
LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK BİR ANALİZ: İZMİR ÖRNEĞİ

Burcu ŞENTÜRK¹, Yunus KAYMAZ²

Öz

Üretim faaliyeti içinde kazandığı önemle birlikte farklı akademik disiplinler lojistik sektörü ile ilgilenmeye başlamıştır. Çalışma ekonomisi, insan kaynakları ve diğer birçok sosyal bilimler alanındaki araştırmacılar lojistik sektöründeki istihdam yapısına, çalışma hayatına, örgütsel kültür ve benzeri özelliklere dair araştırmalar yürütmüştür. Lojistik sektöründeki kadın çalışanlar ve yönetici sayılarında artış olması ile de bu konuların yanı sıra sektörde çalışanların cinsiyet dağılımı ve cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalar da son yıllarda başlamıştır. Türkiye’de lojistik alanındaki örgütlerdeki cinsiyet kompozisyonu ve sektörde kadın çalışanların çalışma hayatına dair araştırmalar çok sınırlıdır. Literatürdeki bu eksiklikten yola çıkarak bu çalışma Türkiye’de lojistik sektöründe çalışan kadınların çalışma koşullarını anlamayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda İzmir’de lojistik sektöründe çalışan kadınlarla derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Bulgular duygusal emek, iş-aile yaşamı dengesi, toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Toplumsal cinsiyet, Lojistik sektörü, Duygusal emek*
Jel Sınıflandırması: *J16, L23, M51*

AN ANALYSIS FOR WOMEN IN LOGISTICS SECTOR: CASE OF IZMIR

Abstract

Various academic disciplines start to be interested in logistics sector as it gained importance in production activity. Labour economics, human resources and researchers in many other social science disciplines conduct studies on employment structure, work life, organizational culture in logistics sector. As the number of female employees and managers increase in the sector, research about this subject appeared recently along with the other research. Research on gender composition and working life of women in this sector in Turkey is very limited. Driving from this gap in the literature, this study aims at understanding working conditions of women in logistics sector. For this aim, in-depth interviews with women in the sector were conducted. The findings are examined in the framework of emotional labour, work-family balance, gender roles.

Keywords: *Gender, Logistic sector, Emotional labour*
Jel Classification: *J16, L23, M51*

¹ Arş. Gör. Dr., Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, burcu.senturk@ege.edu.tr

² Arş. Gör. Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, yunus.kaymaz@ege.edu.tr

1.Giriş ve Amaç

20. yüzyılın başından bu yana kadınlar istihdam ve iş gücü piyasasında tüm dünya genelinde daha önce olmadıkları kadar yer almaya başladılar. Özellikle son 30 yılda yaşanan küresel dönüşümler kadınların emek kullanım biçimlerinde, çalıştıkları işler, meslek ve iş kollarında çeşitlenmeleri de beraberinde getirdi (Urhan 2016:135). Türkiye’de imalat sanayisi yetersiz yatırımlar nedeniyle sınırlı sayıda istihdam yarattığı ve bu istihdam erkek ağırlıklı olduğu için kadınlar açısından tarım dışı istihdam esas olarak hizmet sektöründedir. (Toksöz 2012:235). İzmir, Denizli ile birlikte kadın istihdamının en yüksek olduğu iki ilden birisidir. İlde kadın istihdamının oranı yüzde 27’dir. İzmir ili içinde istihdam edilen kadınların yüzde 65’i hizmetler, yüzde 20,5’i sanayi, yüzde 15’i tarım sektörlerinde çalışmaktadır(TUİK 2012). Kadınların iş piyasalarındaki görünürlüklerine rağmen cinsler arasında ücretlerindeki, mesleki konumlarındaki ve iş koşullarındaki eşitsizliklerin yanı sıra yatay ve dikey ayrımcılıklar varlığını sürdürmektedir (Maruani 2009:219). Türkiye’de kadınlar erkeklere göre her meslek grubunda ve eğitim seviyesinde ortalama olarak daha düşük ücret almakta, daha esnek ve güvencesiz işlerde çalışmakta ve aynı zamanda çalıştıkları işlerde yönetici konumuna gelememektedir (Şentürk 2016:206). Türkiye’de son 20 yılda gelişmeye başlayan lojistik sektörü, hem kadınların diğer alanlara göre daha çok çalıştığı hizmet sektörünün bir parçası olması ve aynı zamanda erkek egemen bir alan olarak tanımlanması nedeniyle incelenmiştir.

Taşımacılık sektörü ise geleneksel olarak “kadınlara yer olmayan” bir sektör olarak görülmüş (Turnbull 2013) aynı şekilde Women in Supply Chain Group (2010:5) da benzer ifadelerle taşımacılık ve lojistik sektörünün daha çok erkek çalışanları tercih ettiğini ve eril bir sektör olduğu belirtilmiştir. Lynagh vd. (1996) yaptıkları çalışmada lojistik alanında çalışan kadınların ve erkeklerin alandaki fırsatlar ve sorunlar hakkındaki görüşlerini karşılaştırmışlar, iki cinsiyet arasında kariyer fırsatları ve sorunlar noktasında çok büyük farklılıkların olduğu bilgisine ulaşmışlardır. Türkiye’de lojistik sektöründe toplumsal cinsiyet merkezli çalışmalara bakıldığında ise bu konudaki tartışmaların yeni başladığı ve akademik çalışmalara çok rastlanmadığı fark edilmiştir. Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu Lojistik Uygulamaları ve Araştırma Merkezi (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışma bu konuda yapılan nadir çalışmalardan bir tanesidir. Söz konusu çalışma kapsamında, lojistik sektöründe üst düzey kadın çalışanların oranları ortaya çıkarılmıştır. Bu çalışmada lojistik Uluslararası Taşıma İşleri ve Komisyoncular Derneği’ne kayıtlı üyeler esas alınmak kaydı ile toplamda 150 işletmeye ulaşılmıştır. Sonuçlara göre lojistik işletmelerinde genel müdür olarak çalışan kadın oranı %18, müdür yardımcısı olarak çalışan kadın oranının %57 olduğu belirtilerek lojistik sektöründeki gelişmelere bakıldığında kadın yönetici sayılarında artış görüldüğü tespit edilmiş, fakat buna rağmen hala erkek egemen bir sektör olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte çalışmada kadınların ve erkeklerin sektöre dair anlatılarına yer verilmemiştir.

Türkiye’deki lojistik sektörünü toplumsal cinsiyet perspektifinden inceleyen çalışmaların az olması, özellikle sektördeki kadınların çalışma deneyimlerine doğrudan yer veren nitel araştırmaların bulunmaması nedeniyle bu çalışma, lojistik sektörde çalışan kadınların çalışma yaşamına dair deneyimlerini anlamayı hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda lojistik sektörde çalışan kadınlar ile derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiş, kadınların sektöre bakış açıları, çalışma hayatında cinsiyetlerinden ötürü yaşadıkları avantaj ve dezavantajlar incelenmiştir.

2. Metodoloji ve Saha Çalışması

Çalışma kapsamında öncelikle görüşme yapılacak çalışanların seçimi gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların belirlenmesi için önce Uluslararası Nakliyeciler Derneği’nin (UND) ve Uluslararası Taşımacılık ve Lojistik Hizmet Üretenleri Derneği (UTİKAD)’nin resmi internet siteleri incelenmiş ve üye bilgileri edinilmiştir. Lojistik sektörde faaliyet gösteren işletmeler kapsamında İzmir il’inde bulunan firmalar tespit edilmiş, sonrasında ise belirlenen firmalar ile iletişime geçilmiştir. UND’nin İzmir bölgesi kapsamında üye sayısı 30 olarak belirlenmiştir. UTİKAD’a kayıtlı üye sayısı ise 22’dir. 22 kayıtlı üye firma arasından toplam 7 firmadan 9 kadın çalışan ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Türkiye’de lojistik sektörde çalışan kadınların sayısı, firmalara dağılımı,

çalıştıkları bölümler gibi verilerin yokluğu ve aynı zamanda lojistik sektöründe çalışanlar arasında profesyonel ve sosyal bir ağın varlığının mümkün olması dolayısıyla katılımcıların seçimi kartopu örnekleme metodundan (Bkz. Neuman 2006, Bölüm 8) yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Sektörde çalışan kadınların farklı deneyimlerine yer verilebilmesi açısından katılımcıların seçiminde kadın çalışanların mezun oldukları okul, medeni durumları, çocuk sahibi olup olmamaları, firmalardaki görevleri ve departmanları göz önünde bulundurulmuştur (Bkz. Tablo 1). Görüşme yapılan katılımcılara çalışmanın amacına yönelik kriterler doğrultusunda araştırmacıları kendi sosyal ve profesyonel ağlarında bulunan kişilere yönlendirmeleri rica edilmiştir. Çalışma öncesinde belirli bir örneklem büyüklüğü saptanmamış, alan araştırmasında katılımcıların ifadelerinin belirli bir düzen göstermesinin anlaşıldığı noktada görüşmeler sonlandırılmıştır.

Tablo 1: Katılımcı Profilleri

KATILIMCILAR	MEZUNİYET	YÖNETİM TECRÜBESİ	ÇALIŞTIĞI BÖLÜM	MEDENİ DURUM	ÇOCUK SAHİPLİĞİ
KATILIMCI 9	LOJİSTİK		İHRACAT	BEKAR	YOK
KATILIMCI 8	İKTİSAT	ŞUBE MÜDÜRÜ	ŞUBE MÜDÜRÜ	EVLİ	VAR
KATILIMCI 7	DENİZCİLİK FAKÜLTESİ		SATIŞ PAZARLA MA	BEKAR	YOK
KATILIMCI 6	LİSE MEZUNU		OPERASY ON	NİŞANLI	YOK
KATILIMCI 5	İKTİSAT		FİNANS	EVLİ	VAR
KATILIMCI 4	KİMYA MÜHENDİSLİĞİ	FİRMA SAHİBİ	FİRMA SAHİBİ- YÖNETİCİ	EVLİ	VAR
KATILIMCI 3	HALKLA İLİŞKİLER	FİRMA SAHİBİ	FİRMA SAHİBİ- YÖNETİCİ	EVLİ	YOK
KATILIMCI 2	İŞLETME		SATIŞ	NİŞANLI	YOK
KATILIMCI 1	DENİZCİLİK İŞLETMECİLİĞİ	BÖLGE MÜDÜRÜ	BÖLGE MÜDÜRÜ	EVLİ	VAR

Seçilen firmalarda çalışanlarla irtibata geçilmiş, görüşmeyi kabul eden kadın çalışanlarla iş yerlerinde birebir mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakatlar 45 dakika ile 1.5 saat arasında sürmüştür. Mülakatlarda görüşülenlerin sözlü izni alınarak ses kaydı alınmış, görüşme sırasında ses kaydı araştırmacılar tarafından çözümlenerek yapılan çözümlenmeler görüşülenlere e-posta yoluyla iletilmiştir. Yine e-posta yoluyla katılımcılara görüşme dökümlerinde istedikleri değişiklikleri yapabilecekleri, eklemeler ve çıkarmalar yapabilecekleri söylenmiştir. Bu şekilde katılımcıların araştırmaya görüşmelerin ötesinde de dahil olabilmesi sağlanmış ve verilerin zenginliği arttırılmıştır. Çalışma sonrası ortaya koyulan bu ilk çalışma ise yine katılımcılarla paylaşılacaktır. Görüşmelerden sonra katılımcılara çalıştıkları firmaların ve kendi isimlerinin çalışmada anılmasını isteyip istemedikleri sorulmuştur. Katılımcılardan bazıları isim bilgilerinin paylaşılması bazıları ise paylaşılmaması yönünde fikir beyan etmişlerdir. Bu durum karşısında çalışmada tutarlılık olması için hiçbir katılımcının ve firmanın ismi çalışma içinde anılmamıştır. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen görüşmeler çözümlenip MAXQDA 12 nitel veri analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir. Alan araştırmasını gerçekleştiren araştırmacılar görüşme çözümlenmelerini ayrı ayrı kodlamış, aralarında uzlaşma olmayan kodları literatüre geri dönerek birlikte tekrar kodlamışlardır. Çalışmanın gerçeklik ve güvenilirliği için araştırmacıardan bağımsız olarak, seçilen bir görüşme çalışma hayatında kadın konusunda akademik uzmanlığa sahip bir kişiye kodlaması için gönderilmiş, uzmandan gelen kodların araştırmacıların kodlarıyla uzlaşması sonucunda analiz edilecek kod listesine son hali verilmiştir. Analiz çerçevesinde kadın çalışanların eğitim ve mesleki geçmişleri, yaptıkları işin niteliğine ilişkin değerlendirmeleri, iş tercihleri, kadın-erkek farkları, aile hayatına dair ana kodlar ile çalışılmıştır.

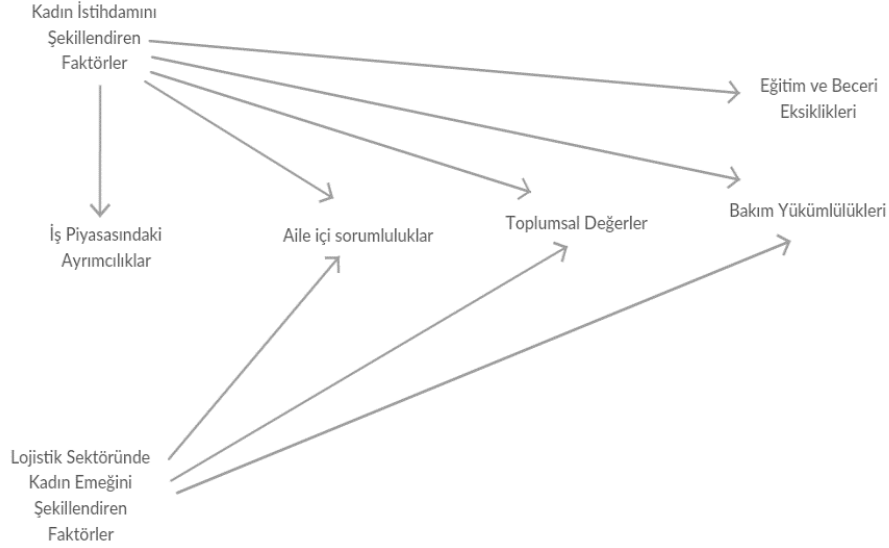
Makalenin giriş bölümünde de bahsedildiği üzere bu çalışma kapsamında lojistik sektöründe çalışan kadınlarla derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Derinlemesine mülakat kısa süreli bir görüşme çerçevesinde ve bir kişideki belirli bir bilginin ortaya çıkartılmasına yönelik gerçekleştirilen bir sosyal etkileşimdir (Neuman 2006). Bu çalışmada derinlemesine görüşme tekniğinin kullanılmasının başlıca sebebi, bu tekniğin görüşmeye dayalı diğer veri toplama tekniklerine (örn. anket, yapılandırılmış mülakat vb.) göre araştırmacı ve katılımcıya çift yönlü olmak üzere daha özgür bir alan sunması ve daha zengin bir veri elde edilmesini sağlamaktır (Berg 2000). Bu çalışma çerçevesinde ortaya konulan bulgular elbette ki ne tüm İzmir ve ne de tüm ülkedeki lojistik sektöründeki kadın deneyimlerine dair bir genelleme yapabilme imkanı vermektedir. Ancak Schoefield (2012)'in de öne sürdüğü gibi nitel araştırmalar çok büyük ölçüde genelleştirmeyi hedeflemez, hatta çoğu zaman böyle bir hedefi reddederler. Bu eğilim nitel araştırmaların belirli bir grubu ayrıntılarıyla betimlemek ve var olan davranış ve eğilim kalıplarını ortaya koyma amacıyla yakından ilgilidir (Schoefield 2002:201). Daha da ötesinde nitel araştırmaların amacı olarak genellemeyi reddeden Denzin (1986) da, her insan ilişkisinin yaşanan dünyanın bir dilimini temsil ettiğini belirterek nitel araştırmaların önemine değinmektedir (akt. Williams 2002:130). Bu makalenin konusu olan çalışmanın birincil hedefi kadın çalışanların sektör hakkındaki düşünceleri, çalışma ortamı hakkındaki duyguları ve iş ortamındaki sosyal bağlar kapsamında kendilerini ne şekilde konumlandıklarını ortaya çıkarmak ve bu anlamda benzer çalışmalarda üzerinde durulmayan ve gizli kalan noktaları ortaya çıkarmaktır. Çalışmanın özgünlüğünü belirleyen bu nokta göz önüne alındığında belirtilen bu amaçlara ancak nitel bir araştırma ile ulaşılabileceği anlaşılabacaktır.

3. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

Türkiye'de ve dünyada iş ve emek piyasaları üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde kadınların işgücüne ve istihdama katılımını belirleyen faktörler en genel olarak şu başlıklar altında toplanabilir: eğitim ve beceri eksiklikleri, iş piyasasındaki ayrımcılıklar, ataerkil toplumsal değerler ve aile yapısı, hane için sorumluluklar, çocuk ve hasta bakımında yetersiz kamusal bakım hizmetleri (İlkkaracan 2012, Healy vd. 2005, Göksel 2013, Şentürk 2015, İlkkaracan 2012, Kılıç ve Öztürk 2014, Üçler ve Kızılkaya 2014). Bu başlıklar altında toplanabilecek faktörler hem kadınların istihdama ve işgücüne katılımını engellemekte hem de işgücüne/istihdama katılan kadınların iş arama/bulma süreçlerini, çalıştıkları işlerdeki pozisyonlarını, aldıkları ücretleri etkilemektedir.

Bu araştırma kapsamında görüşme yapılan lojistik sektöründe çalışan kadınların kendi çalışma hayatları hakkındaki anlatıları incelendiğinde, söz konusu sektörde kadınların çalışma, iş arama/bulma biçimlerini temel olarak şekillendiren faktörlerin aile içi sorumluluklar, toplumsal değerler ve bakım yükümlülükleri olduğu ortaya çıkmıştır. Görüşme yapılan kadın çalışanlar iş piyasasındaki ayrımcılıkların kendi çalışma biçimlerini etkilemediği yönünde görüş bildirmişlerdir. Ancak çalışmanın ilerleyen bölümlerinde değinileceği gibi katılımcılar toplumsal değerlerin iş hayatına yansımaları neticesinde yükselme olanaklarından erkekler kadar yararlanamadıklarını belirtmişlerdir. Kadınların işgücüne/istihdama katılımını etkileyen faktörlerden bahsedilmeyen ikinci faktör ise eğitim ve beceri eksiklikleridir. Sektördeki kadınlar, erkek meslektaşları ile benzer eğitim ve beceri sahibi oldukları için, eğitim ve beceri durumu kadınların bu sektör içindeki konumlarını anlamlandırmada etkili olmamıştır.

Şekil 1: Kadın İstihdamını ve Lojistik Sektöründe Kadın Emegini Şekillendiren Faktörler



3.1. Aile içi sorumluluklar ve Bakım Yükümlülükleri

Kadınların ücretsiz emeğinin en önemli kısmını oluşturan bakım yükümlülüklerinin onların ücretli işe erişiminin önündeki en büyük engeli ve aynı zamanda kadınların istihdam biçimini belirleyen en önemli faktörü oluşturduğu öne sürülebilir (Urhan2016 :122, Öztürk 2010:50). Bakım yükümlülüğü, kadınların iş gücüne katılımını engellemekle birlikte istihdam edilme biçimlerini ve iş gücündeki konumlarını, ücretlerini ve yükselme imkanlarını da ciddi bir şekilde etkilemektedir zira kadın istihdamı birkaç ülkenin dışında bir tek annenin sorumluluğunda olan çocuk bakımı ile birlikte örgütlendiği görülmektedir (Urhan 2016: 136).

Türkiye'deki kadınların işgücüne katılımında aile içi sorumluluklar ve bakım yükümlülüğünün etkisine bakıldığında ise TÜİK'in bu konuda yaptığı çalışmalar genele dair önemli bir fikir vermektedir. Söz konusu çalışmalarda kadınların ve erkeklerin işgücüne katılmama sebepleri arasındaki farklılık göze çarpmaktadır. Örneğin kadınların %57'si iş gücüne katılmama sebepleri olarak ev işleriyle meşgul olduklarını belirtmişlerdir. Aynı araştırmada işgücüne katılmayan 8417 erkekte hiçbiri ev işleriyle meşgul olma durumunu iş gücüne katılmaları önünde bir engel olarak belirtmemişlerdir. Yine benzer bir şekilde 0-5 yaş grubunda çocukların yaşadığı hanelerde çocuk bakımını %89,6 oranında anneler üstlenirken %1,5'ini babalar üstlenmektedir. Çocukların %2,4'ünün bakımı kreşler tarafından sağlanmaktadır (TÜİK, 2012).

Profesyonel mesleklerde çalışan kadınların aile içi rolleri ve sorumlulukları ile iş yaşamlarını dengeleme zorunlulukları nedeniyle özel yaşamları ve çalışma yaşamları arasında ciddi çatışma yaşadıklarını, mesleki terfi, yükseltme ve ücret olguları bakımında önemli eşitsizliklere maruz kaldıkları çeşitli çalışmalarda ortaya koyulmuştur (Nickel veEikenberry2006, Lindsey, 2016).

Lojistik sektöründe çalışan kadınlarla yaptığımız görüşmeler, kadınların ev içindeki bakım faaliyetlerinden sorumlu olduğunu ve bu sorumluluklarının iş yaşamlarını derinden etkilediğini göstermektedir. Farklı bir sektördeki uzun seyahatler gerektiren satış görevi deneyiminden sonra lojistik sektöründe çalışmaya başlayan ve sonrasında kendi firmasını kuran Katılımcı 4, evlilik ve aile hayatının kariyer seçimini etkileme biçimini şu şekilde aktarmıştır:

“Çok seyahat ediyordum. O zaman hadi bekarımdım, sonra, yarın bir gün evleneceğim, bu işi devam ettiremem dedim, başka bir işe geçtim.” (Katılımcı 4)

Lojistik sektöründe satış ve operasyon süreçlerinde görev alan Katılımcı 2 ise görüşme yapıldığı sırada evlilik hazırlığı yapmaktaydı. Evlendiği zaman iş ve aile hayatı dengesi ile ilgili yaşayacağını tahmin ettiği sıkıntıları görüşme sırasında paylaştı:

“... Bir de evlilik, çocuk olunca özellikle, ben arkadaşlarımı görüyorum, hiç yetişemiyorlar. Koşa koşa çocuğu alayım akşam yemek hazırlayayım, çocukların duşlarını yaptırayım, evin ütülerini yapayım, benim artık gözüm korktu açıkçası. Dış satışın bir bayana göre ben çok yorucu olduğunu düşünüyorum, O da yapılır ama şimdi bir süre sonra evleneceğimi düşünüyorum. Evli bir bayan olarak dışarıda çalışıyor olmak vakitler, çok daha zor, bir kere çok daha fazla satış baskısı oluyor.”(Katılımcı 2)

Lojistik sektöründe kurumsal firmaların yoğunluğu ve uluslararası şirketler ve ulaşım noktalarıyla eş güdümlü çalışma durumu bu firmalarda çalışanlar için belirli mesai saatleri ve izin günlerini kullanma imkanı sağlamaktadır. Bu durum kadınların iş ve aile yaşamını birlikte yürütebilmelerinde olumlu bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır:

“Yani çalışma şeklimiz rahat. Herhangi bir şekilde bir baskı uygulanmıyor. İşte diğer şirketlerde var mıdır bilemiyorum. Yani hani hamilelik olsun, izin konusu olsun. Tamamen bu anlamda rahat çalışıyoruz. Tabii ki hani bu da kaydardığımız anlamına gelmesin.”(Katılımcı 6)

Cinsiyetçi iş bölümü ile kadın ve erkeğin buldukları iş alanları ve faaliyetleri ve toplum içindeki fonksiyonları arasındaki derin farklılıklar doğalmış gibi görünür (Fougeyrollas-Schwebel 2009:159). Bu “doğallıkta” erkekler üretim alanındaki faaliyetlerde yer alırken kadınlar ise üretimi mümkün kılan yeniden üretim alanında ve çoğunlukla karşılığı ölçülmeyen/alınmayan faaliyetlerde konumlanırlar. Kadınlar görünür biçimde çalışma hayatına katılsalar da, kendilerinin birincil konularını özel alan olarak görmektedirler. Çalışma boyunca gerçekleştirdiğimiz görüşmelerde kadınların tamamı iş hayatında bir ayrımcılığa uğramadıklarını ifade etmişlerdir. Ancak kadınlar eğer erkek olsalardı iş hayatını daha önceleyecekleri, iş hayatında farklı tercihler yapabileceklerini ve daha etkin sosyal ağlar kurabileceklerini ifade etmişlerdir. Katılımcı 2 ve Katılımcı 5 iş hayatında kadın olmaktan dolayı bir sıkıntı yaşamadıklarını belirtmişler, ancak erkek olsalardı farklı bir iş hayatları olabilir miydi sorusu sorulduğunda daha fazla yükselme imkanları olabileceğini, kendilerinin de bunun için daha çok uğraşacağını ifade etmişlerdir:

“Ben erkek olsaydım İstanbul’a giderdim. Çünkü çok daha öne açık ve gelişme imkanı var. Hani erkek olsaydım kariyer olarak zorlardım şartlarımı, daha hırslı olurum. Ben ama şimdi yolumu kurayım, başarılıyım da, daha tatminkârim. Ama gerçekten erkek olsaydım zorlardım. Çünkü burada en fazla şube müdürü olursun. Şube müdürü de bir kişi.” (Katılımcı 2)

“Erkek olsaydım firmanın dünyadaki başka bir ofisine giderdim rahatlıkla. Gitmek isterdim. Şimdi beni evlilik kısıtlıyor.”(Katılımcı 5)

Üniversitede lojistik eğitimi alan, kariyerinin ilk gününden itibaren sektördeki farklı firmalarda deneyim kazanan ve uluslararası bir firmada yöneticilik yapan Katılımcı 1’in bu konuda söyledikleri ise çalışma kapsamında ön açıcı niteliktedir. Katılımcı 1, yöneticilik deneyiminde paydaşlarla iş dışında kurulan ağların önemine dikkat çekmiş, kadın olmanın bu ağların arasına katılmakta bir dezavantaj olduğunu belirtmiştir:

“Şimdi mesela İstanbul bölge müdürümüz, o da bayan evli değil çocuğu yok şimdi full konsantrasyon iş oluyor böyle olunca. Çok dürüst bir cevap vereyim, kadın olarak. Erkek olsaydım, çok fazla kişiyle akşam yemeklerine çıkardım, birebir, erkek erkeğe mesela. İş yemeklerine daha fazla çıkardım. Çünkü iş ilişkilerinin geliştirilmesi önemlidir. Ama bayan olarak bunu çok fazla yapamıyorum. ...piyasada mesela erkek müdür, yöneticiler çok daha fazla bir araya geliyor, çok daha fazla nasıl anlatayım, yakınlaşabiliyorlar. Bir erkeğin bazı ortamlara girişleri... Atıyorum mesela bir hatla bir gemi acentasıyla çalışıyorum bana daha iyi fiyat verir iyi ilişkiler gelişsin diye yemeğe çıkıyorum öğlen yemeği olur, akşam olmaz. Ama akşam yemeği uzun sohbetler, arkadaşlık boyutunda. Bunu erkekler daha rahat yapabilir ama ben yapamam.”(Katılımcı 1)

4. İşin Niteliği ve Duygusal Emek

Yapılan görüşmeler çerçevesinde lojistik sektöründe çalışmak için gerekli niteliklerin ne olduğu, özellikle de yönetici ve firma sahiplerine işe alım süreçlerinde adayların hangi özelliklerine, özgeçmişlerinin hangi bölümlerine odaklandıklarına dair sorular sorulmuştur. İşe alım süreçlerine dahil olan ve olmayan bütün katılımcılar sektörde çalışmak için gerekli nitelikler konusunda birbirine çok benzer yaklaşımlar ortaya koymuşlardır. Bu konuda değinilmesi gereken ilk nokta, katılımcıların yabancı dil dışında formal yollarla edinilen eğitim ve becerilerin sektörde çalışmak için mutlaka lazım olmadığına dair görüşleridir. Görüşme yapılan kişilerce lojistik sektöründe çalışmak için spesifik bir üniversite bölümünün ya da iş deneyiminin mutlaka gerekli olmadığına, iş yaşamı boyunca gerekli vasıfların edinilebileceğine vurgu yapılmıştır. Sonradan edinilen beceriler çerçevesinde bahsedilen tek özellik yabancı dil bilgisidir. Lojistik sektöründe çalışmayı gerektiren niteliklerden ve eğitimden bahsedilirken dikkat çeken bir diğer nokta ise üniversitede lojistik ile ilgili eğitim alan ve almayanların bu eğitimin mesleki gerekliliklerdeki yeri hakkında benzer ifadeler kullanmasıdır. Katılımcıların Tablo 2’de verilen alıntılarında da görülebileceği gibi lojistik ve benzeri eğitimi alanlar (Katılımcı 1, 7) ile almayanlar (Katılımcı 3, 5 ve 6) bu eğitimin mesleki gereklilikler açısından önemini benzer şekilde ifade etmişlerdir.

Tablo 2: Mesleki Gerekliliklerde Lojistik Eğitiminin Yeri

Lojistik ile İlgili Üniversite Bölümlerinden Mezun Katılımcılar	Olan	“Farklı sektörden gelip de burada başarılı olan arkadaşlarımız da var. Aslında bir bilim olmadığı için herkes öğrenebiliyor.” (Katılımcı 1)
Lojistik ile İlgili Üniversite Bölümlerinden Mezun Katılımcılar	Olmayan	“Öğreniyorsun. Her departmanda ayrı ayrı çalışarak çok güzel öğrenebiliyorsun. Yani bence tecrübe de çok önemli. Onun dışında eğitimi almak çok %100 şart değil bence.” (Katılımcı 7)
Lojistik ile İlgili Üniversite Bölümlerinden Mezun Katılımcılar	Olmayan	“Lojistik mezunu olmasına gerek yok. Herhangi bir üniversiteden, liseden mezun olsa da yapabilir.” (Katılımcı 5)
		“Okullarda kesinlikle ve kesinlikle çok güzel bilgiler veriliyordur. Ama pişmeniz için sahada çalışmanız gerekiyor...İyi bir eğitim veriliyordur. Ha gelen stajyerler oldu bir iki defa. Hiçbir şey öğrenmediklerini görüyorsunuz çocukların. O da değişik... yani konteyner yüklemesi yapan milyonlarca insan var ama, konteynırı görmemiş ya da arabanın ölçülerinden bihaber olan.” (Katılımcı 3)
		“Mühendislik değil yani mesela. Teoride öğrenilecek bir şey yok.” (Katılımcı 6)

Öte yandan çalışmanın katılımcılar çalışanlar lojistik sektöründe çalışmak için gerekli özellikleri sayarken formal yollarla edinilmeyen, doğrudan duygu kontrolüyle ilişkili vasıflara büyük vurgu yapmışlardır. Katılımcılar lojistik sektöründe en temelde insan ilişkilerine dair işlerin yapıldığını bu anlamda insan ilişkilerini yürütmede başarılı olmanın temel bir kriter olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum lojistik sektörünün yoğun duygusal emek gerektirdiğini düşündürmektedir. Duyguların düzenlenmesinin önemli bir parçası olan duygusal emek diğer kişilerin duygularıyla ilişkilendirme ile yakından alakalı bir emek türüdür (James 1989). Duygusal emek konusundaki ilk çalışmaları gerçekleştirenlerden Hochschild, bu kavramı ücret kazanmak için kamusal olarak gözlemlenebilen yüz ve bedensel görüntülerin ortaya konmasında duyguların yönetimi olarak tanımlamıştır (1983:7). Duygusal emeğe dair teorik yaklaşımlar örgütlerin duyguların uygun bir şekilde dışa vurumu konusunda standartları bulundurduğundan bahsetmekte ve duygusal emeğin bireyin duygu durumundan bağımsız olarak bu kuralları takip etmesine hizmet ettiğini öne sürmektedir (Diefendorff vd.2005). Görüşme yapılan katılımcıların sektörde çalışmak için gerekli olan vasıfları anlatırken üzerinde durdukları noktalar duygusal emek literatürü çerçevesinde anlamlıdır. Katılımcılar, çalışanların duygularını kontrol etmeyi bilmeleri, sinirlendikleri zaman bile dışarıya

yansıtılmaları, ilişki kurulan kişileri yumuşak dille ikna etmenin büyük önem taşıdığını belirtmişlerdir:

“Ağzının iyi laf yapması gerekiyor. Çok çabuk sinirlenip kardeşim sen kimsin bana bağıyorsun dediğin anda bitti [...]Kişinin çok sabırlı olması gerekiyor, insanlara laf anlatmak çok zor ve gerçekten açıp bağırın müşterilerimiz de var.”(Katılımcı 6)

“Gerçekten soğukkanlılıkla, bir şekilde onu ikna edip, suyuna gitmek gibi gerekebiliyor”. (Katılımcı 1)

“İletişim kabiliyetinin yüksek olması lazım. Öbür türlü her şey çözülür. Bir bilgi eksikliği varsa bana sorar o işi yine çözeriz. Onun dışında benim ona aktardığım bilgiyi karşı tarafın sorununu çözmekte kullanamayacaksa bir kıymeti yok [...] “Senin yükün kaldı, götüremiyoruz biz bunu” derken öyle bir anlatabilirsiniz ki, ortalık birbirine de girebilir, tamam yapacak bir şey yok olmuyor diyorsanız yapacak bir şey yok da dedirebilirsiniz”. (Katılımcı 4)

Yapılan alıntılarda da açıkça görülebildiği üzere katılımcılar lojistik sektörü çalışanının sahip olması gereken temel özelliğin çözüm odaklılık olduğunu belirtmiş, bu özelliğin temel bileşenleri olarak da ılımlı olmak, sabırlı olmak, empati kurabilmek özelliklerine atıf yapmışlardır. Katılımcıların önemli buldukları bu özelliklerin geleneksel toplumsal cinsiyet algısıyla genellikle kadınlara atfedilen özellikler olması dikkat çekicidir. Görüşmelerin analizinde kodların bir paragraf aralık dahilinde birlikte kullanılmasını içeren kod analizi gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların sektörde çalışmak için gerekli gördükleri çözüm odaklı olma vasfını ve bu vasfı tamamlayan diğer özellikleri anlatırken kadın erkek farkı ve sektörde kadın olmanın avantajları konularına sıklıkla değinmesi bu öneriyi destekler niteliktedir.

Tablo 3: Gerekli mesleki nitelikler-kadın olmanın avantajları- Kadın-erkek farkı kodları birlikte kullanım matrisi

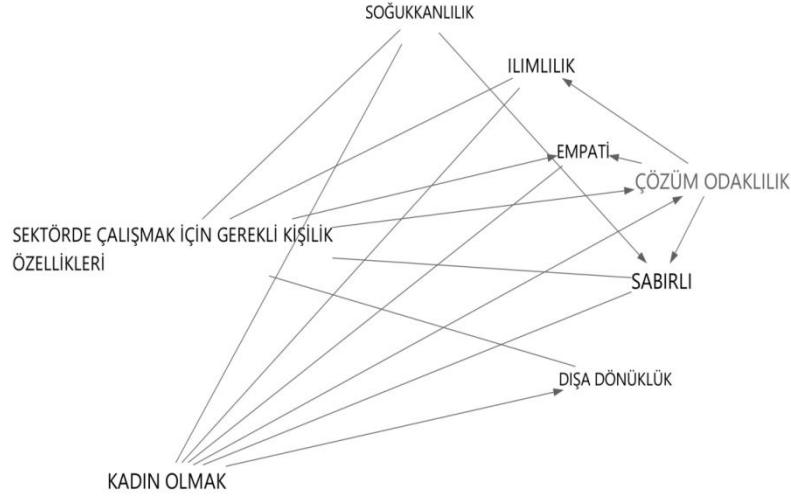
Kod Sistemi	KADIN OLMANIN AVANTAJLARI	KADIN ERKEK FARKI
KADIN OLMAK		
KADIN OLMANIN AVANTAJLARI		
GEREKLİ MESLEKİ NİTELİKLER		
GEREKLİ KİŞİSEL ÖZELLİKLER		
ÖĞRENME MERAKI		
YAPICI-ÇÖZÜM ODAKLI OLMAK		
HIZLI OLMAK		
İNSAN İLİŞKİLERİ		
SABIRLI		
FİZİKSEL ÖZELLİKLER		
EMPATİ		
DIŞA DÖNÜKLÜK		
İLİMLİLİK		
SOĞUKKANLILIK		
KADIN ERKEK FARKI		

Tablo 3'te görüşmeler analiz edilirken kullanılan kodların bir kısmı verilmiştir. Sütun ve satırlardaki kod eşleşmelerini temsil eden noktaların büyüklükleri kodların aynı bağlamda kullanılma sıklığını ifade etmektedir. Şekil 2 ise sektörde çalışmak için gerekli kişisel özellik teması ile kadın olmak temasının bahsedildiği durumlarda ortaklaşan kodların şemasını göstermektedir. Tablo 3 ve Şekil 1 'de özetlenen bu durum katılımcıların anlatılarında şu şekilde ifadelerle yer bulmuştur:

“Mesela bir erkek karşı taraf size hakaret ediyor, bir şey söyleyebilirsiniz, müşteri de olsa dayanamazsınız hani ama bayanda biraz zaten o seviyeye gelmez biraz daha ılımlı bir sohbet gerçekleşebilir. Bayana karşı olgun bir bakış açısı var sanırım.”(Katılımcı 1)

“Kadınlar daha avantajlı. Biz toplum olarak hani bize alttan al daha sakın kal, o yapımız var ya öfke kontrolü ve sakın kalma işini kadınlar daha iyi beceriyor bence, çünkü bir erkeğe başka bir erkek bağırdığı anda o kaynama noktası çok sınırda bir şey.”(Katılımcı 2)

Şekil 2: Sektörde çalışmak için gerekli olan nitelikler ve kadın olma teması



"Yani mesela karşı tarafta bir problem yaşanmış müşterinin malı çok hasarlanmış çok sinirlenmiş karşısında bir bayan sesi duyduğu zaman hani bir tık şey olabiliyor."

Özkaplan (2009) duygusal emek ile ilgili çalışmasında günümüz iş piyasalarında işin gereklerinin, spesifikasyonlarının, işin değerlendirme kriterlerinin, ideal çalışan tipolojisinin artık hep "kadını" özellikler olarak tanımlanan duygusal zeka/anlayış/dayanışma/sabır vb. özellikler olarak kurgulandığını öne sürmektedir. Çalışma bulguları Özkaplan'ın duygusal emek ve toplumsal cinsiyet bağlamında ileri sürdükleriyle uyumaktadır. Hizmet sektörü içinde yer alan lojistik alanı, her ne kadar erkek egemen bir alan olarak görülmekte ise de, işin gerekliliklerinin "kadını" değerlerle tanımlanması hizmet sektörünün feminizasyonu denilen sürece denk düşmektedir. Bu süreç paydaşlarla yüz yüze ilişkilerin yoğun olduğu işlerin daha çok kadınlarca yapıldığı; işlerin teknik, mühendislik ve üretim ile ilgili kısımların erkek işleri olarak bilindiği, kadınların hane içindeki işlerin uzantısı şekline dönüşen işlerde yoğunlaştığı bir süreçtir (Özkaplan 2009).

5. Sonuç

Günümüzde işletmeler, lojistik faaliyetlerini işletme maliyetlerinin düşürülmesi ve müşteri memnuniyetinin artırılması için bir kaldıraç olarak görmekte ve bu sebeple lojistik faaliyetlerine hem kesintisiz bir ürün akışının sağlanması adına hem de müşteri memnuniyetinin yükseltilmesi adına önem vermektedirler. Söz konusu sektörün üretim faaliyeti içinde kazandığı bu önemle birlikte lojistik sektörü farklı akademik disiplinlerin de ilgisini çekmektedir. Yine benzer bir şekilde Aslında erkek egemen bir alan olarak tanımlanan bu sektörde kadın çalışanlar ve yönetici sayılarında gözlemlenen artış ile birlikte sektöre yönelik toplumsal cinsiyet perspektifli araştırmalar da görülmeye başlanmıştır. Toplumsal cinsiyet temasının lojistik sektörünü odağına yerleştirdiği tartışmaların Türkiye'deki lojistik sektörü için çok zayıf olduğu söylenebilir. Tam da bu anlamda bu çalışma lojistik sektöründe çalışan kadınların sorunlarının ve sektöre bakış açılarının belirlenmesi açısından önemlidir. Bu çalışmanın bulgularından yola çıkılarak sektördeki kadınların literatürdeki yaygın kanının aksine sektörü erkek egemen olmaktan ziyade kadınların daha avantajlı olduğu bir alan olarak gördüğü söylenebilir. Bu durum duygusal emeğin cinsiyet boyutuyla yakından alakalıdır. Konu ekseninde ilerleyen çalışmaların duygusal emek kavramını sektör özelinde daha derinlikli incelemesi hem sektörün istihdam yapısına hem de istihdamın cinsiyet boyutuna dair daha kapsamlı tartışmaları açığa çıkaracaktır. Özellikle erkek çalışanların mülakatlara dahil edildiği karşılaştırmalı çalışmalara bu anlamda ihtiyaç duyulmaktadır. Duygusal emeğin yanı sıra, Türkiye'de

beyaz yakalı kadınların bulunduğu diğer pek çok sektörde olduğu gibi kadınlar iş piyasasındaki ayrımcılıklardan ziyade geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ve bu rollerin hane içi iş bölümüne yansımından kaynaklı meselelerin iş hayatlarında yükselmelerinin önüne geçtiğini ve kariyer beklentilerini etkilediğini belirtmişlerdir. Bu durum iş piyasasında kadın-erkek eşitliği sağlamaya yönelik sosyal politikaların odağının yalnızca iş piyasası olmaması ve söz konusu politika ve uygulamaların hazırlanırken Türkiye'deki aile yapısı ve toplumsal cinsiyet rejimini kesinlikle göz ardı etmemeleri gerektiğine işaret etmektedir.

Kaynakça

- Diefendorff, J. M., Croyle, M. H., ve Gosserand, R. H. (2005). The Dimensionality and Antecedents of Emotional Labor Strategies. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 339-357.
- Göksel, İ. (2013). Female Labor Force Participation in Turkey: The Role of Conservatism. *Women's Studies International Forum*, 41, 45-54.
- Healy, G. (2005). Academic Employment and Gender: A Turkish Challenge to Vertical Sex Segregation. *European Journal of Industrial Relations*, 11(2), 247-64.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- İlkkaracan, İ. (2012). Why So Few Women In The Labor Market In Turkey?. *Feminist Economics* 18 (1), 1-37.
- James, N. (1989). Emotional Labour: Skill and Work In The Social Regulation Of Feelings. *The Sociological Review*, 37(1), 15-42.
- Kılıç, D, ve Öztürk, S. (2014). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-30.
- Lindsey, L.L. (2016). *Gender Roles A Sociological Perspective*. Routledge: New York.
- Lynagh, P., Murphy, P. R., ve Poist, R. F. (1999). Career Perspectives of Women in Distribution: Congruency or Contrast?. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 29(3) 192-207.
- Maruani, M. (2009) İstihdam, *Eleştirel Feminizm Sözlüğü* (der.) H. Hirata vd. içinde, 214-221. Kanat Yayınları: İstanbul.
- Neuman, L.W (2006). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri 1-2*. Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Nickel, P.M. ve Eikenberry, A.M., (2006). Beyond Public vs. Private: The Transformative Potential of Democratic Feminist Management. *Administrative Theory and Praxis* 28 (3), 359-380.
- Özkaplan, N. (2009). Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 15-23.
- Şentürk, B. (2016). Türkiye'de Kadın Emeğine Genel Bir Bakış. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(31), 194-209.
- Şentürk, B. (2015) *Bu Çamuru Beraber Çiğnedik: Bir Gecekondu Mahallesi Hikayesi*, İletişim Yayınları: İstanbul

- Turnbull, P. (2013). Promoting The Employment of Women In The Transport Sector–Obstacles and Policy Options. *International Labour Organization*, Working Paper (No. 298).
- Toksöz, G. (2012). *Kalkınmada Kadın Emeği*, İstanbul: Varlık Yayınları.
- Urhan, B. (2016) Kadın Emeği ve Toplumsal Cinsiyet, *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları* (der.) F. Sayılıgil, 121-152, Dipnot Yayınları: Ankara
- Üçler, G. ve Kızılkaya O. (2014). Kadın İstihdamının Boşanma ve Doğurganlık Üzerine Etkileri: Türkiye Üzerine Bölgesel Panel Veri Analizi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2/2), 28-43.
- Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu Lojistik Uygulamaları ve Araştırma Merkezi (2013) *Lojistik Sektöründe Kadın*, Erişim Adresi: <http://www.rayhaber.com/wp-content/uploads/Lojistik-Sekt%C3%B6r%C3%BCnde-Kad%C4%B1n.pdf> [01.04.2017]
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2012). İstatistiklerle Kadın, Erişim Adresi: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458> [01.08.2016].
- Women in Supply Chain Group (2010). The Unseen Gender in Transport and Logistics: Making Women-Visible, Erişim Adresi: <https://twfhk.org/sites/default/files/u21/TheUnseenGenderInLogisticsAndTransport.pdf> [05.04.2017].

