

Research Article / Araştırma Makalesi

TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİNDE KADININ YERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Elif KOÇ¹ 

ÖZET

Günümüz iş dünyasında karşılaşılan en büyük zorluklardan birisi yetenek açığıdır. Birçok sektörde temel işlevleri yerine getirecek becerilere sahip çalışan eksikliği, tedarik zinciri yönetiminde de yaygın bir sorundur. Kadınların bu alandaki katılımı, yenilikçi ve etkili tedarik zinciri çözümleri geliştirmede kritik bir rol oynamaktadır. Kadınların bu sektördeki stratejik önemine rağmen, bu alandaki iş ortamları çoğunlukla erkek egemen yapısını sürdürmektedir. Deneyimli profesyonellerin azlığı, sadece tedarik zinciri operasyonlarının verimliliğini olumsuz etkilemekle kalmamakta aynı zamanda yeni yeteneklerin gelişimini de sınırlamaktadır. Mevcut literatürde tedarik zinciri yönetiminde kadının yeri ve önemi ile ilgili yapılmış sınırlı sayıda akademik çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, tedarik zinciri endüstrisindeki cinsiyet farkındalığına ilişkin yapılmış çalışmaları sistematik bir literatür taraması ve içerik analizi yoluyla incelemek ve bu alandaki mevcut durumu ortaya koymaktır. MAXQDA nitel analiz programı kullanılarak yapılan içerik analizi, sektörel eğilimleri belirlemekte ve çalışmaların içeriğini derinlemesine incelemektedir. Çalışma bulgularına göre bu güne kadar yapılan çalışmalar, tedarik zinciri yönetiminde nitelikli iş gücünün sağlanması için kadınların stratejik önemini ve bu alanda deneyimli kadın profesyonellerin azlığının hem operasyonel etkinlik hem de yeni yeteneklerin gelişimi açısından ciddi engeller oluşturduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle, tedarik zinciri ve lojistikte kadının yerine yönelik daha fazla araştırma yapılmasının gerekliliği üzerinde durulmakta ve bu tür araştırmaların tedarik zinciri yönetimi pratiğine önemli katkılar sağlayabileceği belirtilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Tedarik Zinciri Yönetimi, Lojistik, Cinsiyet Çeşitliliği, Kadın, Sistematik Literatür Taraması, İçerik Analizi.

JEL Sınıflandırması: J16, L23, M12.

THE ROLE OF WOMEN IN SUPPLY CHAIN MANAGEMENT: A QUALITATIVE STUDY

ABSTRACT

In the contemporary business environment, a significant challenge is the talent shortage, particularly prevalent in logistics and supply chain management, where there is a marked deficiency of employees with the necessary skills for fundamental operations. Despite the strategic importance of women in this sector, the work environments in this field largely continue to maintain a male-dominated structure. The participation of women is crucial for developing innovative and effective supply chain solutions, yet the scarcity of experienced professionals not only compromises operational efficiency but also limits the development of new talent. In the existing literature, there are a limited number of academic studies concerning the role and importance of women in supply chain management. The aim of this study is to examine the research conducted on gender awareness in the supply chain industry through a systematic literature review and to present the current situation in this field. Employing MAXQDA for thematic analysis, this research identifies sectoral trends and thoroughly examines the content of the studies. The findings highlight the strategic significance of women in supply chain management, emphasizing that the lack of experienced female professionals poses considerable obstacles to both operational effectiveness and the cultivation of new talent. Consequently, this study advocates for increased research on gender diversity in the sector, suggesting that such efforts could substantially enhance supply chain management practices.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, Balıkesir, Türkiye, elifkoc@bandirma.edu.tr.

Keywords: *Supply Chain Management, Logistics, Gender Diversity, Women, Systematic Literature Review, Content Analysis.*

JEL Classification Codes: *J16, L23, M12.*

EXTENDED SUMMARY

Research Questions & Purpose

This paper examines the essential issue of gender diversity in supply chain management (SCM), emphasizing the strategic contribution of women in mitigating talent shortages and improving operational efficiency. In spite of the increasing significance of women's involvement in supply chain management (SCM), the industry continues to be male-dominated, and skilled female professionals are under-represented. The primary research question that drives this investigation is: "What is the current state of research on the roles of women in supply chain management, and what gaps are present in the literature?" The study seeks to fill these gaps by conducting a systematic literature review and content analysis using MAXQDA.

This study aims to shed light on the issues women encounter in the sector, including lack of representation and limited career growth prospects. Furthermore, it examines how women's involvement might enhance collaborative and efficient supply chain operations. By conducting a thorough review of existing literature and identifying gaps, this study seeks to provide insights that will not only advance academic understanding but also inform future research and practical initiatives aimed at improving gender inclusion in supply chains.

Literature Review

The issue of talent shortages in supply chain management (SCM) is a major challenge, similar to other sectors. Across the globe, industries are experiencing difficulty in recruiting qualified personnel for critical roles. The strategic involvement of women in this field offers a potential solution. Women are essential in the development of innovative and effective supply chain solutions (Maertens & Swinnen, 2012; Kangile et al., 2021). The need to fully utilize all talents, including women's often underutilized skills, has increased their significance in SCM. Research shows that gender diversity positively impacts organizational performance, with women enhancing collaborative practices and improving efficiency (Ma et al., 2021).

Research on gender diversity in supply chain management (SCM) is expanding, with studies that analyze the role of women in the workplace from a variety of theoretical perspectives, such as feminist theories and gender theories (Diekman & Schneider, 2010; Panda, 2018). These frameworks help explain the causes and effects of gender inequality and offer solutions for overcoming these challenges (Yıldız, 2017). This review aims to fill the gaps in the literature on women's roles in SCM by providing a comprehensive theoretical analysis, offering insights for future studies and contributing to the broader discourse on gender diversity and its impact on supply chain performance.

Methodology

This study is conceptual in nature, employing a systematic literature review and content analysis to explore the role of women in supply chain management. The research is designed as a descriptive study, aimed at mapping the current state of knowledge in the field and identifying gaps in existing literature. The primary problem addressed is the insufficient representation of women in supply chain management and the strategic significance of their involvement in mitigating talent shortages and improving operational efficiency.

This study used a systematic search of academic articles from the Web of Science database, focusing on supply chain management and gender-related keywords, identifying 32 relevant studies. MAXQDA 20 software was employed for qualitative analysis to uncover recurring themes. Both qualitative and quantitative content analysis were applied, with descriptive statistics used to quantify trends in publications and sectors, while thematic analysis highlighted key themes in the literature.

Results and Conclusions

This research reveals a growing academic interest in the role of women in supply chain management (SCM), particularly after-2020, highlighting the enhanced acknowledgement of gender diversity's strategic influence on operational efficiency and talent development. Nonetheless, despite the increasing emphasis, women continue to be under-represented in supply chain management, with substantial obstacles including restricted career progression and gender biases.

The investigation underscores that gender diversity is a multifaceted issue, with implications that extend beyond logistics and operations into wider socio-economic and organizational contexts. Research indicates that

women's involvement enhances collaboration, decision-making, and supply chain efficiency, particularly in industries such as agriculture, logistics, and manufacturing. The participation of women is widely acknowledged as essential for promoting innovation and strengthening supply chain resilience.

In conclusion, while progress has been made in acknowledging the value of women in SCM, significant gaps remain. Organizations should adopt policies promoting gender inclusion and providing equal career opportunities. Further research is needed to explore the long-term impacts of gender diversity on supply chain outcomes across industries and regions, contributing to a more comprehensive understanding of its strategic advantages.

1. Giriş

Birleşmiş Milletler (BM) Üye Devletleri tarafından 2015 yılında kabul edilen “Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi”, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesi için 2030 yılına kadar gerçekleştirilmesi gereken çeşitli hedefler belirlemiştir (U.N. Women, 2022). Bu hedeflere ulaşmaya 10 yıldan daha az bir süre kalmış olmasına karşın, dünya genelinde maalesef daha alınacak çok fazla yol bulunmaktadır. Günümüz iş dünyasında pek çok sektörde karşılaşılan yetenek açığı problemine kadın istihdamı önemli katkılar sağlamasına rağmen, kadın çalışanlar iş hayatında hak ettikleri muameleyi görememektedir (Kroes vd., 2024). Farklı sektörlerde cinsiyete dayalı iş bölümü, pek çok yönetici pozisyonlarında erkeklerin yer alması gibi durumlar iş hayatında sıklıkla karşılaşılmaktadır. Bu durum ailelerde görülen cinsiyet ayrımı ilkesinin sonuçlarındandır. Pek çok toplumda kadınların ev becerilerine benzer işlere daha uygun olduğuna dair inanç mevcuttur. Ayrıca, kadınların erkek çalışanların aldığı ücretlere kıyasla daha az kazanması gerçeği, kadın çalışanların gelirinin toplumda “ikincil” olduğu varsayımına dayanmaktadır. Kadınların çalışma hayatları ile ilgili yapılmış çalışmalar, kadınların hem ev içi hem de iş hayatlarındaki sorumluluklarını yürütebilme mücadelesinde olduklarını, bu ücretli veya ücretsiz işlerin çifte yükünü taşıdıklarını göstermektedir (Prieto-Carrón, 2008).

Yetenek eksikliği konusu diğer pek çok iş alanında olduğu gibi, tedarik zinciri yönetiminde de en önemli zorluklardan birini oluşturmaktadır. Dünya genelinde endüstriler, temel işlevleri yerine getirebilecek nitelikli personel bulmakta zorlanırken, kadınların bu sektöre stratejik olarak katılımı potansiyel bir çözüm olarak karşımıza çıkmaktadır. Yenilikçi ve etkili tedarik zinciri çözümlerini teşvik etmede kadınların yadsınmaz önemi söz konusudur (Maertens & Swinnen, 2012; Kangile vd., 2021). Diğer birçok sektörde olduğu gibi, tedarik zinciri yönetiminde (TZY) de kadınların rolü giderek daha önemli bir çalışma alanı haline gelmiştir. Mevcut iş ortamında nitelikli personel eksikliğinin yaygın olması, kadınların sahip olduğu gizli yetenekler de dahil olmak üzere tüm iş gücünün en verimli şekilde değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır. Farklı cinsiyetlerin tedarik zinciri yönetiminde temsil edilmesi, bir kuruluşun performansını ve etkinliğini önemli ölçüde iyileştirebilecek kilit bir faktördür. Kadınların tedarik zinciri pozisyonlarındaki katkıları, özellikle işbirlikçi tedarik zinciri uygulamalarına sağladıkları değer ile öne çıkmakta ve bu katkı, çeşitli araştırmalarla desteklenmektedir. Bu araştırmalar, kadınların birçok tedarik zinciri pozisyonunda erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde işbirliği sergilediğini ve bunun da tedarik zincirinin etkinliğini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Ma vd., 2021).

Her ne kadar sosyal psikoloji literatüründe veya pazarlama literatüründe kadınların iş hayatındaki yeri geniş çapta araştırılmış olsa da, TZY literatüründe bu konuyu ele alan az sayıda akademik çalışma mevcuttur (Chin & Tat, 2015). Bu çalışma, tedarik zinciri endüstrisinde cinsiyet konusunu ele alan mevcut araştırmaların sistematik bir literatür taramasını ve içerik analizini gerçekleştirerek mevcut literatürdeki boşlukları ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmanın hedefleri mevcut çalışmaların yapılandırılmış bir sentezine olanak tanımak, sektörde kadının yerini inceleyen çalışmalardaki ana temaları ortaya koymak ve bu temalara ilişkin daha derin bir akademik ve pratik anlayışa duyulan ihtiyacın altını çizmektir. Aynı zamanda TZY’de cinsiyet çeşitliliği, kadın istihdamı gibi konuları ele alacak gelecek çalışmalar için ampirik bir temel oluşturmaktadır.

Günümüz ortamında, tedarik zinciri yönetiminde kadının yeri ve cinsiyet çeşitliliğinin gerekliliği giderek artan bir araştırma alanı haline gelmiştir. Bu araştırma alanında yapılan çalışmalar, toplumsal cinsiyetin iş dünyasında oynadığı rolü farklı teorik perspektiflerden ele alarak, kadınların iş gücüne katılımının etkilerini analiz etmektedir. Kadınların iş hayatına katılımının hem bireysel kariyer yolları hem de işletme performansı üzerindeki etkilerini inceleyen bu çalışmalar, işyerinde cinsiyetin rolünü çeşitli teorik bakış açılarından değerlendirmektedir (Diekman & Schneider, 2010; Panda, 2018). Bu alandaki çalışmaları genellikle “toplumsal cinsiyet teorileri”, “feminist teoriler” ve “diğer teoriler (ikili rol, beşeri sermaye, sosyal sermaye, bölümlenmiş işgücü piyasaları)” olmak üzere farklı teorik temellere dayandırılmaktadır (Yıldız, 2017). Bu teorik çerçeveler, cinsiyet eşitsizliğinin nedenlerini ve sonuçlarını anlamamın yanı sıra bunları ele almak için çözümler sunmaya yardımcı olmaktadır. Bu çalışma, tedarik zinciri yönetiminde kadının yerini inceleyerek literatürdeki mevcut boşlukları doldurmayı hedeflemenin yanı sıra, çeşitli teorik çerçevelere dayalı olarak akademik katkılar sağlayacak, gelecek çalışmalar için öneriler sunacaktır.

Çalışmada giriş bölümünün ardından tedarik zinciri yönetiminde kadının yeri bölümünde, konu tanıtılarak ve tedarik zinciri yönetiminde kadının yeri ve önemine dair bir arka plan sağlayarak literatür bilgisine yer

verilmiştir. Ardından yöntem bölümü, sistematik literatür taraması (dahil edilme ve hariç tutulma kriterleri, arama stratejileri ve veri sentezi yöntemleri) ve içerik analizi süreçlerini detaylandırmaktadır. Bulgular bölümü, toplanan verilerin analizini sunmakta ve içerik analizi de çalışmalarda bahsedilen temel ifadeleri ve iç görüleri ortaya koymaktadır. Son olarak tartışma ve sonuç bölümü araştırma katkılarını özetlemekte ve bu önemli alanda gelecekteki çalışmalar için yön önerilerinde bulunmaktadır.

2. Tedarik Zinciri Yönetiminde Kadının Yeri

Kadınlar günümüzde tedarik zincirlerinde her geçen gün daha fazla rol oynamaktadır. Tedarik zinciri yönetimindeki kadınların konumu, toplumsal normların, örgütsel kültürlerin ve kişisel deneyimlerin çok yönlü etkileşimleriyle şekillenmektedir. Kadınların bu meslekteki katılımını ve ilerlemesini artırmak için, ön yargıları ortadan kaldırmak, iş-yaşam dengesini teşvik etmek ve destekleyici ortamlar yaratmak gerekmektedir. Kadınların tedarik zinciri yönetiminde yer alması, alıcı-tedarikçi etkileşimlerinde işbirlikçi davranış modellerini geliştirerek tedarik zincirinde verimliliğin artmasına yol açmaktadır (Calabrese & Manello, 2021; Ma vd., 2021). Kadınların tedarik zincirinde güçlendirilmesi, karar alma süreçlerinin iyileştirilmesi, şeffaflığın artırılması ve çevikliğin teşvik edilmesi açısından önemlidir (Özdemir vd., 2022).

Tedarik zinciri yönetiminde kadınların yeri 1990'lerden bu yana bahsedilmektedir. Çalışmalar genellikle kadınların tedarik zincirlerindeki düşük istatistiksel varlığına (%20'ler civarında) vurgu yapmakta ve sektördeki yetenek açığını doldurmak için de daha fazla kadın çalışana ihtiyaç olduğunu ifade etmektedir (Andre 1995; Simpson & Holley, 2001; Cooper vd., 2011). Sektör daha derinlemesine incelendiğinde kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığı ve kariyer ilerleme fırsatlarının erkeklere göre daha az olduğu, kadınların sektörde "cam tavan" sorunu yaşadıkları, lojistik sektöründe başarılı kadınların mesleki gelişimi için eğitim fırsatlarının teşvik edilmesi gerektiği gibi tespitler de yine çalışmalarda karşımıza çıkan hususlardır (Ruel & Fritz, 2021).

2000'li yıllardan bu yana, kadınların tedarik zinciri yönetiminde oynadığı önemli rolü vurgulayan, onların daha yüksek temsil yeteneğinin olası etkilerini araştıran birçok çalışma yapılmıştır (Park & Krishnan, 2005; Kovács & Tatham, 2009). Geçmiş çalışmalar tedarik zincirlerine hem kadın hem erkek bireylerin yer almasının, sürdürülebilirlik, etik ilkeler ve işletme performansı üzerinde olumlu bir etki yarattığını ortaya koymaktadır (Chin & Tat, 2014). Cinsiyet dengesizliklerini gidermek, kadınları güçlendirmek ve onların sektörlerde liderlik pozisyonlarını elde etmede karşılaştıkları engelleri anlamak için çaba sarf edilmektedir (Ruel vd., 2020). Araştırmalar, liderlik rollerinde daha yüksek oranda kadın yöneticilere sahip olan kuruluşların, finansal başarı açısından daha az kadın yöneticisi olan kuruluşlara kıyasla daha iyi performans gösterme eğiliminde olduğunu göstermektedir (Chin & Tat, 2014). Dahası, araştırmalar kadınların sezgi, uyum sağlama yeteneği, empati, liderlik ve çoklu görev becerileri gibi niteliklere doğuştan sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu özellikler, karar alma süreçlerini önemli ölçüde etkileyebilir ve tedarik zinciri iş birliği ve verimliliğiyle sonuçlanabilir (Ma vd., 2021). Bu sebeple bu çalışmada, kadın istihdamının önemli bir gereklilik olduğu tedarik zinciri yönetiminde, kadının mevcut yerini inceleyen akademik çalışmalar derlenmiş ve gelecek çalışmalar için bir yol haritası çizilmiştir.

3. Yöntem

Çalışmada, sistematik literatür taraması (SLT) yapılmış ve ardından içerik analizi gerçekleştirilmiştir. SLT, alandaki mevcut bilginin kapsamlı ve tarafsız bir özeti sağlamak için belirli bir konu üzerindeki ilgili çalışmaların sistematik olarak aranmasını, eleştirel olarak değerlendirilmesini ve sentezlenmesini içeren yöntemli ve şeffaf bir süreçtir (Tranfield vd., 2003). SLT yöntemi bir araştırma sorusunun tanımlanmasını, çalışmalar için dahil etme ve hariç tutma kriterlerinin belirlenmesini, ilgili çalışmaların sistematik olarak incelenmesini, seçilen çalışmaların eleştirel bir değerlendirmesini ve mevcut kanıtlara dayanarak sonuçlar çıkarmak için bulguların sentezlenmesini içermektedir (Nightingale, 2009). Sistematik incelemeler, belirli bir konudaki mevcut tüm araştırmaların belirlenmesine, değerlendirilmesine ve yorumlanmasına yardımcı olarak literatürün kapsamlı bir şekilde incelenmesini sağlar (Sokolov & Zavyalova, 2021). Bu yöntem, araştırmacıların mevcut bilgileri etkili bir şekilde almasına ve entegre etmesine olanak tanıyarak daha ileri araştırmalar için net talimatlar sağlamaktadır (Im & Chang, 2012).

Bu çalışmanın temel araştırma sorusu şu şekilde ifade edilebilir: "Tedarik zinciri yönetiminde kadının rolüne ilişkin mevcut araştırmalar nelerdir, bugüne kadar hangi çalışma türleri yürütülmüştür ve literatürdeki boşluklar nelerdir?" Çalışma ayrıca, bu boşlukları belirleyerek, gelecekteki araştırmalar için bir yol haritası sunmayı ve cinsiyete bağlı dinamiklerin alanın gelişimini nasıl şekillendirebileceğine dair içgörüler sağlamayı hedeflemektedir. İncelenecek çalışmaları belirlemek için ISI Web of Science (WoS) veri tabanı kullanılmıştır. Bu veri tabanı akademik araştırma ve bilimsel iletişimde çok önemli bir araçtır (Chang vd., 2013). Araştırmacılar, kapsamlı olması ve güvenilirliği nedeniyle sistematik incelemeler ve meta-analizler için sıklıkla WoS veritabanı kullanmaktadır. Güçlü arama yetenekleri ve yüksek kaliteli dergilerin indekslenmesi, ilgili literatüre ulaşmak ve belirli konulardaki kanıtları sentezlemek için WoS'u tercih edilen bir veri tabanı haline getirmektedir (Qiu vd., 2019).

Tablo 1: Yayınların Tespit Edilmesi Süreci

<p>Taranan Toplam Çalışma Sayısı: 42</p> <p>Kullanılan Arama Dizileri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Title “supply chain” and title “gender” - Title “supply chain” and title “women” - Title “supply chain” and title “female” - Abstract “logistics” and title “gender” - Abstract “logistics” and title “women” - Abstract “logistics” and title “female”
<p>Başlık ve özetlerine göre hariç tutulan çalışma sayısı: 10</p> <p>Hariç tutma kriterleri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tedarik zinciri yönetimi veya lojistikte cinsiyet çeşitliliğini doğrudan ele almayan çalışmalar. - Cinsiyet çeşitliliğinden yalnızca yüzeysel olarak bahseden, önemli bir analiz veya tartışma yapılmayan araştırmalar. - Hakemli olmayan makaleler, görüş yazıları. - İngilizce yayınlanmamış çalışmalar.
<p>Çalışma Kapsamına Alınan Makale Sayısı: 32</p>

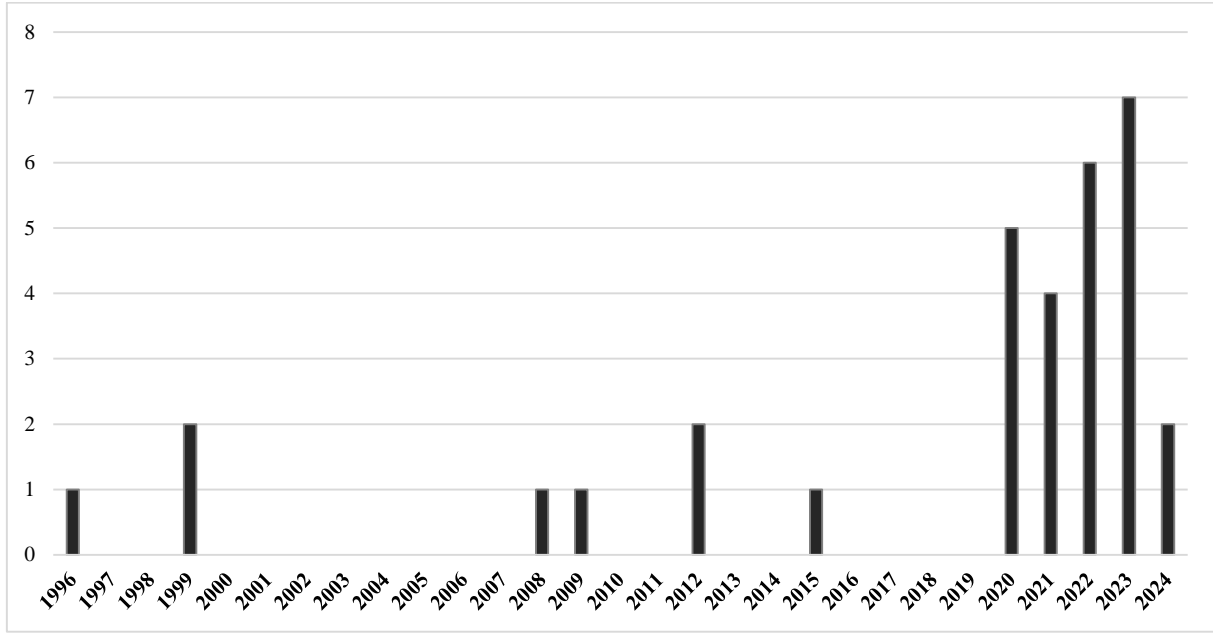
Tarama sürecinde, ilgili çalışmaları belirlemek için Tablo 1’de yer alan arama dizileri kullanılmıştır. Bu diziler, başlıklarda “*supply chain*” ile “*gender*”, “*women*” ve “*female*” gibi anahtar kelimelerin yanı sıra “*lojistik*” teriminin, kadın kavramını işaret eden anahtar kelimelerle kombinasyonlarını içermektedir. Bu kapsamlı yaklaşım, potansiyel olarak ilgili literatürün geniş bir şekilde ele alınmasını sağlamıştır. Tarama kapsamında toplam 42 çalışmaya ulaşılmıştır. Ancak başlık ve özetlerine göre 10 çalışmanın dahil edilme kriterlerini karşılamadığı belirlenerek hariç tutulmuştur. Tedarik zinciri yönetimi veya lojistikte kadın konusunu doğrudan ele almayan çalışmalar değerlendirme dışında bırakılmıştır. Önemli bir analiz veya tartışma içermeyen araştırmalar, hakemli olmayan yayınlar ve görüş yazıları da kapsam dışı tutulmuştur. Ayrıca erişilebilirlik ve anlaşılabilirlik açısından yalnızca İngilizce yayınlanan çalışmalar dahil edilmiştir. Tarama sürecinde herhangi bir zaman sınırlaması getirilmemiştir. Sonuç olarak, 32 makale kapsamlı bir şekilde incelenmiş ve Tablo 7’de özetlenmiştir.

Sistemantik literatür taramasının ardından içerik analizi gerçekleştirilmiştir. İçerik analizi, anlamlı yorumlar elde etmek için metinsel verilerin sistemantik ve kural odaklı analizini içeren köklü bir nitel araştırma yöntemidir (Hsieh & Shannon, 2005). Büyük hacimli nitel verileri analiz etmek ve yorumlamak için çeşitli disiplinlerde yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu yöntem, araştırmacıların veriler içindeki kalıpları, temaları ve kavramları tanımlamasına olanak tanıyarak, incelenen olgunun daha derinlemesine anlaşılmasına olanak tanımaktadır (Graneheim & Lundman, 2004). Bu çalışmada, sistemantik literatür taraması sonucu çalışma kapsamına giren 32 makale, Maxqda 20 programına yüklenmiş, makalelerde yer alan metinler detaylı şekilde incelenmiştir. Yapılan okumalar esnasında incelenen ve sık tekrarlandığı tespit edilen anahtar kavramlar üzerinden sözcüksel kodlama gerçekleştirilmiştir. Bu sayede araştırmanın amacına uygun olarak kavramsal açıdan çalışmalardaki eğilimler ortaya çıkarılmıştır.

4. Bulgular

Bu araştırma kapsamında incelenen makalelerin bulgularına bakıldığında, tedarik zinciri yönetiminde kadının yeri ve önemine ilişkin araştırmalarda sürekli değişen ancak genel olarak yükselen bir eğilim dikkat çekmektedir. Şekil 1’de yıllara göre yayın sayısı yer almaktadır. Verilere göre, 1997 ve 1999 yıllarında birer çalışma ile sınırlı sayıda araştırma yapılmıştır. Bu dönemden sonra, özellikle 2020’li yıllara kadar makale sayılarında düzensiz bir seyir gözlemlenmekte olup, çoğu yıl boyunca çok az sayıda yayın yapılmıştır. Ancak, 2020’den itibaren belirgin bir artış görülmektedir. 2022 ve 2023’te kayda değer bir zirve görülmesi, bu konunun daha fazla akademik ilgi kazandığını göstermektedir. Cinsiyet çeşitliliğinin tedarik zincirinde operasyonel verimlilik ve yetenek gelişimi üzerindeki stratejik etkisinin, giderek daha fazla akademisyen tarafından fark edilmesi muhtemeldir.

Şekil 1: Yıllara Göre Yayımlanan Makale Sayısı



Tablo 2: Yayın Yapılan Dergiler

Dergi İsmi	Yayın Sayısı
Transportation Journal	3
Sustainability	2
The Journal of Development Studies	2
International Journal of Logistics Management	2
International Journal of Production Economics	2
Acta Logistica	1
Journal of Business Logistics	1
International Journal of Operations & Production Management	1
International Journal of Logistics Research and Applications	1
Journal of Business & Industrial Marketing	1
Journal of Sustainable Finance & Investment	1
The Journal of Development Studies	1
Gender, Work & Organization	1
Gender & Society	1
Accounting & Finance	1
Development Policy Review	1
Global Social Policy	1
Journal of Business Ethics	1
Journal of Rural Studies	1
Journal of Operations Management	1
International Archives of Occupational and Environmental Health	1
International Journal of Productivity and Performance Management	1
Supply Chain Forum: An International Journal	1
Human Ecology	1
Labour and Industry	1
The Extractive Industries and Society	1

Tedarik zinciri yönetiminde cinsiyet çeşitliliği üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında, bu konunun çok disiplinli doğası ve geniş çapta uygulanabilirliği dikkat çekmektedir. Araştırmalar lojistik, sürdürülebilirlik, kalkınma çalışmaları, toplumsal cinsiyet çalışmaları ve organizasyonel yönetim gibi farklı temaları olan dergilerde yayımlanmıştır. Bu durum da cinsiyet çeşitliliğinin sadece bir lojistik veya operasyon meselesi olmadığını, aynı

zamanda geniş kapsamlı sonuçları olan sosyo-ekonomik ve organizasyonel bir konu olduğunu göstermektedir. Tablo 2’de baktığımızda en fazla çalışmanın “*Transportation Journal*” dergisinde yer aldığı görülmektedir ancak bu çalışmaların üçü de 90’lı yıllarda aittir. “*Sustainability*” ve “*The Journal of Development Studies*” gibi dergilerde yayınların varlığı, cinsiyet çeşitliliğinin sürdürülebilir kalkınma ve ekonomik büyüme açısından daha geniş bağlamda ele alınmasının önemini vurgulamaktadır. Bu dergiler cinsiyet çeşitliliği ile sürdürülebilir uygulamalar arasındaki bağlantılara odaklanmakta ve kapsayıcı tedarik zincirlerinin daha geniş kalkınma hedeflerine nasıl katkıda bulunabileceğini vurgulamaktadır.

Tablo 3: Çalışmaların Yapıldığı Sektörler

Sektör	Çalışma Sayısı
Tarım Sektörü	6
Madencilik Sektörü	2
Tekstil Sektörü	2
Elektrik-Elektronik Sektörü	2
Deniz Ürünleri Endüstrisi	1
Perakende Sektörü	1
Çeşitli Sektörler	6
Lojistik Sektörü	12

Tablo 3, tedarik zinciri yönetiminde cinsiyet çeşitliliği araştırmalarının gerçekleştirildiği sektörlerin geniş yelpazesini vurgulamaktadır. Tarım, madencilik ve tekstil gibi farklı sektörlerin temsil edilmesi, bu sorunun sektörel bağımsızlığını ve evrensel önemini ortaya koymaktadır. Her sektör benzersiz zorluklar ve fırsatlar sunmakta, bu durum da cinsiyet çeşitliliğine olan geniş çaplı ilgiyi pekiştirmektedir. Özellikle tarım sektörü sıklıkla incelenen bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmalar bahçe bitkileri, kakao, mısır ve muz gibi ürünlerin tedarik zincirlerine odaklanmaktadır. Tarımdaki bu vurgu, kadınların kırsal ekonomilerdeki temel rolünü ve tarımsal tedarik zincirlerinin birçok bölge için gıda güvenliği ve ekonomik kalkınmada oynadığı kritik önemi yansıtmaktadır. Ayrıca, ulaştırma ve depolama gibi temel lojistik faaliyetlere yönelik çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalar “lojistik sektörü” kategorisi altında toplanmış olup (12 çalışma), işgücü katılımı, yönetim uygulamaları ve operasyonel verimlilik konularında cinsiyet çeşitliliğinin inceliklerine odaklanmaktadır.

Tablo 4: Çalışmaların Yapıldığı Ülkeler

Ülkeler	Çalışma Sayısı
Amerika Birleşik Devletleri (ABD)	6
Malezya	2
Vietnam	1
Fransa	1
İspanya	1
İtalya	1
Kanada	1
Avustralya	1
Orta Amerika	1
Vietnam	1
Çin	1
Bangladeş, Kamboçya, Kenya, Lesoto, Vietnam	1
Doğu Demokratik Kongo Cumhuriyeti	1
Afrika (Sahra altı Afrika)	1
Senegal	1
Uganda	1
Gana	1
Etiyopya	1
Kiribati Cumhuriyeti	1

Tablo 4, tedarik zinciri yönetiminde cinsiyet çeşitliliğine ilişkin araştırmaların dünya çapındaki dağılımını göstermektedir. Toplamda otuz iki çalışmadan yirmi beşi belirli ülke veya ülke grupları üzerinde gerçekleştirilmiş olup, geri kalan yedi çalışma ise daha genel niteliktedir. ABD, cinsiyet çeşitliliğine odaklanan altı çalışmayla öne

çıkarken, bu çalışmalar Amerikan kurumsal ortamlarındaki durumu vurgulamaktadır. Malezya'da yapılan iki çalışma, Güneydoğu Asya' da bu konuya artan ilginin göstergesidir. Fransa, İspanya, İtalya, Kanada, Avustralya ve Çin gibi çeşitli ülkelerde yapılan çalışmalar, konuya yaygın bir coğrafi ilginin olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, Demokratik Kongo Cumhuriyeti, Senegal, Uganda, Gana ve Etiyopya gibi Afrika ülkelerinde yapılan araştırmalar, kıtada tedarik zinciri yönetiminde cinsiyet çeşitliliğinin artan önemini işaret etmektedir. Genel olarak tablo, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde tedarik zinciri performansının iyileştirilmesinde cinsiyet eşitliğini destekleyen politikaların küresel önemini göstermektedir. Diğer yandan, Afrika ve Asya ülkelerindeki çalışmalar, gelişmekte olan bölgelerde cinsiyet çeşitliliği ile ilgili artan farkındalığın altını çizmektedir.

Tablo 5: Çalışmalarda Kullanılan Yöntemler

Yöntem Türü	Araştırma Sayısı
Anket	10
-Yapısal Eşitlik Modellemesi	2
-Parametrik ve parametrik olmayan testler (ki-kare, t-testi, anova, mann-whitney-wilcoxon test, vb.)	5
-Hiyerarşik regresyon	1
-Lojistik regresyon	1
-Diskriminant analizi	1
Ekonometrik Model	7
(Panel veri, sıralı probit regresyon, çok terimli logit, vb.)	
Görüşme	7
(Yarı-yapılandırılmış veya yapılandırılmış)	
Örnek Olay Çalışması	3
Literatür taraması	2
Delphi Yöntemi	1
Odak Grup Çalışma	1
İçerik analizi (dijital materyal ve video)	1

Tedarik zinciri yönetiminde cinsiyet çeşitliliğine ilişkin araştırmalarda kullanılan çeşitli yöntemler Tablo 5'te gösterilmektedir. Anket yöntemi en sık kullanılan yöntemdir ve yapısal eşitlik modellemesi (2 çalışma), çeşitli parametrik ve parametrik olmayan testler (5 çalışma), hiyerarşik regresyon (1 çalışma), lojistik regresyon (1 çalışma) gibi ileri istatistiksel çözümleri içeren çalışmalar yer almaktadır. Panel veri ve çok terimli logit gibi ekonometrik modeller 7 çalışmada kullanılmıştır. Mülakatlar (7 çalışma), örnek olay çalışmaları (3 çalışma), literatür taramaları (2 çalışma), Delphi yöntemi (1 çalışma), odak grup çalışmaları (1 çalışma) ve dijital materyal ve videoların içerik analizini (1 çalışma) içeren nitel yöntemler, bu alandaki cinsiyet çeşitliliğini anlamaya yönelik kapsamlı ve çok yönlü yaklaşımı vurgulamaktadır. Çalışmalarda daha çok nicel analiz yöntemleri (17 adet çalışma) kullanılmıştır.

Tablo 6, tedarik zinciri yönetiminde kadının yerini ele alan çalışmalara kapsamlı bir genel bakış sunmaktadır. Çalışmaların geneline bakıldığında tedarik zinciri yönetiminde cinsiyet çeşitliliğinin artırılması konusunda alınması gereken çok fazla yol olduğu görülmektedir. Çalışmalar, tedarik zinciri performansını ve yenilikçiliği artırmada çeşitliliğin faydalarından yararlanmak için sürekli çaba gösterilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Shakil vd. (2024) ve Kroes vd. (2024) tarafından yapılan çalışmalar, cinsiyet çeşitliliğinin finansal performans üzerindeki olumsuz etkileri hafifletebileceğini ifade etmişler ve kadınların TZY yönetici rollerinde yeterince temsil edilmediğini vurgulamışlardır. Otis & Petrucci (2023), Walmart gibi şirketlerin kadın çalışanları gerçekten güçlendirmek yerine, etik imajlarını desteklemek için cinsiyet çeşitliliğini sembolik olarak nasıl kullandığını araştırmaktadır. Bu durum, daha kapsamlı ve gerçek cinsiyet çeşitliliği girişimlerine olan ihtiyacın altını çizmektedir.

Van Campenhout & De (2023) tarafından yapılan araştırma, mısır tedarik zincirlerinde kadınların meslektaşlarını erkeklerden daha yüksek derecelendirme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu durum, tedarik zincirlerinde cinsiyete dayalı değerlendirmelerde incelikli dinamikler olduğunu göstermektedir. Kafa vd. (2023) ve Sukri vd. (2023) tarafından yapılan çalışmalar, TZY'de kariyer gelişimini etkileyen faktörleri incelemiş, bireysel beceriler ve organizasyonel uyum çok önemli olsa da kadınların sıklıkla cam tavan etkisi gibi ek engellerle karşılaştıklarını belirtmiştir. Schollmeier & Scott (2023) lojistikte cinsiyetler arası ücret farkını araştırarak erkek ve kadın çalışanlar arasında önemli kazanç eşitsizlikleri olduğunu, ancak bu farkların giderek azaldığını ortaya koymuştur. Bu durum, TZY'de ücret eşitliğinin sağlanmasında süregelen zorlukların altını çizmektedir. Ghalebeigi vd. (2023) ise önyargılı yönetim ideolojilerinin ulaştırma ve lojistik sektörlerinde cinsiyet eşitsizliklerini nasıl pekiştirdiğini tartışmaktadır. Bu durum, kökleşmiş önyargıları ele almak, daha kapsayıcı bir işyeri kültürünü teşvik etmek için sistemli değişiklikler yapılması gerektiğini işaret etmektedir.

Tablo 6: Sistematik Literatür Taraması Bulguları

Yazarlar	Anahtar Kelimeler	Amaç	Teori	Bulgular	Gelecek Çalışmalara Öneriler
Shakil vd. (2024)	yönetim kurulunda cinsiyet çeşitliliği, çevresel performans, sosyal performans, sürdürülebilirlik, finansal performans	Kurumsal çevresel ve sosyal performansın finansal performans üzerindeki etkisini ve lojistik firmalarında yönetim kurulunda cinsiyet çeşitliliğinin düzenleyici etkilerini incelemek.	paydaş teorisi üst kademe teorisi	Kurumsal çevre performansı finansal performansı olumsuz etkilemektedir ancak bu etki yönetim kurulundaki cinsiyet çeşitliliği ile hafifletilebilmektedir. Kurumsal sosyal performans aynı zamanda finansal performansı da olumsuz etkilemektedir. Yönetim kurulundaki cinsiyet çeşitliliğinin düzenleyici etkisi yoktur.	Gelecekteki araştırmalar diğer yönetim kurulu özelliklerini keşfedebilir ve bulguları doğrulamak için daha büyük bir örneklem kullanabilir.
Kroes vd. (2024)	tedarik zincirinde cinsiyet çeşitliliği, yönetici tazminatı, sosyal adalet, cinsiyete göre ücret farkı	TZY alanında kadınların yönetici düzeyindeki rollerde yeterince temsil edilmemesinin haklı nedenlerin olup olmadığını veya bu durumun toplumsal cinsiyet adaletsizliklerinin sonucu mu olduğunu araştırmak	sosyal adalet teorisi rol uyum teorisi sosyal rol teorisi	Kadınlar, 477 TZY yöneticisinden oluşan örneklemdeki pozisyonların yalnızca %6,29'unda yer almaktadır. Önceki çalışmaların aksine bu analizde, kadın yöneticilerin erkeklerden daha yüksek maaş aldığı tespit edilmiştir. Kadınların üst düzey rollere sınırlı katılımını açıklayan gözlemlenebilir hiçbir faktör yoktur, bu da TZY'de cinsiyet adaletsizliklerinin varlığına işaret etmektedir.	Gelecekteki çalışmalar, TZY yönetici rollerinde kadınların yetersiz temsil edilmesine katkıda bulunan faktörleri araştırmalı, firma politikalarının ile uygulamalarının cinsiyet çeşitliliği üzerindeki etkilerini incelemelidir.
Otis & Petrucci (2023)	kurumsal feminizm, cinsiyet, politik ekonomi, küreselleşme, neoliberalizm, tedarik zinciri	Kadınların sembolik kaynak olarak kullanıldığı bir kurumsal strateji olan "gender fix" kavramını geliştirmeyi ve Walmart'ın "outsourcing feminizm" stratejisini analiz etmek.	feminist teori	Walmart'ın kadın tedarikçileri güçlendirme stratejisi, kadınları sembolik kaynaklar şeklinde kullanarak firmanın imajını güçlendirmeye yönelik bir girişimdir. Bu strateji, kadın tedarikçilerin başarı hikayeleri ve feminen liderlik anlayışları üzerinden sembolik değerler üreterek Walmart'ın itibarını korumayı hedeflemektedir.	Gelecekteki çalışmalar, farklı sektörlerdeki ve farklı kurumsal bağlamlardaki "gender fix" stratejilerinin karşılaştırmalı analizlerine odaklanabilir. Ayrıca bu tür stratejilerin kadın çalışanlar ve tedarikçiler üzerindeki uzun vadeli etkileri de incelenebilir.
Van Campenhout, & De (2023)	cinsiyet, mısır tedarik zinciri, algılar, Uganda	Mısır ürününün tedarik zincirlerinde çiftçi, girişimci ve işleyici algılarını karşılaştırarak cinsiyete dayalı algı farklılıklarını ve bunun tedarik zincirlerinin etkinliği üzerindeki etkilerini incelemek.	-	Girdi satıcıları, tüccarlar ve işleyiciler genellikle kendilerini çiftçilerden daha üstün olarak değerlendirmektedir. Kadın çiftçiler, erkek çiftçilere göre satıcılara, tüccarlara ve işleyicilere daha yüksek puan verme eğilimindedir. Derecelendirilen aktörün cinsiyeti, aldıkları puanları etkilememektedir. Ayrıca kadınların erkeklere kıyasla diğer kadınlara daha yüksek puan verdiğine dair herhangi bir işaret bulunmamıştır.	Bağımsız bir ajans tarafından sertifikalandırma veya çiftçi değerlendirmelerinin kitlesel kaynak kullanılarak yapılması gibi yöntemlerle algı farklarının azaltılması gerektiği belirtilmiştir.
Kafa vd. (2023)	kariyer gelişimi, tedarik zinciri yönetimi, cinsiyet, Delphi, VAHP	TZY'de kariyer gelişimini etkileyen faktörleri belirlemek ve değerlendirmek ve erkek ve kadın tedarik zinciri uzmanlarının bu faktörlerin önemi hakkındaki algılarını karşılaştırmak.	sosyal rol teorisi	Çalışmada vurgulanan temel faktörler arasında beceriler, birey ile kuruluş arasındaki iyi uyum ve özgüven yer almaktadır. Şaşırtıcı bir şekilde, çevresel ve yapısal faktörler reddedilmiştir. Kadın ve erkek gruplarının değerlendirmeleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.	Gelecekteki araştırmalar, algı ve deneyimlerdeki cinsiyet farklılıklarına odaklanarak, kariyer gelişiminde insan sermayesinin ve bireysel faktörlerin rolünü daha fazla araştırabilir. Çalışmalar ayrıca cinsiyet çeşitliliği ve kadınların TZY'ye katılımını iyileştirmeyi amaçlayan belirli müdahalelerin ve politikaların etkisini de araştırabilir.
Sukri vd. (2023)	dışsal, içsel, örgütsel bağlılık, öz-belirleme teorisi, smart-PLS	Kadın çalışanların lojistik sektöründe kalma niyetini etkileyen faktörleri Öz-Belirleme Teorisini kullanarak araştırmak.	öz belirleme teorisi	İş tatmini, içsel motivasyon ile kalma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir ancak dışsal motivasyon ile kalma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık etmemektedir. İş-yaşam dengesi ile işte kalma niyeti arasındaki ilişkiye örgütsel bağlılık aracılık etmektedir.	Gelecekteki çalışmalar söz konusu modelin farklı ortamlarda uygulanabilirliğini araştırabilir ve iş-yaşam çatışması ile kişisel iş uyumu gibi ek değişkenleri çalışmaya dahil edebilir.

Tablo 6: Sistematik Literatür Taraması Bulguları (devam)

Yazarlar	Anahtar Kelimeler	Amaç	Teori	Bulgular	Gelecek Çalışmalara Öneriler
Zaher, & Marquez-Illescas (2023)	Tedarik zinciri, güç, aracılı güç, aracısız güç, zorlayıcı güç, zorlayıcı olmayan güç, cinsiyet farklılıkları	Firmaların gücüne ilişkin mevcut literatürü tedarik zinciri açısından incelemek ve özellikle cinsiyet farklılıkları perspektifinden gelecek araştırmalarda ele alınması gereken boşlukları vurgulamak.	çeşitli teoriler	ADO (Öncekiler, Kararlar, Sonuçlar) çerçevesi, firma gücündeki en son gelişmeleri özetlemekte, güç kaynaklarını ve türlerini, gücü kullanma kararını ve bunun firma performansı ve firmalar arası ilişkiler üzerindeki etkilerini detaylandırmaktadır. TCM (Teoriler, Bağlamlar, Yöntemler) çerçevesi, mevcut literatürde kullanılan teorilere, bağlamlara ve yöntemlere ışık tutarak cinsiyet farklılıklarının tedarik zincirlerinde uygulanan güç türlerini ve bu güç dinamiklerinin sonuçlarını nasıl etkileyebileceğini vurgulamaktadır.	Gelecekteki araştırmalar, cinsiyet farklılıklarının tedarik zincirlerindeki gücün öncüllerini, kararlarını ve sonuçlarını nasıl etkilediğini araştırabilir. Ek olarak, çalışmalar tedarik zinciri güç dinamiklerindeki cinsiyet rollerini daha iyi anlamak için bağlamları ve yöntemleri keşfedebilir ve güç ile sonuçları arasındaki ilişkiyi cinsiyet perspektifinden yönlendiren veya aracılık eden faktörleri inceleyebilir.
Schollmeier, & Scott (2023)	cinsiyete göre ücret farkı, çalışma ekonomisi, tedarik zinciri, kamyon şoförleri	Lojistik sektöründe cinsiyete dayalı ücret farkının varlığını ve boyutunu araştırmak.	beşeri sermaye teorisi	Kamyon şoförleri arasında %17, depo çalışanları arasında ise %11 oranında cinsiyetler arası ücret farkı vardır ve bu oran zamanla azalmaktadır. İşlerinin daha standartlaştırılmış doğası nedeniyle depo çalışanları için bu fark daha küçüktür.	Gelecekteki çalışmalar lojistikte cinsiyetler arası ücret farkını daha da azaltabilecek mekanizmaları araştırabilir.
Ghalebegi vd. (2023)	işyerinde cinsiyet eşitsizliği, ulaştırma ve lojistik endüstrisi, yönetici ideolojiler, cinsiyetlendirilmiş kuruluşlar	Ulaştırma ve lojistik endüstrisinde, işyerinde cinsiyet eşitsizliğinin oluşmasına ve sürdürülmesine, önyargılı yönetici ideolojilerin nasıl katkıda bulunduğunu araştırmak.	cinsiyetlendirilmiş örgütler teorisi	Önyargılı yönetici ideolojileri, cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırmak yerine, bunu pekiştiren kurumsal cinsiyet politikalarını şekillendirmektedir. Organizasyonel ve sektör çapındaki kültürel ve yapısal engeller bu eşitsizlikleri sürdüren önemli faktörlerdir.	Gelecekteki çalışmalar, cinsiyet eşitsizliğini etnik köken ve engellilik gibi diğer faktörlerle birlikte inceleyerek, bu unsurların nasıl iç içe geçtiğini araştırabilir.
Pike, & English (2022)	yetkilendirme, cinsiyet, küresel tedarik zincirleri, endüstriyel ilişkiler, çalışma	Kadınların hazır giyim endüstrisinde ücretli çalışmalarının evdeki cinsiyet normlarını ve dinamiklerini nasıl etkilediğini incelemek ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Daha İyi Çalışma" programının bu süreçteki rolünü ve kadınların seçimlerinin aile içinde nasıl bir güçlenmeye dönüştüğünü incelemek.	-	Kadınların hazır giyim sektöründe istihdam yoluyla güçlenmesi düşük ücretler, finansal güvensizlik ve cinsiyetçi beklentiler nedeniyle sınırlıdır. "Daha İyi Çalışma" programı, kadınların kazançları üzerinde söz sahibi olma yeteneğini genişletmiş ve finansal güvencesizliğin olumsuz etkilerini azaltmıştır. Ev işlerinin dağılımı bazı ülkelerde iyileşirken, bazılarında ise geleneksel cinsiyet standartları katı bir şekilde kalmaktadır.	Gelecekteki çalışmalar, hazır giyim sektöründe kadın istihdamının etkilerini, Daha İyi Çalışma programı gibi dış müdahalelerin cinsiyet normlarını değiştirme ve kadınları güçlendirmedeki rolünü daha fazla araştırabilir.
Sznajder vd. (2022)	geçici kişiler ve göçmenler, ruh sağlığı, mesleki sağlık, kadınlar, Çin	Çin'deki bir tedarik zincirinde kadın fabrika işçileri arasında gözlenen kötü ruh sağlığı belirtileriyle ilişkili faktörleri mesleki stres, göç ve sosyal desteğin rolleri üzerinden incelemek.	-	Kadın çalışanlarda yüksek iş gerilimi; umutsuzluk, işe yaramama ve depresyon duygularıyla ilişkilidir. Gece çalışmak, fazla mesai yapmak ve kişisel olarak bildirilen sağlık durumunun kötü olması gibi mesleki stres etkenleri, ruh sağlığı belirtilerinin önemli belirleyicileridir. Ayrıca az sayıda arkadaşa sahip olmanın yol açtığı sosyal izolasyon da kötü zihinsel sağlık sonuçlarına sebep olmaktadır.	Gelecekteki araştırmalar, intiharı önleme ve sosyal destek ile çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik müdahaleler de dahil olmak üzere, Çin'deki kadın fabrika işçilerinin psikolojik sağlıklarını anlamaya ve iyileştirmeye odaklanabilir.
Gligor vd. (2022)	lojistik yeniliği, ginsiyet farklılıkları, niteliksel karşılaştırmalı analiz (QCA), karmaşıklık teorisi	Karmaşıklık teorisi ve QCA kullanılarak lojistik inovasyonun öncüllerinin cinsiyete özgü kombinasyonlarını değerlendirmek.	karmaşıklık teorisi	QCA, cinsiyete özgü yolları vurgulayarak erkekler ve kadınlar için yüksek lojistik yeniliğine yol açan bireysel ve iş düzeyindeki niteliklerin farklı kombinasyonlarını tanımlamaktadır. Tüm çözümler için tek bir özellik gerekli değildir; bu da lojistik yeniliği elde etmek için çeşitli kombinasyonlara ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.	Gelecekteki çalışmalarda lojistik inovasyonu etkileyen diğer faktörler dikkate alınabilir.

Tablo 6: Sistematik Literatür Taraması Bulguları (devam)

Yazarlar	Anahtar Kelimeler	Amaç	Teori	Bulgular	Gelecek Çalışmalara Öneriler
Azima, & Mundler (2022)	cinsiyet, özen etiği, güçlendirme, iş tatmini, alternatif gıda ağları, kısa gıda tedarik zincirleri	Kısa gıda tedarik zincirlerinde (SFSC) yer alan kadın çiftçilerin erkek meslektaşlarından farklı motivasyonlara, inançlara ve mesleki deneyimlere sahip olup olmadıklarını ve ilgili değerlerin, güçlendirmenin ve feminist bakış açılarının bu farklılıkları ne ölçüde açıkladığını incelemek.	feminist sistemler teorisi	SFSC'lerdeki kadın çiftçiler, erkeklere kıyasla benzersiz deneyimlere ve motivasyonlara sahiptir. Bu deneyimler, şefkatli ilişkilere ve güçlendirme faydalarına yönelik isteklerle yönlendirilmektedir. Ancak hem sosyo-ekolojik hem de ekonomik değerlere bağlı kalmalarına rağmen kalıplaşmış algılar ve iş-aile hayatı arasında denge kurmada zorluklar gibi engellerle karşılaşmaktadırlar.	Gelecekteki araştırmalar, motivasyonlardaki cinsiyet farklılıklarını, şefkat ile ilgili değerlerin uzun vadeli etkilerini ve SFSC'lerde kadınların destekleyici stratejiler geliştirmede karşılaştıkları engelleri araştırabilir.
Kuzey vd. (2022)	yönetim kurulunda cinsiyet çeşitliliği, KSS stratejisi, emisyon, ekono-inovasyon, ulaşırma ve lojistik sektörü	Yönetim kurulundaki cinsiyet çeşitliliğinin çevre dostu uygulamaları teşvik edip etmediğini ve ulaşırma ve lojistik sektöründe KSS stratejisinin bu ilişkiadaki rolünü araştırmak.	kurumsal teori kaynak bağımlılığı teorisi feminist teori üst kademe teorisi	Kadın yöneticiler çevre dostu uygulamaları, özellikle de ekono-inovasyonu önemli ölçüde etkilemektedir. KSS stratejileri, kadın yöneticilerin çevre dostu uygulamalar üzerindeki etkisini artırmaktadır ancak kaynak kullanımı ve emisyon azaltımı için gerekli değildir.	Yönetim kurulundaki cinsiyet çeşitliliğinin ve KSS stratejilerinin çevre dostu uygulamalar üzerindeki pratik sonuçlarını anlamak için nitel çalışmalar yapılabilir.
George, Whitten vd. (2022)	etik tedarik zincirleri, teknoloji yönetimi, kaynak, sosyal sorumlu tedarik zincirleri, tedarik zinciri sürdürülebilirliği, tedarik zinciri şeffaflığı, kadın madenciler	Özgürleştirici teknolojilerin, uluslararası pazarlara daha iyi erişim sağlayarak, tedarik zinciri şeffaflığını geliştirerek ve dijital kaynak yoluyla tedarik zinciri risklerini azaltarak Afrika'daki ötekileştirilmiş kadın madencilere nasıl fayda sağlayabileceğini incelemek.	-	Blockchain ve dijital kaynak gibi özgürleştirici teknolojiler, çok boyutlu kaynak yoluyla ötekileştirilmiş kadın madencileri desteklerken tedarik zinciri şeffaflığını artırabilir ve riskleri azaltabilir. Ancak finansal kısıtlamalar, pazara erişim engelleri ve teknolojik altyapı eksikliği gibi önemli zorluklar devam etmektedir.	Belirli özgürleştirici teknolojilerin farklı bağlamlarda ve endüstrilerde marjinalleşmiş nüfuslar üzerindeki etkisi araştırılabilir. Ek olarak, araştırmalar bu tür girişimlerin uzun vadeli sürdürülebilirliğini ve ölçeklenebilirliğini de inceleyebilir.
Gebre vd. (2021)	mısır, pazarlama kanalları, cinsiyet, karar vericiler, Dawuro bölgesi, Etiyopya	Güney Etiyopya'daki erkek, kadın ve ortak karar alma yetkisine sahip çiftlik haneleri arasında mısır ürünü için pazarlama kanalı seçimini etkileyen faktörleri incelemek.	-	Kadın ve ortak karar vericiler, mısırı yerel pazarlardaki tüketicilere veya perakendecilere daha yüksek fiyatlara satmayı tercih etmektedir. Bireysel karar vericiler, cinsiyete bakılmaksızın, geliştirilmiş mısır çeşitlerini yetiştirerek doğrudan toptancılara satış yapma eğilimindedir. Ortak karar almanın, özellikle piyasa fiyatları konusunda daha etkili olduğu kanıtlanmıştır.	-
Ruel, & Fritz (2021)	tedarik zinciri yönetimi, cinsiyet çeşitliliği, sürdürülebilirlik yönetimi, niteliksel çalışma, yönetimsel ve operasyonel beceriler, lojistik	Yönetimsel, operasyonel ve hibrit beceri ve uygulamalara odaklanarak cinsiyet çeşitliliğinin tedarik zinciri yönetiminde sürdürülebilirlikle ilgili kararları etkileyip etkilemediğini belirlemek.	-	Tedarik zinciri yönetiminde yönetim düzeyindeki cinsiyet çeşitliliği, empati ve daha iyi iletişim gibi daha nazik becerileri beraberinde getirmektedir. Bu durum da sosyal ilişkilerin iyileştirilmesine ve sağlık ve güvenlik standartlarına uyuma yol açabilir. Operasyonel düzeyde, kadınların tedarikçi seçiminde sosyal kriterleri dikkate alma olasılıkları daha yüksektir.	Karar verme süreçlerine, uygulamalara ve sürdürülebilirliğin sosyal, çevresel ve ekonomik yönlerinin entegrasyonuna odaklanarak tedarik zincirleri içindeki sürdürülebilirlik yönetiminde cinsiyet çeşitliliğinin rolü araştırılabilir.
Ruel, & Jaegler (2021)	Cinsiyet çeşitliliği, yurt dışına çıkış, tedarik zinciri yönetimi, kariyer yolları	2000'den 2017'ye kadar TZY alanında yüksek lisans programından 1081 uluslararası mezunun, kariyer yollarını analiz etmek, cinsiyet ve yabancı ülke seçiminin hiyerarşik ilerleme üzerindeki etkisini değerlendirmek.	sosyal bilişsel kariyer teorisi sosyal rol teorisi	Cinsiyet, tedarik zinciri yönetiminde kariyer ilerlemesi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Kadınlar erkeklere kıyasla her hiyerarşik seviyede daha fazla zaman harcamakta ve kalıcı bir cam tavanla karşı karşıya kalmaktadır.	Gelecekteki araştırmalar farklı ülke ve kurumlarda karşılaştırmalı çalışmalar yapabilir. Eğitim geçmişi, kişisel hedefler ve kariyer inançları gibi değişkenler de incelenebilir. Aynı zamanda insan sermayesinin, bireysel özelliklerin ve çevresel yapısal faktörlerin kadınların kariyer yolları üzerindeki etkileri de araştırılabilir.
Bulmer vd. (2021)	sürdürülebilir liderlik, sürdürülebilir kalkınma hedefleri, sürdürülebilirlik, keçiboyunu liderliği, bal arısı liderliği	Lojistik sektöründeki orta ve üst düzey kadın yöneticilerin liderliği nasıl algıladıklarını ve bu algıların Avery ve Bergsteiner'in sürdürülebilir liderlik modeliyle uyumlu olup olmadığını belirlemek.	sürdürülebilir liderlik teorisi	Lojistik sektöründe 24 orta ve üst düzey kadın yönetici ile yapılan görüşmelere göre, İspanyol lojistik sektörü, bal arısı ve çekirge tipi liderliğin bir karışımını sergilemektedir. Organizasyonlar bilgi paylaşımına çok açık değildir ve liderlik uygulamalarının iyileştirilmesine ihtiyaç vardır.	Gelecekteki araştırmalar, sürdürülebilir liderlik ile cinsiyet eşitliğinin çeşitli bağlamlardaki kesimini inceleyebilir.

Tablo 6: Sistematik Literatür Taraması Bulguları (devam)

Yazarlar	Anahtar Kelimeler	Amaç	Teori	Bulgular	Gelecek Çalışmalara Öneriler
Benjamin vd. (2020)	yönetim kurulunun cinsiyet bileşimi, yönetim kurulunun bağımsızlığı, CEO ikiliği, sürdürülebilirlik komitesi, sürdürülebilir tedarik zinciri sorumluluğu	S&P 500 şirketlerinde yönetim kurulunun cinsiyet bileşimi ve yönetim kurulu bağımsızlığı ile sürdürülebilir tedarik zinciri sorumluluğu (SSCR) arasındaki ilişkiyi incelemek.	paydaş teorisi vekalet teorisi	Kadın ve bağımsız yöneticiler SSCR'yi güçlendirmektedir. CEO ikiliği veya sürdürülebilirlik komitesi bulunan organizasyonlarda bağımsız yöneticilerin SSCR üzerindeki etkisi daha azdır, ancak kadın yöneticiler arasında güçlü bir korelasyon bulunmaktadır. Erkeklerin aksine bağımsız kadın yöneticiler SSCR'ye önemli katkılarda bulunmaktadır.	Benzer çalışmalar farklı zaman ve coğrafyalarda yapılabilir. Bağımsız yöneticilerin cinsiyetinin incelenmesi, yönetim kurulu bağımsızlığının etkililiği üzerine daha ayrıntılı bilgi sağlayabilir. Ayrıca kadın ve bağımsız yöneticilerin SSCR ile ilgili paydaş taleplerine nasıl yanıt verdikleri nitel yaklaşımlarla araştırılabilir.
Lebaron, & Gore (2020)	-	Kakao tedarik zincirinde emek sömürsüne ve zorla çalıştırmanın cinsiyete dayalı kalıplarını ve dinamiklerini, özellikle Gana'ya odaklanarak araştırmak.	sosyal yeniden üretim teorisi	Kakao endüstrisinde çalışan kadınlar, erkeklerle göre daha fazla emek sömürsüne maruz kalmaktadır. Mevcut iş modelleri, kadınların endüstri ve toplum içindeki eşitsiz konumundan faydalanacak şekilde yapılandırılmıştır. Zorla çalıştırmanın göstergeleri arasında ödeme yapmama, eksik ödeme, fiziksel şiddet, sözlü taciz, işten çıkarılma tehdidi, dolandırıcılık, fiziksel olmayan baskı ve cinsel şiddet yer almaktadır.	Çalışma, toplumsal cinsiyet ile zorla çalıştırma arasındaki ilişkinin merkezileştirilmesini, üretken ve sosyal-üretici emeğin entegre edilmesini zorla çalıştırmayı ve küresel işgücü piyasasının en alt kesiminde yaşayan belirli emek sömürsü biçimlerini dahil etmeyi önermektedir.
Byemba (2020)	kadınlar, zanaat ve küçük ölçekli madencilik (ASM), resmileştirme	Zanaatkarlık ve küçük ölçekli madencilik (ASM) sektörü içindeki kalay, tantal, tungsten ve altın (3TG) tedarik zincirlerinde kadınların karşılaştığı fırsatları ve zorlukları analiz etmek.	-	İzlenebilirlik ve sertifikasyonun ASM'deki kadınlar üzerinde çelişkili etkileri olmaktadır. Kadınlar önyargıyla karşı karşıya kalmaktadır ve yüksek maaşlı işlere erişimleri kısıtlıdır. Bu sınırlamalara rağmen resmileştirme girişimleri tedarik zincirinde kadınların statüsünü iyileştirebilir.	Gelecekteki araştırmalar, kayıt altına alınmış ASM sektöründe kadınların ekonomik olarak güçlenmesi üzerindeki uzun vadeli etkilerine odaklanabilir ve kadınların 3TG tedarik zincirlerinde daha iyi fırsatlara erişimde karşılaştığı engelleri aşmanın yollarını araştırabilir.
Swanepoel vd. (2020)	deniz yosunu, deniz ürünleri, akran liderliğindeki eğitim, sürdürülebilir diyetler, Pasifik, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDGs)	Hasat ve işlemeden pazarlama ve tüketime kadar söz konusu ülkedeki deniz yosunu tedarik zincirinde kadınların katılımını destekleyecek fırsatları ve kolaylaştırıcı hususları belirlemek.	-	Kadınlar arasında deniz yosunuyla ilgili faaliyetlerin çoğuna büyük ilgi vardır. Temel engeller arasında deniz yosunu hasadı, işleme ve tarif oluşturma konularında daha fazla eğitim ihtiyacının yanı sıra ek sosyal destek ve kamu tanıtımı yer almaktadır. Çalışma, deniz yosunu faaliyetleri yoluyla sosyal, ekonomik ve beslenme refahını artırmak için akran liderliğindeki eğitim çalıştaylarının önemini vurgulamıştır.	Hem kadınların hem de erkeklerin farklı ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağını ve tedarik zincirindeki sorunların nasıl ele alınacağını anlamak için daha fazla katılımcı araştırmalar yapılabilir.
Larson (2020)	yolsuzluk, cinsiyet eşitsizliği (gender inequality), lojistik performansı, küresel lojistik, modelleme, performans ölçümleri	Yolsuzluk ve cinsiyet eşitsizliğinin lojistik performansı üzerindeki etkisine ilişkin hipotezler geliştirmek ve bunları test etmek	kurumsal teori kaynak temelli yaklaşım teorisi	Yolsuzluk, cinsiyet eşitsizliği yoluyla lojistik performansı hem doğrudan hem de dolaylı olarak olumsuz etkilemektedir. Cinsiyet eşitsizliği aynı zamanda düşük lojistik performansı da doğrudan bağlantılıdır.	Yolsuzluğu ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini etkileyen kültürel ve kurumsal faktörleri anlamak için belirli ülkelerde örnek olay incelemeleri yapılabilir.
Chin, & Tat (2014)	T uygulamaları, tedarik zinciri performansı, cinsiyet çeşitliliği, elektronik üretim hizmetleri (EMS) sektörü, Malezya	Malezya elektronik imalat hizmetleri endüstrisinde TZY uygulamaları ile tedarik zinciri performansı arasındaki ilişki üzerinde cinsiyet çeşitliliğinin düzenleyici etkilerini incelemek.	sosyal kimlik teorisi	Malezya'daki büyük bir imalat şirketinin satın alma, planlama, lojistik ve operasyon departmanlarındaki katılımcılardan toplanan verilere göre; TZY uygulamaları ile tedarik zinciri performansı arasındaki ilişki, çalışanların cinsiyet çeşitliliğinden etkilenmektedir. Müşteriler ve tedarikçilerle ilişkiler, bilgi ve iletişim teknolojileri, malzeme akışı yönetimi ve performans ölçümü dahil olmak üzere temel TZY uygulamaları tedarik zinciri performansını önemli ölçüde etkilerken, cinsiyet çeşitliliği bunu doğrudan etkilenmemiştir. Bu durum da TZY'de cinsiyet rollerinin geliştiğini göstermektedir.	Gelecekteki araştırmalar, TZY uygulamaları ve performans ilişkisi üzerindeki etkilerini daha iyi anlamak için organizasyon kültürü veya sektöre özgü faktörler gibi diğer düzenleyici değişkenleri içerebilir. Ek olarak, çalışmalar cinsiyet çeşitliliğinin çeşitli endüstriler ve bölgelerde TZY uygulamaları ve performansı üzerindeki uzun vadeli etkilerini araştırabilir.

Tablo 6: Sistematik Literatür Taraması Bulguları (devam)

Yazarlar	Anahtar Kelimeler	Amaç	Teori	Bulgular	Gelecek Çalışmalara Öneriler
Maertens & Swinnen (2012)	-	Kadın işçilerin endüstrileşme sürecindeki konularını, küresel tedarik zincirlerine olan etkilerini ve yaşadıkları zorlukları anlamak için stratejiler geliştirmek	-	Modern tedarik zincirlerinin büyümesi kırsal bölgelerde cinsiyet eşitsizliklerini azaltmakla ilişkilidir. Kadınlar, büyük ölçekli arazi kullanımı ve tarımsal sanayi işlemlerinden bu modern tarım sanayilerinde yaratılan istihdamdan daha fazla ve doğrudan fayda sağlamaktadır.	Yüksek değerli tarımsal üretim ve ticaretin büyümesinin cinsiyet eşitsizlikleri üzerindeki etkilerini daha iyi anlamak için daha fazla ampirik araştırma yapılması gerektiği belirtilmiştir.
Hoang, & Jones (2012)	sömürüye dayalı işgücü, etik kurallar, kurumsal sosyal sorumluluk, tedarik zincirleri, kadın işçiler	Giyim tedarik zincirlerindeki kadın işçiler bağlamında kurumsal davranış kurallarının (CoC) neden sıklıkla başarısız olduğunu analiz etmek	-	Vietnam'da üç hazır giyim şirketindeki üst düzey yöneticilere göre, tedarik zincirleri çeşitli aktörler arasında çatışan çıkarlara sahip ağlar olarak işlev görmektedir ve bu nedenle çokuluslu şirketlerin taşeron tedarikçiler üzerindeki kontrolü genellikle abartılmaktadır. CoC'lerden kaynaklanan güvenliğin artırılması ve kısıtlayıcı uygulamaların kaldırılması gibi bazı olumlu değişikliklere rağmen, aşırı fazla mesai ve yetersiz çocuk bakımı desteği gibi sorunlar devam etmektedir.	Gelecekteki araştırmalar CoC'lere yönelik daha işbirlikçi yaklaşımları ve bunların uygulanmasında işçilerin sesinin ve sendika katılımının entegrasyonunu inceleyebilir. Ayrıca, <i>Daha İyi Çalışma Programı</i> gibi girişimlerin çalışma standartlarını iyileştirmedeki etkinliğinin değerlendirilmesi önerilmektedir.
Kovács, & Tatham (2009)	lojistik beceriler, lojistik yeterlilik, lojistik performansı, kâr amacı gütmeyen sektör, cinsiyet özellikleri, insani yardım lojistiği	Literatürdeki boşlukları belirlemek ve cinsiyet özelliklerinin ve farklı beceri gruplarının lojistik performansına nasıl katkıda bulunduğunu tespit etmek.	-	Kurumsal davranış kuralları, küresel tedarik zincirlerinde kadın çalışanların karşılaştığı derin kök salmış eşitsizlikleri ele almakta çoğu zaman başarısız olmaktadır. Bazı olumlu etkilere rağmen, kötü çalışma koşulları ve düşük ücretler gibi önemli sorunlar devam etmektedir.	Kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerinin etkinlikleri araştırılabilir. Kadın çalışanların seslerini entegre eden daha kapsayıcı yaklaşımlar geliştirilebilir.
Prieto-Carrón (2008)	etik kurallar, feminist araştırma, küreselleşme, emek, kadın işçiler	Küresel tedarik zincirlerinin ve kurumsal davranış kurallarının kadın işçiler üzerindeki etkisini feminist bir bakış açısıyla analiz etmek	-	Araştırma, kurumsal davranış kurallarının, küresel tedarik zincirlerinde kadın çalışanların karşılaştığı eşitsizliklerle mücadele etmede çoğunlukla başarısız olduğunu ortaya koymaktadır. Bazı olumlu etkilere rağmen, kötü çalışma koşulları ve düşük ücretler gibi önemli sorunlar devam etmektedir.	Gelecekteki araştırmalar, kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerinin etkinliğini eleştirel bir şekilde değerlendirebilir ve kadın çalışanların seslerini entegre eden daha kapsayıcı yaklaşımları keşfedebilir.
Knemeyer vd. (1999)	-	Lojistik öğrencilerinin toplumsal cinsiyet yönetimi konularına ve lojistik sektöründeki kadınlara yönelik kariyer fırsatlarına ilişkin bakış açılarını analiz etmek	-	Kadın öğrencilerin, lojistik sektöründe başlangıç maaşları ve iş sorumlulukları konusundaki eşitsizlikleri algılamaya olasılığı erkek meslektaşlarına göre daha fazladır. Geleneksel yaştaki öğrenciler, geleneksel olmayan yaştaki öğrencilere kıyasla cinsiyet yönetimi konularında daha kötümser olma eğilimindedir.	İki farklı yaş grubundaki öğrencilerin toplumsal cinsiyet yönetimi konularına ilişkin farklı algılarının temelindeki nedenler araştırılabilir.
Johnson vd. (1999)	-	Lojistik yöneticileri arasında iş memnuniyetindeki cinsiyete dayalı farklılıkları incelemek ve sektördeki cam tavan algılarını araştırmak	-	Kadın lojistik yöneticiler erkek meslektaşlarına göre genellikle daha genç ve daha az eğitilidir. Onlara göre daha düşük maaş almaktadırlar. Hem erkek hem de kadın yöneticiler benzer düzeyde iş tatmini ifade etmektedir. Ancak kadınların cam tavan varlığını algılamaya olasılıkları daha yüksektir.	Gelecekteki çalışmalar lojistik sektöründe algılanan cam tavan fenomenini ele alarak bu durumu hafifletme yöntemlerini araştırabilir.
Lynagh vd. (1996)	-	Lojistik sektöründe kadınların ve erkeklerin kariyerle ilgili karşılaştığı fırsatları ve zorlukları karşılaştırmak	-	Lojistik sektöründeki kadınlar, erkeklerle kıyasla kariyer gelişimi ve maaş fırsatları açısından önemli zorluklarla karşı karşıyadır. Erkek katılımcılar genellikle kadınların eşit fırsatlara sahip olduğuna inanırken, kadın katılımcılar daha fazla ayrımcılık ve daha az fırsat algılamaktadır.	Gelecekteki araştırmalar kurumsal politika ve uygulamaların kariyer gelişiminde cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisini araştırabilir.

Zaher & Marquez-Illescas (2023), cinsiyet farklılıklarının TZY içindeki güç dinamiklerini nasıl etkilediğini vurgulayarak, bu dinamiklerin kurumsal sonuçları ve karar alma süreçlerine olan etkileri hakkında daha fazla araştırma yapılması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca, Kuzey vd. (2022) ile Benjamin vd. (2020), kadın liderliğin çevresel ve sosyal yönetim üzerindeki olumlu etkilerini vurgulayarak, TZY içinde sürdürülebilir ve etik uygulamaları teşvik etmede cinsiyet çeşitliliğinin önemini ortaya koymuştur. Son olarak, önceki çalışmalardan farklı olarak, Lebaron & Gore (2020) ile George vd. (2022), tedarik zincirlerinde emeğin sömürülmesi ve ötekileştirilmiş kadın işçilerin desteklenmesinde özgürleştirici teknolojilerin rolü gibi konulara odaklanarak, TZY'deki cinsiyet çeşitliliğinin daha geniş sosyal ve etik sonuçlarını ele almaktadır.

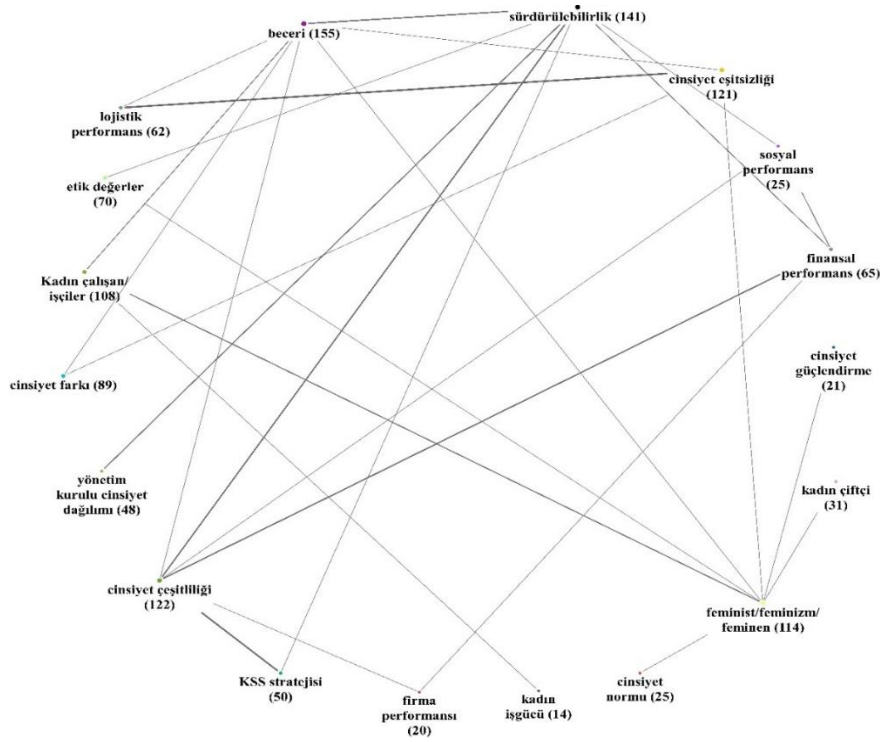
İncelenen çalışmalarda en sık uygulanan teori, toplumsal cinsiyet beklentilerinin tedarik zinciri yönetiminde (TZY) kadınların rollerini ve kariyer ilerlemelerini nasıl şekillendirdiğini açıklayan sosyal rol teorisi (Ruel & Jaegler, 2021; Kafa vd., 2023; Kroes vd., 2024). Bunu takiben, paydaş teorisi (Benjamin vd., 2020; Shakil vd., 2024), çeşitli paydaşların cinsiyet çeşitliliğini teşvik eden politikaları nasıl etkilediğini vurgulamaktadır. Kurumsal teori (Larson, 2020; Kuzey vd., 2022), örgütsel normların cinsiyet temsilini nasıl etkilediğini incelemekte ve üst kademeler teorisi ise (Kuzey vd., 2022; Shakil vd., 2024) liderlikte çeşitliliğin TZY'de kapsayıcılığı nasıl teşvik ettiğine odaklanmaktadır.

Tablo 7: İçerik Analizi Bulguları

Anahtar Terimler	İngilizce Karşılığı	Frekans
Beceriler	skills	155
Sürdürülebilirlik	sustainability	141
Cinsiyet çeşitliliği	gender diversity	122
Cinsiyet eşitsizliği	gender inequality	121
Kadın çalışan/işçiler	female/women employee (21), female/women workers (87)	108
Feminist/feminizm/femine	feminist/feminism/femine	114
Cinsiyet farkı	gender difference (62), gender gap (27)	89
Etik değerler	ethical/ethics	70
Finansal performans	financial performance	65
Lojistik performans	logistics performance	62
Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) stratejisi	CSR strategy	50
Yönetim kurulu cinsiyet dağılımı	gender composition (board)	48
Ücret eşitsizliği	gender pay gap (19), pay inequality (9), wage discrimination (3)	31
Kadın çiftçi	female farmer	31
Sosyal performans	social performance	25
Cinsiyet normu	gender norm	25
Cinsiyet yanlılığı	gender bias	22
Cinsiyet güçlendirme	empowerment (gender/women/female)	21
Firma performansı	firm performance	20
Sosyal adalet	social justice	17
Cinsiyet ayrımcılığı	gender discrimination	16
Kadın işgücü	female labour (9), female workforce (5)	14
Kadın girişimciliği	female/women entrepreneurship	5

SLT sonrasında MAXQDA 20 programında gerçekleştirilen içerik analizi sonuçları; beceri geliştirme, sürdürülebilirlik, cinsiyet çeşitliliği ve etik hususlar gibi temel temaların literatürde ön plana çıktığını ortaya koymaktadır. Çeşitli bağlamlarda cinsiyet eşitsizliklerini anlamak ve ele almak için devam eden çabaları yansıtan cinsiyetle ilgili konulara önemli bir odaklanma vardır. “Beceriler” kavramı en sık rastlanan terimdir. İncelenen makalelerde becerilere ve cinsiyette eşitliğin önemine güçlü bir vurgu yapıldığı göstermektedir. Sürdürülebilirliğe yapılan vurgu, şirketlerin ve kuruluşların sürdürülebilir uygulamaları giderek daha fazla operasyonlarına entegre ettiğini göstermektedir. Bu durum da, cinsiyet çeşitliliğini ve eşitliğini destekleyen kapsayıcı iş yerleri yaratmayı gerektirmektedir. Bu bağlamda sürdürülebilir uygulamalar, çeşitli sektörlerde kadınların işe alınmasını, çalıştırılmasını ve kariyerde ilerlemesini teşvik eden politikaların ve programların uygulanmasını içerebilir. Yine cinsiyet ile ilgili çalışmalarda işletme başarısını ifade eden “lojistik performans”, “firma performansı”, “sosyal performans”, “finansal performans” gibi kavramlara sık rastlandığı görülmektedir. Bu durumda işletmelerin, kadınlara lojistik rollerde eşit fırsatlar sağlayarak daha geniş bir yetenek havuzundan yararlanabileceği ve bu sayede işletmenin pek çok açıdan performansının artabileceği öngörülmektedir. Ayrıca “Feminist/feminizm” terimlerinin sık kullanımı, feminist teori ve cinsiyet çalışmalarının dikkate değer bir şekilde göze çarptığını göstermektedir. Bunların yanında, kadın çalışanlarla ilgili terimler (“female labourer”, “female worker” gibi kavramlar), iş gücünde kadınların rolü ve statüsüne odaklanıldığını göstermektedir.

Şekil 2: Kod İlişkileri Haritası



Şekil 2’de yer alan kod haritası, anahtar terimler arasındaki önemli çiftler arası ilişkileri ortaya koyarak literatürdeki çeşitli temaların birbiriyle bağlantılı olabileceğini göstermektedir. Aynı cümlelerde “cinsiyet eşitsizliği” ve “lojistik performansı”nın sık sık bir arada bulunması, lojistik performansının daha yüksek cinsiyet eşitsizliği seviyelerinden olumsuz etkilenebileceği anlamına gelir (Larson, 2020; Shakil vd., 2024). “Sürdürülebilirlik” kavramı sıklıkla “cinsiyet çeşitliliği” ve “yönetim kurulu cinsiyet dağılımı” ifadeleri ile birlikte bahsedilmektedir. Bu durum, daha yüksek cinsiyet çeşitliliğine sahip kuruluşların operasyonları genelinde sürdürülebilir uygulamaları uygulamada daha başarılı olabileceğine işaret edebilmektedir (Zaher, & Marquez-Illescas, 2023). “Sürdürülebilirlik” ve “yönetim kurulu cinsiyet dağılımı” arasındaki bağlantı, kurumsal yönetimin en üst düzeylerinde cinsiyet çeşitliliğinin iyileştirilmiş sürdürülebilirlik uygulamalarıyla nasıl ilişkili olduğunu araştıran çalışmaları vurgulamaktadır (Benjamin vd., 2020). Cinsiyet açısından çeşitli bir yönetim kurulu, farklı bakış açıları getirebilmekte, sürdürülebilirlik stratejilerinde daha kapsamlı ve uzun vadeli düşünmeyi teşvik edebilmektedir.

“Cinsiyet çeşitliliği” ile “finansal performans” arasındaki bağlantı, cinsiyet çeşitliliği için işletme gereğini vurgulamaktadır. Çok sayıda çalışma, daha fazla cinsiyet çeşitliliğine sahip kuruluşların, daha az çeşitliliğe sahip meslektaşlarından finansal olarak daha iyi performans gösterdiğini öne sürmektedir (Kuzey vd., 2022; Kroes vd., 2024). Bu bağlantı, cinsiyet çeşitliliğinin karar alma süreçlerini nasıl zenginleştirdiğine, daha iyi finansal sağlığa ve rekabet avantajlarına nasıl yol açtığına odaklanmaktadır. “Cinsiyet çeşitliliği” kavramını, “CSR stratejisi” (Kurumsal Sosyal Sorumluluk) ile birlikte belirtmek, kurumsal sosyal sorumlulukları şekillendirmede cinsiyet çeşitliliğinin rolünü vurgulamaktadır. Çeşitli bir iş gücü, farklı bakış açıları daha kapsayıcı ve toplum odaklı eylemlere yol açarak kurumsal itibarı ve paydaş güvenini artırabileceğinden, CSR girişimlerinin kapsamını ve etkinliğine yön verebilmektedir (Benjamin vd., 2020; Gebre vd., 2021; George vd., 2022). Son olarak, “cinsiyet çeşitliliği”ni “sosyal performans” ile ilişkilendirmek, kuruluşlar içinde eşit bir cinsiyet dengesinin, işyeri kültürü, toplum ilişkileri ve etik uygulamalar dahil olmak üzere sosyal etkilerini nasıl iyileştirebileceğine dair hususları belirtmektedir (Hoang, & Jones, 2012). Cinsiyet çeşitliliği genellikle daha geniş bir sosyal eşitlik için bir katalizör olarak görülür ve çalışan memnuniyetinden toplum katılımına kadar her şeyi etkilemektedir.

5. Tartışma ve Sonuç

Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına uygun şekilde, sistematik literatür taramasının ve ardından içerik analizinin gerçekleştirildiği bu çalışma, mevcut literatürün kapsamlı ve tarafsız bir analizini sağlamaktadır. Bu iki yöntem, mevcut çalışmaların yapılandırılmış bir sentezine olanak tanıyarak literatürdeki boşlukları belirlemek ve gelecekteki araştırmalar için alanlar önermek için sağlam bir temel ortaya koymaktadır (Pham vd., 2014; Kraus vd., 2022). Çalışmanın bulguları TZY içinde cinsiyet çeşitliliğine yönelik artan akademik ilgiyi vurgulamaktadır. Özellikle 2022 ve 2023’te bu konu hakkında yapılan yayınlardaki istikrarlı artış, cinsiyet çeşitliliğinin operasyonel verimlilik ve yetenek geliştirme üzerindeki stratejik etkisinin giderek daha fazla kabul gördüğünü göstermektedir.

Lojistik ve sürdürülebilirlikten cinsiyet çalışmalarına ve örgütsel yönetime kadar TZY'deki cinsiyet çeşitliliği ile ilgili çalışmalar yayınlayan çeşitli dergiler, bu konunun çok disiplinli doğasını yansıtmaktadır. Bu çeşitlilik, yetersiz kadın istihdamının yalnızca lojistik veya operasyonel bir endişe değil, aynı zamanda geniş kapsamlı etkileri olan sosyoekonomik ve örgütsel bir sorun olduğunu göstermektedir. "Sustainability" ve "The Journal of Development Studies" gibi dergilerde yayınların bulunması, cinsiyet çeşitliliğinin sürdürülebilir kalkınma ve ekonomik büyümeyle olan ilişkisini vurgulamaktadır. Sektörlerin analizi, tedarik zinciri yönetimi alanındaki cinsiyet çeşitliliği araştırmalarının tarım, madencilik, tekstil, elektronik ve lojistik gibi çeşitli endüstrilere yayıldığına ortaya koymaktadır. Özellikle tarım sektörüne sıklıkla odaklanması, kadınların kırsal ekonomilerde oynadığı kritik rolü ve gıda güvenliği ve ekonomik kalkınma için cinsiyet çeşitliliğinin önemini vurgulamaktadır. Çalışmaların coğrafi yayılımı, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin tedarik zinciri performansını iyileştirmede cinsiyet eşitliğinin rolünü giderek daha fazla kabul ettiğini göstermektedir.

Makalelerin detaylı bulgularına bakıldığında ise, kadınların pek çok sektörde olduğu gibi TZY'de de iş hayatına katılımlarına duyulan ihtiyaç üzerinde önemli bir vurgu yapılmasına rağmen, bu sektörde çalışan kadınların yüzdesi nispeten düşük kaldığı görülmektedir. Ancak araştırma, cinsiyet çeşitliliğinin stratejik avantajlarının, artan operasyonel verimlilik ve daha yenilikçi bir ortam gibi faydalarıyla giderek daha fazla kabul gördüğünü ortaya koymaktadır. Bu durum, cinsiyet çeşitliliğinin yalnızca bir insan kaynakları sorunu olmadığını, tedarik zincirleri içinde inovasyonu ve verimliliği artırabilecek stratejik bir zorunluluk olduğunu göstermektedir. Özellikle TZY'de kadın iş gücünün, işletmelerin finansal ve operasyonel performansları üzerindeki olumlu etkileri bu çalışmada yeniden doğrulanmıştır (Shakil vd., 2024; Kroes vd., 2024). Ek olarak bulgular, literatürde daha önce vurgulanan cinsiyet çeşitliliğinin stratejik faydalarını doğrulamaktadır (Otis & Petrucci, 2023; Van Campenhout & De, 2023). Dahası, belirli endüstriler ve bölgeler için geniş kapsamlı çıkarımlar, cinsiyet çeşitliliğinin dünya çapındaki önemini vurgulayarak, bu faydaların kültürel ve sektörel sınırları aştığı fikrini güçlendirmektedir (Kafa vd., 2023; Sukri vd., 2023).

"Cinsiyet eşitsizliği" ile "lojistik performans" ve "cinsiyet çeşitliliği" ile "sürdürülebilirlik" gibi terimlerin sık sık eşleştirilmesi, daha yüksek cinsiyet çeşitliliği düzeylerinin daha iyi operasyonel sonuçlar ve sürdürülebilirlik uygulamalarıyla ilişkili olabileceğine işaret etmektedir. Ayrıca bu araştırma, tedarik zinciri yönetimi alanında cinsiyet çeşitliliğinin sağlayabileceği stratejik faydalara dair teorik anlayışı geliştirme potansiyeline sahiptir. Bu durum, tedarik zinciri teorilerinin cinsiyet perspektiflerini daha kapsamlı modellere entegre etmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Çalışmanın sonuçları pratik hayatta, kuruluşların cinsiyet çeşitliliğini teşvik etme çabalarını artırmaları gerektiğini işaret etmektedir. Bu durum, yalnızca işe alım stratejilerini değil, aynı zamanda tüm cinsiyetlerden bireylerin mesleki gelişimini kolaylaştıran kapsayıcı bir ortamın teşvik edilmesini de kapsamaktadır. Araştırma, daha çeşitli bir iş gücünden yararlanmanın sonucu olabilecek gelişmiş inovasyon ve karar alma kapasitesinin altını çizmektedir.

Bu çalışma, tedarik zinciri yönetiminde (TZY) kadınların rolüne ilişkin literatürün kapsamlı bir incelemesini sunmakta ve çeşitli teorik çerçevelerin kullanımını vurgulamaktadır. İnceleme, bu teorilerin kadınların TZY'ye katılımının stratejik önemini ve operasyonel ve örgütsel sonuçlar üzerindeki etkilerini anlamaya nasıl daha fazla katkıda bulunabileceğini keşfetmek için gelecekteki çalışmaları teşvik etmektedir. Zaher & Marquez-Illescas (2023) tarafından belirtildiği üzere, araştırmanın belirli odağına göre gelecek çalışmalarda farklı teoriler uygulanabilir.

Bu çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Literatür taraması sadece Web of Science (WOS) veritabanı ile sınırlı kalmış, Scopus ve Dergipark gibi diğer veri tabanları dahil edilmemiştir. Gelecek çalışmalarda daha geniş veri tabanlarının kullanılması ve tedarik zinciri performansı ile cinsiyet çeşitliliği arasındaki ilişkilerin boylamsal çalışmalarla incelenmesi faydalı olacaktır. Ek olarak, cinsiyet çeşitliliğinin önündeki engelleri ve çeşitli kurumsal ve kültürel bağlamlarda bu engelleri aşmanın en etkili yollarını keşfetmek için kapsamlı nitel araştırmalara ihtiyaç vardır. Daha sonraki araştırmalar, çeşitliliğin tedarik zinciri yönetimi üzerindeki etkisine ilişkin daha bütünsel bir anlayış geliştirmek için yaş ve etnik köken gibi ek çeşitlilik boyutlarını da içerecek şekilde genişletebilir. Son olarak, cinsiyet çeşitliliğinin sürdürülebilirlik uygulamalarına entegrasyonu ve tedarik zincirleri içindeki sosyal ve çevresel yönetim üzerindeki etkilerinin incelenmesi, bu kritik alanların birbirine olan bağımlılığına dair yeni bakış açıları sunabilir.

Katkı Oranı Beyanı

Makale tek yazarlı olup tüm çalışma yazar tarafından yapılmıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Andre, R. (1995). A comparison of career status and attitudes among men and women in logistics. *Logistics and Transportation Review*, 31(2), 179-190.
- Azima, S., & Mundler, P. (2022). The gendered motives and experiences of Canadian women farmers in short food supply chains: Work satisfaction, values of care, and the potential for empowerment. *Journal of Rural Studies*, 96, 19-31. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2022.10.007>.
- Benjamin, S., Mansi, M., & Pandey, R. (2020). Board gender composition, board independence and sustainable supply chain responsibility. *Accounting & Finance*, 60(4), 3305-3339. doi:10.1111/acfi.12532.
- 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(6841). <https://doi.org/10.3390/su13126841>.
- Byemba, G. K. (2020). Formalization of artisanal and small-scale mining in Eastern Democratic Republic of the Congo: An opportunity for women in the new tin, tantalum, tungsten and gold (3TG) supply chain? *The Extractive Industries and Society*, 7(2), 420-427. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2020.03.001>.
- Calabrese, G., & Manello, A. (2021). Board diversity and performance in a masculine, aged and glocal supply chain: New empirical evidence. corporate governance. *The International Journal of Business in Society*, 21(7), 1440-1459. <https://doi.org/10.1108/cg-09-2020-0417>.
- Chang, C., McAleer, M., & Oxley, L. (2013). Coercive journal self citations, impact factor, journal influence and article influence. *Mathematics and Computers in Simulation*, 93, 190-197. <https://doi.org/10.1016/j.matcom.2013.04.006>.
- Chin, T. A., & Tat, H. H. (2014). Does gender diversity moderate the relationship between supply chain management practice and performance in the electronic manufacturing services industry? *International Journal of Logistics Research and Applications*, 18(1), 35-45. <https://doi.org/10.1080/13675567.2014.945399>.
- Cooper, M. C., Sanstosa, J., Hurst, D. C., & Sanders, N. R. (2011). Career patterns of women in logistics: Mentoring and balancing work, life, and study. *The Council of Supply Chain Management Professionals Annual Conference*, October 2–5, Philadelphia.
- Diekman, A. B., & Schneider, M. C. (2010). A social role theory perspective on gender gaps in political attitudes. *Psychology of Women Quarterly*, 34(4), 486-497. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2010.01598.x>.
- Gebre, G. G., Isoda, H., Amekawa, Y., Rahut, D. B., Nomura, H., & Watanabe, T. (2021). Gender-based decision making in marketing channel choice – Evidence of maize supply chains in southern Ethiopia. *Human Ecology*, 49, 443-451. <https://doi.org/10.1007/s10745-021-00252-x>.
- George, J., Whitten, D., Metters, R., & Abbey, J. (2022). Emancipatory technology and developing-world supply chains: A case study of African women gemstone miners. *Journal of Operations Management*, 68(6-7), 619-648. <https://doi.org/10.1002/joom.1217>.
- Ghalebeigi, A., Gekara, V., & Madani, S. (2023). The reproduction and perpetuation of workplace gender inequality in male-dominated industries through biased executive ideologies: A study of the Australian transport and logistics industry. *Labour and Industry*, 33(3), 364-384. <https://doi.org/10.1080/10301763.2023.2254565>.
- Gligor, D., Russo, I., & Maloni, M. J. (2022). Understanding gender differences in logistics innovation: A complexity theory perspective. *International Journal of Production Economics*, 246, 108420. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2022.108420>.
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105-112. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>.
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277-1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>.
- Hoang, D., & Jones, B. (2012). Why do corporate codes of conduct fail? Women workers and clothing supply chains in Vietnam. *Global Social Policy*, 12(1), 67-85. <https://doi.org/10.1177/1468018111431757>.

- Im, E. O., & Chang, S. J. (2012). A systematic integrated literature review of systematic integrated literature reviews in nursing. *Journal of Nursing Education*, 51(11), 632-640. <https://doi.org/10.3928/01484834-20120914-02>.
- Johnson, J. C., McClure, D. J., & Schneider, K. C. (1999). Job satisfaction of logistics managers: Female versus male perspectives. *Transportation Journal*, 39(1), 5-19. <https://www.jstor.org/stable/20713406>.
- Kafa, N., Ruel, S., & Jaegler, A. (2023). Factors influencing career advancement in supply chain management with gender perspectives: French case study. *The International Journal of Logistics Management*. <https://doi.org/10.1108/IJLM-11-2022-0453>.
- Kangile, J. R., Kadigi, R. M. J., Mgeni, C. P., Munishi, B. P., Kashaigili, J. J., & Munishi, P. K. T. (2021). The role of coffee production and trade on gender equity and livelihood improvement in Tanzania. *Sustainability*, 13(18), 10191. <https://doi.org/10.3390/su131810191>.
- 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. <https://www.jstor.org/stable/20713408>.
- Kovács, G., & Tatham, P. (2009). Humanitarian logistics performance in the light of gender. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 58(2), 174-187. <https://doi.org/10.1108/17410400910928752>.
- Kraus, S., Breier, M., Lim, W. M., Dabić, M., Kumar, S., Kanbach, D. K., ... & Ferreira, J. (2022). Literature reviews as independent studies: guidelines for academic practice. *Review of Managerial Science*, 16(8), 2577-2595. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00588-8>.
- Kroes, J., Land, A., Manikas, A. S., & Klein, F. (2024). Gender diversity and injustice among supply chain executives: Exploring outcomes that advance social justice. *International Journal of Operations & Production Management*. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-06-2023-0524>.
- Kuzey, C., Fritz, M. M. C., Uyar, A., & Karaman, A. S. (2022). Board gender diversity, CSR strategy, and eco-friendly initiatives in the transportation and logistics sector. *International Journal of Production Economics*, 247, 108436. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2022.108436>.
- Larson, P. D. (2020). Corruption, gender inequality, and logistics performance. *International Journal of Logistics Management*, 31(2), 381-397. <https://doi.org/10.1108/IJLM-02-2019-0062>.
- LeBaron, G., & Gore, E. (2019). Gender and forced labour: understanding the links in global cocoa supply chains. *The Journal of Development Studies*, 56(6), 1095-1117. <https://doi.org/10.1080/00220388.2019.1657570>.
- Lynagh, P. M., Murphy, P. R., & Poist, R. F. (1996). Career-related perspectives regarding women in logistics: A comparative analysis. *Transportation Journal*, 36(1), 35-42. <https://www.jstor.org/stable/20713297>.
- Ma, S., Li, H., & Aloysius, J. (2021). Women are an advantage in supply chain collaboration and efficiency. *Production and Operations Management*, 30(5), 1427-1441. <https://doi.org/10.1111/poms.13329>.
- Maertens, M., & Swinnen, J. F. M. (2012). Gender and modern supply chains in developing countries. *The Journal of Development Studies*, 48(10), 1412-1430. <https://doi.org/10.1080/00220388.2012.663902>.
- Nightingale, A. (2009). A guide to systematic literature reviews. *Surgery (Oxford)*, 27(9), 381-384. <https://doi.org/10.1016/j.mpsur.2009.07.005>.
- Otis, E., & Petrucci, L. L. (2023). The gender fix: outsourcing feminism and the gender politics of supply chains. *Gender & Society*, 37(1), 65-90. <http://dx.doi.org/10.1177/08912432221137914>.
- Özdemir, D., Sharma, M., Dhir, A., & Daim, T. U. (2022). Supply chain resilience during the covid-19 pandemic. *Technology in Society*, 68, 101847. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101847>.
- Panda, S. (2018). Constraints faced by women entrepreneurs in developing countries: review and ranking. *Gender in Management: An International Journal*, 33(4), 315-331. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2017-0003>.
- Park, D., & Krishnan, H. A. (2005). Gender differences in supply chain management practices. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 2(1), 27-37. <https://doi.org/10.1504/IJMED.2005.006022>.
- Pham, M. T., Rajić, A., Greig, J., Sargeant, J. M., Papadopoulos, A., & McEwen, S. A. (2014). A scoping review of scoping reviews: advancing the approach and enhancing the consistency. *Research Synthesis Methods*, 5(4), 371-385. <https://doi.org/10.1002/jrsm.1123>.

- Pike, K., & English, B. (2022). And Roses Too: How “better work” facilitates gender empowerment in global supply chains. *Gender, Work & Organization*, 29(2), 188-204. <https://doi.org/10.1111/gwao.12740>.
- Post, C., & Byron, K. (2015). Women on boards and firm financial performance: a meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1546-1571. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0319>.
- Prieto-Carrón, M. (2008). Women workers, industrialization, global supply chains and corporate codes of conduct. *Journal of Business Ethics*, 83(1), 5-17. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9650-7>.
- Qiu, X., Xiao, Y., Wu, J., Gan, L., Huang, Y., & Wang, J. (2019). C-reactive protein and risk of parkinson's disease: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Neurology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fneur.2019.00384>.
- Ruel, S., Fritz, M. M., & Subramanian, N. (2020). Gender diversity for sustainability management: Developing a research agenda from a supply chain perspective. *Logistique & Management*, 28(3-4), 224-239. <https://doi.org/10.1080/12507970.2020.1827994>.
- Ruel, S., & Fritz, M. M. C. (2021). Gender diversity in supply chains: Towards more sustainable decisions? Evidence from interviews. *Supply Chain Forum: An International Journal*, 22(3), 205-222. <https://doi.org/10.1080/16258312.2021.1948307>.
- Ruel, S., & Jaegler, A. (2021). Impact of gender and expatriation choice on career paths in supply chain management: Evidence from master of science graduates. *Sustainability*, 13(6907). <https://doi.org/10.3390/su13126907>.
- Schollmeier, R., & Scott, A. (2023). Examining the gender wage gap in logistics. *Journal of Business Logistics*, 45(1), e12363. <https://doi.org/10.1111/jbl.12363>.
- Shakil, M. H., Munim, Z. H., Zamore, S., & Tasnia, M. (2024). Sustainability and financial performance of transport and logistics firms: Does board gender diversity matter? *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 14(1), 100-115. <https://doi.org/10.1080/20430795.2022.2039998>.
- Simpson, R., & Holley, D. (2001). Can restructuring fracture the glass ceiling? the case of women transport and logistics managers. *Women in Management Review*, 16(4), 174-182. <https://doi.org/10.1108/09649420110392154>.
- Sokolov, D. and Zavyalova, E. K. (2021). Trendsetters of hrm: A systematic review of how professional service firms manage people. *Personnel Review*, 51(2), 564-583. <https://doi.org/10.1108/pr-08-2018-0314>.
- Sukri, S. F., Ngah, A. H., & Yiauw, M. T. B. (2023). To stay or not to stay: The mediation roles of job satisfaction and organization commitment among women in logistics industry. *Acta Logistica*, 10(1), 35-46. <https://doi.org/10.22306/al.v10i1.346>.
- Swanepoel, L., Tioti, T., Eria, T., Tamuera, K., Tiitii, U., Larson, S., & Paul, N. (2020). Supporting women's participation in developing a seaweed supply chain in Kiribati for health and nutrition. *Foods*, 9(4), 382. <https://doi.org/10.3390/foods9040382>.
- Sznajder, K. K., Harlow, S. D., Wang, J., Tso, L., Ashagre, Y., & Han, C. (2022). Factors associated with symptoms of poor mental health among women factory workers in China's supply chain. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(10), 1209-1219. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01820-w>.
- Thoo, A. C., & Huam, H. T. (2015). Does gender diversity moderate the relationship between supply chain management practice and performance in the electronic manufacturing services industry? *International Journal of Logistics Research and Applications*, 18(1), 35-45. <https://doi.org/10.1080/13675567.2014.945399>.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>.
- U.N. Women (2022). “In focus: Sustainable development goal 5: Achieving gender equality and empowering all women and girls”, <https://www.unwomen.org/en/news-stories/in-focus/2022/08/in-focus-sustainable-development-goal-5#> (Erişim Tarihi: 12 Haziran 2024).
- Van Campenhout, B., & De, A. (2023). Gendered perceptions in maize supply chains: Evidence from Uganda. *Development Policy Review*, 41(2), e12662. <http://dx.doi.org/10.1111/dpr.12662>.

- Yıldız, S. (2017). Toplumsal cinsiyetin şirketlere yansımada ortaya çıkan ayrımcılık kavramlarının ardılları üzerine bir model önerisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 121-138. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.330753>.
- Zaher, H. F., & Marquez-Illescas, G. (2023). Power in the supply chain: A state-of-the-art literature review and propositions from the perspective of gender differences. *Journal of Business & Industrial Marketing*. <http://dx.doi.org/10.1108/JBIM-10-2022-0484>.