

## Covid 19 Pandemisi Sürecinde Lojistik ve İlgili Bazı Sektörlerde İşe Alım Kriterlerinin Tespiti: Karşılaştırmalı Bir Çalışma<sup>1</sup>

(Determining The Recruitment Criteria of the Logistics Sector and Some Related Sectors During The Covid 19 Pandemic: A Comparative Study)

Zümral GÜLTEKİN <sup>a</sup> Tansu ÖZBAYSAL <sup>b</sup>

<sup>a</sup> Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Alaçam MYO, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü, Samsun, Türkiye. [zumral.gultekin@omu.edu.tr](mailto:zumral.gultekin@omu.edu.tr)

<sup>b</sup> Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uluslararası Ticaret Bölümü, Ankara, Türkiye. [tansuozbaysal@gmail.com](mailto:tansuozbaysal@gmail.com)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<p><b>Anahtar Kelimeler:</b> Covid-19 Lojistik İnsan Kaynakları İşe Alım</p> <p>Gönderilme Tarihi 8 Nisan 2022 Revizyon Tarihi 5 Eylül 2022 Kabul Tarihi 10 Eylül 2022</p> <p><b>Makale Kategorisi:</b> Araştırma Makalesi</p>	<p><b>Amaç</b> – Bu çalışmanın amacı günümüzde önemini her geçen gün arttıran, Covid-19 sürecinde önemi daha da çok artmış olan lojistik sektörünün ve lojistikle ilgili bazı sektörlerin, işe alımlarda hangi kriterleri aradıklarını tespit etmeye çalışmaktır.</p> <p><b>Yöntem</b> – Veriler Türkiye’deki en sık kullanılan kariyer sitesinden birisinin arama kısmına “Lojistik” anahtar kelimesi yazılarak toplanmıştır. Çalışma boylamsal bir çalışmadır. Bu nedenle çalışmanın ilk verileri 2020 Ekim ayına ait 75 ilandan, ikinci verileri 2022 Ocak ayına ait 163 ilandan oluşmaktadır. Veriler JAMOVI programında analiz edilmiştir. Çalışmada 13 kriter belirlenmiş ve karşılaştırmalı bir değerlendirme yapılmıştır.</p> <p><b>Bulgular</b> – Covid-19’un ilk yılı ile ikinci yılının sonlarına doğru çıkan ilanlara bakıldığında sektörle ilgili ilan sayılarının 2 kat arttığı görülmüştür. Ayrıca tecrübe ve MS Office programları bilgisinin sektör açısından önemli olduğu tespit edilmiştir. İlan veren firmaların %49’u lisans mezunu aramaktadır. 2020 yılındaki ilanlarda iktisadi ve idari bilimler mezunu aranmazken 2022 yılındaki ilanlarda iktisadi ve idari bilimler fakültesi mezunlarının da istihdam edilmek istendiği tespit edilmiştir.</p> <p><b>Tartışma</b> – Çalışma sonucunda Covid-19 sürecinde lojistik sektörünün öneminin oldukça fazla arttığı görülmüş ve ilanlarda da buna bağlı bir artış olduğu tespit edilmiştir. Sektörde çalışmak isteyen kişilerin bilgisayar, yabancı dil bilgisine sahip olması ve tecrübeli olmaları beklenmektedir. Bu durumda sektörde çalışacak kişilerin, öncesinde staj gibi uygulamalara önem vermeleri gerektiği, eğitimleri süresince bilgisayar bilgilerini ve yabancı dil bilgilerini geliştirmeleri gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Keywords:</b> Covid-19 Logistics Human Resources Recruitment</p> <p>Received 8 April 2022 Revised 5 September 2022 Accepted 10 September 2022</p> <p><b>Article Classification:</b> Research Article</p>	<p><b>Purpose</b> – This study aims to determine what criteria the logistics industry and some logistics-related sectors, whose importance is increasing daily and whose reputation has increased even more in the Covid-19 process, are looking for in recruitment.</p> <p><b>Design/Methodology/Approach</b> – The data were collected by typing the keyword "Logistics" in the search section of one of Turkey’s most frequently used career sites. The study is a longitudinal study. For this reason, the first data of the study consists of 75 announcements for October 2020, and the second data consists of 163 reports for January 2022. The data were analyzed in the JAMOVI program. 13 criteria were determined in the study, and a comparative evaluation was made.</p> <p><b>Findings</b> – When the advertisements published towards the end of the first year and the second year of Covid-19 were examined, it was seen that the number of ads related to the sector increased by two times. In addition, it has been determined that experience and knowledge of MS Office programs are essential for the sector. 49% of companies that advertise are looking for a bachelor's degree. While economic and administrative sciences graduates were not sought in the announcements in 2020, it was determined that the graduates of the faculty of economics and administrative sciences also wanted to be employed in the announcements in 2022.</p> <p><b>Discussion</b> – As a result of the study, it has been observed that the importance of the logistics sector has increased considerably during the Covid-19 process, and determined that there is a corresponding</p>

<sup>1</sup>Bu çalışma kapsamında kullanılan 2020 yılına ait veriler, yazarlar tarafından hazırlanmış ve 29-30 Aralık 2020 tarihlerinde gerçekleşen IV. Ulaştırma ve Lojistik Ulusal Kongresinde sunulmuş özet bildirinin bir kısmından oluşmaktadır.

### Önerilen Atf/Suggested Citation

Gültekin, Z., Özbaysal, T. (2022). Covid 19 Pandemisi Sürecinde Lojistik ve İlgili Bazı Sektörlerde İşe Alım Kriterlerinin Tespiti: Karşılaştırmalı Bir Çalışma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (3), 2253-2269.

increase in advertisements. People who want to work in the sector must have a computer, foreign language knowledge, and experience. In this case, it has been concluded that the people working in the sector should give importance to practices such as internships before improve their computer and foreign language knowledge during their education.

## 1. GİRİŞ

Günümüzde lojistik sektörü gün geçtikçe önemini artırmaktadır. Teknoloji çağında, e-ticaret operasyonlarının da artması ile birlikte lojistik sektörü, sunduğu hizmet kalitesini belirli bir standardizasyona ulaştırmak istemektedir. Özellikle 2020 yılında başlayan ve tüm dünyayı etkileyen Covid-19 pandemisi 2022 yılında da her sektörü etkilediği gibi lojistik sektörünü de farklı yönlerden etkilemiştir. Ancak pandemi süreci, özellikle ulaştırma ve lojistik sektörünün tüm tüketici grupları açısından çok daha fazla ihtiyaç duyulan sektörlerden birisi olduğunu göstermiştir. Bu süreçte insanlar en temel ihtiyaçlarını satın almak için evden çıkmamayı tercih etmişlerdir. Bu gelişmeler, gerek e-ticaret sitelerinden gerekse mobil uygulamalar üzerinden satın alınan ürünlerin sorunsuz teslimi için küresel ve ulusal lojistik firmaları ile kargo hizmet sağlayıcı firmaların daha hızlı ve daha esnek bir yapıya sahip olması gerekliliğini ortaya koymaktadır (Okumuş, 2020).

Küresel rekabet koşullarına ek olarak, içerisinde bulunan pandemi sürecinin yarattığı etkiler altında işletmelerin yaşamlarını sürdürmeleri zorlaşmaktadır. Mal ve hizmet üretimlerinin çeşitlenmesi, tüketici istek ve ihtiyaçlarının belirli bir kalıp içerisinde durağan bir biçimde değil değişken bir yapıya bürünmesi, mevcut ürünlerin modalarının kısa sürede geçmesi ve ürün yaşam dönemlerinde meydana gelen azalmalar, müşterinin ürün ve hizmet talepleri sırasında bekledikleri hizmet kalitesinin artması gibi nedenler tedarik zinciri yönetimi kapsamında lojistik hizmetlerin önemini bir üst boyuta taşımaktadır. Lojistik sektöründe hizmetin başlangıcından sonuçlandırılmasına kadar tüm süreçlerin kalbinde insan faktörü bulunmaktadır. Dolayısıyla sektörde faaliyet gösteren işletmelerin başarısını ve kârlılığını etkileyen insan kaynağı stratejik bir konuma sahiptir. Bu durumun ise en önemli nedeni, hizmeti veren personelin davranışları ve sergilediği performans, hedeflenen hizmet kalitesi algısının oluşturulması için kritik bir öneme sahip olması ile açıklanabilir (Özkanlısoy ve Saygılı, 2020: 2068).

Pandemi sürecinin etkilerinin etkilerini ortaya koyabilmek için sektörel paydaşlar farklı araştırmalar gerçekleştirmiştir. Bu doğrultuda süreç ile ilgili çıktılar tahminlenmesi kapsamında KPMG Türkiye ve İstanbul Üniversitesi Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi iş birliğinde Lojistik Güven Endeksi çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda pandemiden en çok etkilenen lojistik sektöründeki beklenti puanlanmıştır. Özellikle pandemi süreci ile birlikte lojistik sektörünün iş hacminin arttığı gözlemlenmiştir (Dünya Gazetesi, 2020).

Covid-19 pandemisi ile birlikte maske, hijyen ürünlerine, eldiven gibi koruyucu ürünleri üreten medikal sektöre daha çok ihtiyaç duyulmuştur. Bu ürünlerin üretimi ve insanlara ulaştırılması ise oldukça önem kazanmıştır. Bu durum doğrudan lojistik sektörünün önemini bir kez daha artırmıştır.

Pandemi sadece insan sağlığını etkilememiş, iş dünyasında yer alan birçok sektörü etkilemiştir. Her ne kadar pandeminin uzun vadede sektörler üzerindeki etkisi öngörülemez de, süreci daha kolay ve en az zararlı atlatabilecek sektörler, tedarik zincirini güncelleyen, değişimlere hızla ayak uydurabilen ve kriz yönetimi konusunda önlemler alabilenler olacaktır (Akdeve ve Banlı, 2020).

Bu bağlamda ülkemizde 2020 yılının ikinci çeyreğinde etkisini gösteren Covid-19 pandemisinden birçok sektör gibi lojistik sektörü çalışanları da etkilenmiştir. Ancak sektörde üçüncü çeyrekteki iş hacmine ilişkin beklentilerin olumlu yönde arttığı görülmüştür. Öte yandan sektör temsilcilerine göre pandemi süreci ve sonrasında sektörün insan kaynağı talebinin artacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda sektörün insan kaynağı ihtiyacını baz alan endeks bir önceki döneme göre %25,74'lük bir artışla 107,61 puan ile hesaplanan tüm dönemler içinde en yüksek seviyeye ulaşmıştır (Dünya Gazetesi, 2020).

Lojistik sektöründe artan insan kaynağı ihtiyacı doğrultusunda yapılan bu çalışmada, lojistik sektörünün insan kaynağından ne beklediği merak edilmiş ve Türkiye'deki önemli bir kariyer sitesine verilen iş ilanları incelenerek sektörün aradığı nitelikler tespit edilmeye çalışılmıştır. Daha önce Akdemir (2011) ve Ilgaz (2018) farklı araştırma yöntemleri kullanarak lojistik sektörünün istihdam kriterlerini belirlemeye çalışsalar da, kariyer siteleri üzerinden içerik analizi yöntemi ile lojistik sektörünün işe alım kriterlerini araştıran yerli

yazında bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum çalışmanın önemini artırmaktadır. Ayrıca Yüksek Öğrenim Kurumu'nun YÖK Önlisans atlası (2022) verileri incelendiğinde 74 üniversitede lojistik önlisans programının olduğu, YÖK Lisans atlas (2022) verileri incelendiğinde 70 üniversitede Lojistik ile ilgili lisans bölümlerinin olduğu görülmektedir. Bu bölümlerden mezun olacak öğrencilere yön göstermek açısından da çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Lojistik Sektörü

Tedarik zinciri yönetimi profesyonelleri konseyine göre lojistik yönetimi, müşterilerin gereksinimlerini karşılamak için menşe noktası ile tüketim noktası arasındaki malların, hizmetlerin ve ilgili bilgilerin akışını ve depolanmasını verimli, etkili bir şekilde planlayan, uygulayan ve kontrol eden, tedarik zinciri yönetiminin bir parçasıdır (CSCMP, 2021). Tanım üzerinden bir değerlendirilme yapıldığında lojistik faaliyetler üretim öncesinden başlayarak ve satış sonrası devam eden oldukça önemli bir hizmettir.

Lojistik sektörü, 2000'li yıllardan başlayarak karayolu taşımacılığına ilaveten deniz, demir ve hava yolları kullanılarak kombine taşımacılık sistemlerinin etkinleştirilmesi ve bilgi teknolojisi alt yapısının iyileştirilmesiyle birlikte daha da gelişmiştir. Lojistik sektörü, insan merkezli süreçleri içermekte ve sektörün gelişiminde insan kaynağının niteliği büyük önem taşımaktadır (Akar ve Çakır, 2016: 186). Dolayısıyla nitelikli insan kaynağı sektörün gelişimi için oldukça önemlidir. Ancak Parham ve Tamminga (2018) Lojistik sektörünün endüstri 4.0'a uyumunu araştırdıkları çalışmalarında, sektörün henüz insan kaynakları açısından yeterli bir donanımına sahip olmadığını tespit etmişlerdir.

Lojistik sektörüne olan ilgi, gelişim hızı ve sektörün öneminin artması nedeniyle son yıllarda oldukça artmıştır. Çalışanlar bakımından diğer sektörlere göre fark eden yönleri mevcuttur. Bu farklardan bazıları şu şekilde sıralanabilir (Atasever, 2018:120):

- ❖ Hız,
- ❖ Hareketlilik,
- ❖ Zaman hassasiyeti,
- ❖ Ürün ile doğrudan ilişki.

2018 yılında hazırlanan XI. Kalkınma planı Lojistik hizmetlerinin geliştirmesi özel ihtisas raporunda, Türkiye için oldukça önemli olan lojistik sektörünün hızlı bir şekilde farklı disiplinleri bir araya getirerek bütünleştirebileceği, uluslararası alanda gelişmeleri takip ederek analiz edebileceği ve edindiği birikimi gereksinim duyulan alanlarda uygulamaya koyabileceği yönetsel ve operasyonel alanda yetkin işgücü ile desteklenmesinin sağlanacağına vurgu yapılmıştır. Bu nedenle sektör daha kalifiye personele ihtiyaç duymaktadır. Bu da sektörün ihtiyaç duyduğu insan kaynağının ne olduğu konusunun merak edilmesine neden olmuştur. Bu noktadan hareketle lojistik sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli personelin sahip olması gereken özelliklerin belirlenmesi çalışmanın amaçlarından bir diğerini oluşturmaktadır.

Lojistik sektörünün istihdam yapısı da ülkeler arası çeşitli farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıkları en önemlisi ise ülkelerin sahip oldukları gelişmişlik düzeyleridir. Özellikle gelişmiş ülkelerin sektöre yönelik yapmış oldukları alt yapı yatırımları, bu ülkelerin yeni yatırımlarını nitelikli işgücü ve uzmanlaşmaya aktardıklarını göstermektedir (Koban ve Keser, 2013: 33). Ancak gelişmekte olan ülkelerde durum aynı şekilde değildir. Tien vd. (2020) Vietnam'da lojistik sektörünün insan kaynakları durumunu araştırdıkları çalışmalarında, bölgenin dünyanın lojistik merkezi olmak için tüm uygun koşullara sahip olmasına rağmen niceliksel olarak lojistik sektörü çalışanlarının az olması, nitelikli personelin olmaması sektörün gelişimini engellediğini ifade etmişlerdir.

2007 yılından beri Dünya Bankası ülkelerin lojistik performanslarını altı farklı kriter çerçevesinde ölçerek, ülkeleri Uluslararası Lojistik Performans Endeksi adı altında puanlamaktadır. Bu kriterler gümrük, altyapı, uluslararası sevkiyat, lojistik hizmetlerin kalitesi, gönderilerin takibi ve izlenebilirliği ve son olarak gönderilerin zamanında teslimidir. Türkiye uluslararası olarak gerçekleştirilen Lojistik Performans Endeksi raporuna göre 2018'de 47. sırada, İş Yapma Kolaylığı Endeksi 2020'de 33. sırada, Küresel Rekabet Endeksi 2019'da 61. sırada yer almaktadır. 2026 yılında ise küresel lojistik pazar büyüklüğünün 16,445 milyar \$'a ulaşması beklenmektedir (Utikad, 2019: 8). İlgili veriler değerlendirildiğinde ülkemizin sahip olduğu coğrafik ve jeostratejik konumunun lojistik sektörü için oldukça önemli olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda

küresel ticaret hacminin her geçen gün artması, elektronik ticaret ile birlikte endüstriyel ve nihai tüketicilerin satın alma faaliyetlerinde gerçekleşen değişimler ve yeni teknolojiler ile birlikte lojistik sektöründe yaşanan olumlu gelişmeler Türkiye için lojistik sektörünün gerek ulusal gerekse uluslararası anlamda her geçen gün önemi arttırmaktadır.

## 2.2. İşgören Temini ve Seçme Sürecinde İnternetin Rolü

İşgören temini ve seçimi insan kaynakları yazınında “kadrolama”, “seçme yerleştirme”, “insan kaynakları tedariki” olarak isimlendirilen insan kaynakları yönetiminin önemli bir işlevidir. Bu işlev kısaca, örgütün ihtiyaçlarına uygun, çalışanların araştırılması, tespiti, seçilmesi ve işe yerleştirilmesine yönelik faaliyetleri içermektedir (Acar, 2013: 87).

İşgören temininde işletmeler gerekli insan kaynağını tespit ettikten sonra bu ihtiyacı nasıl karşılayacaklarına da karar vermektedirler. İşgören teminini kendi iç kaynaklarını değerlendirebilecekleri gibi dış kaynaklardan insan kaynağı tedariki yoluna gidebilmektedirler (Saldamlı, 2008; Özdemir vd., 2015).

Teknolojinin ilerlemesi ve gelişmesi ile birlikte gerçekleşen değişim ve dönüşümler toplumsal, ekonomik ve sosyal yaşamda birçok farklı noktayı etkisi altına almaktadır. Örgütler de yaşanan bu dönüşüm ve değişimden ciddi bir biçimde etkilenmektedir. Özellikle teknolojik gelişmeler ve iş yapma süreçlerine yeni teknolojik altyapıların eklenmesi örgütlerde hem çalışma koşullarını hem de iş yapma tekniklerini değiştirmektedir. Bu değişimlerden bir tanesi de örgütlerin hedeflerine ulaşmak için doğru, nitelikli personellerin temin edilmesini sağlayan insan kaynakları yönetimi yaşamaktadır (Doğan, 2011: 52).

Büyükbeşe vd. (2018), yapmış oldukları çalışmalarında özellikle özel sektörün işe alımlarda profesyonel iş sitelerini kullandıklarını tespit etmişlerdir. Bu noktada e-işe alım kavramı önemi ortaya çıkmaktadır. İnternet ilk olarak 1990'ların ortalarında bir işe alım aracı olarak ortaya çıkmış ve popüler insan kaynakları yöneticilerine sağlayabileceği faydalar nedeniyle işe alımlarda önemli bir yaklaşım olmuştur (Parry ve Tyson, 2008: 257). Web siteleri üzerinden verilen ilanlar işletme hakkında, hem de iş için aranan özelliklerle ilgili önemli mesajlar vermektedir. Verilen ilan işletmenin nasıl bir işletme olduğunu da göstermektedir (Öksüz, 2011: 275). Örneğin sadece telefonlara cevap verip, randevu ayarlamak için istihdam edilecek bir personelden üst düzey bilgisayar bilgisi, ehliyet, lisansüstü eğitim şartı gibi özellikler aranması çalışanların başvuru yapacakları firmayı bir kez daha değerlendirmelerine neden olabilir.

Web sitesinden ilan verecek işletmelerin aranan pozisyon için gerekli kriterleri belirlemeleri, gerekli niteliklerden daha azını ya da gereğinden fazla nitelikli personel aramaları da önemli bir unsurdur. Yıldız vd. (2017), çalışanlardaki aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyetini artırdığını tespit etmişlerdir. Benzer bir şekilde Ulukök vd. (2017), çalışanlardaki fazla niteliklilik algısının işten ayrılma niyetini artırdığını tespit etmişlerdir. Çalışmalardan da anlaşılacağı gibi doğru işe doğru kişiyi yerleştirmek oldukça önemlidir. Bunu sağlayabilmenin en önemli yöntem de daha işe alım yapılmadan önce iyi bir analiz yapıp gerekli kriterleri doğru belirlemekten geçmektedir. Bu durumun aksi olduğu takdirde çalışan kendini yaptığı işten daha nitelikli görürse işten ayrılma eğilimi artmaktadır.

Web sitelerinin dışında günümüzde artık işe alımlarda sosyal medyanın da önemli bir rolü olduğu yapılan araştırmalarda görülmüştür (Çevik ve Arslan, 2021). Özellikle LinkedIn ve Facebook işe alımlarda tercih edilen sosyal medya uygulamalarıdır (Denizli, 2020).

## 3. YAZIN TARAMASI

Yazında öncelikle lojistik sektöründe istihdam edilecek personelin niteliklerinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışmalar incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda lojistik sektörüne yönelik az sayıda çalışma olduğu gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda farklı sektörler için gerçekleştirilen ve metodolojik anlamda benzer olarak nitelendirilebilecek bazı çalışmalar da yapılan yazın taraması kapsamında değerlendirilmiştir. Bu kapsamda literatür çalışması sonucunda bulunan bazı çalışmalar özetlenmiştir.

Akdemir (2011) çalışmasında, lojistik sektörünün istihdam kriterlerini belirlemeye çalışmıştır. Çalışma İzmir’de faaliyet gösteren 160 firma üzerinde yürütülmüştür. Çalışma sonucunda, sektör çalışanlarının %21’lik kısmının lojistik mezunu olduğu, lojistik mezunlarının önemli bir kısmının ithalat/ihracat ve Ar-Ge departmanında çalıştığı tespit edilmiştir.

Akar ve Çakır (2016), lojistik sektöründe doğru işe en doğru personeli alabilmek için Bulanık Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) yöntemini kullanarak, adaylardan beklenen özelliklerin önem derecesini tespit etmeye çalışmışlardır. MOORE yöntemini de kullanarak en iyi adayın sıralamasını yapmışlardır.

Ilgaz (2018) yaptığı çalışmada lojistik sektörü operasyon bölümünde çalışmak için istihdam edilecek personelin seçiminin doğru yapılabilmesi için AHP ve TOPSİS yöntemini kullanmışlardır.

Kabadurmuş ve Demirelöz (2020), yapmış oldukları çalışmalarında AHP yöntemi ile lojistik sektöründe ideal satış personeline olması gereken özellikleri tespit etmeye çalışmışlardır.

Bu çalışmalara ek olarak farklı sektörlerde de istihdam kriterlerini belirlemeye çalışan çalışmalara da yazında rastlanmıştır. Bunlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

Basım vd. (2008), Türkiye ve İngiltere de yayımlanan 2 gazetede 3 aylık süre ile verilen ilanları içerik analizi yöntemiyle analiz etmişlerdir. Çalışmada ücret, iş tanımı, işveren adı ve iş veren hakkında bilgi kriterlerini incelemişlerdir.

Cevher (2013), yapmış olduğu çalışmada sekreterlik mesleğinde aranan özellikleri kariyer.net üzerinden toplamışlardır. Çalışmada sekreterlik mesleğinde kariyer sitesine verilen ilanların, yaş, şehir, eğitim düzeyi, yabancı dil bilgisi, medeni durum, özel şartlar ve kişisel özelliklere bakılmıştır.

Erdem ve Gezen (2014) yapmış oldukları çalışmada İstanbul, Antalya ve Muğla istihdam edilecek turizm işletmelerine yönelik gazete ve internet siteleri üzerinden verilen ilanları incelemişlerdir. Çalışma sonucunda en fazla ilanların oteller tarafından verildiği tespit edilmiştir. Otellerde ön büro, yiyecek – içecek ve kat hizmetleri en fazla istihdam edilecek alanlar olarak belirtilmiştir.

Bacaksız ve Sönmez (2014), üç insan kaynakları sitesi üzerinden hemşirelik mesleği ile ilgili işe alım kriterlerini incelemişlerdir. Çalışmada işe alım pozisyonları, genel özellikler (yaş, eğitim vb.), genel koşullar (yabancı dil, bilgisayar bilgisi vb.) gibi unsurlar incelenmiştir.

Özdemir vd. (2015), Bodrum'daki konaklama işletmelerinde turizm gazetesi.com adresine verilen ilanların içerik analizi yapmışlardır. İlanlarda yabancı dil bilgisi, tecrübe ve eğitim düzeyine bakılmıştır.

Büyükbeşe vd. (2018), özel sektörde ve kamu sektöründe örgütsel işgücü ihtiyacının giderilmesine yönelik kullanılan yöntemlerin belirlenmesi amaçlı yaptıkları çalışmalarında, kamu örgütlerinde merkezi ve kurumsal sınavlar ile personel ihtiyacı karşılanırken, özel sektör de çoğunlukla mülakat yöntemi ile personel ihtiyacının karşılandığını tespit etmişlerdir.

Oğuzbalaban (2019), konaklama işletmesi çalışanlarında aranan kriterlerin belirlenmesi için içerik analizi yapmıştır. Verileri turizm gazetesi.com web sitesinden elde etmişlerdir. Araştırmacı çalışmada, istihdam edilecek departmandan yabancı dil bilgisine kadar 10 kriteri incelemiştir.

Yazın incelendiğinde lojistik sektörü ile ilgili işe alım kriterlerinin farklı yöntemler kullanılarak tespit edilmeye çalışıldığı görülmektedir. Benzer çalışmaların özellikle konaklama işletmeleri içinde yapıldığı görülmektedir. Yapılan bu çalışmada ise lojistik sektörünün iki ayrı dönemde, aradığı işe alım kriterleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

#### **4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Çalışmanın bu kısmında, araştırma modeli, örnekleme, veri kaynakları ve veri toplama araçları ve veri analizine yer verilmiştir.

##### **4.1. Araştırmanın Modeli ve Araştırma Soruları**

Araştırmada betimsel model kullanılmıştır. Betimsel model, elde edilen verilerin, daha önce belirlenen temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 239). Ayrıca bu çalışmada pandemi sürecinde lojistik sektöründe iş alım kriterlerindeki değişiklikleri tespit edebilmek için ayrı ayrı 2 yılda benzer kriterlerle çalışma tekrarlanmıştır. Bu nedenle çalışma boylamsal bir çalışmadır. Boylamsal çalışma, incelenen olgu veya araştırma değişkenlerinin farklı zamanlarda toplanmasıyla olguda meydana gelen değişimin tespit edildiği araştırma tasarımıdır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 112).

Çalışmada aşağıda belirtilen araştırma sorularının cevabı aranmıştır:

- Verilen ilanlarda aranan kriterlerin (tecrübe, eğitim düzeyi, firmanın sektörü, istihdam edilecek departman, çalışma şekli, şehir (İstanbul Asya ve Avrupa), mezun olunan bölüm, bilgisayar bilgisi, yabancı dil bilgisi, ehliyet, askerlik durumu ve ilan başlıkları, ilan yılı) araştırma kapsamında belirlenen iki yıla göre dağılımları nasıl gerçekleşmiştir?

#### 4.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Veriler Türkiye’de en çok bilinen kariyer sitelerinden birisinin arama kısmına “lojistik” anahtar kelimesi yazılarak elde edilmiştir. Çalışmanın ilk verileri 1-30 Ekim 2020 tarihleri arasında toplanmış ve 75 ilan incelenmiştir. İkinci veriler 1-31 Ocak 2022 tarihleri arasında toplanmış ve 163 ilan incelenmiştir. İki tarihin seçilmesindeki gerekçeler şu şekilde açıklanabilir. Verilerin toplandığı 2020 yılı pandeminin ilk yılı ve 2022 ise pandeminin ikinci yılının sonudur. Bu tarih aralığının lojistik sektöründe istihdam konusunda bir farklılık yaratıp yaratmadığı merak edilmiştir. Çünkü bireyler pandemi sürecinde gerek hijyenik nedenlerden gerekse hastalık korkusu nedeniyle e-ticarete başvurmuşlardır (Hacıoğlu ve Sağlam, 2021). Bu durum da lojistik faaliyeti gösteren sektörlerin öneminin artmasına buna bağlı olarak sektörde istihdam edilecek personel sayısının artmasına neden olabileceği düşünülmüştür. Bu düşüncenin test edilebilmesi için iki ayrı dönem seçilmiştir. Çalışma lojistik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin en yoğun olduğu il olan İstanbul ili ile sınırlı tutulmuştur. Ayrıca bir diğer filtreleme seçeneği olarak “sadece ilan başlığında ara” seçeneği de seçilmiştir.

#### 4.3. Veri Kaynakları ve Veri Toplama Aracı

Çalışmada “tecrübe, eğitim düzeyi, ilan çıkan firmanın sektörü, istihdam edilecek departman, çalışma şekli, şehir (İstanbul Asya ve Avrupa), mezun olunan bölüm, bilgisayar bilgisi, yabancı dil bilgisi, ehliyet, askerlik durumu ve ilan başlıkları, ilan yılı” olarak 13 kriter ele alınmıştır. Ayrıca eğitim düzeyi ile bilgisayar bilgisi, eğitim düzeyi ile yabancı dil bilgisi ile ilgili olarak da çapraz tablolar oluşturulmuştur.

#### 4.4. Veri Analizi

Verilerin analizinde JAMOVI programı kullanılmış, frekans analizi yapılmış ve çapraz tablolar oluşturulmuştur. Çalışma kapsamında veriler, tanımlayıcı istatistiksel analizler kullanılarak değerlendirilmiştir.

### 5. BULGULAR

Çalışmanın amacı doğrultusunda elde edilen verilere ait bulgulara aşağıda yer verilmiştir. Tablo 1’de toplanan iki grup verinin karşılaştırılabilmesi için 2020 Ekim ve 2022 Ocak aylarına ait olmak üzere incelenen ilan sayıları yer almaktadır.

**Tablo 1.** Yıllara Göre Çıkan İlan Sayısı

Yıl	İlan Sayısı
2020 (1 Ekim-31 Ekim)	75
2022 (1 Ocak-31 Ocak)	163

Tablo 1 incelendiğinde Covid-19 pandemisinin ilk yılının 3. çeyreğinde bir ayda çıkan ilan sayısı 75 iken, pandeminin ikinci yılının sonuna doğru çıkan ilan sayısının 163 olduğu görülmektedir. İlan sayısı 15 aylık bir süreçte iki katından fazla artmıştır. İlanlarda aranan tecrübe kriterine ait bilgiler ise Tablo 2’de yer almaktadır.

**Tablo 2.** İlanlarda Tecrübe Kriteri

Tecrübe Yılı	EKİM 2020		OCAK 2022	
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
Tecrübesiz	-	-	3	1,8
Tecrübe + Tecrübesiz	19	25,3	33	20,2
En Az 1 Yıl	6	8,0	15	9,2
En Az 2 Yıl	12	16,0	44	27,0
En Az 3 Yıl	16	21,4	36	22,1
En Az 4 Yıl	2	2,7	6	3,7
En Az 5 Yıl	13	17,3	21	12,9

En Az 10 Yıl	2	2,7	2	1,2
En Az 7 Yıl	3	4,0	2	1,2
En Az 18 Yıl	1	1,3	-	-
En Çok 10 Yıl	1	1,3	-	-
En Az 8 Yıl	-	-	1	0,6
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>163</b>	<b>100</b>

Tablo 2 incelendiğinde ilanlarda 2020 yılında tecrübesiz personel aranmazken, 2022 yılında (n=3) personelin tecrübesiz olma şartı ile ilan çıkmıştır. Diğer taraftan 2020 yılında en az iki yıllık tecrübe isteyen firma sayısı tüm ilanların %16'sı iken bu durum 2022 yılında %27'ye yükselmiştir. 2020 yılında en az üç yıl tecrübe şartı arayan firma toplam ilan sayısının %21,4'ünü oluştururken, 2022 yılında bu oran %22,1'e yükselmiştir. 2020 yılında en çok on yıllık ve sekiz yıllık tecrübe arayan birer işletme varken, 2022 yılında bu kriterde bir ilan çıkmadığı tespit edilmiştir. İlanlarda eğitim düzeyi ile ilgili aranan özellikler Tablo 3'de yer almaktadır.

**Tablo 3.** İlanlarda Eğitim Düzeyi Kriteri

Eğitim düzeyi	EKİM 2020		OCAK 2022	
	Yüzde	Sıklık	Yüzde	Sıklık
En Az Lise	16	21,3	28	17,2
En Az Ön lisans	14	18,7	22	13,5
En Az Lisans	37	49,4	86	52,8
İlgili Bölüm	6	8,0	-	-
Ön lisans veya Lisans	1	1,3	5	3,1
İlköğretim	1	1,3	1	0,6
Üniversite	-	-	18	11,0
Ön lisans Okuyan	-	-	2	1,2
Lise veya Ön lisans	-	-	1	0,6
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>163</b>	<b>100</b>

Tablo 3 incelendiğinde lojistik sektörünün her iki yılda da işe alımlarda çoğunlukla en az lisans mezunu aradığı tespit edilmiştir. 2020 yılında en az lisans mezunu şartı arayan ilan sayısı toplam ilan sayısının %49,4, 2022 yılında ise %52,8'dir. İki yıl arasında ilanlarda bazı farklılıklar olduğu görülmektedir. 2020 yılında ilgili bölüm mezunu olarak çıkan ilan sayısı altı iken, 2022 de böyle bir kriter olmadığı tespit edilmiştir. Buna ilaveten 2022 yılında üniversite mezunu (n=18), ön lisans okuyan (n=2) ve lise veya ön lisans mezunu (n=1) arayan işletmelerin olduğu görülürken, 2020 yılında bu kriterlerde ilana rastlanmamıştır. Her iki yılda da ilanların büyük bir çoğunluğu ön lisans ve lisans mezunu aramaktadır. Mezun olduğu bölüme göre dağılımı Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4.** Mezuniyet Bilgisi

Eğitim Düzeyi	EKİM 2020		OCAK 2022	
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
Endüstri Müh/Dış Tic./Lojistik	4	5,3	6	3,7
Endüstri Müh.	9	12,0	1	0,6
Dış Ticaret/Lojistik (Lisans veya Önlisans)	10	13,4	3	1,8
Mühendislik	5	6,7	13	8,0
İİBF veya Mühendislik	-	-	4	2,5
İİBF veya Lojistik	-	-	3	1,8
İşletme/Mühendislik	-	-	3	1,8
Lojistik/İşletme	-	-	4	2,5
Lojistik/İşletme/Mühendislik	-	-	4	2,5
Lojistik/Mühendislik	-	-	4	2,5
Lojistik	-	-	6	3,7
İşletme	-	-	1	0,6

İktisat/İletişim	-	-	1	0,6
Makina Müh.	-	-	1	0,6
Belirtilmemiş	47	62,6	109	69,9
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>163</b>	<b>100</b>

Tablo 4 incelendiğinde iki yıl arasında önemli bir farklılık olduğu görülmektedir. 2020 yılında, İktisadi ve İdari Bilimler (İİBF) ve özellikle işletme bölümü mezunu şartı ile çıkan bir ilan olmazken, 2022 yılında İİBF veya Mühendislik mezunu şartı arayan (n=4), İİBF veya lojistik mezunu arayan (n=3), işletme mezunu şartı arayan ilan sayısı ise (n=11)'dir. Tablo incelendiğinde her iki yılda da mühendislik mezunu personellerin işe alınmak istediği anlaşılmaktadır. Sektörde “endüstri mühendisi mezunu” aranan önemli mezuniyet kriterlerindedir. 2020 yılında 14 ilanda lojistik bölümü mezunu aranırken, 2022 yılında 30 ilanda aranmaktadır. İlan sayılarına bakılarak yapılan yüzde oranlarına göre ise Lojistik mezunu arayan ilanların sayısının her iki yılda da %18'in üzerinde olduğu görülmektedir. İlan veren firma sektörüne göre dağılımı Tablo 5'de yer almaktadır.

**Tablo 5. İlanlarda Firma Sektörü**

Firma Sektörü	EKİM 2020		OCAK 2022	
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
Lojistik	13	17,3	28	17,2
Mağazacılık/Perakende	8	10,7	20	12,3
Otomotiv	2	2,7	7	4,3
Bilişim	3	4,0	6	3,7
Tekstil	3	4,0	5	3,1
Taşımacılık	8	10,7	5	3,1
Elektrik Elektronik	5	6,7	3	1,8
Kozmetik + Kimya	5	6,7	2	1,2
Petrol ve Petrol Ürünleri	2	2,7	1	0,6
Güvenlik	2	2,7	1	0,6
İş Makineleri	2	2,7	-	-
İlaç + Sağlık	3	4,0	6	3,7
Enerji	-	-	7	4,3
Gıda	-	-	8	4,9
İnşaat	-	-	5	3,1
Cam ve Savunma Sanayi	-	-	4	2,5
Mobilya	-	-	5	3,1
Tarım/Hayvancılık/ Su ürünleri	-	-	5	3,1
Hizmet sektörü	-	-	12	7,3
Döküm Kaynak Kaplama/Matbaa	-	-	2	1,2
E-ticaret	-	-	3	1,8
Mühendislik/Maden	-	-	4	2,5
İthalat/İhracat	-	-	5	3,1
Gizli	-	-	6	3,7
Diğer	19	25,3	13	7,8
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100,0</b>	<b>163</b>	<b>100</b>

Tablo 5 incelendiğinde 2020 yılında (n=12) farklı sektörde lojistik elemanı aranırken, 2022 yılında (n=23) sektörde lojistik elemanı arandığı görülmektedir. Her iki yılda da doğrudan lojistik sektöründe aranan eleman sayısı toplam ilanların %17'sine tekabül etmektedir. Bu durum lojistiğin sadece lojistik firmalarına özgü bir kavram olmadığını her sektörün kendi bünyesinde lojistik faaliyet yürüttüğünün bir göstergesidir.

Lojistik ve taşımacılık sektörlerinden sonra en fazla “Lojistik” başlığı adı altında ilan veren sektörün Mağazacılık/Perakende sektörü olduğu görülmektedir. Mağazacılık/perakende sektöründe 2020 yılında ilanların %10,7'sini, 2022 yılında ise %12,3'nü içermektedir. 2022 yılında özellikle dikkat çeken sektörlerden birisi de hizmet sektörüdür. 2020 yılında hizmet sektöründe lojistik başlıklı ilan hiç yok iken, 2022 yılında ilanların %7,3'ünü oluşturduğu görülmektedir. Verilen ilanlarda çalışanların istihdam edilecekleri departman ile ilgili bilgiler Tablo 6'da yer almaktadır.



**Tablo 6.** İlanlarda İstihdam Edilecek Departman

Departman	EKİM 2020		OCAK 2022	
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
Lojistik	49	65,3	96	58,9
Depo/Antrepo	7	9,3	10	6,1
İthalat/İhracat	3	4,0	6	3,7
Satış/Pazarlama	7	9,3	6	3,7
Üretim/İmalat	1	1,3	-	-
Operasyon	2	1,3	6	3,7
Satın alma	1	1,3	13	8,0
Bilgi teknolojileri	-	-	7	4,3
Mühendislik	-	-	3	1,8
AR-GE	-	-	3	1,8
Tedarik Yönetimi	-	-	2	1,3
Muhasebe	-	-	2	1,3
Belirtilmemiş	1	1,3	-	-
Diğer	4	5,3	10	6,1
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100,0</b>	<b>163</b>	<b>100</b>

Tablo 6 incelendiğinde çalışanların 2020 yılında %65,3'ü, 2022 yılında %58,9'u yani büyük bir çoğunluğunun lojistik departmanın da istihdam edileceği görülmektedir. 2020 yılında %9,3'nü, 2022 yılında %6,1'ini ise depo/antrepo 'da istihdam edileceği tespit edilmiştir. 2020 yılında üretim/imalat departmanında istihdam edilmek için personel aranırken, 2022 yılında bu departmanda istihdam edilmek üzere herhangi bir ilan çıkmamıştır. 2022 yılında özellikle dikkat çeken bir diğer departman ise bilgi teknolojileri (n=7) departmanıdır. Çalışma sadece İstanbul ilini kapsamaktadır. Ancak İstanbul'un Avrupa ve Asya olarak iki yakaya ayrılması nedeniyle hangi bölgede ilan çıktığı merak edilmiş ve Tablo 7'de bu bilgiler verilmiştir.

**Tablo 7.** İlanda Belirtilen Çalışma Yeri

Şehir	EKİM 2020		OCAK 2022	
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
İstanbul (Asya)	27	36,0	77	47,2
İstanbul (Avrupa)	38	50,7	71	43,6
İstanbul (Avrupa + Asya)	10	13,3	15	9,2
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100,0</b>	<b>163</b>	<b>100</b>

Tablo 7 incelendiğinde İstanbul'un Asya bölgesinde çıkan ilanların tüm ilanlar içerisinde, 2020 yılında %36'sını, 2022 yılında ise %47,2'sini içermektedir. Oranlar incelendiğinde 2020 yılında Avrupa yakasında çıkan ilan sayısı daha fazlayken, 2022 yılında Asya yakasında çıkan ilan sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. İlanlarda aranan personelin sahip olmasının beklendiği "bilgisayar bilgisi" ile ilgili veriler de mevcuttur. Tablo 8'da ilanlarda aranan bilgisayar bilgisi ile ilgili bulgular yer almaktadır.

**Tablo 8.** İlanlarda Aranan Bilgisayar Bilgisi

Bilgisayar Bilgisi	EKİM 2020		OCAK 2022	
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
Çok iyi derecede MS Office	26	31,6	53	32,6
MS Office + SAP	10	13,4	31	19
MS Office + ERP	7	9,3	14	8,6
MS Office + Lojistik Yazılım (Netsis- Logo Gold + Tiger + Nebim+SQL vb.)	7	9,3	10	6
Başlangıç SAP	-	-	1	0,6
SAP+ERP	-	-	1	0,6
Tercihen Oracle	-	-	1	0,6
MRP + ERP	-	-	1	0,6
Lojistik yazılımı	-	-	3	1,8

Bilgisayar Kullanabilen	2	2,7	4	2,5
Belirtilmemiş	23	30,7	44	27
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>163</b>	<b>100</b>

Tablo 8 incelendiğinde ilanlarda bilgisayar bilgisi belirten firmaların her iki yılda da hemen hemen hepsi MS Office programını iyi bilen çalışanlar aramaktadırlar. 2020 yılında firmaların %31,6'sı iyi derece MS Office bilme şartı ararken, 2022 yılında firmaların %32,6'sı iyi derecede MS Office bilme şartı aramaktadır. Ayrıca 2020 yılında çıkan ilanların %13,4'ünde MS Office bilgisine ek olarak SAP program bilgisi isterken, 2022 yılında bu sayı biraz daha artmış ve ilanların %19'u MS Office'e ilaveten SAP program bilgisi istemiştir. 2020 yılında 23 ilanda bilgisayar bilgisi belirtilmezken, 2022 yılında 44 ilanda belirtilmemiştir. Tablo 9'da ilanlarda aranan "yabancı dil bilgisi" ile ilgili bulgular yer almaktadır.

**Tablo 9. İlanlarda Aranan Yabancı Dil Bilgisi**

Yabancı Dil Bilgisi	EKİM 2020		OCAK 2022	
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
İyi Seviye İngilizce	27	36	81	49,7
İngilizce + Rusça	3	4	1	0,6
İngilizce + Almanca	3	4	1	0,6
İngilizce + Çince	-	-	1	0,6
İngilizce + Fransızca	-	-	3	1,8
İngilizce + Tercihen 2.Dil	1	1,3	2	1,2
İyi Derece Rusça	1	1,3	-	-
Belirtilmemiş	40	53,3	74	45,4
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>163</b>	<b>100</b>

Tablo 9 incelendiğinde 2020 yılında çıkan ilanların %36'sı, 2022 yılında çıkan ilanların %49,7'si iyi seviye de İngilizce bilgisi aramaktadır. 2020 yılı ile 2022 yılı karşılaştırıldığında 2022 yılında İngilizce bilgisi arayan ilan sayısının önemli derece de arttığı görülmektedir. Buradan hareketle sektörün özellikle istihdam edeceği personelin İngilizce bilgisinin olmasını önemle istediği söylenebilir. Ayrıca her iki yılda da İngilizce bilgisine ilave olarak Rusça ve Almanca bilgisi aranırken, 2022 yılında Fransızca (n=3) bilgisi isteyen ilanlar dikkat çekmektedir. İlgili veriler değerlendirildiğinde sektör paydaşlarının bir veya birden fazla dil bilgisine sahip personel istihdam etme düşüncesi, dış ticaret ve lojistik sektörlerinin İstanbul ili ve çevresinde kümelenmesi ve İstanbul'un Türkiye'nin ihracat ve ithalat rakamlarına bakıldığında ilk sırada olması nedeniyle açıklanabilir. Tablo 10'da sektörün aradığı ehliyet bilgisine dair bilgiler yer almaktadır.

**Tablo 10. İlanlarda Ehliyet Bilgisi**

Ehliyet Bilgisi	EKİM 2020		OCAK 2022	
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
B Sınıfı	19	25,3	59	36,2
E Sınıfı	1	1,3	-	-
E Sınıfı + SRC	-	-	1	0,6
B Sınıfı + SRC	-	-	1	0,6
A2 (Aktif)	-	-	2	1,2
Belirtilmemiş	55	73,4	100	61,3
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>163</b>	<b>100</b>

Araştırma yapılan sektör lojistik sektörü olduğu için aranan personellerde ehliyet istenebileceği düşünülmüştür. Ancak ehliyet bilgisi ile ilgili bilginin paylaşıldığı Tablo 10 incelendiğinde 2020 yılında ilanların %25,3'ünden, 2022 yılında ise ilanların %36,2'sinden B sınıfı ehliyet şartı istendiği tespit edilmiştir. 2020 yılında SRC belgesi istenmezken, 2022 yılında iki ilanda SRC belgesi istendiği görülmektedir. Ayrıca 2022 yılında A2 ehliyeti isteyen 2 ilan olduğu saptanmıştır. Tablo 11'de askerlik durum bilgisi ile ilgili verilere yer verilmiştir.

**Tablo 11. İlanlarda Askerlik Durum Bilgisi**

	EKİM 2020	OCAK 2022
--	-----------	-----------

Askerlik Durum	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
Yapmış	48	64	118	72,4
Belirtilmemiş	24	32	40	24,5
Yapmış ya da Tecilli	3	4	4	2,5
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>163</b>	<b>100</b>

Tablo 11 incelendiğinde 2020 yılında ilan veren firmaların %64'ü, 2022 yılında ilan veren firmaların %72,4'ü aranan personelde askerlik yapmış olma şartı aradığını belirtmiştir. Verilen ilanlarda 2020 yılında 24, 2022 yılında 40 firma personelde aranan askerlik durumuna ilişkin bir bilgi belirtmemiştir. Veriler incelendiğinde işletmelerin askerliğini tamamlamış aday tercih etmelerinin en önemli nedenleri arasında personel verimliliğinin sürdürülebilir kılınması ve işletmenin personeli için verdiği eğitimler vb. süreçlerin işletmenin gelecek performansına etkileri gösterilebilir. Tablo 12'de ise ilanlardaki çalışma şekline göre dağılım yer almaktadır.

**Tablo 12. İlanlarda Çalışma Şekli**

Çalışma Şekli	EKİM 2020		OCAK 2022	
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
Tam Zamanlı	75	100	158	97
Uzaktan Çalışma	-	-	3	1,8
Dönemsel/Proje Bazlı	-	-	2	1,2
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>163</b>	<b>100</b>

Tablo 12 incelendiğinde 2020 yılında lojistik sektörü tam zamanlı (n=75) çalışan aramaktadır. Ancak 2022 yılında uzaktan çalışma (n=3) ve Dönemsel/Proje Bazlı çalışma (n=2) imkânı sunulduğu görülmektedir. Tablo 13'de ilanlarda aranan görev ve pozisyonlara göre dağılım yer almaktadır.

**Tablo 13. İlanlarda Belirtilen Görev ve Pozisyonlar**

Görev Pozisyonu	EKİM 2020		OCAK 2022	
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
Lojistik Yöneticisi/Müdürü	10	13,3	11	6,7
Lojistik Uzmanı	16	21,3	33	20,2
Lojistik Operasyon Sorumlusu	7	9,3	11	6,7
Lojistik Operasyon Elemanı	12	16,0	15	9,2
Lojistik Sorumlusu	-	-	25	15,3
Depo Şefi/Sorumlusu/Müdürü	12	16,0	12	7,4
Lojistik Satış/Pazarlama Personeli	5	6,7	8	4,9
Lojistik Uzman Yardımcısı	3	4,0	6	3,7
Lojistik Stajyer/Asistanı	1	1,3	4	2,4
Lojistik Elemanı	1	1,3	12	7,4
Lojistik Maliyet/Faturalandırma İşleri/Muhasebe	2	2,7	1	0,6
Satın Alma ve Lojistik Sorumlusu	-	-	8	4,9
Entegre Lojistik Destek Mühendisi	-	-	7	4,3
SAP Lojistik Modüller Sorumlusu	-	-	6	3,7
Lojistik Kurye	-	-	4	2,5
Diğer	6	8,0	-	-
<b>Toplam</b>	<b>75</b>	<b>100</b>	<b>163</b>	<b>100</b>

Tablo 13 incelendiğinde 2020 yılında çıkan ilanların %21,3'ü, 2022 yılında ilanların %20,2'sinde Lojistik Uzmanı arandığı görülmektedir. Lojistik Operasyon elemanı pozisyonu için verilen ilanlar ise 2020 yılında tüm ilanların %16'sını, 2022 yılında ise tüm ilanların %9,2'sini oluşturmaktadır. 2020 yılında ilanların %16'sı, 2022 yılında %7,4 depo şefi/sorumlusu/müdürü görevinde istihdam edilmek için verilmiştir. Tablonun tamamına bakıldığında 2020 yılında 10 pozisyonda personel aranırken, 2022 yılında bu sayı 14'e yükselmiştir. Son olarak 2020 yılında Lojistik Sorumlusu pozisyonuna işe alımı yapacak hiçbir ilan bulunmazken, 2022

yılında 25 ilan da Lojistik Sorumlusu pozisyonunda personel istihdam edileceğine dair ilan verildiği görülmektedir.

Çalışmada bilgisayar ve yabancı dil bilgisinin eğitim düzeyine göre dağılımına da bakılmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak ilanlarda aranan “eğitim düzeyi” ile “MS Office” kullanımı ve diğer program kullanımları arasındaki ilişkilere yer verilmiştir. İkinci olarak ise yine ilanlarda aranan “eğitim düzeyi” ile “yabancı dil” bilgisine ilişkin bilgiler analiz edilmiştir. Tablo 14 ve Tablo 15’te bu ilişkilere yer verilmiştir.

**Tablo 14.** Bilgisayar ve Eğitim Düzeyi Çapraz Tablo

Eğitim Düzeyi	MS Office		MS+SAP		MS+ERP		Belirtilmemiş	
	2020	2022	2020	2022	2020	2022	2020	2022
En az Lise	2	4	0	2	1	1	10	17
En Az Ön lisans	4	13	0	1	2	2	7	5
En Az Lisans	14	27	9	25	4	6	3	16
İlgili Bölüm	5	-	1	-	0	-	0	-
Ön lisans veya Lisans	1	2	0	1	0	1	0	0
İlköğretim	0	0	0	0	0	0	1	0
Üniversite	-	6	-	2	-	4	-	3
Ön lisans okuyan	-	0	-	0	-	0	-	2
Lise veya Ön lisans	-	1	-	0	-	0	-	1
<b>Toplam</b>	<b>26</b>	<b>53</b>	<b>10</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>44</b>

Tablo 14 incelendiğinde MS Office bilgisi hemen hemen her eğitim düzeyinde aranan bir kriter olduğu görülmektedir. 2020 yılında 26 firma sadece MS Office bilgisi isterken, 10 firma MS Office ile birlikte SAP bilgisi, 7 firma MS Office ile birlikte ERP bilgisi aramakta olduğunu belirtmiştir. 2022 yılında 53 firma sadece MS Office bilgisi isterken, 31 firma MS Office ile birlikte SAP bilgisi, 14 firma MS Office ile birlikte ERP bilgisi aramakta olduğunu belirtmiştir. 2020 yılında 21 firma, 2022 yılında 44 firma vermiş olduğu ilanlarda herhangi bir bilgisayar bilgisi belirtmemiştir. Özellikle lisans düzeyinde ilanların büyük bir çoğunluğu MS Office bilgisi istemektedir. Lisans mezunlarından 2020 yılında 27 ilanda, 2022 yılında 58 ilanda MS Office bilgisi istenmektedir. Ön lisans mezunlarından ise 2020 yılında 6 ilanda, 2022 yılında 16 ilanda MS Office bilgisi istendiği görülmektedir.

**Tablo 15.** Yabancı Dil Bilgisi ve Eğitim Düzeyi

Eğitim Düzeyi	İngilizce		İng + Fransızca		İng + Almanca		İng + Çince		İng + Rusça	
	2020	2022	2020	2022	2020	2022	2020	2022	2020	2022
Lise	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0
Ön lisans	2	6	0	1	2	0	0	1	0	0
Lisans	21	58	0	2	1	1	0	0	2	1
İlgili Bölüm	4	-	0	-	0	-	0	-	0	-
Ön lisans veya Lisans	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
İlköğretim	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Üniversite	-	12	-	0	-	0	-	0	-	0
Ön lisans okuyan	-	2	-	0	-	0	-	0	-	0
Lise veya Ön lisans	-	0	-	0	-	0	-	0	-	0
<b>Toplam</b>	<b>27</b>	<b>81</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

Tablo 15 incelendiğinde lisans mezunlarından iyi derece İngilizce bilgisi 2020 yılında 21 ilanda, 2022 yılında 58 ilanda istenmiştir. Ön lisans mezunlarından ise 2020 yılında sadece iki ilanda, 2022 yılında ise altı ilanda iyi derece İngilizce beklenmektedir. İngilizceye ek olarak Rusça ve Almancanın da ikinci dil olarak arandığı ilanların da olduğu görülmüştür. 2022 yılında Fransızca ve Çince bilgisi de yine ikinci dil olarak ilanlara eklenmiştir. 2020 yılında toplam 27, 2022 yılında ise toplam 81 ilanda iyi derece İngilizce bilgisi istendiği

belirtmiştir. Tabloya göre İngilizce bilgisinin çok büyük bir kısmı lisans mezunlarında aranan bir nitelik olduğu görülmektedir. Dikkat çeken bir diğer veri ise 2022 yılında ön lisans mezunlarından Çince bilgisi istenmesidir.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Pandemi sürecinde tüm ülkeler sosyal ve ticari alanlarda olumsuz etkiler yaşamışlardır. Özellikle ticari alanda faaliyet gösteren tüm kurum ve kuruluşlar pandemiden etkilenmiş ve bu dönemde işten çıkarmalar olduğu gibi işe alımlar da olmuştur. Bu kapsamda günümüzün en önemli sektörlerinden birisi olan, özellikle Covid-19 pandemisi boyunca önemi daha da artırmış lojistik sektörünün istihdam etmek isteyeceği personelde aradığı kriterler daha fazla önem kazanmıştır. Pandeminin ilk yılına oranla ikinci yılında özellikle firmaların müşterilerinin ihtiyaçlarını karşılamada adrese teslim uygulamalarını daha fazla yapmaları bu artışa ivme kazandırmıştır. Bu durumun lojistik sektöründeki istihdamın da artmasına katkı sağladığı düşünülmektedir.

Bu noktadan hareketle tüm sektörlerin ilgi odağı haline gelen Lojistik sektöründe istihdam edilmek istenen personelin hangi kriterlere sahip olması gerektiği sorusuna cevap verebilmek bu çalışmanın çıkış noktası olarak nitelendirilebilir. Bu nedenle hem pandeminin ilk yılı olan 2020 yılında hem de pandeminin ikinci yılı olan 2022 yılında istihdam edilmek istenen personelde hangi kriterlerin arandığı, bu duruma ek olarak 2020 Ekim-2022 Ocak ayları arasında geçen 15 aylık bir dönemde firmaların beklentilerinde bir değişiklik olup olmadığı karşılaştırmalar yapılarak analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu karşılaştırma kapsamında dijital platformlarda en çok tercih edilen kariyer sitesinden veriler elde edilmiştir. Uluslararası ticaretin büyük bir kısmı deniz yoluyla yapılmaktadır. İstanbul ve yakın çevresinde bulunan önemli limanlar bu noktada işlem hacmi en fazla olan yapıya sahiptir bu durum ise sektörün İstanbul'un önemli bir stratejik iş sahası olduğunu göstermektedir. Ayrıca ulusal ticaret hacminin büyük çoğunluğu yine Türkiye'nin en kalabalık nüfusuna sahip İstanbul ilinde gerçekleşmektedir. Bu nedenle çalışma sadece İstanbul'da ilan veren firmaları kapsamaktadır.

Covid-19 pandemisinin ilk yılı olan 2020 yılı Mart-Haziran aylarında pandemiye kontrol altına alabilmek için tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de sosyal hayatı kontrol altına alabilmek adına kısıtlamalara gidilmiştir. Bu kısıtlamaların kademeli olarak kaldırılmaya başlandığı 02.06.2020 tarihinden itibaren resmî ile özel kurum ve kuruluşlar faaliyetlerine devam etmeye başlamışlardır. Bu çalışmanın ilk verileri bu nedenle yazarlar tarafından 2020 yılında toplanmıştır. Sektörün seyrini takip edebilmek için 2022 yılında benzer kriterlerle çalışma tekrarlanmıştır. Yapılan bu çalışmada farklı iki yılda sektördeki insan kaynakları beklentisindeki değişim tespit edilmeye çalışılmıştır.

Analize ilk olarak ilanların yılları arasında bir karşılaştırma yapılarak başlanmıştır. Karşılaştırma yapılırken, değerlendirmenin doğru bir biçimde yapılabilmesi için her iki yılda (2020 ve 2022) da bir aylık süreç baz alınmıştır. Bu açıklamalar doğrultusunda 2020 Ekim ayında 75 ilan verildiği 2022 Ocak ayında ise 163 ilan verildiği görülmüştür. 15 aylık bir süreçte verilen bir aylık ilan sayısının iki katına çıktığı görülmektedir. Bu durum lojistik sektörünün öneminin katlanarak arttığını göstermektedir.

İlanlarda 2020 yılında tecrübesiz personel aranmazken, 2022 yılında (n=3) personel tecrübesiz olma şartı ile ilan çıkmıştır. Diğer taraftan 2020 yılında en az iki yıllık tecrübe isteyen firma sayısı tüm ilanların %16'sı iken bu durum 2022 yılında %27'ye yükselmiştir. 2020 yılında en az üç yıl tecrübe şartı arayan firma toplam ilan sayısının %21,4'ünü oluştururken, 2022 yılında bu oran %22,1'e yükselmiştir. Bu durum sektörde çalışmak isteyen personelden mutlaka daha önce bir yerde çalışmış olması beklendiğini göstermektedir. Yeni mezun olacak potansiyel adayların eğitim aldıkları dönemde mesleki saha uygulamaları ve staj gibi uygulamalı eğitim süreçlerini ve bu duruma ek olarak yaz dönemlerini sektörel tecrübe edinebilmek için mutlaka iyi değerlendirmeleri gerektiği sonucu bu bulgular dahilinde söylenebilir.

İlanlarda eğitim düzeyi ile ilgili bulgular incelendiğinde lojistik sektörünün her iki yılda da işe alımlarda çoğunlukla en az lisans mezunu istediği tespit edilmiştir. 2020 yılında en az lisans mezunu şartı arayan ilan sayısı toplam ilan sayısının %49,4'ünü oluştururken, 2022 yılında ise bu oran %52,8'dir. İki yıl arasında ilanlarda bazı farklılıklar olduğu görülmektedir. İlanlarda aranan personelin mezun olduğu üniversite bölümleri ile ilgili bilgilerde göze çarpan bölümler ise 2020 yılında lojistik, dış ticaret, endüstri mühendisliği bölümleriyken, 2022 yılında bahsedilen bölümlere ek olarak İİBF ve işletme mezunlarının da alanda istihdam

edilmek istendiği görülmektedir. Bu doğrultuda sektör istihdam edeceği kişilerin, doğrudan alanında eğitim almış ve teorik altyapı sahibi personelden oluşmasını beklediği söylenebilir.

İlan veren firmaların sektörleri incelendiğinde lojistik sektörü ve taşımacılık sektörü dışındaki sektörlerinde lojistik elemanına ihtiyacı olduğu görülmektedir. 2020 yılında 12 ayrı sektörde lojistik başlıklı ilan varken, 2022 yılında 24 ayrı sektörde lojistik başlıklı ilan verildiği tespit edilmiştir. Bu durum lojistiğin her sektör için oldukça önemli bir unsur olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan her iki yılda da en fazla lojistik departmanında istihdam edilmek üzere iş alımı yapılacağı belirtilmiştir. Bunu sırayla 2020 yılında depo/antrepo ve satış/pazarlama departmanları takip ederken, 2022 yılında satın alma ve depo/antrepo departmanları takip etmektedir.

Bulgularda göze çarpan en önemli unsur ise bilgisayar bilgisi ile ilgilidir. İlanların hemen hemen hepsinde potansiyel adayların iyi derece de MS Office programları bilmeleri istenmiştir. Yani bu sektörde çalışmak isteyen personelin çok iyi derecede MS Office programları bilmesi gerekmektedir. Bunun yanında 2020 yılında firmaların %13,4'ü, 2022 yılında %19'u MS Office programlarına ek olarak SAP bilgisi istemiştir. Ayrıca 2020 yılında firmaların %9,3'ü, 2022 yılında ise %8,6'sı MS Office programlarının yanında ERP bilgisi istemiştir. Her iki yılda da %30'a yakın bir değerde bilgisayar bilgisinin belirtilmediği anlaşılmıştır.

Yabancı dil bilgisine gelindiğinde 2020 yılında çıkan ilanların %36'sı, 2022 yılında çıkan ilanların %49,7'si iyi seviye de İngilizce bilgisi aramaktadır. Ek dil olarak Almanca ve Rusça her iki yılda da aranırken, Fransızca ve Çince 2022 yılında aranan yabancı dil bilgisi içerisinde yer almaktadır. Bu durum sektörde çalışmak isteyen özellikle lisans mezunlarının İngilizceyi iyi bilmeleri ve buna ilave olarak ikinci bir dil öğrenmeleri gerektiğinin bir göstergesidir.

2020 yılında ilanların %25,3'ünden, 2022 yılında ise ilanların %36,2'sinden B sınıfı ehliyet şartı istendiği tespit edilmiştir. 2020 yılında SRC belgesi istenmezken, 2022 yılında iki ilanda SRC belgesi istendiği görülmektedir. Ayrıca 2022 yılında A2 ehliyeti isteyen 2 ilan olduğu saptanmıştır. Bu durum, sektör her geçen gün istihdam edeceği personelden ehliyet konusunda beklentilerinin farklılaştığını göstermektedir. Özellikle pandemi ile birlikte tüketicilerin tüm alışverişini e-ticaret platformlarından yapması sektördeki kurye ihtiyacını da artırmıştır.

Her iki yılda da adayların büyük bir çoğunluğunda askerlik görevini tamamlamış olmaları beklenmektedir. 2020 yılında çalışma şekli olarak tüm ilanlar tam zamanlı çalışma prensibiyle çıkarken, 2022 yılında uzaktan çalışma ve proje bazlı/dönemsel çalışma olarak çok az da olsa ilanların çıktığı görülmüştür. Pandemi dönemi ile birlikte çalışma hayatına yeni bir sistem olarak giren uzaktan çalışma yönteminin pandemi bittikten sonra da sektörün kalıcı bir mekanizması haline geleceği ve uzaktan çalışma ilanlarını da artıracığı düşünülmektedir.

Eğitim düzeyi ile bilgisayar bilgisinin karşılaştırılmasının yapıldığı başka bir bulguda ister ön lisans ister lisans mezunu olunsun sektörde çalışmak isteyen adayların mutlaka MS Office programları bilgisine sahip olması gerektiği görülmüştür. Ayrıca özellikle lisans mezunlarının her iki yılda da MS Office programlarının yanı sıra SAP ve ERP program bilgisine sahip olması da aranan özellikler arasındadır.

Bu sonuçlar ele alındığında çalışmanın hem araştırmacılara hem uygulayıcılara bazı önerileri olacaktır. Öncelikle üniversite eğitimlerinde özellikle Lojistik, Dış Ticaret, Endüstri Mühendisliği, İşletme, Uluslararası Ticaret ve İİBF bölümlerinde bilgisayar derslerine ağırlık verilmesi gerekmektedir. Özellikle ön lisans programlarında MS Office eğitimi verebilmek için müfredatlara bilgisayar dersleri eklenmelidir. Lisans ve üzeri eğitimlerde ise lojistik sektöründe kullanılan, ERP, SAP, Logo, Netsis gibi programların eğitimlerinin de verilmesi mezunlar açısından avantaj olabilir. Ön lisans düzeyinde olmasa da özellikle lisans düzeyindeki eğitimlerin müfredatlarına mesleki yabancı dil dersi eklenip İngilizce eğitimleri verilebilmesi iyi olacaktır. Yine üniversitelerdeki lojistik alanı ile ilgili bölümlere 3+1 ve 7+1 gibi sektöre yönelik mesleki uygulamalar getirilerek öğrencilere, ön lisans eğitimi veren kurumlarda üç dönem teorik eğitim bir dönem işyerinde eğitim, lisans eğitimi veren eğitim kurumlarında ise yedi dönem teorik eğitim bir dönem işyerinde eğitim metodu uygulanabilir. Böylelikle yeni mezun olan bir öğrencinin sektör tecrübesi edinmesi sağlanabilir. Ayrıca mezun olmuş ve sektörde çalışmak isteyen adayların yine bilgisayar ve dil bilgisi konusunda kendilerini geliştirmeleri, erkek adayların askerlik görevlerini tamamlamaları istihdam edilmelerini kolaylaştırabilir.

Gelecekte benzer şekilde çalışmalar yapmak isteyen araştırmacılara yönelik öneriler ise şu şekildedir; Çalışma sadece İstanbul ilinde yapılmıştır, diğer illerde de benzer çalışmalar yapılabilir veya bölgesel olarak sınıflandırmaya tabi tutulabilir. Öte yandan çalışma sadece 2020 yılının bir ayını ve 2022 yılının bir ayını kapsamaktadır. Aynı yıl içerisinde farklı aylarda aynı çalışma yapılarak sektördeki işe alım kriterlerindeki değişiklikler belirlenebilir. Çalışmanın bir diğer kısıtını ise çalışmada istihdam edilecek personelde aranan kişilik özellikleri oluşturmaktadır. Öte yandan çalışmada, personelde aranan kişisel özellikler kapsam dışı tutulmuştur. Dolayısıyla benzer bir çalışmada istihdam edilecek personelde aranan kişilik özellikleri de araştırmaya dâhil edilebilir. Bahsedilen üç durum aynı zamanda çalışmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Son olarak bu çalışma ikincil veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Lojistik sektörünün insan kaynakları sorumluları ile yarı yapılandırılmış görüşmeler ve odak grup görüşmeleri yapılarak sektörün ihtiyaçlarının tespitinin sağlanacağı çalışmalar da yapılabilir.

#### KAYNAKÇA

- Acar, A.C. (2013). İnsan kaynakları yönetimi kitabının içinden (Bölüm 3. İnsan Kaynakları Planlaması ve İşgören Seçimi Sayfa No: 87-162). *İstanbul Üniversitesi İKY Bölümü Komisyon Kitabı*. Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Akar, G. S. ve Çakır, E. (2016). Lojistik sektöründe bütünleştirilmiş bulanık AHP-MOORA yaklaşımı ile personel seçimi, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 185-199.
- Akdemir, H.Y. (2011). Lojistik sektörü iş gücü profilinin değerlendirilmesi izmir ili Örneği. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*: İzmir.
- Akdeve, E. ve Benli, E. (2020). COVID-19'un küresel tedarik zinciri ve sektörler etkisi. [https://thinktech.stm.com.tr/uploads/raporlar/pdf/295202014477114\\_stm\\_covid\\_19\\_kuresel\\_tedarik.pdf](https://thinktech.stm.com.tr/uploads/raporlar/pdf/295202014477114_stm_covid_19_kuresel_tedarik.pdf) (Erişim Tarihi:29 Kasım 2020)
- Atasever, M. (2018). İş verimini etkileyen davranışsal etkenlerin demografik özelliklere göre değerlendirilmesi: Lojistik sektörü örneği, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2), 116-131.
- Bacaksız, F. E. ve Sönmez, B. (2015). İnsan kaynakları web sitelerinde yer alan hemşire iş ilanlarının incelenmesi, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3 (1), 112-122.
- Basım, H. N., Şeşen, H., ve Şeşen, E. (2008). Personel temin sürecinde gazete ilanları üzerine karşılaştırmalı bir çalışma, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 35-44.
- Büyükbeşe, T., Karaman, A., Dikbaş, T. (2018). Özel ve Kamu Örgütlerinde İşgücü İhtiyacının Giderilmesinde Kullanılan Yöntemler Üzerine Nitel Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 148-169.
- Cevher, E. (2013). Sekreterlerin işe alınmasında aranan niteliklere yönelik bir araştırma: kariyer.net örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Büro Yönetimi Özel Sayısı, 235-245.
- Council of Supply Chain Management Professionals (2021). CSCMP Supply chain management definitions., [https://cscmp.org/CSCMP/Academia/SCM\\_Definitions\\_and\\_Glossary\\_of\\_Terms/CSCMP/Educate/SCM\\_Definitions\\_and\\_Glossary\\_of\\_Terms.aspx?hkey=60879588-f65f-4ab5-8c4b-6878815ef921](https://cscmp.org/CSCMP/Academia/SCM_Definitions_and_Glossary_of_Terms/CSCMP/Educate/SCM_Definitions_and_Glossary_of_Terms.aspx?hkey=60879588-f65f-4ab5-8c4b-6878815ef921) (Erişim Tarihi: 02 Aralık 2021).
- Çevik, N. B. ve Arslan, H. (20 21). İşe Alım Sürecinde Sosyal Medya Faktörü: Havacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma, *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(3): 217-230.
- Denizli, U. (2020). İşe alım sürecinde sosyal ağ siteleri ve işveren markası. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmamış Doktora Tez*, İzmir.
- Doğan, A. (2011). Elektronik insan kaynakları yönetimi ve fonksiyonları, *Journal of Internet Applications and Management*, 2 (2), 51-80.
- Dünya Gazetesi. (2020). <https://www.dunya.com/sectorler/lojistik/lojistikte-hareket-basladi-haberi-476131>(Erişim Tarihi: 26 Kasım 2020)
- Erdem, B. ve Gezen, T. (2014). Turizm işletmelerine yönelik iş ilanlarının içerik analizi yöntemiyle incelenmesi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10 (21), 19-42.

- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe Yöntem Analiz*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Hacıoğlu, A. ve Sağlam, M. (2021). Covid-19 pandemi sürecinde tüketici davranışları ve e-ticaretteki değişimler. *Medya Ve Kültürel Çalışmalar Dergisi*, 3(1), 16-29.
- Ilgaz, A. (2018). Lojistik Sektöründe personel seçim kriterlerinin AHP ve TOPSİS yöntemleri ile değerlendirilmesi, *Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 32 (1), 586–605.
- Kabadurmuş, Ö. ve Demirelöz, D. (2020). Analitik hiyerarşi prosesi yöntemi ile lojistik sektöründeki ideal satış personeli profiline ulaşmak: Uluslararası bir lojistik firma örneği, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (3), 1788-1802.
- Koban, E. ve Keser, H. Y. (2013). Rekabet edebilirlikte Türk lojistik sektörünün istihdam yapısının analizi ve istihdama yönelik devlet destekleri, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4 (2), 32-43.
- Oğuzbalaban, G. (2019). Konaklama işletmelerine yönelik iş ilanlarının içerik analizi: Turizm gazetesi örneği. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (21), 461-473.
- Okumuş, A. (2020). COVID-19'un ulaştırma ve lojistik sektörüne etkileri. <http://lge.ist/degerlendirme/covid-19un-ulasirma-ve-lojistik-sektorune-etkileri>. (Erişim Tarihi 28 Kasım 2020)
- Öksüz, B. (2011). E-işe alım sürecinde kurumsal web sitelerinin kullanımı ve konu üzerine bir araştırma, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7 (14), 267-284.
- Özdemir, S. S., Polat, E. ve Met, Ö. L. (2015). Bodrum'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerince verilen iş ilanlarındaki personel niteliklerinin analizi, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (34), 121-138.
- Özkanlısoy, Ö. ve Saygılı, M. S. (2020). Lojistik sektörü çalışanlarında örgütsel adalet algısının iş motivasyonuna etkisi: örnek bir uygulama, *Business & Management Studies: An International Journal*, 8 (2), 2063-2092.
- Parham, S. and Tamminga, H. J. (2018). The adaptation of the logistic industry to the fourth industrial revolution: The role of human resource management, *Journal of Business Management & Social Science Research*, 7 (9), 179-191.
- Parry, E. and Tyson, S. (2008). An analysis of the use and success of online recruitment methods in the UK, *Human Resource Management Journal*, 18 (3), 257-274.
- Saldamlı, A. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde bilim ve teknolojilerin kullanımına yönelik bir araştırma: tekirdağ örneği, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (13), 239- 263.
- Tien, N. H., Dana, L. P., Jose, R. J. S., Duc, P. M., Oanh, N. T. H. and Vu, N. T. (2020). Situation of training logistics human resources in vietnam and development solutions, *International Journal of Advanced Education and Research*, 5 (3), 99-104.
- Ulukök, E., Akın, A. ve Gökdeniz, İ. (2017). Algılanan fazla niteliklilik, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi: bankacılık sektöründe bir araştırma, *Journal Of International Social Research*, 10(54), 916-923.
- Utikad. (2019). Utikad lojistik sektörü raporu. <https://www.utikad.org.tr/Images/Duyuru/09012020utikadsektorraporu949343.pdf> (Erişim Tarihi: 02 Aralık 2020)
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Seçkin Yayınevi.
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E. ve Çakı, N. (2017). Aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın moderator etkisi, *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 40-61.
- YÖK Önlisans Atlas (2022). <http://yokatlas.yok.gov.tr>. (Erişim Tarihi: 28.08.2022).
- YÖK Lisans Atlas (2022). <http://yokatlas.yok.gov.tr>. (Erişim Tarihi: 28.08.2022).



