

Lojistik Sektöründe Çalışan Kadınların Karşılaştıkları Fırsatların ve Zorlukların Belirlenmesi: Konya İlinde Bir Araştırma

Abdullah Oktay DÜNDAR¹  Zehra AVŞAR^{2*}  Burak YÜKSEL¹ 

¹ Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Lojistik Yönetimi Bölümü, Konya, Türkiye

² Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Lojistik Yönetimi Bölümü, Konya, Türkiye

Makale Bilgisi

ÖZET

Geliş Tarihi: 25.10.2024

Kabul Tarihi: 12.12.2024

Yayın Tarihi: 31.12.2024

Anahtar Kelimeler:

Lojistik sektörü,
Kadın çalışanlar,
Konya.

Erkek egemen bir sektör olan lojistikte son yıllarda kadın çalışan sayısının gün geçtikçe arttığı görülmektedir. Bu sebeple sektörde kadın çalışanlar ile ilgili yapılan çalışmalarda bir artış görülmektedir. Ancak sınırlı sayıda çalışmada çalışma bölgesi ile ilgili bulgular içerdiğinden, genelleme yapılabilmesi için daha farklı bölgelerle ilgili çalışmalara da ihtiyaç bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Konya'da lojistik sektöründe çalışan kadınların iş hayatına ilişkin deneyimlerini anlamak, karşılaştıkları fırsatları ve zorlukları belirlemektir. Çalışma nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine mülakat yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Konya'da lojistik sektöründe çalışan kadınlardan 6 asil ve 2 yedek olmak üzere toplam 8 kişi ile açık uçlu sorulardan oluşan derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Çalışma bulgularına göre; Türkiye'de lojistik eğitiminin yaygınlaşmasının kadınların bu sektördeki sayısının artmasına neden olduğu, kadının sahip olduğu analitik düşünce yapısının sektörde başarılı olmasını sağladığı, kariyer odaklı ve hırslı kadınların sektörde çalıştığı, kadınların güçsüz olarak düşünüldüğü ve ön yargının olduğu ancak kadınların iletişim ve taviz vermeden bu problemleri çözdüğü, kadınların saha işlerinden çok ofis işlerini tercih ettiği, zorluklara rağmen yöneticilerin kadın çalışanları destekledikleri, ücretlerinin performanslarına göre belirlendiği ve sosyal haklarını kullanabildikleri belirlenmiştir. Sonuç olarak Konya'da lojistik sektöründe kadın sayısı halen yetersiz olmakla birlikte, sektördeki başarılı kadınların sayısının artması ve yöneticilerin kadın çalışanları tercih ediyor olması ilerleyen yıllarda kadın çalışan sayısının artacağını göstermektedir. Diğer taraftan lojistik sektöründe çalışmak isteyen kadınların daha hırslı, kırlıgı olmayan bir yapıya sahip olması ve esnek çalışma saatlerine uyum sağlayabilmesi gerekmektedir.

Determination of Opportunities and Challenges Faced by Women Employees in the Logistics Sector: A Research in Konya Province

Article Info

ABSTRACT

Received: 25.10.2024

Accepted: 12.12.2024

Published: 31.12.2024

Keywords:

Logistics industry,
Women employees,
Konya.

In logistics, which is a male-dominated sector, it is seen that the number of female employees has been increasing day by day in recent years. For this reason, there has been an increase in studies on female employees in the sector. However, since the limited number of studies include findings related to the study region, there is a need for studies on different regions in order to make generalizations. The aim of this study is to understand the experiences of women working in the logistics sector in Konya and to identify the opportunities and challenges they face. The study was conducted using in-depth interview method, one of the qualitative research methods. In-depth interviews consisting of open-ended questions were conducted with a total of 8 women working in the logistics sector in Konya, 6 primary and 2 substitute. According to the findings of the study; it has been determined that the widespread use of logistics education in Turkey has led to an increase in the number of women in this sector, the analytical mindset of women enables them to be successful in the sector, career-oriented and ambitious women work in the sector, women are thought to be weak and prejudiced, but women solve these problems by communicating and without compromising, women prefer office work rather than field work, despite the difficulties, managers support women employees, their wages are determined according to their performance and they can use their social rights. As a result, although the number of women in the logistics sector in Konya is still insufficient, the increase in the number of successful women in the sector and the fact that managers prefer female employees shows that the number of female employees will increase in the coming years. On the other hand, women who want to work in the logistics sector should be more ambitious, have a non-fragile structure and be able to adapt to flexible working hours.

Bu makaleye atıfta bulunmak için:

Dündar, A. O., Avşar, Z., & Yüksel, B. (2024). Lojistik sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları fırsatların ve zorlukların belirlenmesi: Konya ilinde bir araştırma. *Fivezero*, 4(2), 117-136. <https://doi.org/10.54486/fivezero.2024.39>

*Sorumlu Yazar: Zehra Avşar, zehraavsar043@gmail.com



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

GİRİŞ

Geçmişten günümüze kadın ve erkeğe toplum tarafından farklı roller verilmiştir. Toplumsal açıdan değerlendirildiğinde erkeğin ev dışında bulunduğu, kadının ise ev içindeki sorumlulukları sahiplendiği bilinmektedir. Toplumsal konum açısından bu durum kadınların erkeklerin gölgesinde ve geri planda kaldığını göstermektedir. Toplumda kadınların öncelikle eviyle, erkeklerin ise evin maddi ihtiyaçlarıyla ilgilenmesi asli görevleri olarak kabul edilmektedir. Geçmişten günümüze kadına ve erkeğe cinsiyetlerinden ötürü verilen özel sorumlulukları nedeniyle kadın erkeğe göre daha fazla geri planda tutulmuştur (Savaşkan, 2019).

Sanayi devrimiyle birlikte kamusal alanı keşfetmiş kadın emeğini satarak para kazanmayı, aile içi üretim ile aile bütçesine destek olmayı, farklı sosyal roller edinmeyi ve bulunduğu sosyal çevreyi farklılaştırmaya gayret göstermiştir. Ancak toplumsal cinsiyet yönünden kalıplaşmış rollerinden kurtulamayan kadın, mevcut rollerine yeni roller eklemeyi planlayarak, ayrı gibi görünen iş ve aile kavramlarını birlikte yürütmek ve dengelemek zorunda bırakılmıştır. Çünkü toplumun belirlediği eril kurallara uymak zorunda bırakılmış, aksi halde toplum tarafından dışlanmıştır (Gökkaya, 2011).

Çalışma hayatının değişen şartları, kadınların çalıştıkları iş yerlerinde, bilgi ve sahip oldukları nitelikler ile yükselbilmelerine ve kariyer hedeflerini gerçekleştirebilmelerine imkân tanımıştır. Çalışma hayatının tüm alanlarında etkinliğini devam ettiren kadının önünde artık kariyer engeli olarak cam tavan kavramıyla açıklanan, görülmeyen ve açıkça söylenemeyen engellerin bulunduğu belirtilmektedir. Fakat bu engeller de kadınların iş yaşamında daha fazla yer alması, kendini kanıtlaması ve toplumdaki kadınların evrilmesi ile ortadan büyük ölçüde kalkmaya başlamaktadır. Günümüzde bir kadın kariyer hedefine ancak işi ve ailesi arasında dengeli bir düzen kurabilirse ulaşmaktadır. Bu dengenin kurulması ise aile içi mutluluk ve işte başarının anahtarı olarak görülmektedir (Türkkahraman ve Şahin, 2010).

Son yıllarda kadınların eğitime katılma oranında yükseköğretimde dahil olmak üzere önemli bir artış yaşanmıştır (Zafer Kavacık, 2024). Bu durum endüstrinin her alanında değişime neden olmuş ve kadın çalışan sayısı önceki yıllara göre artmıştır. Lojistik sektörü tedarik zincirinin her aşamasında önemli bir role sahip olduğu için endüstrinin her alanındaki değişen çevreden doğrudan etkilenmektedir (Mercimek ve Geçkil, 2021). Çalışma ekonomisi, insan kaynakları ve diğer birçok sosyal bilim alanındaki araştırmacılar lojistik sektöründeki istihdam yapısına, çalışma hayatına, örgütsel kültür ve benzeri özelliklere ilişkin araştırmalar yürütmüştür. Lojistik sektöründeki kadın çalışanlar ve yönetici sayılarındaki hızlı artış ile lojistik sektöründeki çalışanların cinsiyet dağılımı ve cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalar da son yıllara doğru görülmektedir (Şentürk ve Kaymaz, 2017). Ancak lojistik sektöründe cinsiyet temelli çalışmalar halen yetersiz seviyededir. Yang vd. (2024) bunun nedenlerini konuyla ilgili kapsamlı veri eksikliğinden, teorik çerçeve eksikliğinden, çeşitli coğrafik bölgelerdeki araştırma eksikliğinden, endüstri ve sektör bazlı araştırma eksikliğinden ve uzun dönemli etki araştırmaların eksikliğinden kaynaklandığını belirtmektedir.

Kadınlar için erkek egemen bir sektör olan lojistik sektörü dezavantajlı olsa da son dönemlerde kadınların eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte bu sektörde daha çok yer edinmeye başlamışlardır. Fakat bu gelişmelere rağmen üst düzey yönetici kadın sayısı istenilen düzeye ulaşamamıştır. Örneğin İspanya lojistik sektöründe orta ve üst düzey kadın yöneticilerin oranı %10'un altındadır (Bulmer vd. 2021). Bu duruma birçok sebep gösterilebilir fakat araştırmalar asıl sebebin cam tavan sendromu olduğunu göstermektedir. Cam tavan özellikle kadın çalışanların üst seviyelerdeki pozisyonlara gelebilmek için çabalamalarına rağmen ilerleyemedikleri düşüncesiyle karşılaştıkları zorluklardır. Cam tavan sendromuna maruz kaldığını düşünen kadınların motivasyon düzeylerinin azaldığı fakat cam tavan sendromunu kırarak kendini ispatlamayı başaran kadınların motivasyon düzeylerinin arttığı gözlemlenmiştir (Duman ve Akdemir, 2017).

Lojistik sektörde araştırmalar gösteriyor ki kadınların artan otoritesi ve etkili bir lideri karakterize etmesi temel niteliklere ve yetkinliklere sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu yüzden kadınlar lojistik süreçleri yönetme konusunda mükemmel bir yeteneğe sahiptir. Araştırmalar, kadınların “kendileri için savaşma” yetenekleriyle tanındıklarını, ancak aynı zamanda başkalarını önemsediklerini, bununda lojistik gibi büyük ölçüde ilişkiselliğe ve iletişimselliğe bağlı sektörlerde hayatta kalmalarını sağladığını göstermektedir. Eğitimli kadınlar fırsat yaratabilen, kişinin gerekli becerileri kazanabileceği ve fırsatlardan yararlanabileceği yetkinleştirici bir süreci başlatan küreselleşmenin faydalarından yararlanabilecek niteliktedir. Özellikle ulaşım ve lojistik gibi bazı sektörlerde karşılaştıkları engellerden dolayı varlıkları henüz tam anlamıyla kabul görmemektedir. Mevcut istatistiksel veriler ve anekdotlar niteliğindeki kanıtlar kadınların üst yönetim tarafından yeterince temsil edilmediğini göstermekte ve bu durum kadınların sektörde yükselmelerini zorlaştırmaktadır (Knemeyer ve Murphy, 2002). Temel olarak, endüstrinin teknik ve operasyonel "ön ucu" yanlış yorumlanmaktadır. Bu tür sonuçlara varmanın yolunu açmış olabilecek belirli miktarda endüstri normları ve gerçekleri bulunmaktadır. Örneğin lojistik operasyonların bir kısmı 7x24 olduğu için gece çalışması kaçınılmazdır. Bu nedenle, bir lojistik ve nakliye organizasyonunda gündüz görevleri için çeşitli fırsatlar hakkında bilgisi olmayanlar, bu sektörün kadınlar için uygun olmayabileceğini açıkça algılayacaktır. Bu nedenle, toplumda bu endüstrinin gerçekte nasıl çalıştığı hakkında genel bir farkındalık oluşturmak gerekmektedir (Edirisinghe, 2015).

Yeni dünya düzeninde dünya ticaretinde lojistik belirleyici sektör haline gelmiştir. Sektörün değişim ve dönüşüm süreçlerinde kadın sayısının artması son derece önemlidir. Çünkü değişim ve dönüşümün öncüleri kadınlardır. Türkiye’deki lojistik sektörünü toplumsal cinsiyet perspektifinden inceleyen çalışmaların az sayıda olması ve Konya ilinde lojistik sektörde çalışan kadınlarla ilk defa yapılacak olması çalışmanın özgün değerini oluşturmaktadır. Konya ili daha önceki araştırmaların yapıldığı İzmir ve Mersin illerine göre daha muhafazakâr yapısıyla bilinmektedir. Dolayısıyla çalışma bu açıdan da özgün bir değere sahiptir.

Konya hem tarım sektörü hem de sanayi sektörüyle gelişmiş bir il olmasına rağmen henüz tüm sektörlerde kadın erkek eşitliğinin sağlanamamış olduğu bilinmektedir. Lojistik ve sanayi sektöründe kadınlar daima geri planda tutulmuştur. Bu çalışmada Konya’da lojistik sektörde çalışan kadınların karşılaştıkları zorluklar ve fırsatlar çok boyutlu bir bakış açısıyla demografik, ekonomik ve sosyal özellikler bakımından incelenerek belirlenmesi ve Konya lojistik sektörünün kadınların var olan potansiyelinden daha çok faydalanabilmesi amaçlanmıştır.

MATERYAL METOT

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmıştır. İlgili literatür taramaları yapılmış, araştırmanın amacına uygun şekilde ilgili çalışmalardaki sorular uyarlanarak 22 soruluk açık uçlu mülakat formu oluşturulmuştur. Mülakat soruları ve yararlanılan kaynaklar Tablo 1’de gösterilmiştir.

Çalışmanın evreni Konya’da lojistik sektörde çalışanlar olup örnekleme Konya’da lojistik sektörde çalışan kadınlardır. Literatürde nitel araştırmalarda kullanılacak örneklem sayısının belirlenmesinde farklı görüşler mevcuttur. Rubin ve Babbie (2016), tarafından örneklem sayısının en az 3 en fazla 10 olması gerektiği önerilmiştir. Kadın çalışanlar ile ilgili herhangi bir veri olmaması ve sektörde çalışanlar arasında bir networkün olması sebebiyle katılımcıların seçimi kartopu örnekleme metodu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Belirlenen 6 asil ve 2 yedek katılımcı ile derinlemesine mülakat tekniği ile ses kayıtları yapılarak veriler toplanmıştır. Bu ses kayıtları yazılı metinlere dönüştürülmüştür. Elde edilen veriler tematik analiz ve içerik analizi yöntemleri çerçevesinde incelenmek üzere MAXQDA programına aktarılmıştır. MAXQDA programı, verilerin sistematik bir şekilde analiz edilmesini sağlamaktadır (Kuckartz ve Rädiker, 2019). Analizlerde tümevarımcı bir yaklaşım benimsenmiş ve

veriler tekrar tekrar okunarak ilk kodlar oluşturulmuştur. Son olarak ilişkili kodlar temalar altında toplanarak yorumlanmıştır.

Tablo 1

Mülakat Soru Formu

1	Yaşınız?
2	Eğitim Durumunuz nedir?
3	Hangi Bölümden Mezunsunuz?
4	Medeni Durumunuz nedir?
5	Lojistik Sektöründe kaç yıldır çalışıyorsunuz?
6	Şu an çalıştığınız lojistik firmasındaki pozisyonunuz nedir?
7	Lojistik sektörde çalışmanızın sebebi nedir? (Kolasińska-Morawska vd., 2019)
8	Lojistik sektörde kadının önemi sizce nedir? (Kolasińska-Morawska vd., 2019)
9	Lojistik sektördeki kariyer hedefiniz nedir, olumsuz etkileyen durumlar var mı? (Yanmaz, 2019)
10	Lojistik sektör genelinin erkeklerden olduğu düşünülüyor çalıştığınız firmada bu dağılım nasıl ve nasıl olmalı? (Yanmaz, 2019)
11	Sektörde kadınlara karşı pozitif ayrımcılıklar yapılıyor mu ve bu durum iş motivasyonunuzu nasıl etkiliyor? (Palaz, 2003)
12	Çalışma saatleriniz esnek mi veya siz esnettiğinizde işveren tarafından nasıl karşılanıyor? (Yamak vd., 2012)
13	Çalıştığınız firmada istediğiniz bir departmanda mısınız yoksa kadın olarak yapabileceğiniz düşünülüyor bir departmanda mı? (Kolasińska-Morawska vd., 2019)
14	Lojistik sektörde hangi alanda çalışamayacağınızı düşünüyorsunuz, neden? (Şentürk ve Kaymaz, 2017)
15	Sektörde cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşılıyor musunuz, bunun sebebi nedir? (Knemeyer vd., 1999)
16	Çalıştığınız firmada gelir dağılımının cinsiyet fark etmeksizin adaletli olduğunu düşünüyor musunuz, düşünmüyorsanız neden? (Durmaz, 2016)
17	Sektörde karşılaştığınız önyargılara karşı nasıl tepki veriyorsunuz ve bu durumlarda hemcinslerinizin desteklerini alıyor musunuz ya da alışılmış bir durum olarak mı karşılıyorsunuz? (Kolasińska-Morawska vd., 2019)
18	Sektörde erkeklerin gölgesinde kaldığınız oluyor mu, oluyorsa bu durumlar nedir? (Durmaz, 2016)
19	Sektörde bir kadının evlenmesi veya çocuk sahibi olması ona verilen işlerin niteliğini değiştiriyor mu? (Kolasińska-Morawska vd., 2019)
20	Aile içi sorumluluklarınız iş hayatınızı nasıl etkiliyor? (Knemeyer vd., 1999)
21	Kariyer gelişiminiz için aile hayatı ve iş hayatını dengede tutabilmek için hangi durumlarda fedakârlık yapmak zorunda kalıyor musunuz? (Kaya, 2009)
22	Erkek yoğun bir sektör olması dolayısıyla taciz, seviyesiz ilişkiler vb. durumlarla karşılaşılıyor musunuz, bu durumlara karşı şirket politikaları size hangi hakları veriyor? (Durmaz, 2016)

BULGULAR

Katılımcıların gizliliğini korumak amacıyla katılımcılar K1-K8 şeklinde numaralandırılmıştır. Katılımcılara ait demografik veriler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Katılımcıların demografik verileri

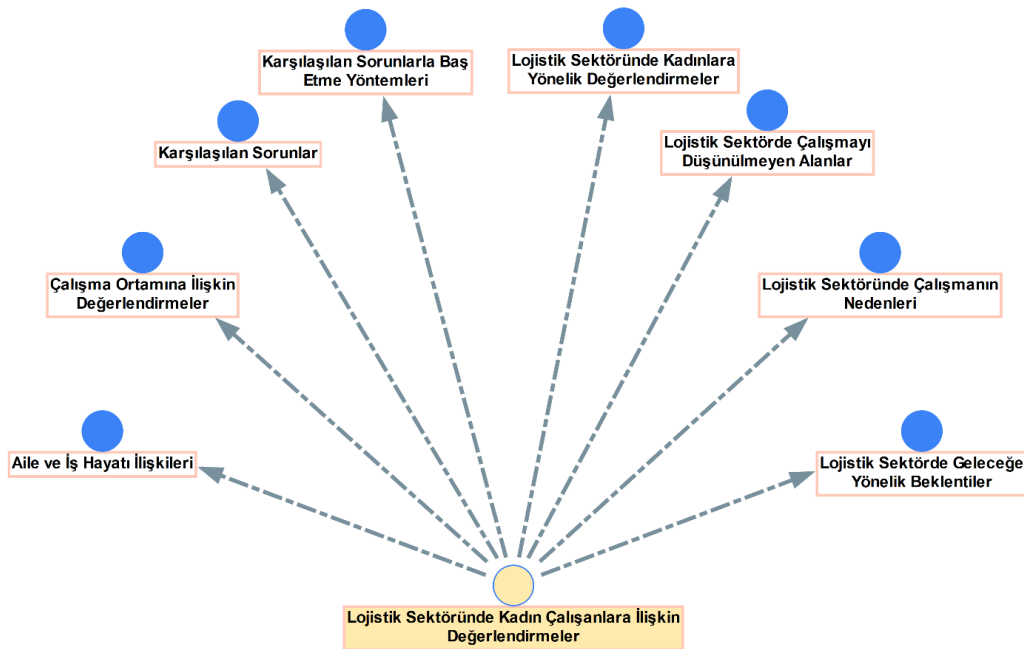
Katılımcılar	Yaş	Mezuniyet	Çalıştığı Bölüm	Lojistik Sektöründe Tecrübe	Medeni Durum	Çocuk Sahipliği
K 1	25	Lojistik	Depo Operasyon	2	Bekar	Yok
K 2	32	Uluslararası Ticaret ve Lojistik	İthalat İhracat Operasyon	8	Evli	Yok
K 3	40	Kimya Mühendisi	Satın alma	12	Bekar	Yok
K 4	32	Ziraat Mühendisi	Satın alma	7	Evli	Var
K 5	32	Lojistik	İthalat İhracat Operasyon	6	Bekar	Yok
K 6	27	Lojistik	İthalat İhracat Operasyon	5	Bekar	Yok
K7	26	Uluslararası Ticaret ve Lojistik	Dış Ticaret Müdürü	3,5	Bekar	Yok
K 8	26	Lojistik	Lojistik Operasyon	6	Bekar	Yok

Katılımcıların büyük çoğunluğunun 25-32 yaş aralığında olduğu ve lojistik eğitimi aldığı, genel sektör tecrübesinin 3,5-8 yılları arasında değiştiği, genellikle katılımcıların bekar olduğu ve sadece 1 katılımcının çocuğunun bulunduğu görülmektedir.

Araştırmanın teması, lojistik sektörde kadın çalışanlara ilişkin değerlendirmeler olarak belirlenmiş ve 8 farklı kategori altında incelenmiştir. Bunlar; lojistik sektörde çalışmanın nedenleri, lojistik sektörde kadınlara yönelik değerlendirmeler, lojistik sektörde geleceğe yönelik beklentiler, lojistik sektörde çalışması düşünülmeyen alanlar, karşılaşılan sorunlar, karşılaşılan sorunlarla baş etme yöntemleri, aile ve iş hayatı ilişkileri ve çalışma ortamına ilişkin değerlendirmelerdir.

Şekil 1

Lojistik Sektöründe Kadın Çalışanlara İlişkin Değerlendirmeler Teması Hiyerarşik Kod-Bölümler Modeli



Lojistik Sektöründe Çalışmanın Nedenleri

Lojistik sektöründe çalışmanın nedenleri kategorisi altında 3 kod oluşturulmuştur. Bunlar: ilgili bölümden mezun olma, sektörün dinamikliğini sevmeye, işin yeterliliklerini karşılayabilmedir.

Lojistik sektöründe çalışmanın nedenleri kategorisinde katılımcılar ilgili bölümden mezun olma ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, ilgili bölüm mezunu oldukları için bu işi tercih ettiklerini belirtmiştir. Konuyla ilgili K2 ve K5 kodlu katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

"Bölümüm gereği işimin mutfağı olduğu için ilk başta tercih etmişim". (K2)

"En büyük sebebi kesinlikle lisansımı bu alanda tamamlamış olmamdan kaynaklanıyor.". (K5)

Lojistik sektöründe çalışmanın nedenleri kategorisinde katılımcılar sektörün dinamikliğini sevmeye ile ilgili de olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, sektörün dinamikliğini sevdiklerinden dolayı bu işi tercih ettiklerini belirtmiştir. Konuyla ilgili K8 kodlu katılımcının görüşleri aşağıda verilmiştir.

"Sektöre ilk girdiğimde stajla birlikte girdim. Ben orda bir hareketlilik gördüm. Yani insanın karakteristik yapısıyla alakalı olan bir şey o hareketlilik. Benim hayatıma heyecan kattı ve oradan çıkmak istemedim. Sürekli kaos var ve bir iş takibi yapmak zorundasın, problem çözmek zorundasın. Çünkü her zaman her şey çok iyi gitmiyor. Problemleri çözdükçe insanın şevki geliyor. Biraz beni bu itti. Sektörden kopmak istemedim. Tabii olumlu tarafları da var ama beni etkileyen kısmı sürekli problem çözme durumdasın. Beni tamamıyla orası çekiyor." (K8)

Lojistik sektöründe çalışmanın nedenleri kategorisinde katılımcılar işin yeterliliklerini karşılayabilme ile ilgili de olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, bu işe uygun özelliklere sahip olduklarından dolayı bu işi tercih ettiklerini belirtmiştir. Konuyla ilgili K3 kodlu katılımcının görüşleri aşağıda verilmiştir.

"Şu an ki pozisyonum benim yapmak istediğim işe ve yetkinliklere uygun olduğu için tercih ettim." (K3)

Lojistik Sektöründe Kadınlara Yönelik Değerlendirmeler

Lojistik sektöründe kadınlara yönelik değerlendirmeler kategorisinde 3 kod oluşturulmuştur. Bunlar; analitik düşünebilme yeteneğinin olması, erkeklerin ortamda davranışlarına dikkat etmesi, sektörde kadın sayısının artması gerektirir.

Lojistik sektöründe kadınlara yönelik değerlendirmeler kategorisinde katılımcılar analitik düşünebilme yeteneğinin olması ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, kadınların sorunlar karşısında analitik olduklarından bahsetmişlerdir. Konuyla ilgili K2 ve K3 kodlu katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

"Biz kadınlar komplike konulara daha kıvrak zekayla dönüş yapabiliyoruz. Bir de lojistikte belki diğer mesleklerde bir şey yaptığınız zaman uzun vadeli sonuç alıyorsanız, lojistik zamanla yarıştıran bir şey olduğu için direkt bir şeye odaklanıp onun sonucunu alıp sonra tekrardan birikimli olarak ilerlettiği için insana daha fazla başardığını gösterebilen bir sektör. Lojistikte yapabildiğini daha kolay görebiliyorsun." (K2)

"Çalıştığım alan diğer sektörlerde olduğu gibi kadın ağırlıklı değil ama giderek yükseliyor. Bence kadınlar daha detaycı ve ince ayrıntılara dikkat ettiği için, bu kabiliyetleriyle sektördeki işleri kadınların daha iyi yürüttüğünü düşünüyorum. Analitik düşünce, hareket ve problem çözme gibi konuları daha hızlı hallettiklerini düşünüyorum." (K3)

Lojistik sektöründe kadınlara yönelik değerlendirmeler kategorisinde katılımcılar erkeklerin ortamda davranışlarına dikkat etmesi ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar iş yerinde kadınların

varlığından dolayı erkeklerin davranışlarına dikkat ettiklerinden bahsetmişlerdir. Konuyla ilgili K1 kodlu katılımcının görüşleri aşağıda verilmiştir.

"Tam tersi erkek ortamındayım erkekler yanımda hiçbir şekilde argo kelime kullanmıyor, küfür etmiyor ve buna çok önem veriyorlar. İmalara cevap vermiyorsun ya da tersliyorsun ya da tavrını ona göre değiştiriyorsun." (K1)

Lojistik sektörde kadınlara yönelik değerlendirmeler kategorisinde katılımcılar sektörde kadının sayısının artması gerektiği ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, sektörde kadın çalışan sayısının artması gerektiğinden bahsetmişlerdir. Konuyla ilgili K3 kodlu katılımcının görüşleri aşağıda verilmiştir.

"Çalıştığım alan diğer sektörlerde olduğu gibi kadın ağırlıklı değil ama giderek yükseliyor. Bence kadınlar daha detaycı ve ince ayrıntılara dikkat ettiği için, bu kabiliyetleriyle sektördeki işleri kadınların daha iyi yürüttüğünü düşünüyorum. Analitik düşünce, hareket ve problem çözme gibi konuları daha hızlı hallettiklerini düşünüyorum. Bu yüzden bence kadınların daha ağırlıklı bulunmasını isteyen bir sektör ve iş sektör bakımından da çok çeşitlenebilir çok fazla değişken durumlara iş veren sektör olduğu için bence kadınların daha çok bulunması gereken bir sektör, daha da severek yapacaklarını düşünüyorum." (K3)

Lojistik Sektöründe Geleceğe Yönelik Beklentiler

Lojistik sektörde geleceğe yönelik beklentiler kategorisi altında 2 kod oluşturulmuştur. Bunlar; mevcut alanla ilgili şirket kurma, kişinin kendini geliştirmek istemesidir.

Lojistik sektörde geleceğe yönelik beklentiler kategorisinde katılımcılar mevcut alanda şirket kurma ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, gelecekte çalıştıkları iş ile ilgili şirket kurmak istediklerini belirtmiştir. Konuyla ilgili K5 ve K6 kodlu katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

"En büyük hedefim kendime bir işletme kurmak olacak. Bu alanda farklı bir girişimcilik planları kuruyorum. Yapacağım girişimin odak noktasına teknolojiyi koymak istiyorum..." (K5)

"Ben lojistik şirketi kurmak istiyorum. Kendi açımdan bu alanda bütün lojistik ağı görmek istiyorum. Aslında bütün çalışma şeklinde bütün işi görmek isterim, tabii yetebildiğim kadar. Bu arada gerçekten lojistik deniz derya yani öğren öğren bitmez. Bu yüzden bu alanda kendimi geliştirmek isterim. Kendi lojistik şirketimi kurmak isterim." (K6)

Lojistik sektörde geleceğe yönelik beklentiler kategorisinde katılımcılar kişinin kendini geliştirmek istemesi ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, mevcut süreçle ilgili gelişmek istediklerini belirtmiştir. Konuyla ilgili K1 ve K7 kodlu katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

"Kendimi geliştirmek istiyorum." (K1)

"Normalde kariyer amaçlı kariyer hedefli bir insanımdır. Başladığım dönemden bu yana kadar dış ticaret müdürü olarak ilerliyorum. Baya bir tecrübem oldu bu konuda. Bundan sonraki süreçlerde bir tık daha ileriye taşıyabilirim. Sektörüm otomotiv sektörü sektörümü ilgilendiren konular da belge almayı tabii ki isterim. Bununla ilgili gerekirse yeniden bir eğitim almak isterim. Yani sertifika almak şartıyla ha bu da şunu gerektiriyor makine mühendisi kadar bir bilgiye sahip olmak isterim. Şu an üretim konusunda zaten endüstri mühendisleriyle başa baş gidiyorum diyebilirim. O da şundan kaynaklanıyor biz yedek parça ithalatçısıyız aynı zamanda çok fazla içindeyim üretim ve montajlamada yapıyoruz sadece iki tekerlekli değil dört tekerlekli gibi üretiliyor böyle olduğu içinde çok fazla sektörün içindeyim. Dış ticaret anlamında firmamı tabiki de kurmak isterim. Danışmanlık verebilirim çünkü a'dan z'ye evrak kontrolü ki dış ticaretteki en önemli unsurlardan bir tanesidir. Evrak kontrolü

gümrükteki işlemler gümrük çıkış işlemleri ya da burada yüklemidir paketlemedir konularında danışmanlık verme gibi bir niyetim var açıkçası.” (K7)

Lojistik Sektörde Çalışması Düşünülmeyen Alanlar

Lojistik sektöründe çalışması düşünülmeyen alanlar kategorisi altında 3 kod oluşturulmuştur. Bunlar; gümrük/taşımacılık pozisyonu, depo pozisyonu, satış pozisyonudur.

Lojistik sektöründe çalışması düşünülmeyen alanlar kategorisinde katılımcılar gümrük/taşımacılık pozisyonu ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, sektörde gümrük alanında çalışmak istemediklerini belirtmiştir. Konuyla ilgili K1 kodlu katılımcının görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Gümrükte çalışmam, yabancı dilim yok çünkü orda çalışmam.” (K1)

Lojistik Sektöründe Çalışması Düşünülmeyen Alanlar kategorisinde katılımcılar depo pozisyonu ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, sektörde depo alanında çalışmak istemediklerini belirtmiştir. Konuyla ilgili K8 kodlu katılımcının görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Depoda çalışmam tercih etmem.” (K8)

Lojistik sektöründe çalışması düşünülmeyen alanlar kategorisinde katılımcılar satış pozisyonu ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, sektörde satış alanında çalışmak istemediklerini belirtmiştir. Konuyla ilgili K2 kodlu katılımcının görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Satış düşünmezdim. Ben satış konusunu sevmiyorum. Lojistikle ilgili de olsa ya da dış ticaret de olsa belki satış olabilirdi satış konusunda çok aram yok, daha çok satın alma taraftarıyım.” (K2)

Karşılaşılan Sorunlar

Karşılaşılan sorunlar kategorisi altında 8 kod oluşturulmuştur. Bunlar; kişilerin olumsuz davranışları, ön yargının olması, iş takibine bağlı yoğunluk, cinsiyet ayrımcılığının yaşanması, yoğunluğa bağlı sosyalleşememe, diğer ülkelerle benzer saat/özel gün olmamasına bağlı sorunlar, erkek yoğun ortamın olması, mobbingdir.

Karşılaşılan sorunlar kategorisinde katılımcılar kişilerin olumsuz davranışları ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar iş sürecinde kişilerin olumsuz davranışları ile karşılaştıklarını belirtmiştir. Konuyla ilgili K2 ve K3 kodlu katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“O kadar ileri boyutta değil ama küçük bakışlardan rahatsız olmalar ya da insanların gereksiz rahatlığından rahatsız olma durumuyla illa karşılaştım.” (K2)

“Yaşadım daha çok sözlü taciz olabiliyor ya da hoşunuza gitmeyecek işle alakasız imalar oluyor onlarda çalışanın motivasyonunu düşürüyor.” (K3)

Karşılaşılan sorunlar kategorisinde katılımcılar ön yargının olması ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar iş sürecinde kişilerin ön yargıları ile karşılaştıklarını belirtmiştir. Konuyla ilgili K4 ve K8 kodlu katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Ön yargıları kırmak kadınlar açısından çok zor gerçekten. Çünkü erkeklerin çok yoğun olduğu ortamlarda bununla tek başınıza ya da işte o konu hakkında bir destekçiniz varsa aynı birimde olduğunuz iki kişi ya da üç kişi ancak göğüs germek zorunda kalıyorsunuz. Ancak o ön yargılarla mücadele etmek gerçekten çok zor. Maalesef ayak uyduruyoruz bazı noktalarda.” (K4)

“Bir önceki çalıştığım yerde şöyle bir şey yaşıyordum. Paketleme bölümümüz ful erkekten oluyor asla kadın yoktu. Benim oraya girişim yasaktı. Ben oraya giremiyordum. 2-yıl çalıştım orda son yedi ayında ben onu aştırdım. Onlara ben dedim oraya gitmek istiyorum. Ben sonuçta o konteyneri

yüklüyorum. O konteyneri yüklemek benim sorumluluğum ve ben görmeden oluyor her şey. Benim onu görmem lazım diyerek kendimi zorla oraya sokturdum oraya kabullendirdim. Orda bunu yaşadım yani sen kadınsın oraya giremezsin konusu orada yaşandı. Onu çözdüm.” (K8)

Karşılaşılan sorunlar kategorisinde katılımcılar iş takibine bağlı yoğunluk ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar iş sürecinde yoğun çalıştıklarını belirtmiştir. Konuyla ilgili K4 ve K7 kodlu katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Kendi alanımda dâhil olduğum kadarıyla çok kolay değil. Çünkü en başında o pazar bağlama süreci sonrasında takibi için bir günlük ya da bir saatlik bir iş değil maalesef. O mal buraya gelene kadar her ağıyla siz sorumluyunuz her aşamasında her dakikasında o telefona bakmak ya da takip etmek zorundasınız. Dolayısıyla kadınlar çok daha fazla emek sarf etmek zorunda kalıyor.” (K4)

“Şöyle söyleyeyim şu an firmanın tek dış ticaretçisi benim haliyle bütün işlere konulara ben bakıyorum. Bazen sabah 8 akşam 6 mesai saatleri bana yetmiyor. Ben duruma göre mesaiye kalabiliyorum. 6 buçukta değil de 7 buçuk ya da 8’de çıkabiliyorum. Buda tabii iş yoğunluğumuza göre değişebiliyor. Forwarderler ağırlıklı olarak Çin’den ithalat yaptığımız için ve Çin saatleri Türkiye saatine uydurabilmesi için sabahın erken saatlerinden itibaren başlayabiliyoruz. Yani normal bir muhasebe elemanı bir pazarlama elemanı sabah 8’de başlıyorsa bu benim için 6 olabiliyor 6 buçuk olabiliyor. Duruma göre değişiklik gösterebiliyor. Bu tabii çalıştığımız firmalarla çalıştığımız acentelere göre değişiklik gösterebiliyor.” (K7)

Karşılaşılan sorunlar kategorisinde katılımcılar cinsiyet ayrımcılığının yaşanması ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar iş sürecinde ayrımcılıkla karşılaştıklarını belirtmiştir. Konuyla ilgili K5 ve K7 kodlu katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Sektörde çoğu ön yargıyla karşılaşıyoruz. Tabii ki öncelikle zaten kadın olmamız bize çalışma hayatında cinsiyetimizden dolayı bir sıfır geride başlatıyor diyebiliriz. Fakat fark ettiğim kadarıyla son yıllarda cinsiyet ayrımcılığının çalışma hayatında neredeyse çok çok azaldığını gözlemliyorum.” (K5)

“Sözlü sadece şöyle karşılaştım biz bankalarla çok fazla iletişim kuran insanlarız hani lojistik değil belki dış ticaret kısmı çok fazla iletişim kuruyor ki bankacıların çoğu da erkek bazen telefonlarımı açmadıkları oluyor ve benim söylediğim şeyi farklı yorumlayıp tamamen işleri tersine çevirenler de oluyor. Bu konuyla ilgili genel müdürüme mesela hani görüşüp o anlamaz o yapamaz falan deyip genel müdürüm ay şunu ne derse o şekilde yap dediği şekilde desteklediğini gördüm.” (K7)

Karşılaşılan sorunlar kategorisinde katılımcılar yoğunluğa bağlı sosyalleşememe ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar iş sürecinde yoğunluktan dolayı sosyal ortamlardan uzak kaldıklarını belirtmiştir. Konuyla ilgili K3 ve K4 kodlu katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Tatillerimi mesela istediğim gibi planlayamıyorum. Çok daha iyi bir sistem kendi kendine yürütecek bir sistem olmadığı için birinin başında koordine etmesi gerekiyor. O yüzden çok fazla tatil durumu zor oluyor. Gitsem bile işi bir yerden takip etmeye çalışmak zorundasınız. Bütün gün ya da bütün bir hafta bir ay gibi tatile gittiğimiz olmuyor. Gitsek bile kenardan saat başı maillere baktığımız için zor olarak bunu söyleyebilirim.” (K3)

“7 senedir tatile de gitsem ya da herhangi bir prüzde gelmeyecek de olsam işimi bir pozisyona sokup birine emanet edebildim. Ya da kendim bilgisayarını mutlaka yanımda götürdüm. Sahilde bile o işi yürüttüm. O kapasitede biri olduğum için kendi adıma iş hiç aksamadı. Çünkü illaki burada herhangi bir birimimle alakasız aradığımda o şeyi koşturarak yaparım yani öyle bir çalışma ortamımız var bizim.” (K4)

Karşılaşılan sorunlar kategorisinde katılımcılar diğer ülkelerle benzer saat/özel gün olmamasına bağlı sorunlar ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar iş sürecinde yurt dışı saatlerinden dolayı

sorunlar yaşadıklarını belirtmiştir. Konuyla ilgili K3 ve K8 kodlu katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Çalışma saatlerimiz esnek çünkü gelecek malzeme ve ülkelerin saatleri uymayabiliyor. Mesela uzak doğuyla veya Amerika ile çalıştığımızda aranızda saat farkı olduğu için mecburen gecede cevap vermek zorundasınız. Ya da işinizi ona göre programlayacaksınız. Yani çakıştığınız günün öğlene kadar olan yarısında konuşacaksınız o yüzden esneklik var acil durumlar oluyor. Yüklemeye, geminin çıkışıyla veya başka kısıtlı sürede cevap vermemiz gereken şeyler olduğu için her zaman telefonlarımız açık bekliyoruz. O yüzden hafta sonu da çalışıyoruz ya da bazen tatil gibi durumlar dünyada eş zamanlı olmadığı için o zamanlara ayarlamamız gerekiyor.” (K3)

“Sektöre başladım başlayalı bu da geçtiğimiz hafta benim ailemle bir sorunum oldu. Çalışma saatleriyle alakalı esnek çalışma saatleri olarak geçiyor lojistik sektöründe sonuçta yurt dışıyla bağlantılı çalışıyorsun ve saat farkı olan ülkeler var.” (K8)

Karşılaşılan sorunlar kategorisinde katılımcılar erkek yoğun ortamın olması ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar iş sürecinde erkek yoğun ortamın olduğunu belirtmiştir. Konuyla ilgili K1 ve K3 kodlu katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Lojistik sektöründe genellikle erkekler çalışıyor. Erkekler bence kadınlara pek değer vermiyorlar.” (K1)

“Şu an kadınların daha az olduğunu gördüğümüz için işte bu çalışma saatlerinin esnekliği bir tık daha zor görüldüğü için fiziksel olarak çalışma gerektiren konu olduğu için az bulunuyor.” (K3)

Karşılaşılan sorunlar kategorisinde katılımcılar mobbing ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar iş sürecinde mobbinge maruz kaldıklarını belirtmiştir. Konuyla ilgili K8 kodlu katılımcının görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Bir gün asıl patronumuz ile bir etiket problemi olmuştu. Yüklerin üzerinde etiketler neden yapıştırılmamış gibi problem çıkartmış ve ben o sırada etiketlerimi hazırlıyordum. Onunla alakalı oradaki sevkiyat personeli biz hanımla konuştuk diyerek whatsapp mesajlarını göstermiş. Orada ben bir mesajda gülücük emojisi yapmışım. Gülücük yapmakta herhangi bir şey yoktur. Emojileşiyorduk hani normal bir insanla da konuşurken emoji atabiliyorsun. Patronum o mesajı görüyor sonra beni zorla mesaiye bıraktı. Mesaide işim gücüm falan yoktu. Etiketlerle alakalı tartışmaya başladı benimle. Ben niye problem olduğunu orda anlamadım. Bu problem yaratılacak bir şey değil dedim zaten daha sonrasında işten çıktım. Eve giderken telefonum çaldı patronum arıyor. Buyurun dedim konuştuk önce bu etiket probleminden tekrar yürümeye devam etti. Onunla alakalı beni azarlıyor. Ondan sonra sen bu kişiyle ilgili emojili mesajlaşıyor muşsun dedi. Eee dedim ne var bunda ne oldu kötü bir şey mi yaptım. Yapamazsın dedi konuşamazsın o şekilde dedi. Senin bu yaptığın kuyruk sallamak olur dedi. Bende orada yükseldim terbiyemi bozdum. Baya bir tartışma yaşadık telefonda. Önce uzun süre tartıştık. Tamamıyla kuyruk sallama cümlesini kurduğundan kaynaklı olarak tartışmaya girdim. Seni bir abi olarak uyarıyorum bende benim bir abiye ihtiyacım yok, ben zaten bir abiye sahibim hem de kendisini korumasının bilen bir insanım ben dedim. Ertesi gün çıktım istifamı verdim, Üç kez istifa dilekçem yırtıldı bana ithamda buldunuz siz dedim. Sizin yaptığınız şey ithamdan başka şey değil ve bana bunu yapamazsınız istifamı da yazacağım dedim. Yazdırtmadılar üç kez dilekçemi yırttılar bana. Bende artık oradan kurtulmak istiyorum dediğim için orda durmak istemediğim için çünkü yaptığı ithamdan başka bir şey değildi, Bunu yaşadım. Dolaylı yollarla imada bulundu ve bunun psikolojisinden uzun bir süre çıkamadım ben. Tartışmamız çok çirkindi ama durmadım orda ayrıldım.” (K8)

Karşılaşılan Sorunlarla Baş Etme Yöntemleri

Karşılaşılan sorunlarla baş etme yöntemleri kategorisi altında 3 kod oluşturulmuştur. Bunlar; taviz

vermeme, iletişim kurmaya çalışma, işten ayrılmadır.

Karşılaşılan sorunlarla baş etme yöntemleri kategorisinde katılımcılar taviz vermeme ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, karşılaştıkları sorunlar karşısında karakterlerinden taviz vermediklerini belirtmiştir. Konuyla ilgili K5 ve K7 kodlu katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Çok net bir şekilde söylüyorum, kendinden emin ve güçlü bir kadını hiçbir erkek gölgesinde bırakamaz. Çalışma hayatında kendinizden taviz verirseniz sadece bir erkeğin değil, kadınların da gölgesi altında kalırsınız zaten. Erkeklerin gölgesinde kalabileceğimiz durumlar şunlar olabilir; erkekler her zaman fiziksel güçlerine güvenip ağır diyebileceğimiz işleri hep kendinin halledebileceklerini düşünürler veya şoförlerle biz anlaşılmayınca onların kesinlikle iletişim kabiliyetlerinin bizden daha güçlü olduklarını düşünür olayı hemen çözebileceklerini düşünürler fakat durum tam tersidir. Dediğim gibi taviz vermemek en iyisi.” (K5)

“Yok, karakter olarak böyle bir şeye müsaade etmiyorum.” (K7)

Karşılaşılan sorunlarla baş etme yöntemleri kategorisinde katılımcılar iletişim kurmaya çalışma ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, karşılaştıkları sorunlar karşısında iletişim ile çözmeye çalıştıklarını belirtmiştir. Konuyla ilgili K3 ve K6 kodlu katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“O yüzden iletişim kurarken onun nasıl düşünebileceğini tahmin etmeye çalışıyorum. Ya da o zaten anlaşılıyor. Varsayım ile hareket ediyor diyerek onun en azından bilincine vardım artık tecrübeden ötürü. Eğer açıklayabileceğim bir şeyse ön yargıyı kırmaya çalışıyorum. Düşündüğü gibi olmadığını bir tık daha anlatabilirim imkânım varsa anlatmaya çalışıyorum. İmkânım yoksa da çok da uğraşmıyorum çok ta vakit kaybedecek halim yok. Ön yargılar uzun sürede oluşmuş kırılması zor yargılar kimse karamamış ki ben kırayım yani.” (K3)

“Evet, lojistikte özellikle çalışma arkadaşları önemli. Akşama kadar birçok sorunla karşılaşıyoruz. Bilmediğimiz sorunlarla da karşılaşıyoruz. Ama orda en azından birbirimizi motive edip birbirimize yardımcı olup yâda mesela arkadaşım benden daha üstün o tecrübeleriyle beni yönlendirebiliyor. O yüzden benim için çok önemli yani. Çalışma ortamı önemli kriz yönetebilmek için. Karşılaştığımız sorunlarda aynı zamanda kendi sakin yapınıza yani oda çok önemli. Hani ben bana ne deyip çantamı alıp ta çıkabilirim ama aslında orda birbirimize yetip birbirimizi yetiştirebiliyoruz.” (K6)

Karşılaşılan sorunlarla baş etme yöntemleri kategorisinde katılımcılar işten ayrılma ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, karşılaştıkları sorunlar karşısında gerekirse işten ayrıldıklarını belirtmiştir. Konuyla ilgili K1 kodlu katılımcının görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Ayrılıyorum.” (K1)

Aile ve İş Hayatı İlişkileri

Aile ve iş hayatı ilişkileri kategorisi altında 3 kod oluşturulmuştur. Bunlar; iş hayatının aile hayatına yansımaları, anne olmanın getirdiği zorlukların olması, aile hayatında yaşanan olumsuzlukları iş hayatına yansıtmasıdır.

Aile ve iş hayatı ilişkileri kategorisinde iş hayatının aile hayatına yansımaları ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar iş hayatında yaşanan olayların aile hayatına yansımalarını belirtmiştir. Konuyla ilgili K2 ve K6 kodlu katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Evli olmadan önce de öyleydi tabi ki de. Bir kafa yorgunluğu oluyor. Çünkü sürekli akşama kadar artık çözdüğümüz sorunların cevap verdiğimiz sorunların sayısı belli olmuyor. Bazen, bundan dolayı da eve tabiki de mental yorgunlukla gidilebiliyor.” (K2)

“İşteki stresimi eve yansıtabiliyorum, ya da evdeki stresimi işe yansıtabiliyorum.” (K6)

Aile ve iş hayatı ilişkileri kategorisinde anne olmanın getirdiği zorlukların olması ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, iş hayatında anne olmanın bazı zorlukları olduğunu belirtmiştir. Konuyla ilgili K4 kodlu katılımcının görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Lojistik kısmını çok seviyorum dış ticaret zaten başlı başına çok zevkli bir sektör. Ama bunun için kendi alanımda eksikliklerim var. Ben sadece gübrede baya uzmanım zirai ilaç kısmında biraz uzmanım. O nedenle isterdim ama buna ayıracak zamanım yok maalesef. Burada anne olmamın büyük dezavantajı bulunmakta.” (K4)

Aile ve iş hayatı ilişkileri kategorisinde aile hayatında yaşanan olumsuzlukları iş hayatına yansıtma ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar aile hayatındaki olumsuzlukların iş hayatına yansıdığını belirtmiştir. Konuyla ilgili K1 kodlu katılımcının görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Bazen kötü etkilediği oluyor. Bir dönem benim biraz sıkıntım vardı ben bunu istemeyerek işe biraz yansıttım.” (K1)

Çalışma Ortamına İlişkin Değerlendirmeler

Çalışma ortamına ilişkin değerlendirmeler kategorisi altında 7 kod oluşturulmuştur. Bunlar; herkese eşit davranılması, adil ücret politikasının olması, kişinin istediği departmanda çalışması, yöneticilerin destek olması, sosyal hakların kullanılması, kadınlara öncelik verilmesidir.

Çalışma ortamına ilişkin değerlendirmeler kategorisinde katılımcılar herkese eşit davranılması ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, şirket içerisinde herkese eşit davranıldığını belirtmiştir. Konuyla ilgili K1 ve K7 kodlu katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Eşit davranılıyor. Erkeğe de kadına da aynı davranıyorlar.” (K1)

“Bizim firmada çok erkek kadın ayrımcılığı olmuyor. Herkese eşit davranılıyor. Açıkçası patronlarımızda yeri geliyor karşıımızdaki insan erkek olsa bile bayanlara öncelik tanıyıp onları dinlediği de oluyor. Bu konuda bir ayrımcılık görmedim ben.” (K7)

Çalışma ortamına ilişkin değerlendirmeler kategorisinde katılımcılar adil ücret politikasının olması ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, şirket içerisinde adil ücret politikası olduğunu belirtmiştir. Konuyla ilgili K1 ve K3 kodlu katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Adaletli olduğunu düşünüyorum ve herkesin performansına göre. Kim iyiyse o kadar maaş veriliyor. Performansları takım liderleri yapar oradan yöneticiler yapar en son maaşa dökülür. Tamamen performansa göre.” (K1)

“Konya özelinde konuşursak kadınlara aynı işi yapsalar bile eşit gelir dağılımı sağlanıyor. Bunu biliyorum.” (K3)

Çalışma ortamına ilişkin değerlendirmeler kategorisinde katılımcılar kişinin istediği departmanda çalışması ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, şirket içerisinde kişinin istediği pozisyonda çalıştıklarını belirtmiştir. Konuyla ilgili K1 ve K3 kodlu katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“İstediğim bir departmandayım.” (K1)

“İstediğim bir departmandayım. İşi de yapabildiğimi düşünüyorum, yani yapamasam zaten çok kalıcı olacağımı düşünmüyorum.” (K3)

Çalışma ortamına ilişkin değerlendirmeler kategorisinde katılımcılar yöneticilerin destek olması ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, şirket yöneticilerin çalışanlara destek olduğunu belirtmiştir. Konuyla ilgili K4 kodlu katılımcının görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Yöneticilerimiz çok müthiş insanlar. Bu konuda özellikle bir anne olarak söylüyorum çok esnekler. Burada herhangi bir sebepten dolayı size neden geç geldin ya da neden geç çıktın ya da ne bileyim lojistik anlamda yanıtlayım ben illaki bu işi tatile de gitsem gece on iki de beni arasa tırcı işte o gemi gece yarısı gelecekte takip etmek zorundayım. Ve bunu yapan insanlarla çalışmak istediği için bizim iş takibini yapmamıza bile gerek kalmıyor. Zaten her zaman destek oluyolar.” (K4)

Çalışma ortamına ilişkin değerlendirmeler kategorisinde katılımcılar sosyal hakların kullanılması ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, şirket içerisinde sosyal haklarını kullanabildiklerini belirtmiştir. Konuyla ilgili K1 kodlu katılımcının görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Çalışma saatlerimiz sabit. Ara ara mesailerimiz olur mesailerimiz olunca da maaşlarımız kesin yatar zaten. Sosyal olanaklarımız da var. Doğum günü iznimiz var. Evlendiğimizde izinlerimiz var. Çocuğumuz falan olursa da iznimiz var, Babalık, annelik izni var. Fazla mesai izinlerimiz var.” (K1)

Çalışma ortamına ilişkin değerlendirmeler kategorisinde katılımcılar kadınlara öncelik verilmesi ile ilgili de görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar, şirket içerisinde kadınların öncelikli tercih olduğunu belirtmiştir. Konuyla ilgili K4 kodlu katılımcının görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Hem bakış açısı olarak çok fazla ilerledik bu konuda, sahada artık kadın alımlarımız arttı. Yani hiç alma gözüyle bakılmıyordu mesela firmamız adına konuşuyorum. Artık bunu çok fazla kırdık kadınlar daha çok başarıyor fikri var. Bizim yönlendirmemizle daha çok alım olmaya başladı. Öncelikle kadın değerlendirmeler alınıyor yani birimine göre tabi ki de lojistik anlamında da öyle yani. Lojistik sektöründe buraya ilk geldiğim ilk seneki fikirler açıkçası ben o birime kadın koyarsam daha düzenli bir ortam olur. O çünkü orayı toparlar bir düzene sokar fikri vardı. Ama sahada bu fikir yeni açıldı diyebilirim. İki üç senedir bizim kadın alımlarımız var mesela. Bu anlamda da kadınlara verilen bizim şirketimiz için söylüyorum gerçekten değer çok ön planda. Planlamada önce kadınlar diyorlar bizler için, yönetim bu konuda çok hassas.” (K4)

Katılımcı Görüşlerinin İncelenmesi

Lojistik Sektöründe Kadın Çalışanlara İlişkin Değerlendirmeler teması katılımcılara göre incelenmiş ve Tablo 3’te verilmiştir. Buna göre, katılımcı görüşleri kişilerin olumsuz davranışları, ön yargının olması, adil ücret politikasının olması, herkese eşit davranılması, analitik düşünebilme yeteneğinin olması kodları üzerine yoğunlaşmıştır.

Tablo 3**Katılımcılara Göre Lojistik Sektöründe Kadın Çalışanlara İlişkin Değerlendirmeler**

Kod Sistemi	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K 6	K 7	K 8	TOPLAM
Lojistik Sektöründe Kadın Çalışanlara İlişkin Değerlendirmeler									0
Lojistik Sektöründe Çalışmanın Nedenleri									0
İlgili Bölüm den Mezun Olma	1	1			1	1			4
Sektörün Dinamikliğini Sevme								1	1
İşin Yeterliliklerini Karşılatabilme			1						1
Lojistik Sektöründe Kadınlara Yönelik Değerlendirmeler									0
Analitik Düşünebilime Yeteneğinin Olması		1	2		1	1	2	1	8
Erkeklerin Ortamda Davranışlarına Dikkat Etmesi	1			1					2
Sektörde Kadının Sayısının Artması Gerekliği			2						2
Lojistik Sektörde Geleceğe Yönelik Beklentiler									0
Mevcut Alanla İlgili Şirket Kurma					1	1	1		3
Kişinin Kendini Geliştirmek İstemesi	1	1					1		3
Lojistik Sektörde Çalışmayı Düşünülmeyen Alanlar									0
Gümrük/Taşımacılık Pozisyonu	1			1	1	1	1		5
Depo Pozisyonu			1					1	2
Satış Pozisyonu		1						1	2
Karşılaşılan Sorunlar									0
Kişilerin Olumsuz Davranışları	1	1	1	2	3	2	1	2	13
Ön Yargının Olması	1		3	2	1		2	2	11
İş Takibine Bağlı Yoğunluk				1		1	1	2	5
Cinsiyet Ayrımcılığının Yaşanması			1	1	2		1		5
Yoğunluğa Bağlı Sosyalleşememe			1	1	2				4
Diğer Ülkelerle Benzer Saat/Özel Gün Olmamasına Bağlı Sorunlar			1		1		1	1	4
Erkek Yoğun Ortamın Olması	2			1	1				4
Mobbing	1							1	2
Karşılaşılan Sorunlarla Baş Etme Yöntemleri									0
Taviz Vermeme	1				2		1	1	5
İletişim Kurmaya Çalışma		1	1			1		1	4
İşten Ayrılma	1							1	2
Aile ve İş Hayatı İlişkileri									0
İş Hayatının Aile Hayatına Yansımaları		2				1		1	4
Anne Olmanın Getirdiği Zorlukların Olması				3					3
Aile Hayatında Yaşanan Olumsuzlukları İş Hayatına Yansıtma	1								1
Çalışma Ortamına İlişkin Değerlendirmeler									0
Herkese Eşit Davranılması	1	3			1		1	2	8
Adil Ücret Politikasının Olması	1	1	1	1	1	1		1	7
Kişinin İsteddiği Departmanda Çalışması	1		1	1	1			1	5
Yöneticilerin Destek Olması				1			3		4
Sosyal Hakların Kullanılması	2	1						1	4
Kadınlara Öncelik Verilmesi				1		1	1		3
TOPLAM	17	13	17	17	18	11	17	21	131

İlişkisel Analizler

Katılımcıların ifadelerinin yoğunluğa göre dağılımı Şekil 2’de gösterilmektedir. Daha büyük puntolu olarak gösterilen kodlar daha yoğun olarak kullanılan ifadeleri gösterirken, daha küçük puntolu olan ifadeler, kodların daha az yoğunlukta kullanıldığını göstermektedir.

Katılımcıların sıkça birlikte bahsettiği kodlar Şekil 3’te gösterilmektedir. Birlikte daha sık bahsedilen kodların ilişkisini yansıtabilecek şekilde çizgiler daha geniş gösterilmiştir. Ön yargının olması kodundan bahseden katılımcılar aynı zamanda erkek yoğun ortamın olması, cinsiyet ayrımcılığının yaşanması, iletişim kurmaya çalışma, taviz vermeme, kişilerin olumsuz davranışları, işten ayrılma, gümrük/taşımacılık pozisyonu kodlarından da bahsetmiştir.

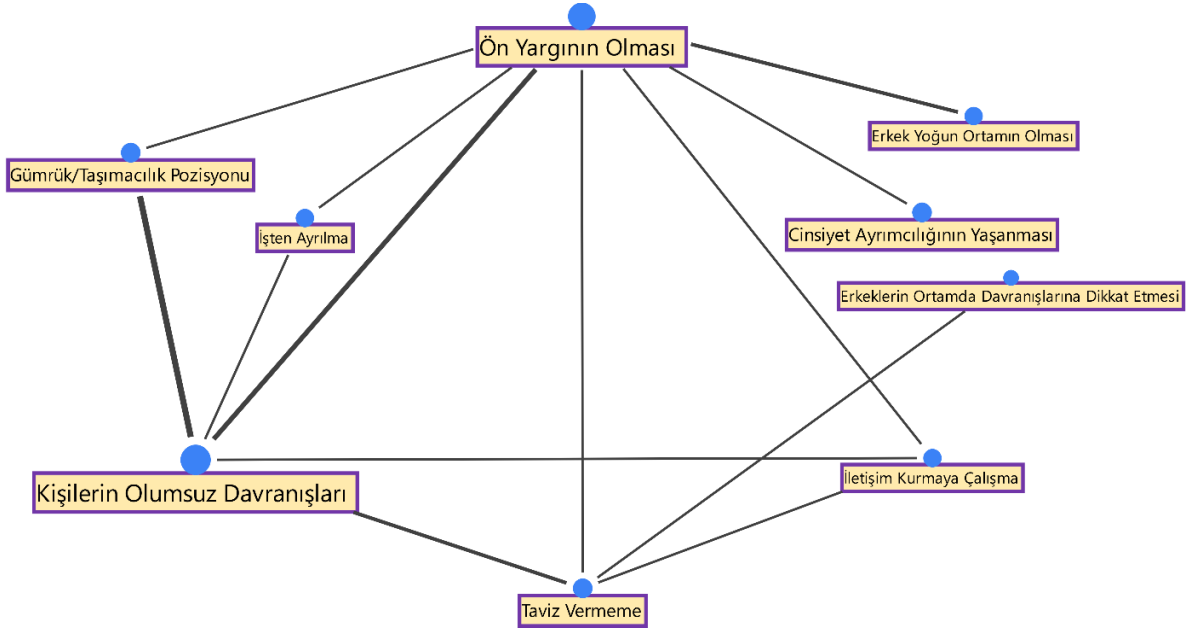
Şekil 2

Kod Bulutu



Şekil 3

Kod Haritası



SONUÇ

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de eğitimin yaygınlaşması kadın sayısının çalışma hayatında hızla artmasına sebep olmaktadır. Erkek egemen olarak bilinen sektörlerde dahi kadın çalışanların sayısının günden güne arttığı görülmektedir. Bu sektörlerin en önde gelenlerinden birisi de lojistik sektörüdür. Lojistik sektörü 7/24 faaliyetlerin kesintisiz bir şekilde devam ettiği ve genelde ağır işlerin yoğun olduğu bir sektördür. Bu özelliklerinden dolayı sektörde genelde erkeklerin çalıştığı görülmektedir. Ancak sektör birçok ilgili tarafın koordineli bir şekilde çalışma gerekliliğinden dolayı karmaşık iş süreçleri ve dinamik bir çevrede faaliyet göstermekte ve analitik süreçleri yönetebilecek

çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada kadınlar lojistik sektörüne önemli ölçüde katkı sağlama potansiyeline sahiptir.

Çalışma sonuçlarına göre Konya’da lojistik sektöründe genelde lisans düzeyinde lojistik eğitimi almış bekar ve 25-32 yaş aralığında genç kadınların çalıştığı görülmektedir. Çalışmanın bu bulguları Örucü ve Akgül (2019)’ün çalışmalarındaki bulgularla örtüşmektedir. Buna paralel olarak Konya’da lojistik sektöründe kadın çalışan sayısının arttığı görülmektedir. Bunun en önemli sebebi ülkemizde lojistik eğitiminin son yıllarda yaygınlaşması ve kadınların üniversite eğitimlerini lojistik alanda yapmalarıdır. Diğer taraftan sektör dinamizmi, iş gereklilikleri ve kadının sahip olduğu analitik düşünce yapısı kadınların lojistik sektöründe çalışma nedenleri arasında gösterilebilir. Bu sebeplerle Konya’da lojistik sektöründe çalışan kadınlar, sektördeki kadın sayısının artması gerektiğini düşünmektedir. Şengül ve Kaymaz (2017) çalışmalarında kadınların sektörde erkeklere göre daha avantajlı olduklarını düşündükleri bulgusuna ulaşmışlardır. Dolayısıyla Şengül ve Kaymaz (2017) çalışmanın bu bulgularını desteklemektedir.

Konya’da lojistik sektöründe çalışan kadınlar kendilerini sürekli geliştirmek ve ilerleyen yıllarda kendi şirketini kurmak istemektedir. Dolayısıyla kariyer odaklı ve hırslı kadınların sektörde çalıştığı söylenebilir.

Kadınlar sektörde genelde ön yargının olduğunu, kadınların güçsüz olarak düşünüldüğünü ve bu sebeple cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını, iş yoğunluğu sebebiyle sosyalleşme problemleri yaşadıklarını, esnek çalışma saatlerinin kendilerini zorladığını bildirmişlerdir. Bu sebeplerle erkeklerin daha yoğun olduğu gümrük, depo ve karayolu taşımacılığı gibi saha işlerinde çalışmayı istemedikleri ve ofis ortamlarında çalışmayı tercih ettikleri söylenebilir.

Kadınların karşılaştıkları problemleri öncelikle iletişim kurmaya çalışarak olmuyorsa duruşlarını net olarak belirleyip taviz vermeyerek çözdükleri görülmektedir. Çözülemez boyutta olan mobinglerde ise işten ayrılmayı tercih etmektedirler.

Kadınlar duygusal yapılarından dolayı zaman zaman rollerini karıştırabilmektedir. Aile ve iş hayatındaki olumsuzluklar eve veya işe yansiyabilmektedir. Diğer taraftan anne olarak sorumluluklar bazen iş hayatında zorluklara sebep olabilmektedir. Vo vd. (2023), lojistik sektöründe çalışan kadınlara iş ve aile çatışmasını yönetmek için 4 strateji önermektedir. Bunlar; zaman ve mekân ayırarak iş ve aile rollerini ayrı tutma, aileyi önceliklendirme, işi önceliklendirerek aile yaşamını buna göre düzenleme ve iş ve aile arasında denge bulma.

Yukarıda belirtilen zorluklara rağmen Konya’da lojistik sektöründe çalışan kadınlar, yöneticilerin kendilerine her zaman destek olduğunu, iş ortamında erkeklerle kıyaslandığında kendilerine eşit davrandıklarını, ücret politikalarını çalışanların performanslarına göre belirlediklerini ve sosyal haklarını kullanabildiklerini belirtmişlerdir. Kadınlar, sektöre katkılarını gören yöneticilerin işe alımlarında kadınları öncelediğini bildirmişlerdir.

Sonuç olarak Konya’da lojistik sektöründe kadın sayısı halen yetersiz olmakla birlikte, sektördeki başarılı kadınların sayısının artması ve yöneticilerin kadın çalışanları tercih ediyor olması ilerleyen yıllarda kadın çalışan sayısının artacağını göstermektedir. Rekabet üstünlüğü sağlamak isteyen işletmelerin doğru pozisyona doğru çalışanı yerleştirmesi gerekmektedir (Adıgüzel ve Küçüköğlü, 2020). Dolayısıyla kadın çalışanların sektörde doğru pozisyonlarda değerlendirilmesi işletmelere rekabet üstünlüğü sağlayabilecektir. Diğer taraftan lojistik sektörde çalışmak isteyen kadınların daha hırslı, kırılğan olmayan bir yapıya sahip olması ve esnek çalışma saatlerine uyum sağlayabilmesi gerekmektedir. Gelecek çalışmalar için sektördeki yöneticilerin ve erkek çalışanların görüşlerine dayalı çalışmalar ve daha geniş kadın katılımı çalışmalarının yapılması bulguların genellemesi açısından önem arz etmektedir.

Etik Kurul Onayı

Bu çalışmada veri toplama aşamasına geçilmeden önce Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu tarafından 13/01/2023 tarih, 01 sayı ve 2023/01 karar no'lu izin alınmıştır.

Yazar Katkıları

Araştırma Tasarımı (CRediT 1) Yazar 1 (%50) – Yazar 2 (%50)

Veri Toplama (CRediT 2) Yazar 1 (%30) – Yazar 2 (%40) – Yazar 3 (%30)

Araştırma - Veri Analizi - Doğrulama (CRediT 3-4-6-11) Yazar 1 (%50) – Yazar 2 (%50)

Makalenin Yazımı (CRediT 12-13) Yazar 1 (%30) – Yazar 2 (%70)

Metnin Tashihi ve Geliştirilmesi (CRediT 14) Yazar 1 (%70) – Yazar 2 (%30)

Finansman

Bu çalışma TÜBİTAK 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı tarafından desteklenmiştir.

Çıkar Çatışması

Çalışmada herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SDG)

Bu çalışma Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının 5. Maddesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, 8. Maddesi İnsana Yakışır İş ve Büyüme ve 10. Maddesi Eşitsizliklerin Azaltılması başlıklarını desteklemektedir.

REFERANSLAR

- Adıgüzel, Z., & Küçükoglu, İ. (2020). Çalışma ortamında algılanan iş stresinin işgörenler üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 1-16.
- Bulmer, E., Riera, M., & Rodríguez, R. (2021). The importance of sustainable leadership amongst female managers in the Spanish logistics industry: A cultural, ethical and legal perspective. *Sustainability*, 13(12), 6841.
- Duman, M. C., & Akdemir, B. (2021). A study to determine the effects of industry 4.0 technology components on organizational performance. *Technological Forecasting and Social Change*, 167, 120615.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Edirisinghe, L. (2015). Enhancing the Power of Women in Logistics and Transport. *Journal of Institute of Supply and Materials Management*, 26, 43.
- Gökkaya, V.B. (2011). Türkiye’de kadına yönelik ekonomik şiddet. *Cumhuriyet University Journal of Economics & Administrative Sciences/Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(2).
- Kaya, C. (2009). Çalışma yaşamında kadın işgücü sorunları ve örgütlenme eğilimleri (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi).
- Knemeyer, A. M., & Murphy, P. R. (2002). Logistics internships: Employer and student perspectives. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*.
- Knemeyer, A. M., Murphy, P. R., & Poist, R. F. (1999). Opportunities for women in logistics: An analysis of student perspectives. *Transportation Journal*, 39(1), 34-41.
- Kolasińska-Morawska, K., Sułkowski, Ł., & Brzozowska, M. (2019). Leadership and the role of women in the success of logistics companies. *International Entrepreneurship Review*, 5(4), 93.
- Kuckartz, U. ve Rädiker, S. (2019). Nitel sosyal araştırmalarda veri hazırlama ve veri temizleme. *El Kitabı Ampirik Sosyal Araştırma Yöntemleri*, 441-456.
- Mercimek A. F. & Geçkil, T. (2021). Endüstri 4.0’ın lojistik sektörüne uygulanması: Lojistik 4.0, *Five Zero*, 1(1), 57-77.)
- Örücü, E., & Akgül, G. (2019). Örgütlerde cam tavan sendromunun örgütsel güven üzerine etkisi: Lojistik hizmet sağlayıcılarına yönelik bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 183-201.
- Palaz, S. (2003). Türkiye’de cinsiyet ayrımcılığı analizinde neo klasik yaklaşıma karşı kurumcu yaklaşım: eşitliği sağlayıcı politika önerileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(9), 87-109.
- Rubin, A., & Babbie, E. R. (2016). *Empowerment series: Research methods for social work*. Cengage Learning.
- Savaşkan, E. (2019). Kadın yöneticiler açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliği üzerine kavramsal bir çalışma. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 1-23.
- Şentürk, B. & Kaymaz, Y. (2017). Lojistik sektöründe kadın çalışanlara yönelik bir analiz: izmir örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16).

- Türkkahraman, M. & Şahin, K. (2010). Kadın ve kariyer. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 2(1).
- Vo, L. C., Lavissière, M. C., & Lavissière, A. (2023). Retaining talent in the maritime sector by creating a work-family balance logic: implications from women managers navigating work and family. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 53(1), 133-155.
- Yamak, R., Abdioğlu, Z., & Mert, N. (2012). türkiye'de işgücüne katılımı belirleyen faktörler: mikro ekonomik analiz. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2).
- Yang, B., Subramanian, N., & Al Harthy, S. (2024). Are gender diversity issues a hidden problem in logistics and supply chain management? Building research themes through a systematic literature review. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 100937.
- Yanmaz, K. (2019). Lojistik işletmelerinde cam tavan sendromu ve iş motivasyonu: Mersin ili örneği (Yüksek Lisans Tezi, Tarsus Üniversitesi).
- Zafer Kavacık, S. (2024). Turizm eğitiminde toplumsal cinsiyet eşitliği: türkiye'de yükseköğretim turizm eğitimi üzerine bir değerlendirme. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 141-159.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction: In recent years, there has been a significant increase in women's participation in education, including higher education. This has led to changes in all areas of the industry and the number of female employees has increased compared to previous years. Since the logistics sector has an important role in every stage of the supply chain, the changing environment in every field of industry directly affects the logistics sector. Researchers in the fields of labor economics, human resources and many other social sciences have conducted research on the employment structure, working life, organizational culture and similar characteristics in the logistics sector. With the rapid increase in the number of female employees and managers in the logistics sector, studies on the gender distribution of employees in the logistics sector and ensuring gender equality have also been observed in recent years. In this study, it is aimed to determine the challenges and opportunities faced by women working in the logistics sector in Konya by examining demographic, economic and social characteristics from a multidimensional perspective and to benefit more from the existing potential of women in Konya logistics sector.

Method: In this study, in-depth interview method, one of the qualitative research methods, was used. The related literature was reviewed and an open-ended interview form consisting of 22 questions was created by adapting the questions in the related studies in accordance with the purpose of the research. The population of the study is those working in the logistics sector in Konya and the sample is women working in the logistics sector in Konya. Since there is no data on female employees and there is a network among the employees in the sector, the selection of the participants was carried out using the snowball sampling method. Data were collected by making voice recordings with in-depth interview technique with 6 primary and 2 substitute participants. These audio recordings were converted into written texts. The data obtained were transferred to the MAXQDA program to be analyzed within the framework of thematic analysis and content analysis methods. An inductive approach was adopted in the analysis and the first codes were created by reading the data repeatedly. Finally, the related codes were grouped under themes and interpreted.

Findings: According to the findings of the study, it has been determined that the widespread use of logistics education in Turkey has led to an increase in the number of women in this sector, the analytical mindset of women enables them to be successful in the sector, career-oriented and ambitious women work in the sector, women are thought to be weak and there is prejudice, but women solve these problems without communication and compromise, women prefer office work rather than field work, managers support female employees despite the difficulties, their wages are determined according to their performance and they can use their social rights.

Conclusion: Although the number of women in the logistics sector in Konya is still insufficient, the increase in the number of successful women in the sector and the fact that managers prefer female employees shows that the number of female employees will increase in the coming years. Businesses that want to achieve competitive advantage need to place the right employee in the right position. Therefore, the evaluation of female employees in the right positions in the sector will provide competitive advantage to businesses. On the other hand, women who want to work in the logistics sector should have a more ambitious, non-fragile structure and be able to adapt to flexible working hours.

Recommendation: For future studies, it is important to conduct studies based on the views of managers and male employees in the sector and to conduct studies with a wider participation of women in order to generalize the findings.