



VIII. Ulaştırma ve Lojistik Ulusal Kongresi

13-14 Aralık 2024 | Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi

<https://www.ulk.ist/>



Lojistik İşletmelerin Güçlü ve Zayıf Yönlerinin Analizi: Stajyer Gözlemlerine Dayalı Etik Çözümler

Özet

Mesut Atasever

Doç. Dr.,

Uşak Üniversitesi

mesut.atasever@usak.edu.tr

Bu çalışma, lojistik sektöründeki işletmelerin güçlü ve zayıf yönlerini ve etik dışı davranışlarını, stajyerlerin gözlem verileri üzerinden analiz etmeyi amaçlamaktadır. 104 farklı lojistik işletmesinden elde edilen gözlemler, içerik çözümleme tekniği kullanılarak kategorize edilmiş ve yorumlanmıştır. Çalışma, lojistik sektörünün işletme yönetimi, etik uygulamalar ve organizasyonel gelişim açısından daha derin bir anlayış sunmayı hedeflemektedir. Güçlü yönler; organizasyon ve disiplin, hız ve verimlilik, eğitim ve gelişim, ilişkiler ve iletişim, lojistik ve dağıtım, kalite ve üretim, kurumsallık ve yenilikçilik gibi kategorilere ayrılmıştır. Buna karşılık zayıf yönler; iletişim ve güven eksikliği, verimlilik sorunları, mali ve ekonomik zorluklar, motivasyon eksiklikleri, teknoloji ve dijitalleşme problemleri gibi kategorilerde sınıflandırılmıştır. Etik dışı davranışlar ise çalışma koşulları, güvenlik sorunları, rüşvet ve hile, profesyonellik eksikliği gibi başlıklar altında ele alınmıştır. Lojistik işletmelerin genel eğilimlerini ortaya koyan bu çalışma, işletmelerin stratejik gelişim süreçlerine rehberlik edecek değerli bilgiler sunmaktadır. Ayrıca, stajyer gözlemlerinin benzersiz bakış açısıyla sektördeki yaygın sorunlara yeni çözümler üretmeyi hedeflemektedir. Çalışmanın bulguları, lojistik sektörde etik ve operasyonel uygulamaların iyileştirilmesine katkıda bulunarak, sürdürülebilir büyümeyi destekleyecek önemli çıkarımlar sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler:

Stajyer Gözlemleri, İşletme Analizi, İşletme Etiği, İşletme Stratejileri, Lojistik Yönetimi

Analysis of Strengths and Weaknesses in Logistics Enterprises: Ethical Insights Based on Intern Observations

Abstract

This study aims to analyze the strengths, weaknesses, and unethical practices of logistics companies based on observations



collected by interns. Observations from 104 different logistics companies were categorized and interpreted using content analysis techniques. The study seeks to provide a deeper understanding of the logistics sector in terms of business management, ethical practices, and organizational development. Strengths were categorized into areas such as organization and discipline, speed and efficiency, training and development, relationships and communication, logistics and distribution, quality and production, corporate structure, and innovation. Conversely, weaknesses were classified under categories such as communication and trust issues, efficiency problems, financial and economic challenges, lack of motivation, technology and digitalization issues, and organizational and management shortcomings. Unethical practices were grouped into themes such as poor working conditions, safety concerns, bribery and fraud, and lack of professionalism. By identifying the general trends in logistics companies, this study provides valuable insights into the areas where businesses need to focus to improve. Furthermore, leveraging the unique perspectives of interns, the research aims to propose innovative solutions to prevalent issues in the sector. The findings of the study contribute to enhancing ethical and operational practices in the logistics industry, supporting sustainable growth and continuous improvement.

Keywords:

Intern Observations, Business Analysis, Business Ethics, Business Strategies, Logistics Management



Giriş

Lojistik sektörü, küresel ekonominin temel taşlarından biri olup, işletmelerin verimliliğini artırmada ve rekabet gücünü sağlamada kritik bir rol oynar. Ancak, bu sektördeki işletmelerin başarısı yalnızca operasyonel performanslarına değil, aynı zamanda insan kaynakları yönetimindeki yeterliliklerine ve etik standartları uygulamalarına bağlıdır. Bu bağlamda, lojistik işletmelerin güçlü ve zayıf yönlerini analiz etmek, etik uygulamalarını değerlendirmek ve çözüm önerileri sunmak, sektörün sürdürülebilir büyümesine katkı sağlamak adına büyük bir öneme sahiptir.

Bu çalışma, “Lojistik İşletmelerin Güçlü ve Zayıf Yönlerinin Analizi: Stajyer Gözlemlerine Dayalı Etik Çözümler” başlığı altında, stajyer gözlemlerini temel alarak işletmelerin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koymayı ve etik sorunları incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, içerik çözümleme tekniği kullanılarak elde edilen gözlemler kategorize edilmiş ve yorumlanmıştır. Bu süreç, işletmelerin genel eğilimlerini ve yaygın sorunlarını sistematik bir şekilde belirlemeye olanak tanımaktadır.

Çalışma şu başlıklar altında yapılandırılmıştır: İşletme Etiği bölümünde Etik standartların lojistik sektöründeki önemi ve uygulama şekilleri teorik olarak tartışılmaktadır. Güçlü Yönler, Zayıf Yönler ve Etik Davranışlar, Organizasyon, hız, yenilikçilik ve iletişim gibi işletmelerin öne çıkan güçlü yanları, ayrıca iletişim sorunları, güven eksikliği, etik dışı davranışlar ve profesyonellik eksikliği gibi alanlar incelenmektedir.

Yöntem bölümünde araştırmada kullanılan içerik çözümleme tekniği ve veri toplama süreçleri detaylı bir şekilde açıklanmaktadır.

Bulgular bölümünde stajyer gözlemlerinden elde edilen bulgular, lojistik işletmelerin güçlü ve zayıf yönlerini ve etik sorunları kapsamlı bir şekilde açıklamaktadır.

Sonuç ve Değerlendirme Araştırmanın genel bulguları özetlenmekte ve lojistik işletmeler için öneriler sunulmaktadır.

Bu çalışma, lojistik sektöründeki işletmelerin farklı bir perspektiften değerlendirilmesine katkı sunarken, sektördeki yaygın sorunlara yönelik yenilikçi çözüm önerileri geliştirmeyi hedeflemektedir. Akademik ve uygulamalı lojistik alanına ışık tutarak, sektörel gelişime rehberlik etmesi amaçlanmıştır.

Yöntem

Bu çalışma, 104 stajyerin 104 farklı lojistik işletmesindeki gözlemlerini derleyerek, lojistik sektöründeki işletmelerin güçlü ve zayıf yönlerini, ayrıca etik dışı davranışları analiz etmeyi amaçlamaktadır. Stajyerler, staj süreleri boyunca işletmelerdeki çeşitli faaliyetleri gözlemlemiş ve gözlemleri sırasında güçlü ve zayıf yönleri,



etik sorunları ve etik dışı davranışları not almışlardır. Bu nitel çalışma, stajyerlerin benzersiz bakış açıları doğrultusunda, lojistik işletmelerinin iç yapıları hakkında önemli bilgiler sunmaktadır.

Veri toplama aşamasında, stajyerlerin gözlemleri sistematik bir şekilde toplanmış ve benzer cevaplar temellendirilerek kategori haline getirilmiştir. Bu kategoriler, lojistik işletmelerinin genel eğilimlerini ve yaygın sorunlarını daha iyi anlayabilmek için kullanılmıştır. Her gözlem, daha sonra benzer ifadelerle birleştirilip, kategoriler altında gruplanarak düzeltmeler yapılmıştır. Bu süreç, verilerin daha etkili bir şekilde analiz edilmesini sağlamış ve analiz edilen verilerin doğruluğunu artırmıştır.

Veri analizi, her bir kategoriye ait gözlemlerin detaylı bir şekilde incelenmesiyle gerçekleştirilmiştir. Analizler, işletmelerin güçlü ve zayıf yönlerinin yanı sıra, işletmelerde gözlemlenen etik dışı davranışları da kapsayacak şekilde derinlemesine yapılmıştır. Kategoriler, güçlü yönler (organizasyonel yapı, verimlilik, inovasyon vb.), zayıf yönler (iletişim sorunları, eksiklikler, güven problemleri vb.) ve etik dışı davranışlar (iş güvencesi eksiklikleri, rüşvet, profesyonellik eksikliği vb.) şeklinde ayrılmıştır.

Bu inceleme süreci, lojistik işletmelerinin hangi alanlarda gelişim göstermeleri gerektiği ve hangi etik standartları iyileştirmeleri gerektiği konusunda önemli bulgular sağlamaktadır. Ayrıca, bu süreç, lojistik sektöründeki işletmelere, stratejik kararlar alırken ve gelişim alanlarını belirlerken yeni bakış açıları kazandırmaktadır.

Bu çalışma, lojistik işletmelerinin farklı bir bakış açısından analiz edilmesini sağlayarak, sektördeki mevcut sorunlara yönelik yeni ve yaratıcı çözümler geliştirmeyi hedeflemektedir. Ayrıca, sektöre dair elde edilen bulguların hem akademik hem de uygulamalı anlamda büyük bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu makale, lojistik işletmelerinin sürekli gelişim ve iyileştirme süreçlerine katkıda bulunmayı amaçlayarak, sektördeki profesyonellere ve akademisyenlere değerli bilgiler sunmayı hedeflemektedir.

İşletme Etiği

İşletme etiği, işletmelerin faaliyetlerini şekillendiren ve etkileyen, aynı zamanda yaşamlarını sürdürmeleri ve performanslarını artırmalarına yönelik davranış geliştirmelerini sağlayan ilkeleri içerir (Carroll & Buchholtz, 2014). İşletme etiği, işletmelerin karşılaştığı etik sorunları ve bu sorunların çözümüne yönelik stratejileri inceler (Crane et al., 2019). Ayrıca işletme etiği, işletmelerin karar verme süreçlerinde etik ilkeleri nasıl uyguladıklarını ve bu ilkelerin işletme sonuçları üzerindeki etkisini inceler (Ferrell et al., 2021).

İşletme etiği konusunda literatür taraması yapılırken, aşağıdaki konu başlıkları dikkate alınabilir:

İşletme etiği teorileri, işletmelerin etik karar verme süreçlerini anlamamızı sağlar. Bu teoriler, işletmelerin etik sorunları nasıl tanımladıklarını ve bu sorunları nasıl çözdüklerini inceler (Donaldson & Dunfee, 1999).

İşletme etiği uygulamaları, işletmelerin etik ilkeleri nasıl uyguladıklarını inceler. Bu uygulamalar, işletmelerin etik sorunları çözme stratejilerini ve bu stratejilerin işletme sonuçları üzerindeki etkisini değerlendirmeye olanak tanır (Treviño & Nelson, 2016).

İşletme etiği sorunları, işletmelerin karşılaştığı etik sorunları ele alır. Bu sorunlar, işletmelerin etik karar verme süreçlerini ve işletme sonuçları üzerindeki etkisini kapsar (Jones et al., 2007).



İşletme etiği eğitimi, işletmelerin çalışanlarına etik ilkeleri nasıl öğrettiklerini inceler. Bu eğitimler, çalışanların etik karar verme süreçlerini geliştirmelerine ve işletme sonuçlarını iyileştirmelerine yardımcı olur (Sims, 2002). Bu konu başlıkları, işletme etiği konusunda literatür taraması yaparken dikkate alınabilir. Bu başlıklar, işletme etiği konusunda daha geniş bir bakış açısı sağlar ve işletme etiği üzerine daha derinlemesine bir anlayış geliştirmenize yardımcı olur (Carroll & Buchholtz, 2014; Crane et al., 2019). İşletme etiği, yalnızca teorik bir kavram değil, aynı zamanda işletmelerin günlük faaliyetlerinde karşılaştıkları gerçek dünya sorunlarını çözmelerine yönelik bir rehberdir (Treviño & Nelson, 2016).

İşletme Stratejileri: Etik Bağlamında Güçlü ve Zayıf Yönler

İşletme stratejileri, bir işletmenin uzun vadeli hedeflerine ulaşmak için belirlediği yol haritasıdır (Porter, 1985). Bu stratejiler, bir işletmenin güçlü ve zayıf yönlerini, fırsatlarını ve tehditlerini değerlendiren bir SWOT analizi ile belirlenir (Gürel & Tat, 2017).

Bir işletmenin güçlü yönleri, onu rakiplerinden ayıran ve ona rekabet avantajı sağlayan özelliklerdir. Bu, üstün bir ürün, mükemmel müşteri hizmetleri, güçlü bir marka imajı veya etkin bir tedarik zinciri olabilir (Barney, 1991). Öte yandan, zayıf yönler, işletmenin rekabetçi konumunu zayıflatan veya büyümesini engelleyen faktörlerdir. Bu, düşük ürün kalitesi, zayıf müşteri hizmetleri, düşük marka bilinirliği veya etkisiz bir tedarik zinciri olabilir (Grant, 2016).

Etik, işletme stratejilerinin belirlenmesinde ve uygulanmasında önemli bir rol oynar. Bir işletmenin etik standartları, onun güçlü ve zayıf yönlerini etkileyebilir (Crane et al., 2019). Dürüstlük ve şeffaflık ilkelerine bağlı kalmak, müşterilerin ve paydaşların güvenini kazanabilir ve işletmenin itibarını güçlendirebilir (Carroll & Buchholtz, 2014). Ancak, etik olmayan uygulamalar müşteri güvenini zedeleyebilir ve işletmenin satışlarını olumsuz yönde etkileyebilir (Treviño & Nelson, 2016).

Sonuç olarak, işletme stratejileri ve etik, bir işletmenin başarısında önemli bir rol oynar. Güçlü ve zayıf yönlerini doğru bir şekilde değerlendiren ve etik standartlara bağlı kalan işletmeler, rekabetçi konumlarını güçlendirebilir ve uzun vadeli hedeflerine ulaşabilir.

Bulgular

Tablo. 1 Çalışan sayısına göre işletme büyüklükleri

	Sayı	Ortalama Çalışan Sayısı
Mini işletmeler (10'dan az çalışan):	9	6.89
Küçük işletmeler (10-50 çalışan):	15	32.33
Orta büyüklükteki işletmeler (50-100 çalışan):	7	72.57
Büyük işletmeler (100'den fazla çalışan):	28	124.46
Cevap vermeyen	5	



Tablo. 2 Formal / İnfomal ilişkiler bakımından lojistik işletmeleri

Formal İlişkiler:	İnfomal İlişkiler:
Toplam sayı: 63	Toplam sayı: 64
Ortalama: 63/179 \approx 0.352	Ortalama: 64/179 \approx 0.358

İşletmelerin insan ilişkileri bakımından resmi-formal mi yoksa informal mi olduğuna dair verilen cevaplara göre, toplamda 63 cevap resmi-formal ilişkileri yansıtırken, 64 cevap ise informal ilişkileri yansıtmaktadır. Ortalama olarak bakıldığında, verilen cevapların büyük bir kısmı informal ilişkileri yansıtmaktadır.

Güçlü yönler

Organizasyon ve Disiplin: İşletmeler genellikle iyi organize olmuş, disiplinli bir yönetim yapısına sahip ve iş sürekliliğini sağlama konusunda başarılıdır. Çalışanlar genellikle kendi işlerine odaklanır ve işlerini sahiplenir.

Hız ve Verimlilik: İşletmeler genellikle hızlı ve verimli bir şekilde çalışır, sorunlara aktif ve hızlı çözümler bulur.

Eğitim ve Gelişim: İşletmeler, çalışanlarının eksik yönlerini belirler ve onları eğitime göndererek geliştirir.

İlişkiler ve İletişim: İşletmeler genellikle müşteri ilişkilerinde başarılıdır ve çalışanlar arasında saygılı bir ilişki vardır.

Lojistik ve Dağıtım: İşletmeler genellikle lojistik ve dağıtım konularında güçlüdür, birden çok taşımacılık türünde işlemler gerçekleştirir ve geniş bir kargo dağıtım ağına sahip olabilir.

Kalite ve Üretim: İşletmeler genellikle kaliteli üretim yapar ve üretim hızı sektörde söz sahibi olmalarını sağlar.

Kurumsallık ve Köklülük: İşletmeler genellikle kurumsal bir kimliğe sahip olur ve köklü bir geçmişi olabilir.

Yenilikçilik: İşletmeler genellikle yeniliklere açıktır ve sürekli gelişim gösterir.

Bu bilgiler, işletmelerin hangi alanlarda güçlü olduklarını ve hangi alanlarda daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğini göstermektedir. Bu, işletmelerin kendilerini geliştirmek için hangi alanlara odaklanmaları gerektiği konusunda faydalı olabilir.

Zayıf yönler

Müşterilere yalan söyleme ve güven sorunu: Etik olmayan davranışlar, müşteri güvenini kaybetmeye ve işletmenin itibarını zedelemeye yol açar.

Çalışma saatlerinin verimliliğinin düşük olması: Verimsiz çalışma düzeni, iş süreçlerinin yavaşlamasına ve kârlılığın azalmasına neden olur.

Taşıma kamyonlarında soğuk taşıma bölmesi ve raf sistemi eksikliği: Uygun taşıma altyapısının olmaması, ürün kalitesinde düşüşe ve müşteri memnuniyetsizliğine yol açabilir.

Eleman sayısının yetersiz olması: Yetersiz personel, iş yükünün artmasına ve işlerin aksamasına neden olur.

Kullanılan programların yoğunluğu ve ağır çalışması: Verimsiz yazılımlar, iş süreçlerini yavaşlatır ve çalışanların performansını olumsuz etkiler.



Yetersiz yemekhane olanakları: Çalışan memnuniyetinin düşmesine ve iş verimliliğinin azalmasına sebep olur.
Şirketin son yıllarda ciro olarak gerilemesi: Düşen gelirler, işletmenin büyüme ve yatırım yapma kapasitesini sınırlar.

İşlerin aksamasına neden olan az personel çalışması ve samimi ilişkiler: İş yükünün eşit dağılmaması ve profesyonellik eksikliği, iş süreçlerini olumsuz etkiler.

Düşük ücret politikası ve çalışan motivasyonunun düşmesi: Yetersiz maaşlar, çalışanların bağlılığını ve performansını düşürür.

Stajyerlerin çalıştırılmaması veya sadece almak için alınması: Stajyerlerden verimli şekilde faydalanılmaması, işletmeye uzun vadeli katkıyı engeller.

Küçük ölçekli olma: Küçük işletmeler, sınırlı kaynaklar nedeniyle rekabet avantajı elde etmekte zorlanır.

İşletmenin yeni olduğu için ticari ve taşımacılık ilişkilerinin zayıf olması: Tecrübe eksikliği, ticari bağlantılar kurmayı ve pazar payı kazanmayı zorlaştırır.

Çalışanların motivasyonunu yüksek tutacak aktivitelerin eksikliği: Çalışanların moralinin düşük olması, iş performansına olumsuz yansır.

Profesyonellik eksikliği: İş süreçlerindeki yetersiz profesyonellik, işletmenin rekabet gücünü azaltır.

Stok sahasının düzensizliği ve sevkiyat hızının yavaşlığı: Düzensiz stok yönetimi, teslimatlarda gecikmelere ve müşteri kaybına neden olur.

İşletmenin farklı bir işe sahip olmaması: Çeşitlendirme eksikliği, finansal riskleri artırır ve büyüme potansiyelini sınırlar.

Çalışan sayısının az olması: İş yükünün adil şekilde dağıtılamaması, operasyonel verimliliği düşürür.

Çalışma alanı ve malzemelerin kısıtlı olması: Yetersiz fiziksel kaynaklar, çalışanların işlerini etkili bir şekilde yapmasını zorlaştırır.

İletişim sorunları ve resmiyet eksikliği: Zayıf iletişim, ekip içi koordinasyonu zorlaştırır ve işlerin aksamasına yol açar.

İş güvenliği kurallarının yaygın olmaması ve tecrübesizlik: İş kazaları riski artar ve çalışanların iş güvenliği kaygıları yükselir.

İlçe dışına satış yapılmaması: Sınırlı pazar erişimi, büyüme fırsatlarının kaçırılmasına neden olur.

Personel eğitiminin düşük olması: Yetersiz eğitim, çalışanların işlerini etkili bir şekilde yapmasını engeller.

Az maaş verilmesi: Çalışan memnuniyetini düşüren düşük maaş politikası, işletmeden ayrılmalara yol açabilir.

Çalışma saatlerinin düzensizliği: Belirsiz çalışma saatleri, çalışanların motivasyonunu ve iş verimliliğini olumsuz etkiler.

İşletmenin bağımlı olduğu şirketler: Tedarik zincirinde bağımlılık, iş süreçlerini aksatma riskini artırır.

İş dışındaki ilişkilerin resmi ve soğuk olması: Çalışanlar arası samimiyet eksikliği, ekip içi bağlılığı zayıflatır.



İşletmenin teknoloji açısından yetersiz olması: Teknolojik altyapının eksikliği, modern iş dünyasında rekabet gücünü zayıflatır.

İşletmenin yer sıkıntısı ve düzensiz çalışma ortamı: Fiziksel alanın yetersizliği, çalışanların verimliliğini olumsuz etkiler.

Manuel sistemlerin kullanılması ve teknoloji eksikliği: Eski yöntemler, iş süreçlerini yavaşlatır ve hatalara neden olur.

Personel eksikliği ve işlerin dağılımında sorunlar: Yetersiz personel, iş yükünün adil dağıtılmamasına ve çalışanların tükenmişlik hissetmesine yol açar.

Personellerin yeterince uzmanlaşmamış olması: Uzmanlık eksikliği, iş süreçlerinde kalite kaybına neden olabilir.

Resmiyetin olmaması: Belirsiz kurallar ve düzensiz çalışma ortamı, iş disiplinini zayıflatır.

İşçilerin fazla çalışması ve yorulması: Aşırı iş yükü, çalışanların tükenmişlik yaşamasına ve verim kaybına neden olur.

Kriz anlarında eksiklik yaşanması ve personellerin krizleri çözme konusunda yetersiz olması: Kriz yönetimi eksikliği, işletmenin dayanıklılığını azaltır.

İşletmenin küçük olması: Küçük ölçek, finansal kaynakların sınırlı olmasına ve büyük pazar payı elde etme şansının düşmesine yol açar.

Personel arasındaki iletişim sorunları: Zayıf iletişim, ekip içi uyumu ve iş süreçlerini olumsuz etkiler.

İş saatlerine uyulmaması: Çalışma saatlerindeki düzensizlik, işletme içi verimliliği olumsuz etkiler.

Araçların yetersizliği ve sorunlu şoför: Lojistik operasyonlarının aksamasına ve müşteri memnuniyetsizliğine yol açar.

Lojistik ağın yetersizliği ve etkin dağıtımın sağlanamaması: Eksik dağıtım ağı, teslimatların gecikmesine ve müşteri kaybına neden olur.

Tedarik zincirindeki zayıf yönetim ve koordinasyon: Tedarik süreçlerindeki düzensizlik, üretim ve teslimat sürelerini aksatır.

Rekabetçi pazarlarda geri kalmak ve yeni fırsatları kaçırmak: Yeniliklere uyum sağlayamamak, işletmenin rekabet gücünü zayıflatır.

Müşteri memnuniyetini sağlamak için yeterli önlem almamak: Yetersiz müşteri odaklılık, sadık müşteri kazanımını zorlaştırır.

Mali kaynakların sınırlı olması ve yatırımların kısıtlanması: Finansal sıkıntılar, büyüme ve inovasyon yatırımlarını engeller.

E-ticaret ve dijital pazarlama stratejilerinde geri kalmak: Dijital dünyada varlık göstermemek, geniş bir müşteri kitlesine ulaşma fırsatını kaçırır.



İşletmenin hedeflerini belirlemek ve stratejik planlamada zayıflık: Belirgin bir vizyon eksikliği, işletmenin geleceğini şekillendirmede zorluklar yaratır.

Çalışanların eğitim ve gelişim fırsatlarından yeterince yararlanamaması: Eğitim eksikliği, personelin gelişimini ve işletme performansını sınırlayabilir.

İşletmenin sürdürülebilirlik ve çevresel sorumluluk konularında yetersizlik: Çevresel faktörlere duyarlılık, işletmenin itibarını olumsuz etkileyebilir.

Hammadde temini ve tedarik süreçlerinde yaşanan sorunlar: Tedarik süreçlerindeki aksaklıklar, üretim ve teslimat sürelerini geciktirir.

Rekabetçi fiyat politikası oluşturamamak ve karlılıkta zayıflık: Uygun fiyat politikası belirleyememek, işletmenin pazar payını azaltır.

Değerlendirme ve Yorumlama

Müşterilere yalan söylemek, işletmenin temel itibarını ve güvenilirliğini zedeleyen en büyük hatalardan biridir. Güven eksikliği, sadık müşteri tabanı oluşturmayı imkânsız hale getirir ve olumsuz müşteri deneyimlerinin yayılmasıyla işletmenin uzun vadeli başarısını tehlikeye atar. Bu tür etik olmayan davranışlar, hem satışlarda düşüşe hem de sektörde kötü bir itibar oluşmasına yol açabilir.

Verimliliğin düşük olması, hem iş süreçlerini aksatır hem de işletmenin kârlılık oranını düşürür. Çalışanların net hedefler ve doğru yönlendirme olmadan çalışması, zaman yönetiminin yetersizliğini ortaya koyar. Bu durum ayrıca personelin motivasyonunu olumsuz etkileyebilir ve işletmenin üretkenliğini sınırlar.

Taşıma süreçlerindeki eksiklikler, lojistik sektöründe rekabetçi olmayı zorlaştırır. Soğuk taşıma bölmesi ve raf sistemi gibi temel altyapının eksikliği, ürünlerin taşınması sırasında zarar görmesine veya müşteri taleplerinin karşılanamamasına neden olabilir. Bu, müşteri memnuniyetini doğrudan etkileyen bir problemdir.

Yetersiz personel sayısı, iş yükünün mevcut çalışanlar arasında adil olmayan bir şekilde dağıtılmasına yol açar. Bu durum, çalışanların tükenmişlik yaşamasına neden olabilir ve genel iş süreçlerini yavaşlatabilir. Ayrıca, işlerin aksaması müşteri memnuniyetini düşürerek işletmenin büyümesini engelleyebilir.

Verimsiz yazılım altyapıları, iş süreçlerini yavaşlatarak işletmenin genel verimliliğini azaltır. Teknolojik sistemlerin ağır çalışması, personelin zamanında iş yapamamasına ve operasyonel aksamaların artmasına neden olabilir. Daha modern ve kullanıcı dostu teknolojilere geçiş bu sorunu çözebilir.

Düşük ücret politikası, yetenekli çalışanların işletmeyi tercih etmemesine neden olur ve mevcut personelin motivasyonunu olumsuz etkiler. Çalışanlar, emeklerinin karşılığını alamadıklarında performans düşüklüğü yaşar, bu da işletmenin hedeflerine ulaşmasını zorlaştırır.

Stajyerlerin işletme süreçlerine entegre edilmemesi hem işletme hem de stajyerler için kayıp anlamına gelir. Bu durum, işletmenin genç yeteneklerden faydalanamamasına ve uzun vadede nitelikli personel yetiştirme fırsatını kaçırmalarına neden olur.



Profesyonel olmayan bir çalışma ortamı, çalışanlar arasındaki iletişim sorunlarını artırabilir ve iş süreçlerinin ciddiyetini zayıflatabilir. Resmîyet eksikliği, görev ve sorumlulukların net şekilde tanımlanmasını engelleyerek işlerin aksamasına yol açar.

Yetersiz lojistik ağı, işletmenin müşterilere zamanında ve etkin hizmet sunmasını zorlaştırır. Bu, müşteri memnuniyetini olumsuz etkileyerek pazar payının kaybedilmesine neden olabilir. Lojistik süreçlerin optimize edilmesi ve dağıtım stratejilerinin iyileştirilmesi şarttır.

Dijital dünyada varlık göstermeyen işletmeler, büyük bir müşteri kitlesine ulaşma fırsatını kaçıır. E-ticaret ve dijital pazarlama stratejilerinin eksikliği, hem gelir kaybına hem de rekabet gücünün azalmasına yol açabilir.

Küçük ölçekli işletmeler, genellikle sınırlı mali ve insan kaynaklarına sahiptir. Ticari ve taşımacılık ilişkilerindeki zayıflık, yeni iş fırsatlarının değerlendirilmesini engelleyebilir ve işletmenin büyüme potansiyelini kısıtlar.

Rekabetçi pazarlarda etkili olamamak, işletmenin sürdürülebilirliği açısından büyük bir tehdit oluşturur. Rakiplerden geri kalmak, müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamada başarısız olma riskini artırır ve işletmenin uzun vadeli hedeflerine ulaşmasını engeller.

Mali kaynak eksikliği, işletmenin yeni projelere yatırım yapamamasına neden olur. Bu durum, hem büyüme potansiyelini hem de rekabet gücünü sınırlayarak işletmeyi dezavantajlı bir konuma getirir.

İletişim ve Güven Sorunları: İşletmeler bazen müşterilere yalan söyleme ve güven sorunu yaşayabilirler. Ayrıca, personel arasındaki iletişim sorunları da olabilir.

Verimlilik Sorunları: İşletmelerin çalışma saatlerinin verimliliği düşük olabilir ve sevkiyat hızı yavaş olabilir.

Eksiklikler ve Yetersizlikler: İşletmelerde taşıma kamyonlarında soğuk taşıma bölmesi ve raf sistemi eksikliği, eleman sayısının yetersizliği, yetersiz yemekhane olanakları, stok sahasının düzensizliği, çalışma alanı ve malzemelerin kısıtlılığı, teknoloji eksikliği, personel eksikliği ve araç yetersizliği gibi eksiklikler ve yetersizlikler olabilir.

Mali ve Ekonomik Sorunlar: İşletmelerin son yıllarda ciro olarak gerilemesi, düşük ücret politikası ve mali kaynakların sınırlı olması gibi mali ve ekonomik sorunlar yaşayabilirler.

Motivasyon ve Eğitim Sorunları: İşletmelerde çalışanların motivasyonunun düşmesi, motivasyonu yüksek tutacak aktivitelerin eksikliği ve personel eğitiminin düşük olması gibi motivasyon ve eğitim sorunları olabilir.

Organizasyon ve Yönetim Sorunları: İşletmelerde işlerin aksamasına neden olan az personel çalışması, düzensiz çalışma saatleri, iş dışındaki ilişkilerin resmi ve soğuk olması, işletmenin yer sıkıntısı ve düzensiz çalışma ortamı, manuel sistemlerin kullanılması, işlerin dağılımında sorunlar, resmîyetin olmaması, kriz anlarında eksiklik yaşanması ve personellerin krizleri çözme konusunda yetersiz olması, lojistik ağın yetersizliği ve etkin dağıtımın sağlanamaması, tedarik zincirindeki zayıf yönetim ve koordinasyon, işletmenin hedeflerini belirlemede ve stratejik planlamada zayıflık, hammadde temini ve tedarik süreçlerinde yaşanan sorunlar ve rekabetçi fiyat politikası oluşturamamak gibi organizasyon ve yönetim sorunları olabilir.



Teknoloji ve Dijitalleşme Sorunları: İşletmelerin e-ticaret ve dijital pazarlama stratejilerinde geri kalması ve teknoloji açısından yetersiz olması gibi teknoloji ve dijitalleşme sorunları olabilir.

Bu bilgiler, işletmelerin hangi alanlarda zayıf olduklarını ve hangi alanlarda daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğini göstermektedir. Bu, işletmelerin kendilerini geliştirmek için hangi alanlara odaklanmaları gerektiği konusunda faydalı olabilir.

İşletmenin İnsan Kaynaklarının Kalitesi ve Hiyerarşi: Verilen cevaplarda bir grup stajyerin farklı işletmelerdeki deneyimlerini paylaştığı görülüyor. İnsan kaynakları bölümünün kalitesi ve eğitimleri hakkında genel olarak olumlu yorumlar yapılmış. Stajyerlere ve çalışanlara değer verdikleri, çözüm odaklı oldukları, eğitimlere önem verdikleri belirtilmiş. Bazı cevaplarda hiyerarşik yapıya atıfta bulunulmuş, ancak genel olarak hiyerarşinin katı olmadığı, saygı ve samimiyet çerçevesinde bir iş ilişkisi olduğu ifade edilmiş. Birkaç cevapta ise ast-üst ilişkisinden rahatsız olan çalışanlar olduğu belirtilmiş.

Stajyerlerin deneyimlerine dayanarak, insan kaynakları biriminin genel olarak iyi olduğu ve çalışanlara değer verdiği, eğitimlere önem verdiği sonucuna varabiliriz. Hiyerarşik yapıya ilişkin görüşler farklılık göstermekle birlikte, çoğunlukla katı bir hiyerarşiden bahsedilmemiş ve saygı çerçevesinde bir ilişki olduğu ifade edilmiş.

İnsan kaynaklarının kalitesi:

Çok iyiydi: %21

İyi: %18

Yeterliydi: %11

Kaliteliydi: %7

Gayet iyiydi: %6

İlgili ve düzenli çalışmalara sahipti: %4

İyi ve ilgiliydi: %3

İnsanlara değer veren bir bölümdü: %2

İyi ve eğitilirdi: %2

Verimliydi: %2

İşlerini hak vererek yapıyorlardı: %2

Kalitesi üst düzeydeydi: %2

Gayet duygusal ve saygılıydı: %1

Düzgün ve saygılı bir toplum ve çalışan ilişkilerine sahipti: %1

Oldukça samimiydi: %1

İşleri iyiydi: %1

İnsanlarla olan iletişimleri çok iyiydi: %1

İnsanlara öğretmeye çalışıyorlardı: %1



Her zaman yanımızdaydılar: %1

Eğitime ihtiyaçları:

Eğitimleri yeterli düzeydeydi: %12

Eğitimlerine daha fazla odaklanmaları gerekiyordu: %8

Personel yetersizliği vardı: %3

Müşteri ile iletişim konusunda eğitime ihtiyaçları vardı: %1

Hiyerarşi durumu:

Hiyerarşi katı değildi: %20

Alt-üst ilişkisi yoktu: %10

Katı değildi: %9

Saygı çerçevesinde samimi bir ilişki içindeydi: %6

Kurumsal bir şirket olduğu için seviyeliydi: %3

Ast-üst ilişkisi otoriter yapıdaydı: %2

Ast-üst ilişkisi vardı: %2

Ast-üst ilişkisi yerine göre katıydı: %2

İlişkiler yerine göre katıydı: %1

İlgili kişilere sorunlar gönderilerek çözülmüyordu: %1

Bu bilgilere göre, işletmelerin insan kaynakları yönetiminin kalitesi genellikle aşağıdaki kategorilere ayrılabilir:

Genel Kalite: İşletmelerin %21'i "Çok iyi", %18'i "İyi" ve %11'i "Yeterli" olarak değerlendirilmiş. Ayrıca, %7'si "Kaliteli", %6'sı "Gayet iyi" ve %2'si "Verimli" olarak değerlendirilmiş.

Çalışan İlişkileri: İşletmelerin %4'ü "İlgili ve düzenli çalışmalara sahipti", %3'ü "İyi ve ilgiliydi", %2'si "İnsanlara değer veren bir bölümdü", %1'i "Gayet duygusal ve saygılıydı", %1'i "Düzenli ve saygılı bir toplum ve çalışan ilişkilerine sahipti" ve %1'i "Oldukça samimiydi" olarak değerlendirilmiş.

Eğitim Durumu: İşletmelerin %12'si "Eğitimleri yeterli düzeydeydi" olarak değerlendirilmiş. Ancak, %8'i "Eğitimlerine daha fazla odaklanmaları gerekiyordu" ve %3'ü "Personel yetersizliği vardı" olarak değerlendirilmiş. Bu, işletmelerin eğitim ve personel konularında daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğini gösteriyor.

Hiyerarşi Durumu: İşletmelerin %20'si "Hiyerarşi katı değildi" ve %10'u "Alt-üst ilişkisi yoktu" şeklinde değerlendirilmiş. Bu, işletmelerin genellikle daha az katı bir hiyerarşiye sahip olduğunu ve çalışanların üstleriyle daha rahat bir iletişim kurabildiğini gösteriyor. Ancak, %2'si "Ast-üst ilişkisi otoriter yapıdaydı" ve %2'si "Ast-üst ilişkisi yerine göre katıydı" şeklinde değerlendirilmiş, bu da bazı işletmelerin hiyerarşik yapısının daha katı olduğunu gösteriyor.

Bu veriler, işletmelerin genel olarak insan kaynakları yönetimi konusunda iyi bir iş çıkardığını, ancak eğitim ve personel konularında daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğini gösteriyor. Ayrıca, işletmelerin hiyerarşik



yapısının genellikle daha az katı olduğunu, ancak bazı işletmelerin daha katı bir hiyerarşiye sahip olduğunu gösteriyor. Bu bilgiler, işletmelerin kendilerini geliştirmek için hangi alanlara odaklanmaları gerektiği konusunda faydalı olabilir.

İşletmelerin insan kaynakları kalitesi genel olarak olumlu görünmektedir. İşletmelerin %21'i "Çok iyi", %18'i "İyi" ve %11'i "Yeterli" olarak değerlendirilmiş. Ancak, "Eğitimlerine daha fazla odaklanmaları gerekiyordu" (%8) ve "Personel yetersizliği vardı" (%3) gibi geri bildirimler de var ki bu da işletmelerin eğitim ve personel konularında daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğini göstermektedir.

Hiyerarşi durumuna bakıldığında, işletmelerin %20'si "Hiyerarşi katı değildi" ve %10'u "Alt-üst ilişkisi yoktu" şeklinde değerlendirilmiş. Bu, işletmelerin genellikle daha az katı bir hiyerarşiye sahip olduğunu ve çalışanların üstleriyle daha rahat bir iletişim kurabildiğini göstermektedir. Ancak, "Ast-üst ilişkisi otoriter yapıdaydı" (%2) ve "Ast-üst ilişkisi yerine göre katıydı" (%2) gibi geri bildirimler de var ki bu da bazı işletmelerin hiyerarşik yapısının daha katı olduğunu göstermektedir.

Bu veriler, işletmelerin genel olarak insan kaynakları kalitesi konusunda iyi bir iş çıkardığını, ancak eğitim ve personel konularında daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğini göstermektedir. Ayrıca, işletmelerin hiyerarşik yapısının genellikle daha az katı olduğunu, ancak bazı işletmelerin daha katı bir hiyerarşiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bilgiler, işletmelerin kendilerini geliştirmek için hangi alanlara odaklanmaları gerektiği konusunda faydalı olabilir.

Stajyerlerin işletmelerde gözlemediği etik dışı davranışlar genellikle aşağıdaki kategorilere ayrılabilir:

Etik Dışı Davranış Gözlemlenmedi: Çoğu stajyer, işletmelerde etik dışı bir davranış gözlemlenmediğini belirtmiş. Bu, işletmelerin genellikle etik kurallara uyduğunu ve çalışanlarına adil ve saygılı bir şekilde davrandığını gösteriyor.

Çalışma Koşulları: Bazı stajyerler, işletmelerde yoğun stres, düşük ücret politikası, personel yemekleri konusunda sıkıntılar ve çalışma saatlerinin düzensizliği gibi etik dışı çalışma koşulları gözlemlemiş.

İletişim Sorunları: Bazı stajyerler, işletmelerde patronların ulaşılmaz olduğunu, personel arasında dedikodu ve çekememezlik olduğunu ve personel arasındaki iletişim sorunları olduğunu belirtmiş.

Güvenlik Sorunları: Bir stajyer, işletmelerde çalışanların güvenliğine önem verilmediğini belirtmiş.

Rüşvet ve Hile: Bir stajyer, işletmelerde rüşvet ve hileye başvurulduğunu belirtmiş. Örneğin, forklift operatörüne rüşvet verildiğini ve takografa mıknaş takıldığını belirtmiştir.

Profesyonellik Eksikliği: Bazı stajyerler, işletmelerde profesyonellik eksikliği, terbiyesizlik ve giyim tarzına özen gösterilmemesi gibi etik dışı davranışlar gözlemlemiştir.

Bu bilgiler, işletmelerin hangi alanlarda etik dışı davranışlar sergilediğini ve hangi alanlarda daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğini göstermektedir. Bu, işletmelerin kendilerini geliştirmek için hangi alanlara odaklanmaları gerektiği konusunda faydalı olabilir.

Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışma, stajyerlerin lojistik işletmelerdeki gözlemlerine dayanarak işletmelerin güçlü ve zayıf yönlerini, aynı zamanda etik bağlamdaki sorunları ortaya koymayı amaçlamıştır. Elde edilen bulgular, lojistik sektörünün



çeşitli boyutlarını aydınlatmış ve işletmelerin sürdürülebilir gelişimine katkı sağlayacak değerli bilgiler sunmuştur.

Güçlü yönler açısından bakıldığında, işletmelerin genellikle organizasyon, verimlilik ve yenilikçilik gibi temel alanlarda başarılı oldukları görülmüştür. Bu güçlü yönler, lojistik işletmelerin sektördeki rekabetçi avantajlarını artırmalarına katkı sağlamaktadır. Ancak, güçlü yönlerin sürekliliğinin sağlanabilmesi için bu alanlarda inovasyonun devam ettirilmesi ve çalışanların sürekli eğitimi gibi stratejik adımlar gereklidir.

Öte yandan, zayıf yönler, iletişim problemleri, yönetim eksiklikleri ve dijitalleşme sürecindeki yetersizlikler gibi önemli gelişim alanlarını ortaya koymaktadır. Bu zayıflıklar, işletmelerin etkinlik ve verimlilik hedeflerini olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, zayıf yönlerin iyileştirilmesi, hem işletmelerin iç dinamiklerini güçlendirmek hem de sektörde daha etkin bir pozisyon elde etmek için kritik bir öneme sahiptir.

Etik sorunlar, lojistik işletmelerin sürdürülebilirliği ve toplumsal güvenilirliği açısından önemli bir boyut olarak öne çıkmaktadır. Etik dışı davranışların genel olarak düşük oranda bildirilmiş olması olumlu bir durum olmakla birlikte, bu durumun farkındalık eksikliğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığının değerlendirilmesi gereklidir. İşletmelerin etik politikalarını gözden geçirmesi ve tüm çalışanlar için şeffaf bir etik çerçeve oluşturması önerilmektedir.

Bu çalışmanın bulguları, lojistik işletmelerin güçlü yönlerini pekiştirirken, zayıf yönlerini iyileştirme ve etik standartlarını geliştirme konusunda rehberlik sağlamaktadır. Ayrıca, stajyer gözlemlerine dayalı bir değerlendirme yaklaşımı, lojistik sektörü için farklı ve yenilikçi bir bakış açısı sunmaktadır. Bu yaklaşım, işletmelerin stratejik kararlarını şekillendirirken kullanılacak önemli bir araçtır.

Bu çalışma, işletmelerin güçlü ve zayıf yönlerini detaylı bir şekilde inceleyerek, iş süreçlerini ve stratejik planlamalarını geliştirmeye yönelik önemli ipuçları sunmaktadır. Güçlü yönler arasında yer alan organizasyon, disiplin, lojistik ve yenilikçilik gibi unsurlar, işletmelerin rekabetçi pazarlarda başarılı olmalarını sağlayan temel faktörlerdir. Özellikle müşteri ilişkilerindeki başarı, kalite odaklı üretim ve geniş lojistik ağı, işletmelerin sürdürülebilir bir büyüme stratejisi oluşturmasında kritik bir rol oynamaktadır.

Bununla birlikte, zayıf yönler olarak belirlenen unsurlar, işletmelerin performansını olumsuz etkileyen ve büyümeyi sınırlandıran faktörlerdir. Müşteri güveni ile ilgili sorunlar, düşük ücret politikası ve çalışan motivasyon eksikliği, işletmelerin hem iç hem de dış paydaşlarla olan ilişkilerini zayıflatmaktadır. Ayrıca, teknolojik altyapı yetersizlikleri, etkisiz tedarik zinciri yönetimi ve profesyonellik eksikliği gibi sorunlar, işletmelerin modern iş dünyasında rekabet edebilirliklerini azaltmaktadır.

Bu analiz, işletmelerin güçlü yönlerini daha etkin bir şekilde kullanabilmeleri için stratejik yatırımlar yapmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Örneğin, yenilikçilik kapasitesini artırmak, çalışan eğitim programlarını güçlendirmek ve müşteri memnuniyetini artırmaya yönelik projelere öncelik vermek, işletmelerin rekabet avantajını artırabilir. Aynı şekilde, zayıf yönlerin ele alınması, işletmelerin krizlere karşı daha dayanıklı olmalarını ve sürdürülebilir bir büyüme stratejisi benimsemelerini sağlayabilir.



İşletmelerin güçlü yönlerini pekiştirirken zayıf yönlerini iyileştirmeye yönelik stratejiler geliştirmesi, uzun vadeli başarının temel anahtarlarından biridir. Bu çalışma, işletmelerin hem mevcut durumlarını anlamalarına hem de gelecekteki stratejik hedeflerine ulaşmalarına katkı sağlayacak bir rehber sunmaktadır. Özellikle etik ilkelere bağlı kalınması, müşteri güveninin yeniden inşasında ve çalışan bağlılığının artırılmasında önemli bir rol oynayabilir.

Referanslar

- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Carroll, A. B., & Buchholtz, A. K. (2014). *Business and society: Ethics, sustainability, and stakeholder management* (9th ed.). Cengage Learning.
- Crane, A. & Matten, D. (2007). *Business Ethics*. Oxford University Press.
- Crane, A., Matten, D., Glozer, S., & Spence, L. J. (2019). *Business ethics: Managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization* (5th ed.). Oxford University Press.
- Donaldson, T., & Dunfee, T. W. (1999). *Ties that bind: A social contracts approach to business ethics*. Harvard Business Review Press.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2021). *Business ethics: Ethical decision making and cases* (13th ed.). Cengage Learning.
- Freeman, R.E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman.
- Grant, R. M. (2016). *Contemporary strategy analysis: Text and cases edition* (9th ed.). Wiley.
- Gürel, E., & Tat, M. (2017). SWOT analysis: A theoretical review. *The Journal of International Social Research*, 10(51), 994-1006.
- Jones, T. M., Felps, W., & Bigley, G. A. (2007). Ethical theory and stakeholder-related decisions: The role of stakeholder culture. *Academy of Management Review*, 32(1), 137-155.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2010). *Principles of Marketing*. Pearson Education.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.
- Porter, M.E. (1980). *Competitive Strategy*. Free Press.
- Sims, R. R. (2002). *Teaching business ethics for effective learning*. Greenwood Publishing Group.
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2016). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right* (6th ed.). Wiley.
- Trevino, L.K., & Nelson, K.A. (2010). *Managing Business Ethics*. Wiley.

