



İŞ VERİMİNİ ETKİLEYEN DAVRANIŞSAL ETKENLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ; LOJİSTİK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ Mesut ATASEVER*

Özet

Bu çalışmanın amacı, iş verimliliğini etkileyen davranışsal etkenlerin demografik özelliklere göre değerlendirilerek, demografik özelliklerin iş verimliliğini etkileyip etkilemediğini, etkilemekteyse ne yönde etkilediğini de belirlemektir. Ayrıca, demografik özelliklerin yanında bu etkenlerin birbirini ne yönde etkilediğini de tespit etmektir. İş verimini etkileyen davranışsal etkenler, işletme başarısını önemli ölçüde etkilediği için oldukça önemlidir. Çünkü işletmenin başarısı esasen insan kaynaklarının başarısıdır denilebilir.

Kapsam olarak, Türkiye’de faaliyet gösteren lojistik sektörü çalışanlarının demografik ve davranışsal özellikleri (sanal kaytarma, işten ayrılma niyeti, örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme, örgütsel sinizm, depresyon) belirlenmiştir. Çalışmada anket yöntemi kullanılmış, 99 lojistik çalışanından elde edilen sonuçlar SPSS programı ile analiz edilerek yorumlanmıştır.

Çalışmanın bütün çalışanlarla ilgili bilgi vermesi beklenmekle birlikte özellikle lojistik sektöründe çalışanlar konusunda akademisyen ve araştırmacılara katkı sağlayabileceği öngörülmektedir. Lojistik sektörünü diğer sektörlerden özellikle ayıran belirleyici nitelikler; çalışanlar bakımından hız, zaman, inisiyatif alma ve güven unsurlarından oluşmaktadır. Bu çalışmanın sonucuna göre birçok değişken bakımından lojistik sektörü çalışanlarında anlamlı farklar bulunmamaktadır. Yine bu faktörlerin çoğunda cinsiyet yönünden fark bulunmadığı anlaşılmıştır. Dikkat çeken bir farklılık olarak, örgütsel özdeşleşme bakımından, yaş arttıkça örgütsel özdeşleşmenin de arttığı gözlemlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: davranışsal etkenler, verimlilik, lojistik sektörü

EVALUATION OF BEHAVIORAL FACTORS AFFECTING BUSINESS YIELD BY DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS; LOGISTICS SECTOR EXAMPLE

Abstract

The aim of this study is to determine the behavioral factors affecting business productivity by evaluating demographic characteristics and determining whether demographics affect business productivity or impact on business efficiency. It also recognizes how these factors influence each other. This issue is very important because it significantly affects business success. Because the success of the business can be said to be mainly the success of human resources.

In scope, the demographic and behavioral characteristics of the employees of the logistics sector are determined. The survey method was used in the study and the results obtained from 99 logistics employees were analyzed and interpreted by the SPSS program.

Although it is expected that the employee will give information about all the employees, academicians and researchers are expected to enlighten the employees especially in the logistics sector. It can be stated that the elements that distinguish the logistics industry from other sectors in particular are the speed, the importance of the time factor, the initiative and confidence in terms of

* Dr. Öğretim Üyesi, Uşak Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık Bölümü, Uşak/Türkiye, mesut.atasever@usak.edu.tr

employees. In this respect, the logistic ssector has created the subject of this study. According to the results of this study, all of the behavioral characteristics were found to give different results.

Keywords: behavioral factors, productivity, logistic sector

GİRİŞ

Bir işletme için insan kaynaklarının verimli bir şekilde değerlendirilmesi oldukça önemlidir. İşletmede en önemli kaynağın insan olduğu bilinen bir gerçektir. Bu kaynağın verimini etkileyen çok fazla etken olduğu belirtilebilir. Bu çalışmada, iyi yönetilmediğinde işletmeyi başarısızla sonuçlandırabilecek, bilimsel literatürde gün geçtikçe daha fazla yer alan etkenler ele alınarak, insan kaynakları konusunda daha duyarlı bir işletme ortamı oluşturulmasına katkı sağlanması düşünülmüştür. Ele alınan davranışsal faktörler, güncel toplumsal gelişmelerle direkt ve dolaylı olarak ilgilidir, hem de işletme başarısında ve başarısızlığında, çoğu zaman fark edilmeyen önemli etkenlerdir.

Lojistik sektörü, dünya ekonomisinde payını sürekli artıran, katma değeri yüksek bir sektördür. Lojistik, ekonomik yapı içerisinde üstlenmiş olduğu bu rolle, ülke ekonomisine birçok yönden değer ve katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla sağladığı bu değer ve katkı toplumun gelişmişlik düzeyi üzerinde ikincil dereceden rol oynamaktadır (Erkan, 2014). Fiziksel ürünlerin üretimden tüketiciyle buluşana kadar geçirdiği evrelerde lojistikten bahsedilmektedir. Depolama, taşıma, sigortalama, tedarik, ambalajlama lojistik Süreçlerden bir kısmını ifade etmektedir. Lojistik çalışanlarını diğer çalışanlardan ayıran farklılıklar var mıdır? Temelde çalışanlarla ilgili birçok konu, lojistik çalışanları ile de ilgilidir. Farklılık düşünülecek olursa, lojistik sektöründe hız, tam zamanında gerçekleştirme, zaman faktörü, güven ve güvenlik daha ön planda görülmektedir. Ayrıca lojistik sektörü, rutin dışı işlemlerin yoğunluğundan dolayı çalışanlarda hızla inisiyatif almayı da gerektirmektedir.

İŞ VERİMİNİ ETKİLEYEN DAVRANIŞSAL ETKENLER

Sanal Kaytarma

Sanal kaytarma genel olarak iş amaçlı kullanım için sunulmuş olan bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılması anlamına gelmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin yanlış kullanımları büyüyen bir trend içinde seyretmekte ve bu da işletmeler için önemli bir problem olmaktadır (Wheatherbee, 2010). İşyerinde internette vakit geçirmek bilgiye online erişim ve e-işletme, işletmelere önemli kolaylıklar sağlarken zamanla internet sessiz bir şekilde çalışanların iş saatleri içerisinde kendi mal ve hizmetlerini sattığı, müzik indirdiği, kumar oynadığı, gazete ve spor haberlerini takip ettiği, online oyunlar oynadığı, birbirlerine sürekli e-kartlar gönderdiği ve yetişkin sitelerinde (pornografik içerikli) ciddi zamanların harcadığı bir yer haline gelmektedir (Greengard, 2000).

Sanal dünya (cyberspace) işletmelere faydalanmak için eşsiz ve önemli bir ortam sağlamaktadır. Özellikle yeni bilgilerin yaratılması sürecinde örgütün önemli bir varlığını oluşturmaktadır. Ancak bu ortam iyi yönetilmediği takdirde birtakım sorunlarla karşılaşılması da kaçınılmaz olacaktır (Whitty ve Carr, 2006).

Çalışanların iş saatlerinde iş dışı internet ve bilgisayar kullanımına bir çözüm getirilmedikçe, işletme içerisinde sanal kaytarma yapan çalışanların sayısı da artacaktır. Bu durumda işletmeler önemli maliyet ve verimlilik kayıplarıyla karşılaşacak ve örgütsel etkinlik de bu durumdan olumsuz olarak etkilenecektir (Stanton, 2002).

İşten Ayrılma Niyeti

Herhangi bir çalışanın mevcut işinden ayrılma niyeti ve gelecekte başka bir iş bulma planıdır (Purani ve Sahadev, 2007). Kişinin çalıştığı kurumdan, örgütten, şirketten ayrılma konusunda bilinçli bir karar vermesi veya buna niyet etmesidir (Barlett, 1999). Devir niyeti (turnoverintent) olarak da bilinen işten ayrılma niyeti, bir çalışanın artık kendi kurumunda

hizmet sunmaya devam etmeme isteği olarak tanımlanmaktadır (Henryhand, 2009). Başka bir deyişle kurumdan sürekli ve katı bir şekilde ayrılma isteğidir (Tett ve Meyer, 1993).

İşten ayrılma niyetine etki eden etmenler üç başlık altında ele alınmaktadır (Kaya, 2010); Geneleekonomik nedenler: Genel ekonomik durum ve işgücü piyasasına etkisi, genel ekonomik durum ve refah düzeyinin yükselmesi, mekanikleşme, otomasyon nedeniyle kolayca başka işlere uyum sağlama ve başka işlere geçme imkânlarının artması, özellikle tarım kesiminde mevsimlik çalışma alanlarının etkisi. İşletme İçi Nedenler: İşletmelerin kuruluş yeri, ulaşım olanakları, işin türü ve güçlük derecesi, olumsuz örgütsel koşullar, ücretlendirme sisteminin bozukluğu, kötü iş koşulları, iş görenlerin, psikolojik, fizyolojik ve mesleki bilgi ve beceri açısından aşırı zorlanmaları, kötü personel yönetim uygulamaları, üretim sürecinin iyi işlememesi. Kişisel Yaşam Şartlarına İlişkin Nedenler: Hayat şartlarındaki değişiklikler, başka bir işe duyulan sempati, aile ilişkilerindeki değişimler, yaşla ilgili zorunluluklar, eğitim ve öğrenim ihtiyaçları, çeşitli psikolojik ve fiziksel nedenler, işle ilgili olarak beklenti ve ideallerin gerçekleşmemesi.

Bir çalışanın ayrılma niyeti, özellikle insan kaynakları yönetimi alanında önemli bir sorundur. Örgütler ve araştırmacılar, işe son verme, ilan, seçme, işe alma gibi nedenlerden dolayı ciddi maddi kayıplara neden olan bu faktörü ortadan kaldırmak ya da olumsuz etkisini azaltmak için çeşitli çalışmalar yapmaktadırlar (Khan vd., 2013).

Sürekliliği ve sürdürülebilirliği olan bir işletmede, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin oran olarak az olması beklenilmektedir.

Örgütsel Güven

Güven bir tarafın karşı taraftan kişisel olarak yarar göreceğine veya en azından istismara ya da zarara uğramayacağına yönelik olumlu beklenti içinde olma durumu olarak tanımlanmaktadır (Perks ve Halliday, 2003). Güven hemen hemen herkes tarafından anlaşıldığı düşünülen fakat açıklanması veya tanımlanması zor görülen kavramlardan biridir (Taylor, 1989). Güven duygusunun yokluğu veya varlığı hayatın her anında hissedilmektedir. Bu duygunun bulunmadığı ilişkilerin sürdürülemez olduğu kabul edilmektedir. Güven duygusunun; kendine güven duymak, güvenilir olmak ve başkalarına güven duymak olarak ifade edilen ve aşağıda açıklanan üç farklı boyutu bulunmaktadır (Baltaş, 2000)

Güven kavramı çok geniş boyutlu bir kavram olup, aynı zamanda psikoloji, politik bilim, sosyoloji, ekonomi, antropoloji, tarih ve yönetim gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinin konusu olmuştur (Gambetta, 1988; Lewicki ve Bunker, 1996; Worchel, 1979).

Güven önemli bir kültürel değer olması sebebiyle örgütsel yapılara da etki etmektedir. Çalışanlar arasındaki yüksek ölçüde güven, örgüt yapısındaki merkezileşme eğilimini de azaltmaktadır. Güven azlığı ise merkezileşmeyi artırmakta, katı dışsal denetimi devreye sokmaktadır (Sargut, 1994).

Güvenin tanımlanmasında olduğu gibi güvenin türleri ya da yapısına ilişkin olarak da ilgili literatürde farklı sınıflamalar mevcuttur. Bu sınıflamalar ışığında güven kavramını, hesaplanmış güven, bilgiye dayalı güven ve özdeşleşmeye dayalı güven şeklinde tasnif edilebilir (Tüzün, 2006).

Demircan ve Ceylan, (2003)'e göre örgütsel güven, örgüt içi güven, örgüt içinde oluşan güven iklimi olup, örgütsel rollere, ilişkilere, deneyimlere dayanarak örgüt üyelerinin, bireylerin niyetleri ve davranışları hakkındaki olumlu beklentileridir. Örgütsel güven konusundaki araştırmalar temel olarak üç alanda odaklanmıştır; kişiler arası güven, amire güven ve üst yönetime güven Bir başka deyişle güven hem birey hem de örgüt düzeyinde oluşmaktadır ancak kişiye güven ve örgüte güven birbirlerinden farklı kavramlardır. Mishra ve Morrissey (1990) örgütsel güveni "bir işgörenin; örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, liderin doğru sözlü olacağına ve özünün ardında duracağına olan inancı olarak" tanımlamaktadırlar. Bu bağlamda güven hem yatay hem de dikey anlamda tüm örgüt içi ilişkilerin temelini oluşturmaktadır. Karar organı konumundaki kişiye güven duyma bireyde

karar vermeye bizzat katılıyormuşçasına bir tatmine neden olmakta ve karşılıklı güven çalışanların iş tatminini artırmaktadır (Pillai, 1999). Örgütsel güven oldukça önemlidir, çünkü; üst düzey örgütsel güven yaratan örgütlerin, örgüt yapılarının daha uyumlu, stratejik ittifakının daha güçlü, takımları oluşturmada daha etkin olduğu ve daha etkin kriz yönetimi gerçekleştirdikleri görülmektedir (Tüzün, 2006).

Yüksek güvene sahip örgütlerin, düşük güvene sahip örgütlere göre daha başarılı, itibakı kolay ve yenilikçi örgütler olduğu gözlemlenmektedir. Örgütsel güven, örgütün tüm çalışanlarının iş memnuniyeti ve algılanan örgüt etkinliğine bağlı durumdadır. Örgüt içi güven, işbirlikçi davranış geliştirme, performans değerlendirme, amaç oluşturma, liderlik, takım ruhu oluşturma örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine katkıda bulunma gibi örgütsel faaliyetler ve süreçlerde önemli rol oynamaktadır (Huff ve Kelley, 2003).

Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme sosyal özdeşleşmenin örgütlerde ele alınmasıyla ortaya atılmış bir kavram olduğundan, öncelikle sosyal özdeşleşmenin açıklanması gerekir. Sosyal özdeşleşme bir gruba ait olma algısıdır (Ashforth ve Mael, 1989). Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin, bireyin kendisini tanımlarken kullandığı kavramlarla, bir örgütü tanımlarken kullandığı kavramlar arasındaki benzerlik derecesi olduğu belirtilmiştir (Dutton vd.,1994). Sosyal özdeşleşme tanımından yola çıkılırsa, örgütsel özdeşleşme “bir örgütle birlik olma veya bir örgüte ait olma algısıdır” (Ashforth ve Mael, 1989).

Örgütsel özdeşleşme kavramını örgüt içi grupları düşünerek ele alındığında çalışanların özdeşleştiği en az dört odak noktasının olduğu söylenebilir. Bunlar çalışanın kendi kariyeri ile özdeşleşmesi, çalışanın çalışma grubu ya da birimi ile özdeşleşmesi, çalışanın örgütün tamamı ile özdeşleşmesi ve son olarak çalışanın mesleği ile özdeşleşmesidir. Sosyal sınıflandırma teorisinin sınıflandırma aşamaları ile ilişkili olarak kariyer özdeşleşmesi sınıflandırmanın kişisel seviyesine denk gelirken diğer üç odak noktası grup seviyesine denk gelmektedir (Van Dick ve Wagner, 2002).

Örgütsel özdeşleşme çalışanların örgütteki davranışlarına yön verebilecek bir kavramdır çünkü özdeşleşme sayesinde çalışanlar işlerini anlamlı bulurlar ve daha büyük bir bütünün parçası olduklarını hissederler. Çalışan-örgüt ilişkisini anlamak açısından örgütsel özdeşleşme değerli bir kavram olarak görülmesine rağmen, bu konuda oldukça az sayıda çalışma bulunmaktadır(Karabey, İşcan, 2007).

Örgütsel Sinizm

Sinizm kavramı son yıllarda özellikle örgütsel davranış alanında dikkat çeken konulardan birisi haline gelmiştir. Fakat literatürde bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar henüz çok yenidir. Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözetmesine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye “sinik” ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye sinizm denmektedir. Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, adalet ve içtenlik ilkelerinin kişisel çıkarlara kurban edildiği yönündedir. Sinizm, “kuşkuculuk”, “şüphencilik”, “güvensizlik”, “inançsızlık”, “kötümserlik”, “olumsuzluk” sözcükleriyle yakın anlamlara sahip olmakla beraber, modern yorumunda, bireyin “kusur bulan, zor beğenir, eleştirir” anlamı daha baskındır (Erdost vd., 2007).

Örgütsel sinizm, “bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi değerlerin örgütsel çıkarlar için feda edildiği yönündeki inançları”dır (Bernert vd., 2007). Bir diğer tanımla örgütsel sinizm; kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler veya kurumların güvensizliğine yönelme ve kızgınlık, ümitsizlik, hayal kırıklığı ile belirginleşen tutumlar olarak tanımlanmaktadır (Andersson, 1996).

Örgütsel sinizm çalışanların, örgütlerinin dürüstlükten yoksun olduğuna inandıkları zaman ortaya çıkmaktadır. Dürüstlüğü olmadığını dair bu algılama özellikle daha çok; ahlaklılık, adalet ve dürüstlük ile ilgili temel beklentilerin ihlal edildiği algısından kaynaklanabilmektedir. Örgütsel sinizm, geleceğe dönük bir nitelik olarak

kavramsallaştırılmakta, deneyimler sonucu gelişen bir “öğrenilmiş düşünceyi” temsil ettiği ileri sürülmektedir (Johnson ve M. O’leary-Kelly,2003). Örgütlerde yaşanan sinizmin; kişisel ve örgütsel açıdan birçok olumsuz sonucunun olduğu düşünüldüğünde, işyerlerinde sinizmin ortaya çıkışını önlemek ya da böyle bir durum ortaya çıktığında bunu yönetmek için etkili stratejiler uygulamak öncelikli hale gelmektedir. Bu tür stratejileri uygulamada kuşkusuz en büyük sorumluluk örgüt içindeki yöneticilerine ve liderlerine düşmektedir (Özler ve Atalay, 2010).

Depresyon

Depresyon; şiddeti, belirti tipleri ve hastalık seyri açısından değişkenlik gösteren geniş bir yelpaze içinde tanımlanan bir sendromdur. Normal üzüntü halinden şiddetli, psikotik belirtilerle seyreden farklı tablolara depresyon tanısı konulabilir. Duygudurum açısından baktığımız zaman herkesin zaman zaman normal olarak yaşadığı duygulanımların şiddetli, yoğunluk ve süre olarak aşırı olduğu durumlarda bir sendrom olarak majör depresyon söz konusu olabilir (Rothschild, 1999).

Depresyon işletme açısından, insan kaynaklarının verimliliği açısından oldukça önemlidir. Çünkü depresyon sık görülen, kronik ve yeti yitimine yol açan bir hastalıktır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından depresyon bütün dünyadaki en acil dördüncü halk sağlığı sorunu olarak sıralanmıştır. Yeti yitimine yol açma açısından bakılınca majör depresyon birinci sırada yer almaktadır; onu demir eksikliği anemisi, düşmeler, alkol kullanımı ve kronik obstrüktif akciğer hastalığı izler (Murray CJL,1996). Yeti yitimi hem sosyal (içe çekilme, yalnızlık, boşanma), hem bedensel (mortalite artışı, bedensel sağlığın zayıflaması, sağlık hizmetlerinin fazla kullanılması ve kronikleşme) hem de psikolojik (intihar, yaşam kalitesinin düşmesi ve bilişsel yetilerde zayıflama) alanlarda görülür (Wells KB, Siewart K, Hays RD, 1989). Özellikle depresyonun bu çalışma bakımından önemi ise aile, iş, okul, evlilikte beklenen toplumsal rolleri yerine getirme isteği ve yetisinde azalma durumundan dolayıdır (Rothschild AJ., 1999).

LOJİSTİK SEKTÖRÜ

Lojistik, müşterinin ihtiyaçları doğrultusunda hizmetler de dahil olmak üzere tüm ürünlerin ve ilgili bilgilerin çıkış noktasından varış noktasına kadar etkili ve verimli bir biçimde taşınması ve depolanması için gerekli prosedürleri planlama, uygulama ve denetleme sürecidir. Bu tanıma içe doğru, dışa doğru, dahili ve harici hareketler dahildir (Council of Supply Chain Managament Professionals, 2010). Bir başka tanımla lojistik; doğru ürünü, doğru yerde, doğru zamanda, doğru miktarda, doğru şekilde, doğru kalitede, rekabetçi bir fiyatla sağlamaktır (Lojistik Sektör Raporu, 2013).

Lojistik sektörü hem gelişme hızı hem öneminin artması sebebiyle son yıllarda ilgi odağı haline gelmiştir. Çalışanlar bakımından diğer sektörlerden az veya çok fark eden yönleri mevcuttur. Hız, hareketlilik, zaman hassasiyeti, ürün ile direkt ilişki bu farklardan bazılarıdır. Bu sebeple bu çalışmanın konusu olmaktadır.

Lojistik, tüm faaliyetlerin programlı ve bütünleşmiş şekilde gerçekleşmesini hedefleyen bir yönetim çerçevesini sağlar. Lojistik faaliyetler, tedarik zincirinde tüm lojistik faaliyetlerin tek bir sorumlu işletmede toplanmasını sağlayarak işletmelerin esas faaliyet bölümlerine odaklanmalarına sağlar. Sabit yatırım gerektiren yüksek maliyetli lojistik alt yapısı meydana getirmek yerine imalata kaynak ayırmasına yardım ederek aynı zamanda depolama, trafik ve güvenlik bakımından işletmenin yükünü azaltır. Lojistik bölümü de, imalatçı işletmelerin, kendi konuları olan imalata odaklanarak, tedarik zinciri içinde faaliyetleri dış kaynak kullanımı (outsourc) yöntemiyle sağlanmasından meydana gelmiştir(Babacan, 2003).

Lojistik, Latin kökenli bir kelimedir. İki ayrı kelimenin bir araya gelmesinden oluşur. Bu kelimeler; mantık anlamında ki “logic” ile istatistik anlamındaki “statics”dir. Bu doğrultuda kelimenin sözlük anlamı “mantıklı hesaptır”. Lojistik, Yunanca “Logistikos”

kelimesinden gelmekte olup, “hesap kitap yapma bilimi”, “hesapta becerikli” anlamına gelir. Bir başka görüşe göre lojistik, “Logic” ve “Statistics” kelimelerinin birleşmesinden meydana gelmiştir (Tanyaş, 2005).

Lojistik sektörü, dünyada yılda 5 trilyon Euro, AB ülkelerinde ise 600 milyar Euro üzerinde bir pazara ulaşmıştır. Lojistik sektörünün 2004 yılı potansiyelinin dünya genelinde 4 trilyon dolar, Kuzey Amerika’da 1,2 trilyon dolar, Avrupa Birliği’nde 1 trilyon dolar olduğu söyleniyor. Lojistik iş potansiyeli son beş yıldır, her yıl dünya GSMH artışına göre % 5 oranında artarken lojistik pazarı küreselleşme, dış kaynak kullanımının artması, ölçeklerin büyümesiyle % 20 oranında artıyor. Türkiye’de ise Gayri Safi Milli Hasıla’nın % 10-13’üne denk gelen 30 milyar dolarlık bir potansiyel pazardan söz ediliyor. Sektördeki hızlı değişim ve çözümlerin çeşitlenmesi beraberinde firma yapılarında da değişiklikler getirmektedir. Öngörüler önümüzdeki yıllarda birleşmeler ve satın almalarla firma adetlerinin azalacağı ve hacimlerin büyüyeceğini göstermektedir. Tüm bu sebeplerle yaşanan değişim, oluşan hizmet ve fiyat rekabeti mevcut sektör risklerinin de değişmesi ve çeşitlenmesine sebep olmaktadır (Lojistik Sektör Raporu, 2013).

Lojistik yönetimi emek yoğun olan bir sektör olduğu için insan kaynakları da sektörün en önemli temasıdır. Çalışanların kabiliyetleri, verimlilikleri, karlılıkları hedefleridir. Günümüzde rekabetin yoğun olduğu sektörlerde müşterilerin tercihlerinde fark yaratabilmek için müşteri memnuniyetleri ve geliştirmeleri ele alınmalıdır. Lojistik yönetimde fiyat odaklı rekabet yerine kalite odaklı tercih edilmesi gerekmektedir. Yani üst kademedekiler kısa ve uzun vadelerle hedefler belirlemelidirler. Dinamik bir sektör olan lojistik sektörünü ileri taşıyacak yetkin insan kaynaklarına sahip olmak hem sektör için oldukça önemlidir. 21. yüzyılda rekabet, bilgi teknolojisi ve insan kaynakları üzerinde yoğunlaşmış durumdadır (Utikad, 2017).

YÖNTEM ve BULGULAR

Yöntem

Çalışmada, Türkiye’de faaliyet gösteren lojistik sektörü çalışanlarından demografik özellikleri ve verimliliği etkileyen davranışsal etkenler konusunda anket ile bilgi toplanmış, bunlar uygun yöntemlerle analiz edilerek sonuçlar çıkarılmaya ve yorumlanmaya çalışılmıştır. Bu çalışmanın lojistik sektörü çalışanlarını daha iyi anlamada faydalı olması beklenmektedir.

Bu çalışma Türkiye lojistik sektörü çalışanlarının evren olarak alındığı ampirik bir çalışmadır. Türkiye’de lojistik çalışan sayısının, 2015 yılı itibariyle yaklaşık 1 milyon kişi olduğu söylenilebilir (Hürriyet haber). Lojistik çalışanı kavramı sınırları net olmayan bir kavram olarak karşımıza çıktığı için (örneğin pazarlama departamında çalışmakta aynı zamanda lojistik çalışanı olarak görülmekte) bu çalışmada lojistik çalışanı olma konusunda tereddüt olmaması için özellikle lojistik firmasında çalışanlara ulaşılmıştır. Çalışmada anket tekniği seçilerek kolayda örneklem yöntemi belirlenmiş, bu amaçla formlar ulaşılabilen 200 lojistik sektörü çalışanına ulaştırılmıştır. Bunlardan 99 anket formu cevaplandırılarak geri dönmüş ve değerlendirmeye uygun bulunmuştur. Ankette, demografik sorular ve iş verimini etkileyen davranışsal etkenlere ait ölçek ifadeleri mevcuttur. Demografik sorular olarak cinsiyet, yaş, eğitim, çalışma süresi, öğrenim durumu ve medeni durum yer almıştır.

Ölçeklere ait tüm ifadeler 5’li likert ölçeği ile cevaplandırılmıştır. Likert ölçeğine; Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Fikrim Yok (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5) olarak işaretlemeler yapılarak fikir belirtilmiştir.

İş verimini etkileyen davranışsal etkenler olarak; sanal kaytarma, işten ayrılma niyeti, örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme, örgütsel sinizm ve depresyon ele alınarak bunlara ait ölçekler kullanılmıştır. Ölçeklerle ilgili bilgiler şu şekildedir;

Sanal kaytarma ölçeği olarak, önce Lim (2002) tarafından geliştirilen ve daha sonra Blanchard ve Henle (2008) tarafından da geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekte 13 adet ifade bulunmaktadır. Bunlar;

1	İşle ilgili olmayan kişisel e-postalarımı bakarım.
2	Haber sitelerini ziyaret ederim.
3	İşle ilgili olmayan kişisel e-postalar gönderirim.
4	Sosyal paylaşım sitelerini ziyaret ederim (facebook, twitter, vb.)
5	İşle ilgisi olmayan kişisel bilgilerimi kontrol ederim.
6	Spor sitelerini ziyaret ederim.
7	Online Alışveriş yaparım.
8	Online açık artırmalara katılırım (ebay, vb).
9	Kişisel web sayfamı düzenlerim.
10	Yetişkin odaklı siteleri ziyaret ederim.
11	Borsa sitelerini ziyaret ederim.
12	Sohbet odalarına katılırım (Messenger, vb.).
13	İşle ilgisi olmayan dosyaları (müzik, video, vb.) indiririm.

İşten ayrılma niyeti ölçeği olarak Polat (2009) tarafından kullanılan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekte 5 adet ifade mevcuttur. Bunlar;

1	Bu işyerinde önümüzdeki yıllarda da çalışmak isterim.
2	Önümüzdeki yıllarda başka bir işyerinde çalışmayı düşünüyorum.
3	Önümüzdeki 5 yıl içinde bu işyerinden ayrılmayı istemiyorum.
4	Diğer yerlerde iş bulma olanağım olup olmadığını bakıyorum.
5	Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum.

Örgütsel güven ölçeği olarak (Polat, 2009) tarafından kullanılan ölçek kullanılmış olup;

1	Çalıştığım işyerinde yönetime büyük güven duyuyorum
2	Yöneticilerime güvenebilirim
3	Genel olarak çalıştığım yerdeki insanların özü sözü birdir
4	Yöneticimin örgüt içinde büyük kredisi vardır

ifadeleri yer almaktadır.

Örgütsel özdeşleşme ölçeği Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Tak ve Aydemir (2004) tarafından yapılmıştır. Bu ölçekteki ifadeler şu şekildedir;

1	Biri çalıştığım işyerini eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim,
2	Diğer kişilerin çalıştığım işyeri hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir,
3	Çalıştığım işyeri hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım,
4	Çalıştığım işyerinin başarısını kendi başarımlarım gibi hissederim.
5	Biri çalıştığım işyeri için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim.
6	Medyada çalıştığım işyerine yönelik bir eleştiri yer aldığı anda kendimi kötü hissederim.

Kullanılan örgütsel sinizm ölçeği Brandes, Dharwadkar ve Dean (1998) tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinde şu ifadeler bulunmaktadır;

1	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerilim yaşarım,
2	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe hiddetlenirim.
3	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim.
4	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe içimi bir endişe kaplar.

5	Çalıştığım işletmenin politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.
6	Çalıştığım işletmede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.
7	Çalıştığım işletmede, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.
8	Çalıştığım işletmede, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.
9	Çalıştığım işletmede, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.
10	Çalıştığım işletmenin politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.
11	Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.
12	Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.
13	Çalıştığım işletmeden ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.
14	Çalıştığım işletme dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.

Depresyon ölçeği ise, Bilgel ve Bayram(2009) tarafından geliştirilmiş olup şu ifadeleri içermektedir;

1	Hiç olumlu duygu yaşayamadığımı fark ettim.
2	Hiçbir beklentimin olmadığı hissine kapıldım.
3	Kendimi üzgün ve depresif hissettim.
4	Neredeyse her şeye karşı olan ilgimi kaybettiğimi hissettim.
5	Oldukça değersiz olduğumu hissettim
6	Hayatın anlamsız olduğu hissine kapıldım.
7	Bir iş yapmak için gerekli olan ilk adımı atmada zorlandım.

Ölçekler, sektörün düzeyi düşünülerek, anlaşılır ve basit olmaları dolayısıyla seçilmiştir.

Sanal kaytarma ölçeğine verilen cevapların güvenilirliği cronbach alfa analizine tabi tutulduğunda 0,86 olarak ölçülmüştür. 0,7'nin üstü güvenilir sayıldığı için sanal kaytarma ölçeği ifadelerine verilen cevapların güvenilir olduğu görülmüştür.

İşten ayrılma ölçeğine verilen cevapların güvenilirliği cronbach alfa analizine tabi tutulduğunda 0,11 olarak ölçülmüştür. 0,7'nin üstü güvenilir sayıldığı için işten ayrılma ölçeği ifadelerine verilen cevapların güvenilir olmadığı görülmüştür.

Örgütsel güven ölçeğine verilen cevapların güvenilirliği cronbach alfa analizine tabi tutulduğunda 0,89 olarak ölçülmüştür. 0,7'nin üstü güvenilir sayıldığı için örgütsel güven ölçeği ifadelerine verilen cevapların güvenilir olduğu görülmüştür.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine verilen cevapların güvenilirliği cronbach alfa analizine tabi tutulduğunda 0,81 olarak ölçülmüştür. 0,7'nin üstü güvenilir sayıldığı için örgütsel özdeşleşme ölçeği ifadelerine verilen cevapların güvenilir olduğu görülmüştür.

Örgütsel sinizm ölçeğine verilen cevapların güvenilirliği cronbach alfa analizine tabi tutulduğunda 0,92 olarak ölçülmüştür. 0,7'nin üstü güvenilir sayıldığı için örgütsel sinizm ölçeği ifadelerine verilen cevapların güvenilir olduğu görülmüştür.

Depresyon ölçeğine verilen cevapların güvenilirliği cronbach alfa analizine tabi tutulduğunda 0,94 olarak ölçülmüştür. 0,7'nin üstü güvenilir sayıldığı için depresyon ölçeği ifadelerine verilen cevapların güvenilir olduğu görülmüştür.

Veriler IBM SPSS V23 ile analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu ShapiroWilk ile incelenmiştir. Normal dağılıma uymayan verilerin karşılaştırılmasında Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Ayrıca değişkenler arasındaki ilişki olabileceği düşüncesinden hareketle Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar ortanca (min-mak) şeklinde sunulmuş, anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

4.2 Bulgular

Çalışmadan elde edilen verilere ait demografik bilgiler ve davranışsal etkenler ile ilgili bulgular şu şekildedir;

Örnekleme Ait Demografik Veriler:

Örneklemin 71 kişisi erkek, 28 kişisi ise kadındır.

15-19 yaş aralığında 1 kişi, 20-30 Yaş aralığında 54 kişi, 31-40 yaş aralığında 27 kişi, 41-50 Yaş aralığında 14 kişi, 51 Yaş Üstü ise 3 kişidir.

Tablo 1: Öğrenim Durumu:

İlköğretim	5
Lise	19
Önlisans	24
Lisans	51
Toplam	99

Tablo 2: Çalışma Süresi:

1 Yıldan Az	21
1 Yıl	17
2-3 Yıl	35
4-5 Yıl	11
7-10 Yıl	5
11 Yıl ve Üzeri	10
Toplam	99

Tablo 3: Medeni durum:

Evli	47
Bekar	46
Diğer	6
Toplam	99

Tablo 4: Cinsiyete Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	Kadın	Erkek	p
Sanal Kaytarma	1,3 (1,0 - 3,4)	1,6 (1,1 - 3,7)	0,015
İşten Ayrılma	2,9 (1,8 - 4,4)	2,8 (2,4 - 4,2)	0,324
Örgütsel Güven	4,3 (1,3 - 5,0)	4,0 (1,3 - 5,0)	0,842
Örgütsel Özdeşleşme	4,0 (2,7 - 5,0)	4,0 (1,8 - 5,0)	0,920
Örgütsel Sinizm	2,1 (1,0 - 3,6)	2,2 (1,0 - 4,1)	0,728
Depresyon	1,1 (1,0 - 2,0)	1,2 (1,0 - 5,0)	0,514

Ortanca (min-mak)¹

Cinsiyete göre ortanca sanal kaytarma puanları arasında fark vardır (p=0,015). Kadınlarda ortanca değer 1,3 iken erkeklerde 1,6 olarak elde edilmiştir. Örnekleme dahil erkeklerin kadınlardan daha fazla sanal kaytarma davranışı gösterdiği fark edilmektedir. İşten ayrılma, örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme, örgütsel sinizm ve depresyon ortanca değerleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir (p değerleri sırasıyla 0,324, 0,842, 0,920, 0,728 ve 0,514).

Tablo 5: Yaşa Göre Karşılaştırma

	15-19 Yıl	20-30 Yıl	31-40 Yıl	41-50 Yıl	P
Sanal Kaytarma	2,2 (2,2 - 2,2)	1,4 (1 - 3,6)	1,5 (1,1 - 2,4)	2 (1,3 - 3,7)	0,050
İşten Ayrılma	3,4 (3,4 - 3,4)	2,8 (1,8 - 4,4)	3 (2,4 - 4)	2,8 (2,4 - 4)	0,622
Örgütsel Güven	2,8 (2,8 - 2,8)	4 (1,3 - 5)	4,5 (1,8 - 5)	4 (2,5 - 5)	0,615
Örgütsel Özdeşleşme	3,2(3,2 - 3,2)ab	4 (1,8 - 5)a	4,7 (2,8 - 5)b	4 (2,7 - 5)ab	0,016
Örgütsel Sinizm	2,7 (2,7 - 2,7)	2,2 (1 - 3,6)	1,8 (1 - 3,9)	2,6 (1 - 4,1)	0,097
Depresyon	1,6 (1,6 - 1,6)	1,1 (1 - 5)	1,3 (1 - 3)	1,4 (1 - 2,9)	0,739

Ortanca (min-mak)

Yaş gruplarına göre sanal kaytarma, işten ayrılma niyeti, örgütsel güven, örgütsel sinizm ve depresyon ortanca değerleri arasında fark yoktur (p değerleri sırasıyla 0,050, 0,622, 0,615,

0,097 ve 0,739). Örgütsel özdeşleşme ortanca değerleri ise yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir (p=0,016). 15-19 yaş arasında olanların ortanca değeri 3,2, 20-30 yaş arası olanların 4, 31-40 yaş arası olanların 4,7 ve 41-50 yaş arası olanlarında ortanca değeri 4 olarak elde edilmiştir. 20-30 yaş arası olanlarla 31-40 yaş arası olanların ortanca değerleri arasında farklılık vardır. 31-40 yaş arası olanların örgütsel özdeşleşme puan dağılımları daha yüksek elde edilmiştir. Örnekleme dahil lojistik çalışanlarının 31-40 yaş arası olanlarda örgütsel özdeşleşme oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Eğitime Göre Karşılaştırma

	Lise	Önlisans	Lisans	P
Sanal Kaytarma	1,5 (1,1-2,8)	1,6 (1 - 3,7)	1,5 (1 - 3,6)	0,773
İşten Ayrılma	3,2 (2,4 - 4)	2,9 (1,8 - 4)	2,8 (1,8 - 4,4)	0,323
Örgütsel Güven	4 (2 - 5)	4 (1,3 - 5)	4,1 (1,3 - 5)	0,621
Örgütsel Özdeşleşme	4 (2,7 - 5)	4 (3,2 - 5)	4 (1,8 - 5)	0,907
Örgütsel Sinizm	2,6 (1 - 3,5)a	2,6 (1 - 4,1)a	1,8 (1 - 3,9)b	0,018
Depresyon	1,6 (1 - 3,6)a	1,1 (1 - 2,9)ab	1,1 (1 - 5)b	0,033

Ortanca (min-mak)

Eğitim durumuna göre sanal kaytarma, işten ayrılma niyeti, örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ortanca değerleri arasında fark yoktur (p değerleri sırasıyla 0,773, 0,323, 0,621 ve 0,907). Örgütsel sinizm ortanca değerleri ise eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir (p=0,018). Lise ve önlisans mezunu olanların örgütsel sinizm ortanca değeri lisans mezunu olanlara göre daha yüksek elde edilmiştir. Benzer şekilde depresyon ortanca değerleri de eğitime göre farklılık göstermektedir (p=0,033). Lise mezunu olanların depresyon puanı lisans mezunu olanlarından daha yüksek

elde edilmiştir. Önlisans mezunlarının da ortanca değeri

¹ Ortanca: Bir veri grubu küçükten büyüğe sıralandığında, terim sayısı tek ise ortadaki sayı, çift ise ortadaki iki sayının toplamının yarısı (Terimler Sözlüğü, 2017)

lisans mezunları ile aynı olmasına rağmen lise mezunları ile farklılık göstermemektedir. Çünkü lise mezunlarının puan dağılımları ile önlisans mezunlarının puan dağılımları aynıdır. Buna göre, lise ve önlisans mezunlarında sinizm daha yüksek oranda görülmektedir. Ayrıca lise mezunlarının lisans mezunlarına göre depresyon oranının yüksek çıktığı görülmektedir.

Tablo 7: Süreye Göre Karşılaştırma

	1 yıldan az	1 yıl	2-3 yıl	4-6 yıl	7-10 yıl	11 yıl ve üzeri	P
Sanal Kaytarma	1,4	1,5	1,5	1,7	1,8	1,8	0,768
	(1,1-3,1)	(1-3,6)	(1-3,4)	(1- 2,2)	(1,4- 2,4)	(1,1 - 2,3)	
İşten Ayrılma	2,6	3	2,8	3	3,2	2,6	0,362
	(1,8- 4,2)	(2,6 - 4,4)	(2,4-4)	(2,6- 3,2)	(2,6-3,4)	(2,4 - 3,4)	
Örgütsel Güven	4,5	4	4,1	3,5	3,8	3,8	0,105
	(1,3 - 5)	(1,3 - 5)	(2,3-5)	(2,3- ,8)	(2 - 4,5)	(2,5 - 5)	
Örgütsel Özdeşleşme	4	4,2	4	4	4	4	0,926
	(3,2 - 5)	(1,8 - 5)	(3,2 - 5)	(2,8- 4,7)	(4 - 5)	(3,7 - 5)	
Örgütsel Sinizm	1,6	2,4	2,2	2,6	2,1	2,9	0,223
	(1 - 3,6)	(1 - 3,5)	(1-3,3)	(1 - 3,4)	(1,1- 2,7)	(1 - 3,9)	
Depresyon	1	1,4	1,1	1,1	1,4	1,6	0,222
	(1 - 2)	(1 - 5)	(1 - 3)	(1 - 2,4)	(1 - 3,6)	(1 - 2,6)	

Ortanca (min-mak)

Süreye göre sanal kaytarma, işten ayrılma niyeti, örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme, örgütsel sinizm ve depresyon ortanca değerleri farklılık göstermemektedir (p değerleri sırasıyla 0,768, 0,362, 0,105, 0,926, 0,223 ve 0,222). Çalışma sürelerinin iş verimliliğinin etkileyen davranışsal etkenler bakımından farklı olmadığı görülmüştür.

Tablo 8: Medeni Duruma Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	Evli	Bekar	P
Sanal Kaytarma	1,8(1- 3,7)	1,4 (1 - 3,4)	0,063
İşten Ayrılma	2,8 (1,8 - 4)	3 (1,8 - 4,4)	0,366
Örgütsel Güven	4,3 (2 - 5)	4 (1,3 - 5)	0,054
Örgütsel Özdeşleşme	4 (2,7 - 5)	4 (1,8 - 5)	0,036
Örgütsel Sinizm	2,2 (1 - 4,1)	2,2 (1 - 3,6)	0,890
Depresyon	1,3 (1 - 3,6)	1,1 (1 - 5)	0,070

Ortanca (min-mak)

Medeni duruma göre sanal kaytarma, işten ayrılma niyeti, örgütsel güven, örgütsel sinizm ve depresyon puanları arasında fark yoktur (p değerleri sırasıyla 0,063, 0,366, 0,054, 0,890 ve 0,070). Örgütsel özdeşleşme puanları ise medeni duruma göre farklılık göstermektedir (p=0,036). Evlilerde de bekarlarda da ortanca değer 4 olarak elde edilmiştir fakat evli olanların puan dağılımları 2,7 ile 5 arasında iken bekarların puan dağılımları 1,8-5 arasındadır. Bu duruma göre evli olanlarda örgütsel özdeşleşme oranının bekar olanlara göre yüksek olduğu söylenilebilir.

Tablo 9: Korelasyon Analizi

	İşten Ayrılma	Örgütsel Güven	Örgütsel Özdeşleşme	Örgütsel Sinizm	Depresyon
Sanal Kaytarma	r=0,142 p=0,161	r=-0,178 p=0,078	r=-0,228 p=0,023	r=0,275 p=0,006	r=0,198 p=0,050
İşten Ayrılma		r=-0,218 p=0,030	r=-0,295 p=0,003	r=0,354 p<0,001	r=0,364 p<0,001
Örgütsel Güven			r=0,623 p<0,001	r=-0,552 p<0,001	r=-0,369 p<0,001
Örgütsel Özdeşleşme				r=-0,581 p<0,001	r=-0,343 p=0,001
Örgütsel Sinizm					r=0,526 p<0,001

r: Spearman Korelasyon Katsayısı

Sanal kaytarma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamsız bir korelasyon vardır ($r=0,142$, $p=0,161$). Benzer şekilde sanal kaytarma ile örgütsel özdeşleşme arasında da negatif yönlü zayıf anlamsız bir ilişki söz konusudur ($r=-0,178$, $p=0,078$). Sanal kaytarma ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki söz konusudur ($r=-0,228$, $p=0,023$). Sanal kaytarma ile depresyon arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r=0,198$, $p=0,050$). İşten ayrılma ile örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü zayıf düzey anlamlı bir ilişki vardır (r değerleri sırasıyla $-0,218$ ve $-0,295$). İşten ayrılma ile örgütsel sinizm ve depresyon ile pozitif yönlü zayıf düzey anlamlı bir ilişki vardır (r değerleri sırasıyla $0,354$ ve $0,364$). Örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü orta düzey anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,623$, $p<0,001$). Örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasında ise negatif yönlü orta düzey anlamlı bir ilişki vardır ($r=-0,552$, $p<0,001$). Depresyon ile de örgütsel güven arasında negatif yönlü zayıf düzey anlamlı bir ilişki vardır ($r=-0,369$, $p<0,001$). Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü orta düzey anlamlı bir ilişki vardır ($r=-0,581$, $p<0,001$). Benzer şekilde örgütsel özdeşleşme ile depresyon arasında da negatif yönlü zayıf düzey anlamlı bir ilişki vardır ($r=-0,343$, $p=0,001$). Örgütsel sinizm ile depresyon arasında pozitif yönlü orta düzey anlamlı bir ilişki söz konusudur ($r=0,526$, $p<0,001$).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bütün işletmelerde insan kaynakları departmanları için en önemli konu çalışan verimliliğini artırmak olmaktadır. Çünkü işletmenin başarısı insan kaynaklarının verimliliğine ve başarısına bağlıdır. Bu yüzden çok farklı teknikler kullanmakta ve çalışanların nasıl daha verimli olacakları, hangi ortamlarda hangi tekniklerle verimliliklerini son sınıra kadar işletme için kullanabileceklerini belirlemeye yönelik çalışmalara önem verilmektedir.

Bu çalışmada, çalışanların ölçek ifadelerine verdiği cevapların, farklı nedenlerle içlerinden geçen gerçek cevaplar olmama ihtimali mevcuttur. Bu durum çalışmanın sınırlılığıdır denilebilir.

Çalışmada elde edilen sonuçlara bakıldığında lojistik sektörü diğer sektörlerden çalışanlar bakımından bazı yönlerden farklılaşmaktadır. Bu farklılaşmanın en önemlileri hız, güven ve inisiyatif alma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı çalışanlardaki verimliliği etkileyen davranışların lojistik sektörü çalışanlarında farklılık gösterebileceği düşünülmüştür. Araştırma sonucuna göre; cinsiyet davranışsal etkenleri fazlaca etkilenmemekle birlikte erkeklerin kadınlardan daha fazla sanal kaytarma davranışı gösterdiği fark edilmektedir. Etkenlerin yaşa göre karşılaştırılmasında yine büyük farklar bulunmamaktadır. Sadece 31-40 yaş arasındaki grubun daha fazla örgütsel özdeşleşme oranına sahip olduğu görülmektedir. Eğitim durumuna göre ise sanal kaytarma, işten ayrılma, örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşme arasında, lise önlisans ve lisans mezunları açısından bir fark bulunmamaktadır. Sadece lise ve önlisans mezunlarında sinizm daha yüksek oranda görülmektedir. Lise mezunlarında, lisans mezunlarına göre depresyon oranının yüksek olduğu görülmektedir.

Medeni duruma göre ise evli olanlarda örgütsel özdeşleşme oranının bekar olanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Bir diğer sonuç olarak, sanal kaytarma, işten ayrılma niyeti, örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm etkenlerinin birbirlerini etkileyip etkilemediklerini görebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Buna göre etkenler arasında çok güçlü ilişkiler olmamakla birlikte; örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü orta düzey anlamlı bir ilişki vardır. Örgüte güven ve örgüt ile özdeşleşme birbirlerini olumlu etkileyen etkenlerdir.

Örgütsel güven ile örgütsel sinizm arasında ise negatif yönlü orta düzey anlamlı bir ilişki görülmektedir. Örgütsel güven arttıkça örgütsel sinizmin azaldığı belirtilebilir. Depresyon ile de örgütsel güven arasında negatif yönlü zayıf düzeyli anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü orta düzey anlamlı bir ilişkiden söz edilebilir. Benzer şekilde örgütsel özdeşleşme ile depresyon arasında da negatif yönlü zayıf düzeyli anlamlı bir ilişki görülmektedir.

İşletme yönetiminin, çalışanların psikolojik yönlerini dikkate alarak ihmal etmemesi gerektiği, bu alanda özel çaba sarf etmesinin gerekliliği, eğer çalışanların farklılık ve özellikleri birer zenginlik olarak ele alınırsa bunun işletmeye maddi ve maddi olmayan getirisinin yüksek olacağı öne çıkmaktadır.

Bu amaçla, işletmede psikolog sosyolog bulundurulması önemlidir. Çalışanlara gözetleme anlamında değil ama gözleme anlamında dikkat edilmeli, işletmeyi olumsuz etkileyebilecek davranışsal etkenler için erken tanı sistemi geliştirmeli ve önlemler bilimsel yöntemlerle alınmalıdır.

Sonuç olarak, olumlu davranışsal etkenler, diğer olumlu davranışları pozitif etkilerken, olumsuz olanlar, diğer olumsuz davranışları tetiklemekte, olumlu davranışların etkisini azaltmaktadır. İşletmede insan kaynakları biriminde yapılan çalışmalarda her türlü olumlu davranışsal gelişmelerin diğer olumlu davranışları artırabileceği düşünülmelidir.

KAYNAKÇA

- ANDERSSON, L. M.(1996), “EmployeeCynicism: An Examination Using A ContractViolation Framework”, Human Relations, 49(11), 1395-1418.
- ASHFORTH, B. E. ve MAEL, F. (1989), “Social Identity Theory And The Organization,”Academy Of Management Review,14 (1), 20-39.
- BABACAN, M. (2003).”Lojistik Sektörünün Ülkemizdeki Gelişimi ve Rekabet Vizyonu”, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt 3, Sayı 12.
- BALANCHARD, A. L. ve HENLE, C. A. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of NormsandExternalLocus of Control, Computers in Human Behavior, 24, 1067-1084.
- BALTAŞ, Acar, (2000), Ekip Çalışması ve Liderlik, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- BARLETT, K. R., (1999), “The relationship between training and organizational commitment in the health care field”, (Ph. D. Thesis), The University of Illinois, Urbana, Chicago, USA.
- BERNERTH J. B. &ARMENAKİS A. A.,FEİLD H. S., WALKER H. J.(2007), “Justice, cynicism, and Commitment A Study of Important Organizational Change Variables”, TheJournal Of AppliedBehavioralScience, 43(3) , 303-326. Council of Supply

- ChainManagement Professionals(2010). “SupplyChain ManagementTermsand Glossary”, Updates: February.
- DEAN, J. W.,Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998), “OrganizationalCynicism”, The Academy of Management Review, 23(2). 341-352.
- DEMİRCAN, N. ve CEYLAN A.; (2003), “Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Celal Bayar Üniversitesi İİBF, 10 (2), Ss.139-150.
- DUTTON, J. E., DUKERICH, J. M. ve HARQUAIL, C. V. (1994), “Organizational Images And Member Identification,” Administrative Science Quarterly, 39 (2), 239-263.
- ERDOST, H.E., KARACAOĞLU, K. ve REYHANOĞLU, M., (2007), “Örgütsel SinizmKavramı ve İlgili ÖlçeklerinTürkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, 514-524.
- ERKAN Birol(2014), Türkiye’de Lojistik Sektörü ve Rekabet Gücü, ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi (ASSAM - UHAD), S.1.
- GAMBETTA, D. (1988), Can We Trust, D.G. Gambetta (Der), Trust: MakingandBreakingCooperativeBehaviors, 131-185, New York: Basil Blackwell.
- GREENGARD, S. (2000) “The High Cost of CyberslackingEmployeesWaste Time Online”Workforce, 79(12):22-24.
- HENRYHAND, C. J., (2009), “The effect of employee recognition and employee engagement on job satisfaction and intent to leave in the public sector”, (Ph. D. Thesis), Capella University, USA.
- <http://utikad.org.tr/haberler/?id=8645>; Erişim Tarihi: 01.04.2017.
- <http://www.hurriyet.com.tr/lojistik-sektoru-1-milyona-yakin-istihdam-sagliyor-30347005>, erişim: (29.12.2017).
- HUFF, L.,L. KELLEY; (2003), “Levels Of OrganizationalTrust in IndividualistVersusCollectivistSocieties: A Seven-NationStudy”, OrganizationScience, 14 (1), ss.81-90.
- JOHNSON J. L.,O’LEARY-Kelly A. M.(2003) “TheEffects Of psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal”, Journal of OrganizationalBehavior, 24, 627-647.
- KARABEY C., İŞCAN Ö., (2007), ÖrgütselÖzdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: BirUygulama, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 21, Sayı: 2
- KAYA, E., (2010), “İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Sağlık personeli üzerinde bir uygulama”, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, YayınlanmamışYüksekLisansTezi, Gebze.

- KHAN, I., NAWAZ, A., KHAN, F., KHAN, H. and YAR, N. B., (2013), “Determining the impact of demographics on the intention to leave of academicians in HEIs of the DCs like Pakistan”, *Global Journal of Management and Business Research Administration and Management*, 13 (7), Version I.
- LEWICKI, R.J. ve BUNKER, B.B. (1996), *Developing and Maintaining Trust in Work Relationships*. Roderick M Kramer ve Rom T.Tyler (Ed), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, 114- 139, Sage Publications, London
- LIM, V.K.G. (2002). *The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice*, *Journal of Organizational Behavior*, 23: 675-694.
- Lojistik Sektör Raporu; (2013), Müstakil Sanayici Ve İşadamları Derneği Yay., Müsiad Araştırma Raporları: 87, İstanbul
- MAEL, F. ve ASHFORTH, B.(1992) "Alumni and Their Alma Mater: a Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, 13, 254-269.
- MISHRA, J. ve MORRİSEY, M.A. (1990), “Trust In Employee/Employer Relationships: A Survey Of West Michigan Managers”, *Public Personnel Management* , Washington: Winter, Vol 19:4.
- MURRAY CJL(1996), LOPEZ AD. *Global Burden of Disease*. Geneva: World Health Organization.
- ÖRÜCÜ E. Ve YILDIZ H.(2014), İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma, *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 14, Sayı: 1, Ocak 2014 ss. 99-114
- ÖZLER D., ATALAY C.,(2010), "Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, 2010 ISSN: 1309 -8039 (Online)
- PERKS, H. Ve S.V. Halliday; (2003). “Sources, Signs And Signalling For Fast Trust Creation In Organisational Relationships”. *European Management Journal*, 21(3), Ss. 338–350.
- PILLAI, R., C.A. SCHRIESHEIM, E.S. WILLIAMS; (1999), “Fairness Perceptions And Trust As Mediators For Transformational And Transactional Leadership: A Two-Sample Study”, *Journal Of Management*, 25 (6), ss.897-933.
- POLAT, M.(2009), *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*, Basılmamış Doktora Tezi, Uludağ Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü
- PURANI, K. and SAHADEV, S., (2007), “The moderating role of industrial experience in the job satisfaction, intention to leave relationship: An empirical study among salesmen in India”, *Journal of Business & Industrial Marketing*, 23(7), 475-485.

- ROTHSCHILD AJ.(1999) Mooddisorders. In: Nicholi AM Jr (ed). The Harvard Guide toPsychiatry. 3rd ed. Cambridge: TheBelknapPress of Harvard University Press,281-307
- SARGUT, A.S.; (1994), Kültürlerarası Farklılaşma Ve Yönetim, V Yayınları, Ankara.
- STANTON, J.M. (2002)“Company Profile of theFrequent Internet User”Communications of the ACM, 45(1):55-59.
- TAK, B. ve AYDEMİR, B.,(2004) "Örgütsel Özdeşleşme üzerine İki Görgül Çalışma", 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- TANYAŞ Mehmet; (2005) Hastane Lojistik Yönetimi, İstanbul, Kasım
- TAYLOR, R. G. (1989). The Role Of TrustInLabor-Management Relations. Organization Development Journal, 7: 85-89
- Terimler Sözlüğü; (2017), <http://www.dersimiz.com/terimler-sozlugu/Ortanca-Deger-Nedir-6835.html#.WOp6zEWGOM8>
- TETT, R. P. And Meyer, J. P., (1993), “Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings”, Personnel Psychology, 46 (2), 259-293.
- TÜZÜN, İ.K.:(2007), “Güven, Örgütsel Güven ve Güven Modelleri”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Aralık , ss.93-118.
- VANDICK, R. ve U. WAGNER.(2002) “Social Identification Among School Teachers: Dimensions, Foci, and Correlates”, European Journal of Work and Organizational Psychology, XI, 2, 129 -149.
- WEATHERBEE, T.G. (2010) “CounterproductiveUse of Technology at Work: Information & Communications Technologies andCyberdeviancy” Human Resource Management Review, 20(1): 35-44.
- WHİTTY, M.T. ve CARR, A.N. (2006) “New Rules in theWorkplace: Applying Object-RelationsTheorytoExplain Problem Internet andEmailBehavior in theWorkplace”Computers in Human Behavior, 22(2):235- 250.
- WORCHEL, P.(1979), Trust and Distrust. In G.W. Austin ve S Worchel (Eds.), The Social Psychology and Intergroup Relations, Belmont, CA:Wadsworth