işletme içerisinden birisi tarafından olabildiği gibi üniversite öğretim üyeleri, özel eğitim uzmanları ya da danışmanlık firmaları tarafından yürütülebilir. İş dışı eğitimleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Kadıoğlu, 2016:93).

Anlatım (Konferans) Yöntemi: Uzman kişi tarafından belirli bir yöntemle topluluğa sunulması ile yapılan eğitim türüdür. Maliyeti düşüktür. Büyük gruplara uygulanabilir.

Sempozyum veya Panel: Yönetici başkanlığında birkaç kişilik grubun farklı şekillerde dinleyicilere sunulmasıdır. Bu yöntemler düşünmeyi ve tahlil gücünü geliştirir.

Örnek Olay (Case Study) Yöntemi: Katılımcılara hayali veya gerçek bir olayın grup içinde tüm ayrıntılarının incelenmesi ve yorumlanması ile gerçekleştirilir. Genç yönetici adaylarının işletme yönetimine alıştırılması için yapılır.

Rol Oynama (Role Playing) Yöntemi: Katılımcılar arasından bir grup seçilerek, işletmede gerçekleşebilecek sorunu yönetici gibi davranarak çözümlenmelerinin istendiği bir yöntemdir. Bireyin empati kurabilme yeteneği gelişir.

Simülasyon (Benzetim) Yöntemi: Katılımcılar yapay ve risksiz bir ortamda verdikleri kararların gerçek iş ortamında ne çeşit sonuçlar ortaya çıkabileceğini görürler. Kişiler arası beceri, üretim ve işletme becerilerinin öğretilmesini sağlayan bir yöntemdir.

Duyarlılık Eğitimi (Sensitivity or T-Group Training): Yöneticilerin kendilerini daha iyi anlamalarını sağlar. Ayrıca başkaları üzerindeki etkiyi değerlendirmelerine yardımcı olan bir yöntemdir. Böylece nihai olarak etkili bir organizasyona ulaşılabilir.

Grup Tartışması Eğitimi: Bir yönetici başkanlığında 8-12 kişiden oluşturulur. Yönetimsel sorunların tartışıldığı bir yöntemdir. Sorunlar açıklanır ve çözüm yolları araştırılır.

Beklenen Problemler Eğitimi (In Basket Training): Çalışanların yaptıkları işle ilgili sorunlara çözüm arama ve bulma yeteneklerini geliştirmek için verilen bir eğitim türüdür.

Teknoloji Destekli Eğitim Yöntemleri: Teknoloji destekli eğitim türüdür. Multimedya, bilgisayar destekli ve video konferans gibi yöntemlerle uygulanır. Görsel ve işitsel duylara hitap eder. Aynı anda çok fazla kişiye ulaşabilir. Daha akılda kalıcı olması sebebi ile tercih edilmektedir (Sabuncuoğlu, 2000:140)

4. LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE EĞİTİM İHTİYAÇ ANALİZİ

Eğitim ihtiyacı analizi öncesi hazırlık çalışması yapılır. Eğitim uzmanı proaktif bir şekilde ihtiyacı tespit edebilir ya da müşteri ne tür bir eğitim ve gelişim çözümüne ihtiyacı olduğunu belirtir. Eğitim ihtiyacı genel olarak örgüt, iş ve kişi düzeyinde analizle yapılır. Örgüt analizi aşamasında, işletmenin misyon, amaç ve stratejileri incelenir. Ayrıca işletmenin belirlediği kısa ve uzun vadeli amaçlara ulaşmasını sağlamak için kaynak ve işletme dış çevresi analizi yapılır. Böylece işletmenin mevcut durumu belirlenir. İşletmenin gelecekteki durumu tespit edilebilir. İş analizi, işletmelerdeki işlerin içerdiği görev, sorumluluk ve çalışma koşullarını belirlemeye yönelik faaliyetlerden oluşur. İş görenlerin şimdiki durumları ile sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve davranış düzeyleri arasındaki fark incelenir. (Şencan ve Erdoğan, 2011:56)

Eğitim ihtiyacının tespitinde potansiyel – kapasite - performans yöntemi kullanılabilir. Eğitim ihtiyacı analizi ile işletmelerdeki performans düşüklüğünün eğitim ile giderilip giderilemeyeceği belirlenir. Potansiyel, kapasite ve performans arasındaki ilişkiye bakılarak eğitim sorunu olup olmadığı tespit edilir. Kapasite yok ve performans da yok ise; tam bir eğitim sorunudur. Kapasite var ancak performans yok ise genellikle eğitim sorunu değildir. Kapasite yok ancak performans var ise eğitim sorunudur (İrfan;2011: 21).

4.1. Lojistik İşletmelerinin Eğitim İhtiyacı Belirtileri

Lojistik işletmelerinin eğitim ihtiyacının belirlenmesinde işletmenin mevcut durumu gözden geçirilerek eksiklikler belirlenir. Bu eksikliklerin giderilmesi için personelin ihtiyacını karşılayacak eğitimler hazırlanır. Lojistik işletmelerinin eğitim ihtiyacı belirtilerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz. (Barutçugil, 2002:57)

- Müşterilerin hizmet kalitesiyle ilgili şikâyetlerinin yoğunlaşması,
- Satışların durgunlaşması, düşmesi ve rekabet gücünün zayıflaması,
- Dış çevrede ki değişim ve gelişmelere uyum sağlayamama,
- Fire, hurda ve atık miktarların artması,
- Enerji, malzeme ve emek savurganlığının artması,
- Makine ve donanımın kötü kullanılması,
- İş kazalarının artması ve iş güvenliği kurallarına uyulmaması,
- Kayıtların yetersizliği, bilgi ve belgelerin tutarsızlığı,
- Üretim darboğazlarının çıkması, bekleme ve birikmelerin artması,
- Tedarik, imalat, sevkiyat ve satış uyumunun sağlanamaması,
- İade oranlarında ve stoklarda artışlar,

- İnsan sorunlarının, gerilim ve çatışma ortamlarının yoğunlaşması,
- İş gücü devrinin yükselmesi,
- Verim düşüklüğü ve moral bozukluğunun yaygınlaşması,

4.2. Lojistik Sektöründe İhtiyaç Duyulan Eğitim Konuları

Bu konuda yapılan en son araştırma İstanbul ticaret odası tarafından 2006 yılında yayınlanmıştır. Çalışma bu açıdan da ayrı bir önem taşımaktadır. İstanbul ticaret odası tarafından yapılan Türkiye Lojistik sektör alt yapı analizi isimli araştırmada işletmelerde ihtiyaç duyulan eğitim konuları önem derecelerine göre sıralanmıştır. Sektörde ihtiyaç duyulan eğitimlerde pazarlama %50.9, lojistik %50.9, müşteri hizmetleri %49.1, uluslararası taşımacılık %40 ile en çok belirtilen konular olmuştur. Bu konuları taşımacılık yönetimi %38.2, bilişim sistemleri %38.2 ve yaratıcılık %36.4 oranları ile takip etmiştir. (İstanbul Ticaret Odası, 2006:14)

4.3. Eğitimlerin Lojistik İşletmelerine Sağladığı Yararlar

Teknolojik gelişmeler karşısında yetersiz kalmamak, çevreye uyum sağlayabilmek, rekabet gücünün artırmak için personele verilen eğitimler önem teşkil etmektedir. Çalışanlarına verilen doğru eğitimler işletmelerin verimliliğini artırmaktadır. Verilen söz konusu eğitimlerin lojistik işletmelerine yararları aşağıdaki gibi özetlenebilir (Barutçugil, 2002:54)

- Öğrenme zamanını kısaltır.
- Hataları, başarısızlığı ve bunlardan kaynaklanan maliyetleri azaltır.
- Yeni işe başlayanların uyum sağlamasını ve verimli olmasını kolaylaştırır.
- Çalışanın işini bilerek veya doğru işe odaklanarak yapmasını sağlar.
- Beceri geliştirerek zaman ve verim kayıplarını azaltır.
- Çalışanın moral ve motivasyonunu artırır.
- Çalışanın sorun çözme ve yaratıcı düşünme yetkinliklerini geliştirir.
- Ekip çalışmasını kolaylaştırır.
- Organizasyonel stres düzeyini düşürür.
- Daha iyi hizmet ya da daha kaliteli ürün ortaya konularak müşteri memnuniyetini ve bağlılığını artırır.
- Organizasyonun önemli bir rekabetçi üstünlük elde etmesini sağlar.
- Organizasyonun kalıcılığını güvenceye alır.

4.4. Eğitimlerin Lojistik Sektöründe Çalışanlara Sağladığı Yararlar

Teknolojik gelişmeler, rekabet ve çevre faktörlerinde ki hızlı değişimler çalışanlarında bu bu değişime uyum sağlamasını gerektirir. Bu doğrultuda çalışanlara verilen eğitimlerle uyum sağlayabilmektedirler. Eğitim faaliyetlerinin çalışanlara sağladığı faydalar aşağıdaki gibi sıralanabilir. (Barutçugil, 2002:54)

- Olaylara bakış açısı değişir, problem çözme becerileri gelişir ve çalışanlar daha iyi karar verebilir hale gelir.
- Stres ve çalışma ile baş etmeleri kolaylaşır.

- Motivasyonu artar.
- Güven duygusu gelişir ve kendi kendilerini geliştirmeye teşvik eder.
- Mesleki bilgi ve becerisinde yeterlilik kazanır.
- İşine bağlılığı artar.
- İş tatminini artırır.
- Yeni görevler konusundaki korkusunu azaltır.
- Öğrenme yolu ile bireysel doyum artar.
- İş kazalarının nedenlerini bilir ve kendisini koruyabilir.

5. ARAŞTIRMA

Bu araştırmada, lojistik sektör çalışanlarının kurum içi eğitim ihtiyacının saptanması amaçlanmaktadır. ‘Lojistik sektör çalışanlarının kurum içi eğitim ihtiyacı nelerdir ve bu ihtiyaçlar bazı değişkenlere göre değişmekte midir?’ araştırmanın sorusu olarak belirlenmiştir.

5.1. Yöntem ve Araştırma Modeli

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma nicel araştırma yaklaşımı ve nicel araştırma desenlerinden, betimsel yöntem kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma İstanbul Tuzla Logipark bölgesinde yapılmıştır. Söz konusu bölgede bulunan 10 işletmenin toplam 401 çalışanının oluşturduğu örneklem üzerinde beşli Likert yönteminin kullanıldığı anket çalışması yapılmıştır. Ancak eksik ve hatalı doldurulan anketler tespit edilerek elenmiş ve 396 kişilik örneklem büyüklüğü ile analiz işlemleri gerçekleştirilmiştir. Kurumlardan elde edilen veriler üzerinde SPSS V23.0 programı kullanılmıştır. Elde edilen veriler yüzde ve frekans yöntemleriyle analiz edilmiştir. Araştırmada faktör, güvenilirlik, farklılık ve korelasyon analizleri uygulanmıştır.

5.2. Araştırma Bulguları

Kurum içi eğitim ihtiyacı ölçeği ve boyutları, kişisel iletişim becerisi, işyeri kültür edinimi, verilen kurum içi eğitimlerin yeterliliği, kişisel çalışma becerisi, kişisel işyeri uyumu, kişisel motivasyon ve deneyim, kurum içi eğitim ihtiyacı değişkenleri ile eğitimin verilme durumu, eğitimin verilme sıklığına göre, eğitimin verilme şekline göre, eğitimin verildiği kişilere göre, eğitimi çalışanlarına uygulayan firmanın yaşına göre, firmanın çalışan sayısına göre, eğitimi alanların cinsiyetine, eğitim durumuna, ünvanına ve yaşına göre farklılıklar incelenmiştir. Araştırmada elde edilen verilere göre araştırmaya katılan firmaların;

- %90.4’ ünde kurum içi eğitimin verildiği,
- %41.4’ ünde eğitimlerin içeriden eğitmenler aracılığı ile genellikle üç ayda bir uygulandığı,
- %55,6’sının iş başında eğitim yöntemini tercih ettiği,
- %49’ unun kurum içi eğitimi genellikle çalışanlarına verdikleri,
- %76,8 inin 16 yıl ve üzeri sektör tecrübesinin olduğu,
- %73.2’ sinin hukuki yapı itibari ile anonim işletme olduğu,
- %56.8 ‘ inin 251 ve üzeri çalışana sahip olduğu tespit edilmiştir.

Kurum içi eğitimlerin içeriden eğitimler aracılığı ile verildiği kurumlarda kurum içi eğitim ihtiyacı daha azdır. Buna bağlı olarak kurum kültürü ile iç eğitim yetiştirilmesi gerektiği ve sürdürülebilir hale getirmesi gerektiğini göstermektedir. Kurum içi eğitimlerin sıklaşması işyeri kültür edinimini daha da yükselttiği tespit edilmiştir.

Kurum içi eğitim ihtiyacı ölçeği ve boyutları ile kurum içi eğitimin verildiği kişiler arasında ki ilişki de istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı gözükmektedir. Üst ve Orta Düzey çalışanlara göre daha çok kurum içi eğitime ihtiyacı vardır.

Kurum içi eğitim ölçeği değişkenleri ile firma içi eğitim alan çalışanların yaşı, eğitim durumu, unvanı, arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir.

Kurum içi eğitim değişkenleriyle çalışan sayısı arasında ki ilişkide anlamlı farklılık gözlenmiştir. 1-50 arası çalışanı olan firmaların daha fazla kurum içi eğitim ihtiyacı olduğu tespit edilmiştir.

6. SONUÇ

Günümüzde lojistik, uluslararası ticarete işletmelerin rekabet gücünü arttıran en önemli unsurlardan biridir. Bunun yanında yurtiçi ve yurtdışında stratejik işbirliklerini geliştirmektedir. Türkiye, lojistik hizmetlerde önemli bir konumda yer almakta ve büyük bir kapasiteye sahiptir. Küreselleşme ile birlikte lojistik faaliyetler ticaretin vazgeçilmez unsuru olmuştur. Bu nedenle lojistik faaliyetlerde stratejik planlama ihtiyacı kaçınılmazdır. İşletmeler yeniliklere açık olmalı ve teknik kapasite ile birlikte nitelikli iş gücünü de planlamalıdır. Sektör kaliteli iş gücüne ihtiyaç duymaktadır. Son yıllarda lojistik eğitimi veren üniversite ve diğer kurumların sayısındaki artış sektörü olumlu etkilemektedir. Ancak sektörde, firmalar personele yapılan harcamaların karlılığı düşürdüğünü düşünse de, kurum içi eğitimler vasıtası ile yüksek rekabet ortamına uyum sağlanarak daha pozitif sonuçlar elde edilebilir. Bu sebeple değişime uyum sağlamları için çalışanlara sürekli eğitimler verilmelidir. Süz konusu eğitimlerin işletmenin ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel bir hızda gerçekleşmesi rekabet gücünü artıracaktır. Bu nedenle lojistik sektöründe faaliyet gösteren firmalar iş gücünün geliştirilmesine ağırlık vermelidir. Bununla birlikte işletmeler kurum içi eğitimlerini değişime uyumlu olarak gerçekleştirmelidirler.

Firmaların eğitim ihtiyaçları diğer değişkenlere göre farklılıklar göstermektedir. Araştırma kapsamında katılımcılardan elde edilen verilere bağlı olarak lojistik firmaların;

- Alanında uzman eğitim ve danışmanlık işletmelerine eğitim ihtiyaç analizi yaptırması,
- Eğitim ihtiyaç analizi doğrultusunda yıllık eğitim planı ve eğitim bütçesi oluşturması,
- Eğitim içeriklerinin çalışanın görev tanımına uygun olması ve çalışanın görüşleri alınarak oluşturulması,
- Eğitim içeriklerinin özellikle tecrübe aktarımını teşvik etmesi,
- İşe alımlarda lojistik alanında önceden farklı eğitimler almış personel tercih edilmesi,

- Kurum içi eğitimci yetiştirilmesi ve bu uygulamanın süreklilik sağlayacak şekilde teşvik edilmesi,
- Verilen eğitimlerin çalışanların işlerini kolaylaştıracak, becerilerini geliştirecek ve kariyer planına uygun içerikte olması,
- Verilen eğitimlerin kurum kültürünü geliştirip geleceğe yönelik rekabetçiliği destekleyecek nitelikte olması önerilebilir.

İşletmenin gücü çalışanların ve yöneticilerin gücü ile ölçülmektedir. Bu sebeple eğitime yapılan yatırım rekabet avantajı sağlayacaktır. Verilen eğitimler ile çalışanların yeteneklerini, bilgilerini, becerilerini geliştirecek ve performansları artacaktır. Ayrıca deneyimleri güncellenecektir. Bu sayede organizasyonel sonuçlar olumlu etkilenecek ve işletmenin rekabet avantajı artacaktır.

KAYNAKLAR

- Acar, Zafer, 2014, "Lojistik Yaklaşımıyla Tedarik Zinciri Yönetimi", Birinci Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım
- Barutçugil, İsmet, 2002, "Eğitim Becerilerinin Geliştirilmesi Eğiticinin Eğitimi", İkinci Baskı, İstanbul.
- Baykan, P., Oktay, M., 2016, "İhtiyaca Dayalı Hizmet-İçi Eğitim Etkinliği Uygulaması", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Nisan 2016; 20 (1): 169-183
- Çancı, M., Erdal M., 2003, "Lojistik Yönetimi", Freight ForWarder El Kitabı 1, İstanbul: UTİKAD.
- Deniz K., Kadioğlu Y., 2016, "Assimilation and fractional crystallization of foid-bearing alkaline rocks: Buzlukdağ intrusives, Central Anatolia, Turkey". Turkish Journal of Earth Sciences. 2016, Vol. 25 Issue 4, p341-366. 26p, Ankara.
- Doğaka, 2014, Lojistik Sektör Raporu
- Frazelle, E. 2002, "Supply Chain Strategy: The Logistics of Supply Chain Management, McGraw-Hill.
- Gürbüz, S., 2006, "Türkiye Lojistik Sektör Alt Yapı Analizi", İstanbul Ticaret Odası, Yayın NoÇ2006-14.
- Görçün, Ruhet, 2009, "Çağımızın Mesleği Lojistik ve Tedarik Zinciri Yönetiminin Yöntem ve Kavramları", Detay Yayıncılık, Ankara.
- Görener,A., 2014, "Depolama faaliyetleri için Lojistik servis Sağlayıcı Seçiminde Önemli Değerlendirme Kriterlerinin Belirlenmesi" Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 10, Sayı 22, İstanbul.
- İrfan, Orçun, 2011, "Kurumsal Eğitimci El Kitabı", Cinus Yayınları, İstanbul
- Kaya, N., Ünalı, Ü. E., ve Artvinli, E., 2013. "Coğrafya Öğretmenlerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Tarihsel Bir Bakış: 1923-2012".Marmara Coğrafya Dergisi,27,41-57.
- Long, D., 2012, "Uluslararası Lojistik Küresel Tedarik Zinciri Yönetimi", Nobel Yayınları, Yayın No: 308,2012.
- Megeb, 2007." Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemlerinin Güçlendirilmesi Projesi." Pazarlama ve Perakende Depo Lojistik, Ankara.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat, 2000, "İnsan Kaynakları Yönetimi", Ezgi Yayınları Bursa.
- Şencan, Hüner, Erdoğmuş, 2011, "İşletmelerde Eğitim İhtiyaç Analizi, 1. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Yarmalı, H. Ö., 2012. "Lojistikte Pazarlama", Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.