



Araştırma Makalesi

LOJİSTİK SEKTÖRÜNÜN ÜNİVERSİTELERİN LOJİSTİK BÖLÜMLERİNDEN BEKLENTİLERİ: AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Mehmet DEMİRTAŞ^{1*} Veli Enes DEMİRTAŞ

Yayın Geliş Tarihi

14 Ocak 2022

Yayına Kabul Tarihi

26 Nisan 2022

Elektronik Yayın Tarihi

31 Ocak 2022

Öz

Bu çalışmanın amacı, lojistik sektörü işverenlerinin işe alırken önemsedikleri kriterler ile mezun aday öğrencilerin sahip oldukları becerilerin lojistik işverenlerinin bakış açısıyla değerlendirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada lojistik ürün arz eden üniversitelerin lojistik bölümleri ile müşteri konumundaki lojistik sektörü ve taraflar arasındaki işbirlikleri değerlendirilmektedir. Türkiye’de birçok üniversitede lojistik ile ilgili bölümler vardır. Ancak işverenlerin istediği nitelikli personel bulamadıkları sıklıkla dile getirilmektedir. Bunun temel nedenleri arasında işverenlerin, öğrencilerin işte başarılı olmak için gerekli becerilere sahip olmadığını düşünmeleridir. Bu nedenle araştırmada işverenlerin mezun öğrencilerden beklentilerini öğrenme, sanayi ve okul arasında daha yakın işbirliği sağlama ve üniversitelerinde işverenlerin isteklerini doğrudan öğrenmelerine katkı sağlayacağı düşüncesi bu çalışmanın temel motivasyonudur. Araştırmanın örneklemini Afyon Kocatepe Üniversitesi Bolvadin Uygulamalı Bilimler Fakültesinde uygulanan İşletme Mesleki Eğitim uygulamasına katılan işletmeler oluşturmaktadır. Veriler 2021 Mar ile 2021 Haziran aylarını kapsayan dört aylık sürede ilgililere elektronik ortamda anketin gönderilmesi ile elde edilmiştir. Anket yöntemiyle toplanan veriler, SPSS analiz tekniği kullanılarak frekans, yüzde, sıralama ve ağırlıklı ortalama kullanılarak değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda bitirilen üniversite(2,83), üniversite not ortalaması(2,93) ve yurtdışında eğitim deneyimi(2,86) en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Sözlü iletişim becerisi(4,53), takım çalışması becerisi(4,53) ve problem çözme becerisinin(4,50) ise en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların konuya ilişkin görüşleri ile işletmede çalışan sayısı(İşletme büyüklüğü) özelliklerinin karşılaştırılmasında Varyans (ANOVA) Analizinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda, işletme büyüklüğü ile staj deneyimi arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler

*Lojistik,
Deneyimsel Öğrenme,
Problem Çözme,
İşveren, Beklenti,
İşbirliği*

Research Article

EXPECTATIONS OF THE LOGISTICS SECTOR FROM THE LOGISTICS DEPARTMENTS OF UNIVERSITIES: THE CASE OF AFYON KOCATEPE UNIVERSITY

Article Submitted

14 Jan 2022

Article Accepted

10 April 2022

Available Online

31 Jan 2022

Abstract

The purpose of this study is to evaluate the criteria that logistics sector employers consider when recruiting and the skills of prospective graduate students from the perspective of logistics employers. For this purpose, the cooperation between the logistics departments of universities that supply logistics products, the logistics sector as a customer and the parties are evaluated in this study. Many universities in Turkey have departments related to logistics. However, it is frequently stated that employers cannot find the qualified personnel they want. One of the main reasons for this is that employers think students do not have the necessary skills to succeed at work. For this reason, the primary motivation of this study is to learn the expectations of employers from graduate students, provide closer cooperation between industry and school, and contribute to the direct learning of employers' wishes in their universities. The research sample consists of enterprises participating in the Vocational Education in Business practice applied in Afyon Kocatepe University Bolvadin Faculty of Applied Sciences. The data were obtained by sending the questionnaire electronically to the interested parties in four months, covering the months of March 2021 and June 2021. The data collected by the survey method were evaluated using the SPSS analysis technique, using frequency, percentage, ranking and weighted average. As a result of the study, it is seen that the university completed (2.83), university grade point average (2.93) and experience abroad (2.86) have the lowest average. Verbal communication skills (4.53), teamwork skills (4.53) and problem-solving skills (4.50) seem to have the highest averages. "Analysis of Variance (ANOVA)" was used to compare the opinions of the participants on the subject and the number of employees in the enterprise (Business size). As a result of the analysis, a significant relationship was found between the size of the enterprise and the internship experience.

Keywords

*Logistics,
Experiential Learning,
Problem Solving,
Employer,
Expectation,
Collaboration*

¹ Lojistik Yönetimi Bölümü, Lojistik Yönetimi Anabilim Dalı, Bolvadin Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon, Türkiye

* Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Mehmet DEMİRTAŞ, mdemirtas@aku.edu.tr.

² Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon, Türkiye.

1. Giriş

Lojistik sektörü tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de hızla gelişen ve daha fazla istihdam imkanı sunan bir sektör haline gelmiştir. Lojistik sektörünün öneminin artması ile birlikte Türkiye’de birçok üniversitede, Uluslararası Ticaret ve Lojistik ile Lojistik Yönetimi bölümleri kurulmuştur.

Mezun sayısındaki artışa rağmen 2018 yılında yayınlanan sektör raporu, lojistik sektörünün en ciddi sorununun kalifiye işgücü eksikliği olduğuna inananların oranının 42,3 olduğunu ortaya koymuştur (Çekerol,2020: 798). Son yıllarda lojistik eğitimi ile ilgili yapılan araştırmalar lojistik eğitiminin, öğrencileri iş piyasasında aranan beceriler ve yeteneklerle donatmayı amaçlaması gerektiğini göstermektedir. Eğitim ile iş piyasası arasındaki uçurumu kapatmaya yardımcı olması beklenen unsur öğrencilerin alanları ile ilgili uygulama eğitimi yapmalarıdır. Genellikle pratik uygulamalar olarak da adlandırılan işletmelerde mesleki eğitim ve staj uygulamaları, öğrencilere işle ilgili belirli becerileri edinme fırsatı sundukları için oldukça yararlıdır (Krzywda and Krzywda(D),2017: 124). Öğretimin ağırlıklı olarak bilgi edinme üzerine odaklanması (Shaheen, 2010: 166), üniversite eğitimine yönelik temel itiraz noktasıdır. Bilgiye dayalı üniversite eğitiminde sorun öğrencinin mezun olma konusundaki yeterliliğinin pratik becerilerle uyumlu olmadığı şeklindedir.

Sektördeki nitelikli personel arz ve talebi arasındaki dengesizlik sorunu artarak devam etmektedir. Bu nedenle lojistik personel arz ve talep dengesizliğinin hem üniversiteler hem de işletmeler açısından analiz edilmesi gerekmektedir(Lu and Feng,2021: 179). Bu amaçla çalışma lojistik sektörü uygulayıcıların işe alım sürecinde hangi yetkinlikleri önemsedikleri ve işletmede mesleki eğitim yapmak için gelen öğrencilerin hangi alanlarda yeterli görmediklerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma ile üniversite eğitimi alan öğrencilerin mezun olduklarında daha kolay istihdam edilme ve üniversitelerden beklenen eğitim çıktısının alınmasına katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

2.Eğitim Ürünü Arz Eden Taraf Olarak Üniversiteler

ABD’de yapılan bir anket çalışmasında, üniversite birinci sınıf öğrencilerine neden üniversiteye gitmeyi seçtikleri sorusuna katılımcıların % 86,1’i daha iyi bir iş bulmak, % 72,8’i daha fazla para kazanmak şeklinde cevap vermişlerdir. Bu sayı 1971’den 2014’e% 28,3 artmıştır (Rampell, 2018; Bules, Curkovic, Eckert ve Stamper, 2019: 815). Türkiye’de üniversite öğrencilerinin üniversite tercihleri ile ilgili yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur. Gürdoğan’ın(2016) yaptığı çalışmaya göre öğrencilerin, üniversite öğrenimi görme nedenleri ile ilgili çalışmalarda en fazla, kendini geliştirme ve çağdaş bir insan olma, meslek sahibi olma ve daha yüksek gelir elde etme, seçenekleri ön plana çıkmıştır. Bu konudaki öğrenci yanıtları arasında, yaş, cinsiyet, lisans programı ve üniversitelere göre farklılık bulunmadığı dikkat çekmektedir (Yolcu, 2011; Gürdoğan, 2016: 1239). Bu sonuçlar öğrenci ve ailelerin üniversiteyi daha iyi bir iş bulma ve mezun olduktan sonra daha yüksek ücret ile karşılığını alacakları bir yatırım olarak gördüklerini düşündürmektedir. Vakıf üniversitelerinin yaygınlaşması da üniversite eğitiminin bir yatırım olarak görüldüğü düşüncesini destekler niteliktedir. Lojistik bölümlerin mezun istihdam oranı tercihte en önemli belirleyiciler arasında olacağı düşünülebilir.

Eğitim, öğrencinin bilgi, entelektüel becerileri, alışkanlıkları ve tutumlarındaki gelişme olarak anlaşılan bir “ürün” dür (Wang, 2015: 1028). Ancak, günümüzde eğitimin büyük ölçüde bilgi edinme üzerinde odaklanması nedeniyle ekonomide yaratıcı potansiyeli engellediği düşünülmektedir. Çünkü, gelecekte hangi bilgiye ihtiyaç duyulacağını bilmenin zor olması nedeniyle bilginin artık yeterli olmadığı söylenmektedir(Shaheen,2010: 166).

Günümüzde, küresel bilgi ve uluslararası ekonomik kalkınmanın belirsizliği, mezunları düşünme, problem çözme, takım çalışması, iletişim kurma ve kişisel gelişim konusunda istenilen düzeyde olmaması mezunların iyi bir iş bulma ve girişimcilerin de yetenekli çalışan bulmasını zorlaştırmaktadır (Lai and Ni, 2012: 1184). Bu durum üniversitelerin çoğunlukla müfredatlarının bilgi ağırlıklı eğitime dayalı olmasından kaynaklanmalıdır. Üniversitelerin, işte kullanılanlarla benzer bir sisteme geçmeleri en iyi yol olarak görülmektedir. Üniversitelerin modern bir işletmede kullanılan mevcut bir sisteme sahip olması, gerçekte olanların gerçek zamanlı modellerini oluşturmasını sağlar ve böylece ders kitabı aracılığıyla yapılamayan öğrencinin teorik bilgisini uygulamaya aktarması sağlanabilir (O’Sullivan vd., 2014: 355). Üniversitelerde uygulamalı eğitimin temel avantajı öğrencilerin okulda aldıkları teori ve pratiği

birleştirerek, işletmelerce kullanılan, standartları ve ortak dili öğrenmeleridir (O'Sullivan vd.,2014: 356). Bu sayede öğrenci açısından çekicilikleri artarken sektörün dinamik yapısından da kopmamış olacaklardır.

Lojistik sektörünün kalifiye personel taleplerinin arttığı dikkate alındığında sorunun niceliksel değil niteliksel olduğu anlaşılmaktadır. Burada temel sorun, üniversitelerin lojistik sektöründe ne tür yeteneklere ihtiyaç olduğuna ilişkin net bir eğitim planının olmamasıdır. Üniversiteler genellikle teori ve pratik eğitimi birleştirme becerisini yeterince sağlayamadıkları için öğrencilerin ağırlıklı olarak aldıkları teorik bilgileri işletmelerde uygulamaya aktarmaları zorlaşmakta ve işletmelerin ihtiyaç duyduğu lojistik uzman eksikliğine neden olmaktadır. Lojistik sektörünün hızlı gelişimi karşısında ihtiyaç duyulan lojistik personelin yetiştirilmesi için yeni mezun öğrencilerin uygulama deneyimleri artırılmalı, mesleki becerileri ve yenilikçilik tarafları geliştirilmelidir.

Lojistik sektörü, modern üretim sistemiyle var olan ve karşılıklı gelişen en önemli üretim hizmet sektörlerinden birisidir (Wang, 2015 1028). Emek yoğun yapısı, rekabet gücü elde etme konusunda istihdam yapısını önemli kılmakta, diğer faktörler yanında çalışanların eğitim düzeyi ve donanımı rekabet gücü üzerinde etkili olmaktadır. Çalışanlara verilen hizmet içi eğitimler sektörün rekabetçi yapısı için tek başına yeterli olmamaktadır. Bu noktada, üniversite bazında eğitimlerin verilmesi önem arz etmektedir (Bozyiğit, 2016: 134). Bununla birlikte üniversitelerinde günümüzde, teknik bilginin yanı sıra istihdam edilebilirlik becerisinin en gerekli beceri olduğunu bilerek eğitim müfredatlarına yansıtılmaları gerekmektedir (Ismail & Mohammed, 2015; Mangıduyos, and Subia, 2021). Çünkü bugün birçok işveren, işe alım sürecinde üniversite diplomasının ve hangi üniversiteden mezun olduğunun işe alımda tek başına yeterli olmadığına inanmaktadır. İşverenler çalışanları işe alırken onların ne bildiğinden çok ne değer yaratabildikleriyle ilgilenmektedirler. Bu açıdan mezunların mantıksal ve sistematik bir şekilde verilerle çalışabilme ve işyeri için gerekli bilgi ve beceriyi teorikten pratiğe aktarabilmelidir (Ornstein, 2017). Dolayısıyla üniversiteler rekabet gücünü artırmak ve eğitim arzı ve talebi arasındaki niteliksel dengesizliğini aşmak için işverenlerin nasıl bir mezun istediklerini öğrenerek, eğitim politikalarını bu doğrultuda hazırlamaları gerekmektedir.

Arz ve talep arasındaki dengesizliği gidermek için öncelikle Lojistik eğitim programı tasarlanırken iki aşamalı bir süreç izlenmelidir (Sun & Song, 2018).

- 1-İş ortamı tarafından belirlenen lojistik yetkinliklerinin ve becerilerinin belirlenmesi,
- 2-Müfredatın geliştirilmesi ve bilginin etkili bir şekilde aktarılması için öğretim yöntemlerinin iyileştirilmesidir.

Yoğun rekabet nedeniyle gelecekte birbirlerini daha iyi anlayan, müşterisinin nasıl bir çıktı istediğini bilen lojistik bölümlerinin ayakta kalacağı anlaşılmaktadır. Eğitimin canlılığı ve enerjisi, sürekli reform ve yenilikte yatmaktadır. Tıpkı bir uçurtma uçurmak gibi, uçurtmanın malzemesinde ve uçuş teknolojisinde yenilik yoksa, diğerlerinden farklı olamaz, bu nedenle uçurtma yüksekten uçmaz, uzağa uçmaz ve dengeli uçmaz (Yin, 2014: 1263). Dolayısıyla eğitim kuruluşlarının müşteri beklentilerine uygun çıktı üretmek ve tercih edilebilir olmak için eğitim politikalarında, öğrencilere yaratıcı, yenilikçi ve girişimci olma fırsatı vermelidir (Shaheen, 2010: 168). Öğrencilerin mezun olduktan sonra, kariyerlerinde başarılı olabilmeleri için üniversitelerde öğrencilere verilen dersler kadar, öğrencilerin ilgi ve kişisel becerilerine uygun kariyer düşüncelerini belirlemeleri ve bu hedeflere ulaşmalarını sağlayacak etkili bir kariyer planını üniversiteye hazırlık döneminde yapması sağlanmalıdır (Gürdoğan, 2016: 1245).

Üniversitelerde lojistikle ilgili bölümlerin sayısının artmasıyla birlikte, tercih edilebilir olmak ve sürdürülebilir rekabetçi yapı için eğitimde teori ve uygulama dengesini iyileştirmek zorunluluğu doğmuştur. Yoğun rekabetle sadece vakıf üniversiteleri değil devlet üniversiteleri de karşı karşıyadırlar. Hatta bu süreçte vakıf üniversiteleri değişime daha kolay adapte olabildikleri için esas sorun devlet üniversitelerinde ortaya çıkacaktır. Bu bağlamda nispeten yeni kurulmuş, coğrafi özellikleri nedeniyle dezavantajlı konumda olan üniversitelerin öğrenci tercihlerini artırabilmek için sektörün beklentileri konusunda daha hassas olmaları gerekmektedir. Lojistik işletmeler ürünlerini müşterilerin beklentilerine uygun, tercih edilebilir hale getirmek için sürekli potansiyel fırsat arayışlarını sürdürüyorlarsa, müşterileri lojistik sektörü olan bölümler de bu arayışın bir parçası olmalıdır. Dolayısıyla okullar, işverenlerin çalışanları için belirlediği gereksinimlerle eşleşen eğitim sağlamalıdır. Farklı endüstrilerin farklı kriterleri olsa da, kurumsal hedeflere ulaşmak için başvuranların sahip olmasını bekledikleri ortak kriterlerde söz konudur (Mangıduyos and Subia, 2021). Bu kriterler dikkate alınmadığında bilgiye dayalı eğitim, mezunlar arasındaki işsizlik oranlarının artmasına neden olduğu gibi üniversitelerde eğitim standartlarını da tartışılır hale getirmektedir.

Ekonominin küreselleşmesi ve bölgesel ekonomik entegrasyonun sürekli gelişmesiyle birlikte, ulusal ekonomik kalkınmanın önemli bir ayağı olan lojistik sektörü, dünyadaki tüm ülkelerin ilgisini çekmiş ve ekonomik kalkınma stratejilerinin odağı haline gelmiştir (Gong and Shi, 2020: 935). Türkiye'de bu amaçla Yüksek Öğretim politikasında

üniversite-işveren işbirliğine büyük vurgu yapılmaktadır. Çünkü, üniversite mezunları için kamu istihdamı hızla azalmakta ve mezunlar yüksek işsizlik oranlarıyla karşı karşıya kaldığından, eğitim arzı ve talebi arasındaki dengesizlik her zamankinden daha fazla dikkat çekmektedir. Üniversiteler, işverenler için yüksek vasıflı işgücü kaynakları olarak kabul edilmekle birlikte genellikle işletmelerle derinlemesine işbirliği yapamadıkları için işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yeterli yanıt veremedikleri anlaşılmaktadır. Üniversiteler aynı zamanda talep edilebilirliklerini artırmak için eğitimi bir yatırım olarak gören öğrenci ve ailelerinin taleplerine de uygun çıktı üretmeleri gerekir.

3. Eğitim Ürünü Talep Eden Müşteri Olarak Lojistik Sektörü

Lojistik endüstrisi, nakliye, paketleme, depolama, elleçleme, yükleme ve boşaltma, dağıtım, işleme, teslimat ve bilgi gibi çeşitli yönleri içeren entegre bir endüstridir (Dong, 2013: 21). Hizmet endüstrilerinin bileşimi olan lojistik sektörü, geniş alanları kapsayan, istihdamı çeken, üretimi ve tüketimi teşvik eden nakliye, depolama ve bilginin entegrasyonudur (Zhang and Chen, 2014: 1087). Bu özellikleri ile lojistik sektörü, işletmelerin ve ülke ekonomisinin genel rekabet gücünün artırılmasında, endüstriyel yapının optimize edilmesinde, yatırım ortamının iyileştirilmesinde ve sosyal bilişimin desteklenmesinde önemli bir role sahiptir (Dong, 2013: 19). Bununla birlikte Lojistik sektörü, maliyetleri, ticari ve yasal sorumluluğu yüksek, yoğun rekabetin yaşandığı buna karşılık müşteri memnuniyetinin oldukça kırılgan olduğu bir sektördür (Meng vd., 2015: 323). Sürekli değişen sosyal çevre, lojistik işletmelerin hayatta kalmasını zorlaştırmakta ve krizlere sürüklemektedir (Lu and Feng, 2021: 180). Bu durum büyük ölçüde, firmadan verimli bir yapı talep eden müşterinin ihtiyacından kaynaklanmaktadır (Teixeira and Pimenta: 2014, 196). Rekabet avantajı arayan lojistik firmaları için müşteri memnuniyeti hayati öneme sahiptir. Çünkü, müşteri beklentilerini karşılamazlarsa yerini müşteri beklentilerini daha iyi karşılayacak başka firmaların alacağını bilmektedirler (Meng vd., 2015: 323).

Üniversiteler lojistik sektörüne eğitim yoluyla ürün arz ederken, lojistik sektörü talebi şekillendiren müşteri konumundadır. Müşteri, ürünü alan kuruluş veya kişidir (Wang, 2015: 1028). Ancak, müşteri her ürünü almamakta, Taşkın'ın(2009) ifadesi ile işletmeler için her ürünü herkese satarak başarılı olma dönemi geçmişte kalmıştır (Taşkın, 2009: 67). Günümüzde müşteriler ancak beklentilerine uygun ürünlerle ilgilenmektedirler. Lojistik şirketlerin de hangi lojistik hizmet kalitesi özelliklerinin memnuniyeti artırabileceğini ve daha iyi kararlar almalarına yardımcı olmak için iyileştirme önceliklerini anlamaları önemlidir (Meng vd., 2015: 330). Bu açıdan lojistik sektörünün başarısı, yüksek insan verimliliğine bağlıdır (Chang, 2015: 47). Bununla birlikte lojistik işletmeler genellikle yetenek için doğru bilişten yoksundurlar, ne tür bir yeteneğe ihtiyaç duydukları net değildir. İşletmelerin ihtiyaç duydukları yetenekleri sağlamak için uzun vadeli planlara sahip olmadıkları söylenebilir (Lu and Feng, 2021: 180). Bu belirsizlik sektörün entegre bir endüstri olmasından da kaynaklanmaktadır.

Ekonomideki gelişmeler, lojistik şirketleri uzmanlaşmaya itmiştir (Wang, 2015: 1029). Lojistik şirketlerdeki uzmanlaşma yetenek havuzunun önemini artırmış ve yetenek güvenliği sorunu oluşturmuştur. Yetenek güvenliği için, yetenek eğitiminin artırılması, yetenek izleme kanallarını çeşitlendirme ve yetenek güvenliği politikaları iyileştirilmelidir. Yetenek bulma kanalları yalnızca önemli üniversiteleri ve yerel pazarları değil, aynı zamanda kilit olmayan üniversiteleri ve deniz aşırı pazarları da içermelidir (Lu and Chen, 2021: 73). Tüm işletmelerde olduğu gibi, dinamik, yoğun bir rekabetin yaşandığı lojistik sektöründe de eğitilmiş personele sahip olmak rekabet gücünü büyük ölçüde artıracaktır. Üniversitelerle işletmeler karşılıklı olarak işbirliğine gittiklerinde birbirlerini güçlendirerek, iş dünyasındaki istikrarlı büyümeyi hızlandıracaktır. Çünkü, Üniversite-işveren işbirliği, ekonomik kalkınma ve sürdürülebilir büyüme için gerekli olan en önemli işbirliği biçimlerinden biridir (Şehu and Dobrić, 2014: 272). Ancak burada hem eğitim ürününü arz eden üniversiteler hem de eğitim ürününün müşterisi olan lojistik işletmelerinin karşılıklı olarak arz ve talepten kaynaklanan sorunları aşmaları gerekmektedir. Burada işletmelerle üniversiteler arasında müfredat işbirliği, lojistik sektörüne yönelik uygulama eğitiminin verileceği, devletin desteğinin de görünürlüğü olduğu lojistik laboratuvarları oluşturulmalıdır. Lojistik sektörünün hızlı gelişimi, sadece malların teslimat hızını ve sermaye akışını hızlandırmakla kalmaz, aynı zamanda lojistiğin dolaşım hızını ve ekonomik büyüme oranını da iyileştirir (Gu and Dong, 2016: 229).

Özel şirketlerde her şey başarıya odaklı ve maliyetleri düşürmeye odaklandıkları için personel eğitimi için genellikle yeterli zaman ve bütçe ayrılmadığı gözlenmektedir. Oysa, günümüzde, işletmeler arasındaki rekabet, basit organizasyonel performans rekabetinden daha rekabetçi olan yetenek rekabetine doğru değişmiştir (Chen, 2019: 11). Sınırlı sürede, sınırlı kaynakların kullanılması, eğitim etkinliğinin daha fazla artırılması, sektörün gelişimini büyük ölçüde destekleyecektir (Hu and Yang, 2010: 93). Bu nedenle organizasyon içinde bir yetenek seçme sistemi ve bir yetenek akışı tedarik sistemi dahil olmak üzere bir yetenek geliştirme mekanizmasının kurulmasını ve kurumsal gelişime uygun eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesi işletmeler açısından gereklidir (Lu and Chen, 2021: 63).

Burada temel soru işletmelerde personel eğitiminin nasıl ve kim tarafından verileceğidir. Eğitimi işyerlerinin vermesi pratikte pek mümkün gözükmemektedir. Çünkü, araştırmalar, amirlerin yoğun zamanlarda genellikle yeni çalışanlarla zaman geçirmekle operasyonel sorumluluklarına zaman harcamak arasında bir çelişki içinde olduklarını göstermiştir. Aynı zamanda lojistik sektörü gibi çok farklı kültürlerden insanlarla çalışmak zorunluluğu olan bir sektörde amirlerin eğitime konusunda deneyimli olmaları da beklenemez (O'Sullivan vd., 2014: 355). Ayrıca lojistik sektörü çok disiplinli bileşik yeteneklere ihtiyaç duyar. İşletmenin kendisi usta-çırak yolu ile personel yetiştirmektedir. Lojistik becerileri olarak adlandırılan beceriler, çoğunlukla ustaların pratikte biriktirdiği deneyimler olduğu için lojistik yönetimi bilgisinden yoksundur. Çok disiplinli bileşik yeteneklere olan personel ihtiyacı karşılanamamaktadır. Bu nedenle Üniversite dışı yollarla yetiştirilen lojistik yetenekler miktar olarak ölçek oluşturamadığı gibi kalite açısından da dengesizdir ve pazar talebini karşılamamaktadır (Zhao, 2020). Dolayısıyla işletmelerin eğitim tarafı ile işbirliği yaparak üniversitelerin ilgili bölümlerinden yararlanması daha doğru gözükmektedir. Çünkü, amirlerin uygulama konusunda yetkin olsalar da hem yeni çalışanlara yeterli zaman ayırma hem de iyi bir eğitmen olacakları konusunda endişeler vardır. İşletmeler işbirliği sonucunda, yüksek kaliteli insan kaynağı, çalışanlarına mesleki beceri eğitimi, maliyetlerini düşürme, yeni ürünler geliştirme ve işletmelerin pazardaki rekabet gücünü artırma gibi somut kazanımlar elde edebileceklerdir (Zhang, 2019: 72).

Günümüzün küresel pazarında şirketler, bağımsız olarak çalışabilen benzersiz markalara sahip birimler değildir. Mal ve hizmetlerin karmaşıklığı, bir kuruluşun diğer kuruluşların yardımı ve işbirliği olmadan nadiren tek başına bir hizmet üretebilmesi veya sunabilmesine olanak sağlamaktadır (Avkiran et al, 2018: 2987). Dinamik yapısı ve yoğun rekabet koşullarından kaynaklanan zorluklar dışında çeşitli risklerde sektörü zorlamaktadır. Örneğin, Covid-19, modern tarihin ilk olmamakla birlikte en büyük küresel acil durumlarından birisi olarak dünyayı büyük ölçüde etkilemiştir (Stratton and Curkovic, 2021: 232). Salgınının ülkeleri çok yönlü olarak etkilediği hatta bir süre ülkeleri duraklattığı düğmesine söylenebilir. Bu nedenle işletmeler, değişen koşullara uyum sağlamak için tedarikçiler, rakipler ve üniversitelerle işbirliği yapmalıdır. Piyasa aktörleri ile işbirliği yapan işletmelerin üniversiteler ile de çalışmayı ihmal etmemesi gerekmektedir. İşletmeler, zorlu rekabet koşullarına uyum sağlamak, rakiplerinin koşullarını analiz etmek ve koşullarını kontrol altında tutmak için etkili politikalar geliştirmelidir (Adiguzel, 2019: 217). İşletmelerin, tüketicilerle birlikte değer yaratmaya, müşteri katılımına odaklanmaya, müşteri deneyimini iyileştirmeye ve nihayetinde müşteriler için değer yaratmaya giderek daha fazla önem vermeleri gerekmektedir (Li and Zhang, 2021: 259). Müşteri için değer yaratıcı politika geliştirme ihtiyacı sadece sektörü oluşturan işletmeler için değil lojistik sektörüne personel yetiştiren başta üniversiteler olmak üzere tüm ilgili taraflar içinde geçerlidir. İşletmelerin riskleri azaltılması için güçlü bir insan kaynağına ihtiyaç duymaktadır. İnsan kaynağının sürdürülebilir olması ise tarafların derinlemesine işbirliğine gitmelerini gerektirmektedir. İyi planlanmış üniversite-işletme işbirliği taraflara çok yönlü fırsatlar sunacaktır.

4-İşbirliğinden Beklentiler

İşbirliği, bir tarafın diğer tarafa yaptığı yardım ve destek değil, her iki tarafın birlikte hareket etme sorumluluğu ve yükümlülüğüdür. Bu nedenle, hem kurumlar hem de işletmeler işbirliklerinde hukuka, sisteme ve ahlaka bağlı olmalıdır (Zhang, 2019: 71). Güven hem tarafları hem de uygulamaları ile ilgili aksaklıkları giderir. Ortak bir hedefin geliştirilmesi de işbirliklerinin kalitesini artırır. Kısaca, işbirliğinin başarısında güven, bağlılık, taraflar arasında önceden kurulmuş temaslar ve paylaşılan hedeflerin olması işbirliğinin, rekabetçi ve sürdürülebilir olması için temel kriterler olarak kabul edilmektedir (Galán-Muros and Plewa, 2016). İşbirliğinin tarafları Üniversiteler, Lojistik İşletmeler ve Devlet Kurumlarıdır. Burada öncelikle eğitim ürünü üreten üniversiteler ile müşteri konumunda olan lojistik işletmelerin karşılıklı olarak beklentileri rasyonel şekilde belirlenmelidir.

Üniversite- sanayi işbirliğinin yeterince gelişmemiş olmasından, iki taraftan da kaynaklanan sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlardan birisi lojistik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin üniversitelere olan güvensizliğidir. Aslında iki tarafın birbirine yeterince güvenmediği söylenebilir. Oysa, işbirliğinde fayda elde etmenin temel faktörlerden birisi güvendir. İşbirliğinin yeterince gelişmemiş olmasında bir diğer sorun da özel sektörün araştırmaya ayırdığı fonların dünya ölçeğine göre çok düşük olmasıdır (Yükseköğretim Kurulu, 2007: 186). Aynı zamanda endüstrinin, üretimde bilime değil teknolojiye ihtiyaç duyması teknolojiye yatırım yapma arzuları işbirliğini zayıflatmaktadır (Kurt ve Yavuz, 2013: 52). Ayrıca öğrenci kalitesinin düşük olması, işletmenin gelecek vizyonu ile uyumlu olmaması, işbirliğinden işletmelerin çok az kar elde etmeleri, yasal korumanın olmaması, işletmelerin sosyal sorumluluk bilincinin yetersiz olması da işletmelerin işbirliğine katılma motivasyon ve heveslerinin düşürmektedir (Zhang, 2019: 71). Oysa, şirketler ve üniversitelerin bilgi alışverişinde bulunmak için işbirliği yapmaları, yalnızca rekabet avantajlarını geliştirip güçlendirmekle kalmayacak, aynı zamanda inovasyon ve ekonomik büyüme için güçlü bir itici faktör olacaktır (Galán-Muros and Plewa, 2016: 370).

Lojistik sektörünün ekonomik büyümeye katkısının sürdürülebilir olması için üniversiteler, işletmeler ve devlet işbirliği yapmalıdır (Gu and Dong, 2016: 230). Bu işbirliği sadece öğrencilerin istihdamı için değil, aynı zamanda işletmelerin çalışma prosedürlerine hızla adapta olabilen yeni çalışanların işe alınması için de doğru bir başlangıç olacaktır. Aslında işletmeler, personel eğitiminin etkililiğini artırmanın sadece işletmenin kendisinin gelişimi için doğal bir seçim olmadığını, aynı zamanda ulusal ekonomiyi canlandırmak ve sosyal sorumluluğu yerine getirmek için kaçınılmaz olduğunu anlamalıdır (Hu and Yang, 2010: 92).

İşbirliği sonucunda üniversite mezunu öğrencilerin, lojistik işverenlerine anında maksimum fayda sağlamaları mümkün olacaktır. Bunun için üniversitelerin ilgili birimleri tarafından, sektörün ihtiyaçları doğrultusunda gerekli bilgilerin teorik ve uygulamaya dayalı verilmesi gerekmektedir. Öğrencilerin teorik olarak edindikleri bilgileri nasıl, hangisini ve ne zaman kullanacaklarını bilmeleri önemlidir. Çünkü, işletmeler, gerçek iş deneyimi olmayan yeni mezunları işe almak yerine, liderlik ve problem çözme becerilerini geliştiren staj deneyimleri içinde kendilerini kanıtlamış öğrencilere yatırım yapmayı tercih ederek, öğrencilerin mezun olmadan önce en az bir veya iki staj yapmasını tercih etmektedirler (Curkovic and Fernandez, 2016: 699).

Üniversiteler ve işletmeler arasında etkin bir işbirliğinin gerçekleştirilmesi, sadece işletmelere fayda sağlamayacak, üniversitelerin eğitim politikalarının da sürekli güncellenmesini teşvik edeceği değerlendirilmektedir. Son yıllarda Cumhurbaşkanlığı ve YÖK tutum belgelerinde okul-işletme işbirliği eğitim politikasının odak noktası haline gelmiştir. Ancak bu eğilimin henüz yeterince uygulamaya yansımadağı değerlendirilmektedir. Oysa okul-işletme işbirliği, üniversitelerdeki ağırlıklı olarak bilgiye dayalı eğitimin sakıncalarını giderecek, modern eğitim ve sosyal gelişimi destekleyecektir.

Öğrenciler için de işbirliği kritik bir rol oynar. Öğrenciler, endüstride kullanılan en son teknolojileri görme, istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirme, profesyoneller ile ağlar oluşturma ve endüstride istihdamı güvence altına almaya yol açabilir (Rampersad, 2015: 204). İşbirliği ile gerçekleştirilecek uygulamalı eğitim, öğrencilerin yetkinliklerini artırarak yüksek maaş ile iş teklifi olasılığının artacağı kısaca öğrencilerinin mezun olduklarında ve profesyonel kariyerlerine adım attıklarında daha fazla talep görebileceği anlamına gelir. Ancak işletmede mesleki eğitim uygulamalarından istenilen sonucun alınmasında kişinin ilgi alanları, motivasyonu, yetenekleri ve işi geliştirmek için ne kadar genel çaba göstermek istediğine bağlı olduğu unutulmamalıdır.

Zhang'ın (2019) belirttiği gibi, okul-işletme işbirliğinin derinliği ve genişliği aşamalı bir süreci kapsar. Yüzeysel ilişkilerden derinleşmesine ilişkiler şeklinde işbirliği yürütülmelidir. Derinleşmesine ve sürdürülebilir işbirliğinin bir gecede sağlanması düşünülemez. İşbirliği, karşılıklı ziyaretlerle duyguların ve işbirliği niyetlerinin iletilmesi ile başlayıp güven oluşturulduktan sonra, okul-işletme işbirliğinin taraflar arasında işbirliği anlaşmalarının imzalanması şeklinde kademeli olarak gerçekleştirilmelidir. İşbirliğinin derinleştirilmesinde tarafların istekli olması önemlidir. İşbirliği konusunda işletmelerin ekonomik gerekçeler, teknolojiye ağırlık vermeleri gibi işbirliğini zayıflatan çok sayıda iç ve dış faktörlerle karşı karşıyadırlar. Okul-işletme işbirliğinde sürdürülebilirlik, lojistik bölümler ve işletmelerin gerçek anlamda karşılıklı yarar yani kazan-kazan ilkesi ile mümkün olacaktır. Bu nedenle arz ve talep arasındaki dengesizliğin giderilmesi için eğitim ürünü arz eden üniversitelerin işletmelerle derinleşmesine işbirliği geliştirmek için daha yoğun çaba harcamaları gerekmektedir. Üniversitelerin Lojistik bölümleri rekabet gücünü artırmak için, özellikle işyerinde kullanılacak ve ihtiyaç duyulacak olan çeşitli becerileri geliştirmeye odaklanmalıdır.

5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nicel veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Nicel veri toplama yöntemi, önceden hazırlanmış veri toplama aracı kullanılarak sayısal yorum ve çıkarımlar yapmaya olanak sağlayan bir yöntemdir. Nicel yöntemlerde sıklıkla veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 175). Bu araştırmada da veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır.

Anketin oluşturulmasında, Bules vd., (2019), "Bilgi Açığı: Tedarik Zinciri Öğrencileri ve İşverenler", makalesinde kullandığı anket dikkate alınarak düzenleme yapılmıştır. Anketi cevaplayanların kişisel tanımlama farklılığı olmaması ve daha rasyonel sonuçlar almak için anket sorularında kullanılan bazı kavramların tanımları yapılmıştır. Bu tanımlar ışığında cevapların verilmesi rica edilmiştir. Anket formu, lojistik sektöründe daha önce işletmede mesleki eğitim deneyimine sahip olan yöneticilere elektronik ortamda gönderilmiştir. Anket soruları, şirkette çalışan sayısını(işletme büyüklüğü) belirleme, Lojistik sektörü işverenlerinin işe alırken önemsedikleri kriterler ile mezun

adayı öğrencilerin sahip oldukları becerilerin yeterliliğinin belirlenmesi son bölümde ise işverenlerin görüşlerini belirlemeye yönelik açık uçlu sorulardan oluşmaktadır.

Araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden “kararsal örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. Bu yöntem, araştırmacının çalışma alanına giren konuda yapılacak bir inceleme için araştırma amacına en uygun olacağına inandığı bir örneği kendi değer yargısına göre seçmesine dayanır (Tokol, 2000: 33). Bu amaçla, ankete katılanların her biri, yanında en az bir işletmede mesleki eğitim öğrencisi deneyimi olan lojistik çalışanlarından oluşmasına özen gösterilmiştir. Anket, lojistik sektörü profesyonellerinin sektörün rekabetçi yapısına uygun gerekli faktörlerin tespit edilmesi ve minimum deneyime sahip yeni mezun öğrenciler için lojistik sektörü gözüyle hangi alanlarda eksik olduklarını belirlemek için oluşturulmuştur. Bu anket formu, farklı büyüklükteki lojistik sektöründe faaliyette bulunan işletmelere gönderilmiştir. Ankete katılanlar gönüllülük esasına göre katılım sağlamışlardır. Araştırmanın örneklemini Afyon Kocatepe Üniversitesi Bolvadin Uygulamalı Bilimler Fakültesinde uygulanan İşletmede Mesleki Eğitim uygulamasına katılan işletmeler oluşturmaktadır. Veriler 2021 Mart-Mayıs aylarını kapsayan dört aylık sürede ilgililere elektronik ortamda anketin gönderilmesi ile elde edilmiştir. Toplanan veriler SPSS analiz tekniği kullanılarak frekans, yüzde, sıralama, ağırlıklı ortalama ve Varyans (ANOVA) Analizi kullanılarak sonuçlar yorumlanmıştır.

6.Bulgular ve Tartışma

Tablo 1. Güvenirlilik Analizi

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
,848	21

Güvenirliliği ölçmede çeşitli istatistikler kullanılmaktadır. Cronbach Alpha, güvenirliliği ölçmede en çok kullanılan içsel tutarlılık testidir. 0-1 aralığında değerler almaktadır (Altunışık, Özdemir ve Torlak, 2006:89). Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenirliliği aşağıdaki gibi derecelendirilebilir (Onarana, Uyar ve Avan, 2013:142):

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ Ölçek güvenilir değil,

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ Düşük güvenirlilik,

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ Ölçek güvenilir,

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ Ölçeğin güvenirliliği yüksek

Güvenirlilik analizi sonucu güvenirlilik katsayısı **Cronbach's Alpha** (,848) yüksek güvenirlilik aralığında olduğu görülmektedir.

6.1. Çalışan Sayısına Göre İşletme Büyüklüğü

Tablo 2’de işletme büyüklüğüne ilişkin değerlendirmeler yer almaktadır. Tablo 2’ye göre katılımcıların%16,7’si 10 ve altı, %20’si 11-50 arası, %10’u 51-100 arası, %10’u 101-300 arası ve %43’ü ise 301 ve üstü çalışanı olan işletmeleri temsil etmektedir.

Tablo 2. İşletme Büyüklüğü

İşletme Büyüklüğü	Frekans	Yüzdeler	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
10 ve altı	5	16,7	16,7	16,7
11-50	6	20,0	20,0	36,7
51-100	3	10,0	10,0	46,7
101-300	3	10,0	10,0	56,7
301 ve üst	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Büyük işletmelerin işe alım süreçleri ve çalışan eğitimine daha önem verecekleri düşünülmektedir. Çalışmada 301 ve üstü çalışan sayısı olan işletmelerin ağırlıklı olarak temsil edilmesi bu nedenle önemli olarak görülmektedir.

6.2. Listelenen Özelliklerin İşe Alım Kararlarındaki Önemi Ve İşletmede Mesleki Eğitim İçin Gelen Öğrencilerin Yeterlilikleri

Tablo 3. İşe Alım Kriterleri ve Mesleki Eğitim Yapan Öğrencilerin Yeterlilikleri

Değerlendirme Kriterleri	İşverenlerin İşe Alma Sürecindeki Kriterleri				İşverenlerin İşletmede Mesleki Eğitim için Gelen Öğrencilerin Yeterliliklerine İlişkin Değerlendirme			
	N	x	ss		N	x	ss	
Bitirilen Üniversite	30	2,8333	1,05318					
Üniversite Not Ortalaması	30	2,9333	1,01483					
Yurtdışı Eğitim	30	2,8667	1,19578		30	2,2000	1,15669	
Staj Deneyimi	30	3,5333	1,19578		30	3,5667	,85836	
Yabancı Dil	30	3,9667	1,10589		30	2,9667	,85029	
Meslek Dışı Faaliyetler	30	3,4667	,99943		30	3,3333	,66089	
Teknik Beceri	30	4,0667	,89955		30	3,4333	1,00630	
Yazılı İletişim Becerisi	30	4,0333	,94443		30	4,0333	,88992	
Sözlü İletişim Becerisi	30	4,5333	,85029		30	3,8667	1,00801	
Takım Çalışması Becerisi	30	4,5333	,73030		30	3,9667	,80872	
Problem Çözme Becerisi	30	4,5000	,77608		30	3,6667	1,09334	

Tablo 3’de katılımcıların işe alma kriterleri ile mesleki eğitim yapan öğrencilerin yeterliliklerine ilişkin değerlendirmeler gösterilmektedir. Tablo 3’e göre bitirilen üniversite(2,83), üniversite not ortalaması(2,93) ve yurtdışında eğitim deneyimi(2,86) en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bules vd.(2019) yurtdışında eğitim deneyimi(1.85) ile ilgili bulduğu sonuç ile paralellik göstermektedir. Ancak aynı çalışmada, üniversite not ortalamasını(3,88) işe almada önemli bir kriter olarak görülürken çalışmada üniversite not ortalamasına verilen önem(2,93) bulunmuştur. Çekerol (2020), ifade ettiği gibi eğitim kurumlarında verilen eğitim genellikle teorik bilgi ve ezbere dayalıdır ve bu nedenle öğrencileri gerçek uygulamaya hazırlama da yetersizdir (Çekerol, 2020: 810). Bu farklılığında Türkiye de eğitim sisteminin teorik ağırlıklı olması ile alakalı olabileceği değerlendirilmektedir.

Sözlü iletişim becerisi(4,53), takım çalışması becerisi(4,53) ve problem çözme becerisinin(4,50) ise en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç, Çekerol (2020), tarafından yapılan çalışmada sektörün lojistik eğitimine ilişkin değerlendirmelerindeki, analitik düşünce, ekip çalışması, etkin iletişim becerisi, yabancı dil bilgisi ve problem çözme becerilerinin işe alımda önemli kriterler olarak bulunduğu sonuçla uyumludur.

Ankete katılanların işe alım sürecine etkisi açısından bitirilen üniversite (2,83) ve üniversite not ortalamasının (2,93) oldukça düşük olması dikkat çekici sonuçlardan bazılarıdır. Katılımcıların işe alırken bu iki kavramı çok önemsemediklerini göstermektedir. Bu sonuç Ornstein’nın (2017) çalışmasında belirttiği işverenlerin genellikle, işe alım sürecinde üniversite diplomasının ve hangi üniversiteden mezun olduğundan daha çok, bildikleri ile ne gibi değerler yaratabileceği ile ilgilenmektedir yorumuyla da uyumluluk göstermektedir. Ankete katılanlar teorik bilgiye dayalı olarak gelişebilecek yazılı iletişim becerisinin(4,03) işletmede mesleki eğitim için gelen öğrencilerde yeterli(4,03) olduğunu buna karşılık teknik beceri, sözlü iletişim becerisi, takım çalışması becerisi ve problem çözme becerisi gibi uygulama ile geliştirilebilecek yeteneklerde ise yeterli olmadıklarını düşünmektedirler. Bu sonuçlar ankete katılanların mezun olabilecek durumdaki adaylarının uygulamaya dönük becerilerini önemsemediklerini göstermektedir.

6.3.Yurt Dışı Eğitim Kriteri

Tablo 4. Yurt Dışı Eğitim

	İşverenlerin İşe Alma Sürecindeki Kriterleri(D)	İşverenlerin İşletmede Mesleki Eğitim için Gelen Öğrencilerin Yeterliliklerine İlişkin Değerlendirme (PD)

	Yurt dışı eğitim (1=hiç önemli değil-5=son derece önemli)	Yurt dışı eğitim (1=çok kötü-5=çok iyi)
N	30	30
x	2,8667	2,2000
ss	1,19578	1,15669

Tablo 4’de katılımcıların işe alma kriterleri ile mesleki eğitim yapan öğrencilerin yeterliliklerine ilişkin değerlendirmeler gösterilmektedir. Tablo 4’e göre katılımcıların işletmelerin işe alım sürecinde olduğu gibi İşletmede mesleki eğitim yapmak için gelen öğrencilerinde yurt dışı eğitimleri ile ilgili yeterliliklerini tam olarak karşılayamadıkları anlaşılmaktadır [$X_D (2,8667) > X_{PD} (2,2000)$]. Bu sonuç işe alım sürecinde işletmelerin yurtdışı eğitim deneyimine sahip çalışan bulamadığı için çok fazla önem vermedikleri ve dolayısıyla mezun durumunda olan öğrencilerden de yurtdışı deneyimini beklemedikleri şeklinde değerlendirilmektedir. Çalışmada yurtdışı Eğitim ortalaması (2,86) olarak en düşük skorlardan birisidir. Bu sonuç Bules vd.(2019) bulduğu sonuçlarla (2,96) uyumludur.

6.4. İşletmede Mesleki Eğitim Deneyimleri

Tablo 5: Staj Deneyimi

	İşverenlerin İşe Alma Sürecindeki Kriterleri(D)	İşverenlerin İşletmede Mesleki Eğitim için Gelen Öğrencilerin Yeterliliklerine İlişkin Değerlendirme (PD)
	Staj Deneyimi (1=hiç önemli değil-5=son derece önemli)	Staj Deneyimi (1=çok kötü-5=çok iyi)
N	30	30
x	3,5333	3,5667
ss	1,10589	0,85836

Tablo 5’de staj deneyimine ilişkin katılımcıların değerlendirmeleri görülmektedir. Tablo 5’e göre katılımcıların, mezun durumunda olan öğrencilerden işletmede mesleki eğitim deneyimleri ile ilgili beklentilerini tam olarak karşıladıkları anlaşılmaktadır [$X_D (3,5333) < X_{PD} (3,5667)$]. Katılımcıların staj deneyiminin işe alma kriterleri içinde(3.53) çıkması, Bules vd.,(2019) tarafından yapılan çalışma sonucu (4.04) ile paralellik göstermektedir. Tablo 5’e göre işverenlerin öğrencilerinin staj deneyimine ilişkin yeterlilikleri(3,56), Hocaoğlu, Güner ve Çoşkun’un(2015) Sektörün Lojistik eğitimi veren üniversitelerden beklentilerinin tespit edilmesine yönelik yaptıkları çalışmada, cevaplar içerisinde en fazla öne çıkan konular arasında staj deneyiminin olması çalışmadaki sonuçla uyumludur. İnce vd.,(2016), İyi bir staj tecrübesinin işe almada önemsendiğini bulmuşlardır. Tablo 5’e göre katılımcıların işe alma kriterlerine göre öğrencileri düşük düzeyde fark olsa da yeterliliklerinin beklediklerinden daha iyi buldukları anlaşılmaktadır. Bu öğrencilerin kendilerini gösterme fırsatı verildiğinde başarılı olduklarının da göstergesi olarak yorumlanabilir. Bu açıdan üniversitelerde öğrencilerin iş hayatına başlamadan önce iş deneyimlerini artıracak fırsatların değerini göstermektedir. Üniversitelerin ilgili bölümleri bu amaçla işletmelerle derinlemesine işbirliği yapmaları mezunların çalışma hayatına katılımlarını kolaylaştıracağı şeklinde yorumlanmaktadır.

6.5.Yabancı Dil Bilgisi

Tablo 6. Yabancı Dil Bilgileri

	Yöneticilerin İşe Alma Sürecindeki Kriterleri(D)	Yöneticilerin İşletmede Mesleki Eğitim için Gelen Öğrencilerin Yeterliliklerine İlişkin Değerlendirme (PD)
	Yabancı Dil (1=hiç önemli değil-5=son derece önemli)	Yabancı Dil (1=çok kötü-5=çok iyi)
N	30	30
x	3,9667	2,9667
ss	0,99943	0,85029

Tablo 6’da yabancı dil bilgilerine ilişkin katılımcıların değerlendirmeleri görülmektedir. Tablo 6’ya göre katılımcıların, mezun aday öğrencilerden yabancı dil ile ilgili beklentilerini tam olarak karşılayamadıkları

anlaşılmaktadır [$X_D (3,9667) > X_{PD} (2,9667)$]. Katılımcıların işe alım süreçlerinde yabancı dil ortalamasının üstünde dikkate alınan bir kriter olarak görülmektedir(3,9667). Bununla birlikte ankete katılanların mezun durumunda olan adaylarının yabancı dil konusunda yetersiz $X_{PD} (2,9667)$ olduklarını değerlendirdiklerini göstermektedir. Bu açıdan okullarda yabancı dil eğitiminin yetersiz olduğu ve okullarla işletmelerin işbirliği yaparak yabancı dil konusundaki beklentilerin karşılanması gerekmektedir. Hocaoglu vd., (2015) sektörün Lojistik eğitimi veren üniversitelerden beklentilerinin tespit edilmesine yönelik yaptıkları çalışmada, cevaplar içerisinde en fazla öne çıkan konular arasında yabancı dil eğitiminin olduğunu belirtmişlerdir. İnce, Bozyiğit ve Çelenk,(2016), yaptıkları çalışmada ise, katılımcıların iş bulma süreci içerisinde lojistik mezunlarının sahip olması gereken özellikler konusunda, Toplam 47 katılımcıdan 16'sı Lojistik mezunlarının konuşup yazabilecek kadar iyi düzeyde yabancı dil seviyesine sahip olmaları gerektiğini düşündükleri sonucuna ulaşmışlardır. Aynı çalışmada mezunların yabancı dil eksikliği olduğu vurgulanmıştır. Yapılan araştırmada da katılımcılar tarafından öğrencilerin yabancı dil yeterliliklerinin(2,96) oldukça düşük görülmesi üniversitelerdeki yabancı dil eksikliğini göstermektedir. Her sektörde önemli olsa da lojistik bölümünde yabancı dil konusu öğrencinin diğer mezunlardan ayrılmasını sağlayacak en önemli unsur olduğu düşünülmektedir.

6.6. Ders Dışı Faaliyetleri

Tablo 7. Ders Dışı Faaliyetleri

	Yöneticilerin İşe Alma Sürecindeki Kriterleri(D)	Yöneticilerin İşletmede Mesleki Eğitim için Gelen Öğrencilerin Yeterliliklerine İlişkin Değerlendirme (PD)
	Ders Dışı Faaliyetler (1=hiç önemli değil-5=son derece önemli)	Ders Dışı Faaliyetler (1=çok kötü-5=çok iyi)
N	30	30
x	3,4667	3,3333
ss	0,89955	0,66089

Tablo 7'de staj ders dışı faaliyetlere ilişkin katılımcıların değerlendirmeleri görülmektedir. Tablo 7'ye göre katılımcıların, mezun durumundaki öğrencilerden ders dışı faaliyetler ile ilgili beklentilerini tam olarak karşılayamadıkları anlaşılmaktadır [$X_D (3,4667) > X_{PD} (3,3333)$]. Bu sonuç Bules vd.(2019) ders dışı faaliyetlerde bulunma(3.64) işe almada önemli bir kriter olarak buldukları sonuç ile uyumludur. İşletmelerin mezun adaylarından sadece ilgili eğitim müfredatını almalarının yeterli olmadığını müfredat dışı eğitim faaliyetlerine önem verilmesini bekledikleri değerlendirilmektedir. Örneğin Çekrol (2020) tarafından yapılan çalışmada üst düzey lojistik yöneticilerin, öğrencilerin her zaman kendilerini güncellemeleri ve alandaki derneklere öğrenciyken de üye olmaları gerektiğini önermişlerdir (Çekerol, 2020: 807). Lojistik sektörü gibi çok farklı kültürlerden insanlarla çalışmak zorunluluğu olan bir sektörde mezun adaylarının sadece ilgili müfredata göre mezun olmaları sektörel gerçeklerle uyumsuzdur.

6.7. Teknik Beceriler

Tablo 8. Teknik Beceriler

	Yöneticilerin İşe Alma Sürecindeki Kriterleri(D)	Yöneticilerin İşletmede Mesleki Eğitim için Gelen Öğrencilerin Yeterliliklerine İlişkin Değerlendirme (PD)
	Teknik Beceri (1=hiç önemli değil-5=son derece önemli)	Teknik Beceri (1=çok kötü-5=çok iyi)
N	30	30
x	4,0667	3,4333
ss	0,94443	1,00630

Tablo 8'de teknik becerilere ilişkin katılımcıların değerlendirmeleri görülmektedir. Tablo 8'e göre katılımcıların, mezun durumundaki öğrencilerden teknik becerileri ile ilgili beklentilerini tam olarak karşılayamadıkları anlaşılmaktadır [$X_D (4,0667) > X_{PD} (3,4333)$]. Yapılan çalışmada, katılımcılara göre işe alımda teknik beceri(3,43) önemsedikleri kriterlerden birisi olarak bulunmuştur. Bu sonuç, Jepnetich, Japheth, Nyamwange, ve Baliddawa, (2019), Çevre Sağlığı mezunlarının çalışma becerileri ve yeterliliklerinin değerlendirilmesine ilişkin işveren ve mezunların bakış açılarının belirlenmesine yönelik yapılan çalışmada, işverenlerin işe alımda önemsedikleri pratik

ve teknik beceriler(3,21) bulduğu sonuçla uygunluk göstermektedir. Teknik beceriler, aşağıdakileri içerir, ancak bunlarla sınırlı değildir: Excel, SAP, istatistiksel analiz araçları, word vb. beceriler. Bu durum büyük ölçüde üniversite eğitiminin teori odaklı olmasından ve güncel olmamasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. İşletmeler ve okullar işbirliklerini derinleştirerek teknik beceri ile ilgili ortak anlayış oluşturmaları önerilmektedir.

6.8. Yazılı İletişim Becerileri

Tablo 9. Yazılı İletişim Becerileri

	Yöneticilerin İşe Alma Sürecindeki Kriterleri(D)	Yöneticilerin İşletmede Mesleki Eğitim için Gelen Öğrencilerin Yeterliliklerine İlişkin Değerlendirme (PD)
	Yazılı İletişim Becerisi (1=hiç önemli değil-5=son derece önemli)	Yazılı İletişim Becerisi (1=çok kötü-5=çok iyi)
N	30	30
x	4,0333	4,0333
ss	0,85029	0,88992

Tablo 9'da yazılı iletişim becerilerine ilişkin katılımcıların değerlendirmeleri görülmektedir. Tablo 9'a göre katılımcıların, mezun durumundaki öğrencilerden yazılı iletişim becerileri ile ilgili beklentilerini tam olarak karşıladıkları anlaşılmaktadır [$X_D (4,0333) = X_{PD} (4,0333)$]. Katılımcıların yazılı iletişim becerisi ile ilgili mezun adaylarını yeterli gördükleri anlaşılmaktadır. Teorik eğitimin en önemli katkılarından birisi olarak görülebilir. Yapılan çalışmada yazılı iletişim becerisi(4,03) (Tablo 9) ve sözlü iletişim becerisi(3,86), (Tablo 10) bulunmuştur. Bu sonuç, Jepnetich vd.(2019), iletişim yetenekleri(3,00) ortalaması ile paralellik taşımaktadır.

6.9. Sözlü İletişim Becerileri

Tablo 10. Sözlü İletişim Becerileri

	Yöneticilerin İşe Alma Sürecindeki Kriterleri(D)	Yöneticilerin İşletmede Mesleki Eğitim için Gelen Öğrencilerin Yeterliliklerine İlişkin Değerlendirme (PD)
	Sözlü İletişim Becerisi (1=hiç önemli değil-5=son derece önemli)	Sözlü İletişim Becerisi (1=çok kötü-5=çok iyi)
N	30	30
x	4,5333	3,8667
ss	0,73030	1,00801

Tablo 10'da sözlü iletişim becerilerine ilişkin katılımcıların değerlendirmeleri görülmektedir. Tablo 10'a göre katılımcıların, mezun durumundaki öğrencilerden sözlü iletişim becerileri ile ilgili beklentilerinden oldukça uzakta kaldıkları anlaşılmaktadır [$X_D (4,5333) > X_{PD} (3,8667)$]. Katılımcılara göre yazılı iletişim becerisinin aksine sözlü iletişim becerisinde ciddi bir yetersizlik olduğu anlaşılmaktadır. Üniversitelerin müfredatlarında sözlü iletişim becerisini artırma yönlü iyileştirmeleri beklenmektedir.

6.10. Takım Çalışması Becerileri

Tablo 11. Takım Çalışması Becerileri

	Yöneticilerin İşe Alma Sürecindeki Kriterleri(D)	Yöneticilerin İşletmede Mesleki Eğitim için Gelen Öğrencilerin Yeterliliklerine İlişkin Değerlendirme (PD)
	Takım Çalışması Becerisi (1=hiç önemli değil-5=son derece önemli)	Takım Çalışması Becerisi (1=çok kötü-5=çok iyi)
N	30	30
x	4,5333	3,9667
ss	0,77608	0,80872

Tablo 11'de takım çalışması becerilerine ilişkin katılımcıların değerlendirmeleri görülmektedir. Tablo 11'e göre katılımcıların, mezun durumundaki öğrencilerden takım çalışması becerileri ile ilgili beklentilerini tam olarak

karşılayamadıkları anlaşılmaktadır [$X_D (4,5333) > X_{PD} (3,9667)$]. Yapılan çalışmada, takım çalışması becerisi(4,53) oldukça önemli bir kriter olarak değerlendirilmektedir. Bu sonuç Jepngetich vd.(2019), takım oyuncusu(3,51) ve Bules vd.(2019) takım çalışması yeteneğini(3,92) işe almada önemli bir kriter olarak buldukları sonuçlarla uyumludur. Katılımcılar işe alım sürecinde takım çalışmasına yatkınlığı önemsediklerini mezun durumundaki öğrencilerin takım çalışması konusunda istenilen düzeyde olmadıklarını düşünmektedirler. Üniversitelerde takım çalışmasına yönelik aktivitelerin artırılması önerilmektedir. Bunun için lojistik bölümler müfredatlarında vaka analizlerine ağırlık vermeleri bu eksikliğin giderilmesinde faydalı olacaktır.

6.11. Problem Çözme Becerileri

Tablo 12. Problem Çözme Becerileri

	Yöneticilerin İşe Alma Sürecindeki Kriterleri(D)	Yöneticilerin İşletmede Mesleki Eğitim için Gelen Öğrencilerin Yeterliliklerine İlişkin Değerlendirme (PD)
	Problem Çözme Becerisi (1=hiç önemli değil-5=son derece önemli)	Problem Çözme Becerisi (1=çok kötü-5=çok iyi)
N	30	30
x	4,5000	3,6667
ss	0,73108	1,09334

Tablo 12'de problem çözme becerilerine ilişkin katılımcıların değerlendirmeleri görülmektedir. Tablo 12 İşverenlerin işe alırken problem çözme becerileri ile öğrencilerin yeterliliklerinin ortalamaları arasındaki farkı göstermektedir. Tablo 12'ye göre katılımcıların, mezun durumundaki öğrencilerden problem çözme becerileri ile ilgili beklentilerini tam olarak karşılayamadıkları anlaşılmaktadır [$X_D (4,5000) > X_{PD} (3,6667)$]. Bu veriler işverenlerin problem çözme yeteneğinin işe alımda önemsediklerini işletmede mesleki eğitim için gelen öğrencilerin problem çözme yeterlilikleri açısından yeterli kadar hazır olmadıklarını göstermektedir.

Tablo 13: Çalışan Sayısı İle Staj Deneyimi Arasındaki Tanımlayıcı İstatistikler

Staj Deneyimi	N	x	Std. sapma	Std. hata	%95 Güven Aralığı Ortalaması)		Minimum	Maximum
					Alt sınır	Üst Sınır		
10altı	5	3,0000	,70711	,31623	2,1220	3,8780	2,00	4,00
11-50	6	3,1667	,98319	,40139	2,1349	4,1985	2,00	5,00
51-100	3	3,0000	,00000	,00000	3,0000	3,0000	3,00	3,00
101-300	3	3,3333	,57735	,33333	1,8991	4,7676	3,00	4,00
301üs	13	4,1538	,68874	,19102	3,7376	4,5700	3,00	5,00
Total	30	3,5667	,85836	,15671	3,2461	3,8872	2,00	5,00

Tablo 13'de çalışan sayısı ile staj deneyimi arasındaki tanımlayıcı istatistikler görülmektedir. Tablo 13'e göre 51-100 çalışmanı olan işletmeler hariç tutulursa çalışan sayısı arttıkça staj deneyiminin de buna paralel olarak arttığı görülmektedir.

Tablo 14. İşletmede Çalışan Sayısına Göre Verilen Cevapların Açıklayıcı ANOVA Sonucu

Çalışan Sayısı	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Yurtdışı Eğitim Deneyimi	2,326	4	,581	,399	,808
Staj Deneyimi	8,174	4	2,044	3,873	,014

Ydil	2,792	4	,698	,960	,446
Müfredat Dışı Faaliyet	1,569	4	,392	,884	,488
Teknik Beceri	6,123	4	1,531	1,646	,194
Yazılı iletişim Becerisi	3,497	4	,874	1,123	,368
Sözlü iletişim Bec.	7,474	4	1,869	2,124	,108
Takım Çalışması	3,859	4	,965	1,596	,206
Problem Çözme	10,244	4	2,561	2,621	,059

Çalışan sayısı ile işe almadan önemsenen kriterlerle ilgili öğrencilerin yeterlilikleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı T-testi ile analiz edilmiş olup yalnızca bir soruda çalışan sayısı ile verilen cevaplar arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Çalışan sayısı ile staj deneyimi arasındaki ANOVA tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değerin **0,014** olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,05'den küçük olduğu için, çalışan sayısı ile staj deneyimi arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söylenebilir. İşe almada diğer kriterlerin işletme büyüklüğü ile çalışan sayısı arttıkça staj deneyimine verilen önemde arttığı görülmektedir. Katılımcıların sorulara verdiği cevaplar incelendiğinde büyük işletmelerin staj deneyimine diğer işletmelere göre daha çok önemsedikleri değerlendirilmektedir. Staj deneyiminin işletmeler açısından önemli bir işe alma gerekçeleri arasında olduğu anlaşılmaktadır. Staj deneyiminin önemli olması mezun adayları ile işletmeler arasında ortak dil kullanımını geliştirdiği şeklinde yorumlanmaktadır. Büyük işletmelerin işe alım süreçlerinin daha profesyonel olması ve kurumsal niteliklerinin bu sonuçta etkili olabileceği değerlendirilmektedir. Yurtdışı eğitim deneyimi, staj deneyimi, y.dil, müfredat dışı faaliyet, teknik beceri, yazılı iletişim becerisi, sözlü iletişim Becerisi, takım çalışması ve problem çözme kriterleri ile ilgili olarak çalışan sayısı ile staj deneyimi arasındaki ANOVA tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değerler 0,05'den büyük olduğu için, çalışan sayısı ile staj deneyimi arasındaki ilişkinin $p > 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Diğer kriterlerin işletme büyüklüğüne bağlı olmadan etkili olduğu değerlendirilmektedir.

7. Araştırma Sınırlılığı

Bu çalışmanın sonuçlarını etkilemiş olabilecek bazı sınırlamalar vardır. Çalışma örneği sektörün gerçek sayısını yansıtmamaktadır. Bu nedenle sonuçların sektörün tamamına ilişkin yorumlanması hatalı sonuçlar verebilir. Çalışma bir üniversitenin işletmede mesleki eğitim uygulamaları temel alınarak gerçekleştirilmesi ve örneklem sayısının azlığı önemli bir sınırlılık olarak sonuçlarda etkili olabileceği değerlendirilmektedir. Bu nedenle çalışma örneklemini tüm işverenlerin görüşlerini yansıtmayabilir. Diğer bir sınırlılık Pandemi ortamının oluşturduğu şartlardır. Pandemiden kaynaklanan sınırlılığın etkisini azaltmak için katılımcılara öncelikle telefonla ulaşılmaya çalışılmış ise de anket elektronik ortamda gerçekleştiği için istenilen hedef kitleye ulaşılmamış olabilir. Anketi cevaplayanların kişisel tanımlama farklılığı olmaması ve daha rasyonel sonuçlar almak için anket sorularında kullanılan bazı kavramların tanımları yapılmıştır. Katılımcılara kısaca bilgi verilmiş olsa da sorularda kullanılan bazı kavramlar yanlış yorumlanmış olabilir.

8. Sonuç ve Öneriler

Genel olarak, bu çalışma, işe alım kararlarında lojistik sektörü için önemli olan kriterleri belirleme ve mezun adayı olan öğrencilerin sahip oldukları yeterlilikleri karşılaştırmak amacıyla yapılmıştır. Çalışma sonucunda işverenlerin işe alma kriterleri ile öğrencilerin yeterlilikleri arasında bazı farklılıkların olduğu görülmüştür. Bu durum aslında üniversitelerin eğitim müfredatları ile sektörün beklentileri arasındaki çelişkiyi de ifade etmektedir. Bu çelişkiler en aza indirildiğinde, lojistik bölümleri verdikleri eğitim ile işverenlerinin beklentilerini daha iyi karşılayacak ve sınırlı kaynaklarını işverenlerin işe alım kararlarında önemsedikleri nitelikleri geliştirmeye odaklanabileceklerdir. Çalışma sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışan sayısı ile işe alma kriterleri sorularına verilen cevaplar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı T-testi ile analiz edilmiş olup belirtilen kriterle arasında sadece staj deneyimi ile anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. İşletme büyüdükçe staj deneyimine verilen önemde düşük olsa da bir artış olduğu görülmektedir. Diğer kriterlerle

işletme büyüklüğü arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Bu sonuç, Lojistik Yönetimi bölümlerinin uygulama eğitimine önem vermeleri ve öğrenci ile işverenlerin buluşmasına ortam hazırlamalarının önemli olduğu şeklinde değerlendirilmektedir.

Bu sonuçlarda örneklem de sınırlayıcı bir etki oluşturmuş olabileceği değerlendirilmekle birlikte bitirilen üniversite, üniversite not ortalamasının ve yurtdışı deneyimine işverenlerce beklenenin aksine fazla önem verilmediği değerlendirilmektedir. Yurtdışı eğitim deneyimine sahip olmak işe alma kriterleri açısından işverenlerin en önemli kriter olarak görmedikleri ancak, gelen öğrencilerinde bu alanda yetersiz olduklarını düşündükleri söylenebilir.

Staj deneyimi, yabancı dil ve meslek dışı faaliyetler ortalamasının üzerinde işverenlerin önemsedikleri alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenlerin işletmede mesleki eğitim için gelen öğrencilerin yeterliliklerine ilişkin değerlendirme incelendiğinde yabancı dillerinin beklenen düzeyin altında olduğu değerlendirilmektedir. Çok düşük bir farklılık olsa da işverenler işletmede staj deneyiminin beklentilerinden daha iyi buldukları değerlendirilmektedir. Meslek dışı faaliyetlerin beklentilere uygun olduğu değerlendirilmektedir.

Yazılı iletişim, teknik beceri, sözlü iletişim, takım çalışması, problem çözme becerisinin işverenlerin işe almada oldukça önemsedikleri kriterler olarak dikkat çekmektedir. Mezun aday öğrencilerin bu kriterler açısından beklentilerden düşük olduğu anlaşılmaktadır. Yazılı iletişim becerisi açısından beklentilerinin üzerinde olduğu değerlendirilmektedir. Beklenenden düşük olan kriterler incelendiğinde uygulama ile geliştirilebilecek yetenekler olarak değerlendirilebilir. Teknik beceri, takım çalışması, problem çözme becerileri gibi. Bu nedenle Lojistik bölümlerinin uygulamayı artırmaya odaklanmaları gerektiği değerlendirilmektedir. Bu sonuçlara bağlı olarak aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

-Lojistik sektörünün insan kaynağı ihtiyaçlarını daha net ortaya koymaları istihdam arz ve talebi arasındaki dengesizliğin azaltılmasında lojistik bölümler için rehber oluşturacaktır.

-Lojistik bölümleri de eğitim müfredatının geliştirilmesi ve bilginin etkili bir şekilde aktarılması için öğretim yöntemleri sürekli gözden geçirmelidirler. Öğrencilerin makul bilgi yapısına sahip olmalarını sağlayacak teorik öğretimi gerçekleştirirken aynı zamanda pratik öğretimin güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla vaka analizlerinin artırılması sözlü iletişim becerilerini geliştirme, takım halinde çalışabilme ve problem çözme becerilerine katkı sağlayacaktır. Ayrıca uygulama alanlarının oluşturulması (ör. mini depo gibi) saha ile okulun buluşturulması önemsenmelidir. Uygulamalı öğretimin en az teorik öğretim kadar önemli olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

-Online eğitim fırsatlarını da kullanarak bölümler arasında öğretim elamanlarının eğitimi için ortak programlar düzenlenmelidir.

-Okul-işletme işbirliği içerisinde üniversitelerin lojistik bölümleri dönemsel olarak kendi pratik becerilerini geliştirmek için lojistik işletmelerle işbirliği yapmalıdır. Bu işbirliği, lojistik bölümlerin işletmelerden pratik eğitim desteği şeklinde olabileceği gibi, deneyimli lojistik işletme uzmanlarını yarı zamanlı olarak uygulamalı derslerde görevlendirme şeklinde de yapılabilir.

-Açık uçlu soruların değerlendirilmesinde mezun adaylarının ancak sahada kalifiye olarak yetiştirilebilecekleri görüşü ön plana çıkmıştır. Okulda uygulamaya ağırlık verilerek ortak dilin geliştirilmesi, uygulamada ise saha ile okul buluşturularak arz ve talep arasındaki dengesizliğin en aza inebileceği değerlendirilmektedir.

Bu çalışma lojistik sektörü ile üniversitelerin lojistik bölümleri arasındaki arz ve talep dengesizliğinin nedenlerini keşfetmeye yöneliktir. Çalışma sadece işletmede mesleki eğitim uygulaması yapan yöneticiler üzerinde yapılmıştır. Sonraki çalışmada örneklem sayısı artırılarak üniversitelerin ilgili bölümleri de bu çalışmaya dahil edilebilir. Ayrıca işletmelerin ve üniversitelerin işbirliğini zayıflatan nedenlerle ilgili sorular çalışmaya dahil edilerek çerçeve genişletilebilir. Yapılacak çalışmalarla Lojistik sektörünün üniversitelerin lojistik bölümlerinden beklentilerinin kıyaslanması hem teorik hem de uygulayıcılar açısından faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Adiguzel, S., (2019), Logistics management in disaster. Journal of Management, Marketing and Logistics (JMML), V.6(4), p.212-224. Permament link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2019.1173>
Copyright: Published by PressAcademia and limited licenced re-use rights only.
- Altunışık, R., Özdemir, Ş. ve Torlak, Ö. (2006), Modern Pazarlama, Değişim Yayınları, 4.B, İstanbul, Ekim 2006.
- Avkiran vd., (2018), Benchmarking in the Supply Chain Using Data Envelopment Analysis. Theoretical Economics Letters, 8, 2987-3015. <https://doi.org/10.4236/tel.2018.814186>
- Bozyiğit, S., (2016), Türkiye'deki Lojistikle İlgili Lisans Bölümlerinin Ders Programları Üzerine Bir İnceleme, Journal of Yasar University, 2016, 11/42, 133-149
- Bules, K., Curkovic, S. , Eckert, P. and Stamper, C. (2019), Knowledge Gap: Supply Chain Students and Employers. *Creative Education*, 10, 814-830. doi: [10.4236/ce.2019.104060](https://doi.org/10.4236/ce.2019.104060).
- Çekerol, G. S. (2020), Senior executives' opinions regarding educational competencies of university graduate young labor force: Logistics education case. Egitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education, 8(3), 796-813. doi: [10.14689/issn.2148-2624.1.8c.3s.2m](https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.8c.3s.2m)
- Galán-Muros, V., & Plewa, C. (2016), What drives and inhibits university-business cooperation in Europe? A comprehensive assesment. *R&D MANAGEMENT*, 369-382.
- Gürdoğan, A., (2016), Öğrencilerin Üniversite Tercihlerini Etkileyen Faktörler: Ortaca Örneği, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi , The Journal of International Social Research, Cilt: 9 Sayı: 42, Volume: 9, Issue: 42 , Şubat 2016, February , www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-958
- Gürbüz, S ve Şahin, F.(2018),Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayınları, 5. B.,Ankara.
- Gong, Y. F. And Shi, F. F. (2020), Research on the Interactive Effect of the Free Trade Zone Framework and the Logistics Development of Chongqing Port. *American Journal of Industrial and Business Management*, 10, 935-943. doi: [10.4236/ajibm.2020.105063](https://doi.org/10.4236/ajibm.2020.105063).
- Hocaoğlu, S., Güner, S., Coşkun, E. (2015), Sektörün lojistik eğitimi veren üniversitelerden beklentilerinin tespit edilmesine yönelik bir çalışma, 7.Uluslararası Balkanlarda Sosyal Bilimler Kongresi, 25-30 Ağustos 2015, Macaristan.
- İnce, M., Bozyiğit, S. ve Çelenk, İ.(2016), Lojistik Sektörünün Üniversitelerdeki Lojistik Eğitimi Değerlendirmesi Üzerine Nitel Bir Çalışma, International Conference of Strategic Research in Social Science and Education(ICoSReSSE), 16.Ekim 2016.
- Jepngetich, H., Japheth, K., Nyamwange, C. and Baliddawa, J. (2019) Environmental Health Graduates' Work Skills Competencies: Perspectives from the Employers and the Graduates. *Health*, 11, 182-194. <https://doi.org/10.4236/health.2019.112016>
- Joanna, K.rzywda and Dariusz Krzywda,(2017), Transport Economics and Logistics Vol. 71 DOI 10.5604/01.3001.0010.5729
- Kurt, Ü. ve Yavuz, M.,(2013), Üniversite-Sanayi İşbirliği: Dünü, Bugünü, Geleceği , Suleyman Demirel University Journal of Natural and Applied Science 17(1), Özel Sayı, 50-57,
- Lai, Y. B. and Ni, H. Y., (2012), Promoting the Quality of Chinese Higher Vocational Education by General Education, *Creative Education*. Vol.3, No.7, 1184-1187 Published Online November in SciRes (<http://www.SciRP.org/journal/ce>) <http://dx.doi.org/10.4236/ce.2012.37176>.
- Li, Q., & Zhang, X. Y. (2021), How SMEs Can Create Value for Customers through Emergency Logistics and Human Resource Management under Unexpected Events. *Open Journal of Business and Management*, 9, 255-267. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.91014>
- Lu, C. L., & Feng, W. S. (2021), Research on Human Resource Management in the Logistics Industry in the Context of Public Health Emergencies. *Open Journal of Business and Management*, 9, 167-183. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.91009>

- Mangiduyos, G. and Subia, G. (2021), Twenty-First (21st) Century Skills of College of Education Alumni. *Open Journal of Social Sciences*, 9, 330-337. doi: [10.4236/jss.2021.99023](https://doi.org/10.4236/jss.2021.99023).
- Meng, Q.L., Jiang, X. and Bian, L.L. (2015), A Decision-Making Method for Improving Logistics Services Quality by Integrating Fuzzy Kano Model with Importance-Performance Analysis. *Journal of Service Science and Management*, 8, 322-331. <http://dx.doi.org/10.4236/jssm.2015.83034>
- Ornstein, A. (2017) The Economics of a College Education. *Open Access Library Journal*, 4: e3812. <https://doi.org/10.4236/oalib.1103812>
- Onarana, B., Uyar, A. ve Avan, A.(2013), Eğitim Destekli Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kampanyalarına Yönelik Tüketici Algılamaları, *Business and Economics Research Journal* Volume 4 Number 3 2013 pp. 131-157 ISSN: 1309-2448 www.berjournal.com
- O'Sullivan, J.A. vd., (2014), Meeting the Skills Gap with a Focus on ERP Education at SUNY; Farmingdale State College and Binghamton University. *Open Journal of Business and Management*, 2, 354-359. <http://dx.doi.org/10.4236/ojbm.2014.24041>
- Rampersad, G.C. (2015), Developing university-business cooperation through work-integrated learning', *Int. J. Technology Management*, Vol. 68, Nos. 3/4, pp.203–227.
- Robina Shaheen, (2010), *Creative Education*. Vol.1, No.3, 166-169 Copyright © 2010 SciRes. DOI:10.4236/ce.2010.13026
- Šehu, E., & Dobrić, D. (2014), University-Employer Cooperation. *Beijing Law Review*, 5, 272-282. <http://dx.doi.org/10.4236/blr.2014.54026>
- Stratton, A., & Curkovic, S. (2021), Global Emergencies: How Do They Affect Supply Chain Management Students? *Creative Education*, 12, 231-264. <https://doi.org/10.4236/ce.2021.121018>
- Sun, L., & Song, G. (2018), Current state and future potential of logistics and supply chain education: a literature review. *Journal of International Education*, 124-143.
- T.C. Yükseköğretim Kurulu, (2007), *Türkiye'nin Yükseköğretim stratejisi*. Ankara.
- Taşkın, E.,(2009), *Pazarlama Esasları*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Teixeira, T.R.B.A. and Pimenta, M.L. (2014), Logistic Architecture Based on Models. *iBusiness*, 6, 195-200. <http://dx.doi.org/10.4236/ib.2014.64020>
- Tokol, T. (2000), *Pazarlama Araştırması*, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı, Yayın No:164.
- Yin, Y. J. (2014), The Application Research of “The Kite” Law in Chinese Universities Logistics Reform. *Creative Education*, 5, 1260-1264. <http://dx.doi.org/10.4236/ce.2014.514142>
- Zhang, J. (2019) Exploration and Reflection on School-Enterprise Cooperation in Higher Vocational Colleges under the Background of Industry-Education Integration. *Open Journal of Social Sciences*, 7, 66-74. doi: [10.4236/jss.2019.71006](https://doi.org/10.4236/jss.2019.71006).
- Zhang, J. and Chen, L. (2014), The Industrial Relations of Logistics Industry—Based on China's 2010 Input-Output Table. *Modern Economy*, 5, 1087-1091. <http://dx.doi.org/10.4236/me.2014.512099>
- Zhao, X. (2020), Research on the Cultivation of Cold Chain Logistics Talents in Colleges and Universities in Liaoning Province under the Background of Supply-Side Reform. *Open Journal of Social Sciences*, 8, 234-243. doi: [10.4236/jss.2020.81016](https://doi.org/10.4236/jss.2020.81016).
- Wang, L. (2015), Study on the Business Mode Innovation of Firms in Logistics Industry: A Case Study. *Modern Economy*, 6, 1028-1032. <http://dx.doi.org/10.4236/me.2015.69098>