www.lojistikhatti.com

UTA Lojistik

ULUSLARARASI LOJİSTİK DERGİSİ

MART 2026 YIL 32 SAYI 3

Diane Arcas Göçmez

Damla Alışan

Nil Tunaşar

Esen Öz Tekayak

Derya Önel

Emel İpek

Mine Kaya

Tülin Doğan

Nihal Kansu

Gizem Gündüz Bora

Ayfer Vurgun

Merve Küçükler

DÖNÜŞEN LOJİSTİĞİN ROTASINI KADINLAR ÇİZİYOR

Lojistik Vizyon

Katia & Bony'nin büyümesini LOJİSTİK DÖNÜŞÜM HIZLANDIRIYOR

THY 2025'te kargo hacmini yüzde 16,6 artırdı

HÜRMÜZ KRİZİ lojistikte Türkiye'yi öne çıkardı

CEVA, TÜRKİYE'DE GÜNLÜK 5 BİN BİTMİŞ ARAÇ KAPASİTESİNE ULAŞTI

BATU LOGISTICS
Logistics redefined

Kontrol Kulesi Konseptimizle Teslimatlarınızda Tam Kontrol

Teslimatlarınızın ve projelerinizin tüm süreçlerini tek merkezden dedike ekiplerle yönetiyor, kusursuz süreç yönetimi sunuyoruz.

444 BATU 2288

batulogistics.com | info@batulogistics.com

Lojistik; **Eşitliktir.**

Alışan Lojistik olarak, Birleşmiş Milletler'in kadınların iş hayatında güçlenmesini destekleyen UN Women WEPs (Women's Empowerment Principles) çerçevesi doğrultusunda; **eşitlikçi, kapsayıcı** ve **güvenli** bir çalışma ortamı oluşturmayı temel sorumluluklarımızdan biri olarak görüyoruz.

Şiddetin her türüne karşı net bir duruş sergileyerek, saygı, güven ve karşılıklı değer üzerine kurulu bir çalışma ortamını güçlendirmeyi; kadınların kendilerini güvende hissettikleri, potansiyellerini özgürce ortaya koyabildikleri bir iş yaşamını desteklemeyi önceliğimiz olarak benimsiyoruz.

SQAS Assessed Company · Responsible Care® Our Commitment to Sustainability · Yeşil Lojistik Sertifikası Green Logistics Certificate · Operation Clean Sweep®

alisanlogistics.com /alisanlogistics

Alışan Logistics
A MEMBER OF THE PSA GROUP

bu sayıda...

13 THY 2025'te kargo hacmini 2,2 milyon tonla artırdı, gelirini 24,1 milyar dolara taşıdı

Prof. Dr. Ahmet Bolat

18 Sınırlarınızı başkalarının çizmesine izin vermeyin

Damla Alışan

20 Kadın liderlerle lojistikte yeni eşikler aşılıyor

Nil Tunaşar

22 Başarının anahtarı saha deneyimi, disiplin ve istikrar

Esen Öz Tekaya

24 KARINCA Logistics eşitliği tüm sahaya yayıyor

Derya Önel

50 Lojistik Vizyon: Katia & Bony'nin büyümesini lojistik dönüşüm hızlandırıyor

Dr. Ali Öztürk

» İÇİNDEKİLER

DOSYA

LOJİSTİĞE YÖN VEREN KADINLAR

18 Sınırlarınızı başkalarının çizmesine izin vermeyin
20 Kadın liderlerle lojistikte yeni eşikler aşılıyor
22 Başarının anahtarı saha deneyimi, disiplin ve istikrar
24 KARINCA Logistics eşitliği tüm sahaya yayıyor
26 Arkas Holding'de kadın istihdamı dünya ortalamasını aşıyor
28 Mars Logistics kadın çalışan sayısını iki kattan fazla artırdı
30 Dijitalleşme lojistikte temsilin doğal yapısını güçlendiriyor
32 Lojistikte kadın istihdamı yükselişte
34 UND projeleri lojistikte kadınların gücünü görünür kılıyor
36 Kadınların sektördeki artan rolü lojistiğin dönüşümüne katkı sağlıyor
38 %61'lik kadın oranı kültürümüzün yansıması
40 Yöneticiliğe giden yol işin mutfağından geçiyor
41 OMSAN'da her iki beyaz yakalıdan biri kadın

HABERLER

12 CEVA Lojistik Türkiye'de bitmiş araç lojistiği günlük kapasitesini 5.000 araca yükseltti
13 THY 2025'te kargo hacmini 2,2 milyon tonla artırdı, gelirini 24,1 milyar dolara taşıdı
43 Sınır kapılarında yakıt fiyatları yükseldi, uluslararası taşımacılık baskı altında
44 Hürmüz krizi lojistiği sarsarken Türkiye öne çıkıyor
46 Arkas Lojistik 'Orta Koridor' çözümlerini devreye aldı
47 Küresel gerilim lojistik ve ticaret ağlarını zorluyor
48 2026 ihracatında forwarder'ların stratejik rolü artıyor
49 Limanlarda şubatta 43,8 milyon ton yük elleçlendi
50 Lojistik Vizyon: Katia & Bony'nin büyümesini lojistik dönüşüm hızlandırıyor

LOJİSTİK GÜNDEM

42 Seyhan Gülhan: Atatürk'ün izinde sürdürülebilir bir gelecek…

LOJİSTİKTE EŞİTLİK VE KAPSAYICI YÖNETİM

BİLGEHAN ENGİN
UTİKAD Yönetim Kurulu Başkanı

DEMİRYOLU SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI

NÜKHET IŞIKOĞLU
DTD Genel Müdürü

Ekol Varsa
Daha İyisi Mümkün!

Ekol Lojistik olarak daha iyisi için yeni bir yolculuğa çıkıyoruz. Sektörü, toplumu, inovasyonu ve geleceği **"daha iyiye"** taşıyoruz. **"Daha İyisi İçin"** diyerek sadece bir sloganı değil, bir ideali paylaşıyoruz.

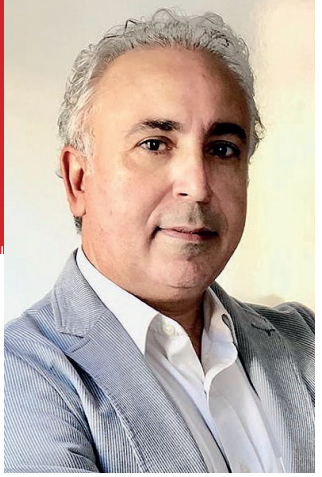
İçinde bulunduğumuz ekosistemin en iyiye ulaşması için daha iyisini hep beraber inşa etme çağrısı yapıyoruz.

Çünkü içinde Ekol varsa çıkılan her yol daha iyisine varır.

ekol
for a better

EDİTÖRDEN

Cem KAÇMAZ
cemk@esmyayincilik.com.tr



LOJİSTİKTE KADINLARIN HİKAYESİ…

Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı hala gelişmiş ekonomilerin gerisinde seyrediyor. Özellikle geleneksel olarak "erkek işi" olarak görülen sektörlerde bu fark daha da belirgin hale geliyor. Lojistik sektörü de uzun yıllar boyunca bu alanlardan biri olarak kabul edildi. Ağır çalışma koşulları, saha operasyonlarının yoğunluğu ve erkek egemen iş kültürü nedeniyle kadınların sınırlı yer bulabildiği bir sektör olarak bilindi. Depolar, limanlar, operasyon merkezleri ve taşımacılık ağları çoğunlukla erkek çalışanların ağırlıkta olduğu bir yapı sergiledi. Ancak son yıllarda bu tablo yavaş ama belirgin bir şekilde değişmeye başladı.

Bugün lojistik sektöründe kadınlar yalnızca ofis pozisyonlarında değil; operasyon yönetiminden depo süreçlerine, tedarik zinciri planlamasından teknoloji ve veri yönetimine kadar çok daha geniş bir alanda yer almaya başlıyor. Bu değişim yalnızca şirket politikalarının değil, aynı zamanda sektörün geçirdiği yapısal dönüşümün de bir sonucu.

Son yıllarda sektörde dikkat çeken bir gelişme de kadın liderlerin artan sayısı. Lojistik şirketlerinde üst düzey yönetimden operasyon liderliğine kadar birçok alanda kadın yöneticilerin daha görünür hale geldiği görülüyor. Bu durum yalnızca temsil açısından değil, sektörün yönetim anlayışı açısından da önemli bir dönüşüme işaret ediyor. Kadın liderlerin ortaya koyduğu kapsayıcı yönetim modelleri, ekip çalışmasını güçlendiren yaklaşım ve stratejik bakış açısı lojistik organizasyonlarında yeni bir kültürün gelişmesine katkı sağlıyor.

Öte yandan dijitalleşme, otomasyon ve veri odaklı yönetim anlayışı lojistik sektörünün yapısını hızla değiştiriyor. Akıllı depolar, otomatik sistemler, veri analitiği, rota optimizasyonu ve yapay zeka destekli planlama araçları sayesinde sektör artık yalnızca fiziksel operasyonlardan ibaret değil. Analitik düşünme, stratejik planlama, iletişim becerileri ve ekip yönetimi gibi yetkinlikler giderek daha fazla önem kazanıyor. Bu dönüşüm, kadın profesyonellerin sektördeki varlığını güçlendiren önemli bir kapı aralıyor.

Bugün birçok lojistik şirketi kadın çalışan oranını artırmaya yönelik programlar hayata geçiriyor. Mentorluk programları, eşit fırsat politikaları ve kapsayıcı insan kaynakları stratejileri sayesinde kadınlar sektörde daha görünür hale geliyor. Depolardan yönetim kurullarına kadar uzanan bu değişim, lojistiğin geleceğini de yeniden şekillendiriyor.

Kadınların sektöre daha fazla katılımı yalnızca sayısal bir artış anlamına gelmiyor. Aynı zamanda farklı bakış açıları, daha kapsayıcı liderlik modelleri ve daha güçlü ekip kültürleri anlamına geliyor. Araştırmalar, çeşitliliğin yüksek olduğu organizasyonların daha yenilikçi ve daha dayanıklı olduğunu ortaya koyuyor. Tedarik zincirlerinin kırılganlıklarının giderek daha görünür olduğu bir dönemde, lojistik sektörünün de bu çeşitlilikten güç aldığı açıkça görülüyor.

Bugün lojistikte kadın olmak hala bazı zorlukları beraberinde getiriyor olabilir. Ancak sektörün geçirdiği dönüşüm, kadınların yalnızca bu alanın bir parçası değil, aynı zamanda geleceğinin şekillenmesinde önemli bir aktör olacağını gösteriyor. Artan kadın liderliği, değişen sektör dinamikleri ve yükselen kapsayıcı yönetim anlayışı lojistiğin geleceğine yeni bir yön veriyor.

Çünkü lojistiğin geleceği yalnızca teknolojinin değil, çeşitliliğin, kapsayıcı liderliğin ve ortak aklın gücüyle şekillenecek.

Bu sayımızda da lojistik sektöründe öncülük eden birçok kadın yöneticinin görüşlerine ve deneyimlerine yer verdik. Farklı alanlarda görev yapan kadın liderlerin kariyer yolculuklarını, sektörde karşılaştıkları zorlukları ve lojistiğin geleceğine dair perspektiflerini paylaştıkları röportajlar, sektörün geçirdiği dönüşümü daha yakından görmemize imkan sunuyor.

Keyifli okumalar…

UTA Lojistik

ESM Yayıncılık Eğitim ve Tanıtım Ltd. Şti. Adına İmtiyaz Sahibi (Publisher) ve Genel Yayın Yönetmeni (Editor-in-Chief)
Cem KAÇMAZ

Kurucu (Founder)
Hüsamettin ÜNSAL

Yazı İşleri Müdürü (Sorumlu)
Burcu GÜRSES KAÇMAZ

Haber Müdürü (Editor)
Gülbahar SALIK

Haber Merkezi (Reporter)
Özgür ÇİLEK

Reklam Rezervasyon
(0212) 283 55 65

Abone (Subscription)
0212 283 55 65

Sektörel Danışma Kurulu
(Sectoral Advisory Board)

Turgut ERKESKİN
(Genel Transport Yönetim Kurulu Bşk.)

Kosta Sandalcı
(FIATA Onur Üyesi)

Mete TIRMAN
(KONSPED Genel Müdürü)

Atilla YILDIZTEKİN
(Bağımsız Lojistik Danışmanı)

Akademik Danışma Kurulu
(Academic Advisory Board)

Prof. Dr. Tunçtan BALTACIOĞLU
(İzmir Ekonomi Üniversitesi
Lojistik Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi)

Prof. Dr. Okan TUNA
(Dokuz Eylül Üniversitesi
Denizcilik Fakültesi Öğretim Üyesi)

Prof. Dr. Murat ERDAL
(İÜ SBF Öğretim Üyesi)

Yönetim Yeri: ESM LTD. ŞTİ.
İnönü Cad. Yıldırım İşhanı 11/1
4. Levent - İSTANBUL
TEL: (0212) 283 55 65 (pbx) FAKS: (0212) 282 36 18
e-mail: uta@esmyayincilik.com.tr

ŞAN MATBAA
Anadolu Caddesi No: 50/3
Kağıthane / İSTANBUL

UTA Lojistik aylık olarak yılda 12 sayı yayımlanır.
Dergide yer alan yazılar ve fotoğraflar kaynak gösterilmeden kısmen veya tamamen başka bir yere aktarılamaz.
İmzalı yazılarda belirtilen görüşler yazarına aittir.
Danışma Kurulu üyelerinin adları, soyadlarına göre alfabetik olarak yazılmıştır.

YEREL SÜRELİ
ISSN 1307-7813

BİRLİKTE
BÜYÜYORUZ
Emek verenlerin dünyaya açılmasını kolaylaştırıyor,
birlikte büyüyoruz.
TURKISH CARGO

KISA

Ekol Lojistik, depo yönetimi dersini üniversiteye taşıyor

Ekol Lojistik, Beykoz Üniversitesi ile lojistik öğrencilerinin eğitimi için kapsamlı bir iş birliği protokolüne imza attı. Özel sektör- üniversite iş birliğiyle sektöre nitelikli insan kaynağı kazandırılmasına katkı sağlamayı hedefleyen protokol kapsamında "Ekol Logistics Warehouse Management (Ekol Lojistik Depo Yönetimi)" dersi, 2026 bahar döneminde lisans öğrencileri için hayata geçirilecek. Markalı ders programı kapsamında öğrenciler, Ekol'ün farklı iş birimi liderlerinden bilgi ve saha deneyimi edinme fırsatına sahip olacak; böylece akademik bilgiler sektör pratiği ile pekiştirilecek. Geniş kapsamlı hazırlanan müfredat içeriğinde; Tedarik Zincirinde Deponun Rolü ve Depo Yöneticisinin Sorumlulukları, Depo Türleri ve Süreçleri, Malzeme Taşıma Sistemleri, Depolarda Maliyet ve Performans Yönetimi, Depolarda İş Sağlığı ve Güvenliği ve Sürdürülebilirlik

gibi başlıklar işlenecek. Beykoz Üniversitesi'nde gerçekleşen protokol imza törenine, Ekol Kurumsal İletişim ve Çalışan Deneyimi Direktörü Neslihan Yönet, Ekol Global Büyüme Yönetimi Direktörü Mehmet Şahintürk, Beykoz Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi Dekanı Prof. Dr. İlker Kıymetli Şen, dekan yardımcıları, lojistik bölüm başkanı, kurumsal iş birlikleri koordinatörü ve akademisyenler katıldı.

Aras Kargo, Gaziantep Transfer Merkezi'ni devreye aldı

Aras Kargo, 2030 vizyonu doğrultusunda Güneydoğu Anadolu'daki operasyonel kapasitesini güçlendirecek Gaziantep Transfer Merkezi'ni devreye aldı. Yaklaşık 40 milyon TL yatırımla 15.200 metrekarelik alanda kurulan merkez, saatte 10.500, günde ise 140.000 kargo işleme kapasitesiyle bölgedeki operasyonel gücü artıracak. Gaziantep'in üretim ve ihracat potansiyelinden güç alan merkez; Gaziantep, Kahramanmaraş, Adıyaman, Şanlıurfa ve Kilis'teki toplam 29 şubeye hizmet verecek. Teknoloji odaklı altyapısıyla dikkat çeken Gaziantep Transfer Merkezi'nde hayata geçirilen "Doğrudan Dağıtım Merkezi Projesi" sayesinde gönderiler transfer merkezine ulaştıktan sonra şubelere indirilmeksizin kurye veya araç planlamasıyla doğrudan alıcıya ulaştırılacak. Merkezde kullanılan sorter otomasyon sistemi ve konveyör hatları operasyonların planlı ilerlemesini sağlarken, elleçleme oranı yüzde 25 azalıyor ve hata ile hasar riski minimum seviyeye indiriliyor. Üç vardiya halinde faaliyet gösteren tesiste 110 kişiye istihdam sağlanırken, aynı anda 54 araca yükleme ve 4 araca boşaltma yapılabiliyor. Aras Kargo Operasyon Başkan Yardımcısı Onur Aytekin, Gaziantep'in üretim gücü, ihracat kapasitesi ve bölgedeki merkezi konumuyla doğal bir lojistik üs olduğunu belirterek, "Gaziantep Transfer Merkezi yalnızca bugünün operasyonel ihtiyaçlarını karşılamak için değil, sürdürülebilir büyümemizi destekleyecek stratejik bir merkez olarak tasarlandı" dedi.

Oregon Hırvatistan ile Norveç'te maliyet avantajı yaratacak

Oregon Teknoloji, Norveç ve AB çıkışlı taşımalar için geliştirdiği entegrasyon ve iş birliği modelleriyle gümrük süreçlerini hızlandırarak maliyet ve zaman avantajı sağlıyor. Avrupa Birliği ihracat beyannamelerinin kapanmamasından kaynaklanan sorunları ortadan kaldırmak amacıyla Oregon Teknoloji Hizmetleri A.Ş., sistemini Hırvatistan gümrükleriyle entegre etti. Böylece Avrupa'dan ithalat taşıması yapan müşteriler, Oregon sistemi üzerinden doğrudan Hırvatistan gümrüklerine T2 beyanı sunabiliyor. Şirket ayrıca, iş ortağı Erman Nakliyat'ın talebi doğrultusunda Norveç çıkışlı sevkiyatlar için de yeni bir iş birliği modeli geliştirdi. Bu kapsamda Oregon, Norveç menşeli yükler için doğrudan Türkiye varışlı T1 transit beyanı düzenleyebiliyor. Böylece müşteriler, Avrupa'nın kuzeyinden güneydoğusuna uzanan transit koridoru güzergâh ülkelerinde ek işlem yapmadan kullanabiliyor. Oregon Teknoloji Hizmetleri A.Ş. Genel Müdür Yardımcısı Hüseyin Kıyak, "Müşterilerimizden gelen güçlü ilgi doğrultusunda ekibimizi ve altyapımızı güçlendirerek büyümemizi sürdürüyoruz. Hedefimiz Türkiye'nin dış ticaret altyapısına değer katmak ve bulunduğumuz bölgelerde ekonomik katkı sağlamak" dedi. İstanbul Çatalca ve Edirne Kapıkule'de hizmet veren tesisler, ihracatçılara gümrük işlemlerini ortalama 45 dakikada tamamlama imkânı sunuyor. Yeşil Mühür uygulaması, dijital beyanname süreçleri ve sürücü odaklı sosyal donatılarıyla tesisler kısa sürede yoğun operasyonel faaliyetlerin yürütüldüğü merkezler haline geldi.

DP WORLD TÜRKİYE'DE İLK KONTRAT LOJİSTİĞİ DEPOSUNU AÇTI

DP World, Kocaeli Balçık'ta faaliyete aldığı 20 bin metrekarelik ilk kontrat lojistiği deposuyla Türkiye'deki tedarik zinciri operasyonlarını güçlendirdi. Şirket, bu yatırımla birlikte Doğu Avrupa'da 2028 yılına kadar 150 bin metrekare depo kapasitesine ulaşmayı hedefliyor. 26 yükleme rampasına sahip tesis, depolama verimliliğini artıracak şekilde tasarlanırken otomotiv, teknoloji, sanayi ve kimya, perakende ve tüketici ile sağlık sektörlerine yönelik operasyonları destekleyecek. 70 lojistik profesyonelinden oluşan ekip, operasyonları Terminal İşletim Sistemleri ile entegre çalışan Depo Yönetim Sistemi üzerinden yönetiyor. DP World Avrupa Kontrat Lojistiği Operasyonlarından Sorumlu Operasyon Direktörü Jacques Hartman, Türkiye'nin bölgesel büyüme stratejilerinin merkezinde yer aldığını belirterek Balçık deposunun 2028'e kadar Doğu Avrupa'da 150 bin metrekare kontrat lojistiği kapasitesine ulaşma hedeflerinin önemli bir parçası olduğunu söyledi. Enerji verimli ve lityum iyon bataryalı ekipmanlarla donatılan tesis, sürdürülebilir lojistik uygulamalarına da odaklanıyor. Kocaeli'deki stratejik konumu sayesinde depo; sanayi bölgeleri, İstanbul ve İzmit Körfezi'ne yakınlığıyla önemli ulaşım koridorlarına hızlı erişim imkânı sunuyor.

Pentagram Logistics, Avrupa açılımını İtalya'dan başlatıyor

Pentagram Logistics, küresel büyüme stratejisi kapsamında ilk yurt dışı ofisini İtalya'da açmaya hazırlanıyor. Şirket, intermodal taşımacılıkta stratejik öneme sahip Trieste üzerinden Orta ve Batı Avrupa pazarlarına daha hızlı ve sürdürülebilir lojistik çözümler sunmayı hedefliyor. 2021 yılında kurulan ve karayolu, havayolu, denizyolu ile demiryolu taşımacılığı, proje taşımacılığı, gemi kiralama ve depolama alanlarında faaliyet gösteren şirket, Avrupa'daki yapılanmasını bu yatırımla güçlendirmeyi planlıyor. Pentagram Logistics CEO'su Tülin Doğan, Trieste'nin güçlü liman altyapısı ve demiryolu bağlantılarıyla Türkiye ile Avrupa arasında rekabetçi transit süreleri sunduğunu belirterek, Avrupa'daki ilk adımlarını intermodal taşımacılığın önemli merkezlerinden biri olan bu şehirden atacaklarını söyledi. Doğan, Avrupa yapılanmasıyla müşterilere maliyet avantajı ve operasyonel hız sağlamayı hedeflediklerini vurgulayarak, intermodal çözümler sayesinde karbon ayak izini azaltırken Türk ihracatçısına Avrupa'da daha güçlü alternatifler sunacaklarını ifade etti. Şirket ayrıca Avrupa'daki büyümeyi hızlandırmak amacıyla İtalya'da bir lojistik şirketiyle ortaklık seçeneğini de değerlendiriyor. Pentagram Logistics, 2026 yılı sonuna kadar ilk yurt dışı yatırımını tamamlamayı hedefliyor.

Kıta Logistics'ten 600 milyon TL'lik stratejik yatırım

Kıta Logistics, sürdürülebilirlik ve dijital dönüşüm odaklı yatırımlarla lojistikte dönüşümünü sürdürüyor. Depo ve antrepo altyapısı, filo modernizasyonu, karbon yönetimi ve ticari süreçlerin dijitalleşmesine yönelik yaklaşık 600 milyon TL'lik kapsamlı bir yatırım programını devreye aldı. Yeni tesislerde yenilenebilir enerji sistemleri, çatı üstü güneş panelleri, enerji tasarruflu aydınlatma, depo içi geri dönüşüm uygulamaları ve çevre dostu ambalaj çözümleri entegre edildi. Lityum iyon forkliftler, iş güvenliği ve enerji verimliliğini artırırken, filo gençleştirme kapsamında 31 adet Euro 6 emisyon standartlı Ford Trucks Gen 2 araç filoya katıldı. Kıta Logistics, karbon ayak izi hesaplamalarını şirket içi kaynaklarla yapabilir hale gelirken, tüm kara ve denizyolu taşımalarındaki emisyon verilerini müşterileriyle paylaşabiliyor. Dijitalleşme kapsamında satış, pazarlama ve satın alma süreçleri otomasyonla güçlendirilerek fiyatlandırma kapasitesi %60, teklif hacmi %20 arttı ve yaklaşık 4.000 e-mail süreci sistem üzerinden yönetilir hale geldi. Kıta Logistics Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Emre Eldener, yatırımların sürdürülebilirlik ve dijitalleşme ekseninde şirketin geleceğe uyum stratejisinin temel yapı taşları olduğunu vurgularken, Kıta Logistics Depo ve Antrepolar Genel Müdürü Bilal Yurttaş, tesislerin artık teknolojiyle güçlendirilmiş, verimlilik ve sürdürülebilirlik odaklı lojistik merkezleri haline geldiğini belirtti.

Mars Logistics İspanya'daki yapılanmasını Tarragona Şubesi ile güçlendirdi

Mars Logistics, Avrupa'daki büyüme ve yapılanma stratejisi kapsamında İspanya'da Barselona, Madrid ve Irun'dan sonra Tarragona'da da şube açtı. Mars Logistics Karayolu Operasyonlarından Sorumlu Grup Başkanı Mete Şekli, Tarragona yatırımının önemine dikkat çekerek şunları söyledi: "İspanya'da Barselona, Madrid ve Irun şubelerimizle güçlü bir yapılanmaya sahibiz. Ancak Tarragona, özellikle petrol türevlerinin üretimi ve işlenmesi açısından çok kritik bir merkez. Bu bölgede ortaya çıkan yüksek hacimli ve uzmanlık gerektiren taşıma taleplerini, yerinde ve daha etkin şekilde yönetebilmek amacıyla Tarragona'da yeni bir şube açtık. Çalışma arkadaşlarımızın bu alandaki deneyimi, bölgedeki müşterilerimize sunduğumuz hizmet kalitesini önemli ölçüde artıracak." Yeni Tarragona şubesi, Mars Logistics'in mevcut İspanya şubeleriyle birlikte çalışarak Avrupa içi taşımalar başta olmak üzere farklı ülkeler arasındaki lojistik operasyonlarda koordinasyonu artıracak. Bu yapılanma, müşterilere operasyonel esneklik, daha etkin planlama ve hizmet sürekliliği avantajı sunacak. Yeni yapılanma ile müşterilere operasyonel kolaylık sağlaması hedeflenen şube, mevcut müşteri portföyünün yanı sıra Tarragona ve çevresindeki sanayi kuruluşları için de önemli bir potansiyel barındırıyor.

EYÜP LOJİSTİK, IRAK'TA "YÜK TAKSİ" MODELİYLE HIZLI TESLİMAT BAŞLATTI

Eyüp Lojistik, Irak'a ihracatta Türkiye'ye olan talebin artacağını öngörerek minivan araçlarla uyguladığı "Yük Taksi" modeliyle hızlı ve maliyet avantajlı teslimat hizmeti sunmaya başladı. Şirket, Türkiye ve Avrupa çıkışlı yükleri, genç araç filosuyla kapıdan kapıya güvenli bir şekilde Irak'a ulaştırıyor. Eyüp Lojistik Yönetim Kurulu Başkanı Eyüp Bartık, "Irak'ın tedarik tercihleri bölgedeki gelişmelere paralel değişiyor. Türkiye, komşu ülkelerden karşılanan birçok ürün için güçlü bir alternatif haline geliyor. Bu talep artışını önceden öngörerek ihracatçılarımıza hızlı ve maliyet avantajlı çözümler sunuyoruz" dedi. Şirket, Avrupa'daki ekspres taşımacılık modelini Irak hattına taşıdı. Filodaki yeni nesil minivanlarla sınır kapılarındaki beklemeler aşılırken, akşam yüklenen ürünler sabah Irak'ta teslim edilebiliyor. 100–1.300 kilogram arası parsiyel yükleri taşıyan model; gıda, tekstil, otomotiv, makine, kimyevi maddeler ve endüstriyel ürün sektörlerini kapsıyor. Eyüp Bartık, yeni yapılanmanın Türk ihracatçısına bölgedeki tedarik zincirinde önemli bir avantaj sağlayacağını vurguladı.

Diane Arcas Göçmez'den Stratejik Tez

Arkas Holding Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Diane Arcas Göçmez, Türkiye'de açık deniz rüzgâr enerjisinin lojistik boyutunu ele alan ilk kapsamlı akademik çalışmayı Middlesex University MBA programı kapsamında tamamladı. Tez, Türkiye'nin güçlü sanayi altyapısı ve rüzgâr enerjisi potansiyelini temel alarak, açık deniz rüzgâr projelerinde lojistiğin stratejik rolünü sistematik biçimde ortaya koyuyor. Çalışmada; kurulum fazı, taşımadan kurulum planlamasına kadar çok katmanlı operasyon yapısı, ağır kaldırma ve yük optimizasyonu, dijital planlama altyapısı ve uçtan uca koordinasyon gibi kritik lojistik süreçler detaylandırılıyor.

Türkiye'nin limanlara yakın üretim merkezleri ve gelişmiş gemi inşa kapasitesi, sektörel lojistik ihtiyaçları karşılayacak güçlü bir temel olarak değerlendiriliyor. Arcas Göçmez, çalışmanın hem akademik hem saha tecrübelerini birleştirdiğini vurgulayarak, Türkiye'nin enerji dönüşümünde açık deniz rüzgâr projelerinin sürdürülebilir başarısı için lojistik planlamanın kritik bir unsur olduğunu belirtti. Tez, sektörün koordineli, veri odaklı ve uluslararası standartlarla uyumlu gelişimine katkı sağlayacak stratejik bir rehber niteliği taşıyor.

Arkas Line, boş konteyner yoğunluğuna katlanabilir çözüm getiriyor

Arkas Line, ABD merkezli GenFlat Holdings, Inc. ile imzaladığı 6 aylık deneme anlaşması kapsamında katlanabilir konteyner teknolojilerini test etmeye başladı. Boşaltıldıktan sonra 80 saniyede katlanabilen ve 20 saniyede açılabilen konteynerler, dörderli paketler halinde istiflendiğinde dört boş konteyner, tek standart konteyner alanını kaplıyor. Bu teknoloji sayesinde navlun, terminal elleçleme, aktarma gibi operasyonel maliyetlerde ve taşımacılıktan kaynaklı karbon salımında, liman ve dağıtım alanlarında %75'e varan tasarruf potansiyeli oluşuyor. Arkas Line COO'su Ziya Günay Özgürel, pilot çalışmanın operasyonel verileri ortaya çıkararak süreç planlamasına katkı sağlayacağını vurguladı. GenFlat CEO'su Drew Hall ise teknolojinin gerçek operasyon koşullarında maliyet ve alan avantajını göstereceğini belirtti. Deneme çalışmaları Nisan 2026'da başlayacak ve altı ay sürecek, elde edilecek saha verileri ile katlanabilir konteynerlerin etkinliği değerlendirilecek.

OMSAN Lojistik'ten 5 yılda 7 milyar TL'lik hedef

OMSAN Lojistik, 2025'in son çeyreğinde başlattığı büyüme hamlesini, yeni global anlaşmalar ve yurt dışı operasyonlarıyla sürdürüyor. Shell & Turcas iş birliğinin ardından imzalanan global endüstriyel gaz şirketi anlaşmasıyla, şirket önümüzdeki 5 yılda 7 milyar TL'lik iş hacmine ulaşmayı hedefliyor. OYAK Grubu şirketi, Avrupa ve Kuzey Afrika'ya uzanan taşımacılık ağını güçlendiriyor. Rotterdam–İstanbul hattının devreye alınması, Romanya'da PLADIS Global / Ülker ile düzenli hammadde taşımaları ve Kazablanka'daki depo kapasitesinin dört kat artırılmasıyla OMSAN, sahadaki gücünü ve coğrafi çeşitliliğini büyütüyor. OMSAN Lojistik Yönetim Kurulu Başkanı Ergun Arıburnu, "Özmal filomuzu yaklaşık 500 milyon TL yatırımla yenileyerek operasyonel verimlilik ve hizmet kalitesini artırıyoruz. Avrupa'dan Sahra Altı Afrika'ya uzanan adımlarımız, kontrollü büyüme ve güçlü nakit akışı stratejimizin net göstergesi" dedi. Şirket, enerji, sanayi, hızlı tüketim ve Afrika odaklı yeni hatlarla 2026 ve sonrası için de büyüme ve ölçekli operasyon hedeflerini güçlendirmeyi planlıyor.

ÇOBANTUR LOGISTICS, 2025'İ %20 BÜYÜME İLE KAPATTI

Çobantur Logistics, küresel talep daralmasına rağmen Türkiye-Avrupa hattındaki servis sürekliliğini koruyarak 2025'i yüzde 20 kapasite ve ciro artışı ile tamamladı. Şirket, dijitalleşme ve şeffaflık odaklı çalışmalarla operasyon verimliliğini güçlendirirken, müşterilere anlık takip ve yük evrak yönetimi imkânı sunan web tabanlı Müşteri Portalı'nı hayata geçirdi. Çobantur Logistics Yönetim Kurulu Başkanı Ulaş Çobanoğlu, 2026'da yurt dışında holding merkezi kurulacağını ve Almanya, İtalya, Romanya ile İspanya'daki ek yatırımların devreye alınacağını açıkladı. Ayrıca şirket, Euro 6 standartlı araç filosu ve entegre depolama kabiliyeti ile hem operasyonel verimliliği hem de çevresel performansı artırmayı hedefliyor. Şirketin öncelikleri arasında müşteri memnuniyetini yükseltmek, sürdürülebilir ve güvenilir taşımacılık sağlamak ile Avrupa'da pazar payını genişletmek yer alıyor. 2026 büyüme hedefi ise yüzde 20'nin üzerinde.

YYS ve İzinli Gönderici Hizmeti ile SGS TransitNet farkını yaşayın

11 ÜLKEDE İZİNLİ GÖNDERİCİ, 6 ÜLKEDE YYS HİZMETİ

SGS TransitNet, transit beyannameleri (Transit refakat belgesi/T1/T2/TR) oluşturmanızı, gümrüklere sunmanızı ve takip etmenizi sağlayan güvenli, çok lisanlı ve web tabanlı bir e-transit platformudur.

AB, Birleşik Krallık, Sırbistan, Makedonya ve Türkiye gümrüklerinde, NCTS Avrupa Ortak Transit bölgesinde ve ayrıca toplam 24 ülkede Asıl Sorumludur. SGS TransitNet'i kullanarak bu ülkelerdeki herhangi bir hareket noktasından, NCTS Ortak Transit, Avrupa Birliği üyesi 36 ülkenin herhangi birine yönelik T1/T2/TR/BY beyannamesi oluşturabilirsiniz.

SGS TRANSİTNET TRANSİT SİSTEMİ DESTEK HİZMETLERİ A.Ş.

SGS TransitNet Merkez
Bağlar Mah. Osmanpaşa Cad. No: 95
İş İstanbul Plaza Güneşli Bağcılar - İstanbul
t +90 212 368 40 20
f +90 212 224 78 96
e transitnet.turkey@sgs.com

SGS TransitNet Çerkezköy
YYS/ İzinli Gönderici Tesisi
Karamehmet Mah. Emin Dede Cad.
No: 81/1 (Tem Otoyol Hizmet Tesisi
İstanbul Edirne Yönü) Ergene - Tekirdağ

SGS Transitnet Çatalca
YYS / İzinli Gönderici Tesisi
Murat Bey Merkez Mah.
Çatalca Yolu Cad.
No: 92 Çatalca - İstanbul

SGS.COM.TR/TRANSITNET

SGS TransitNet

HAZIR GİYİM

Suwen Gürcistan'da ilk mağazasını açtı

Türkiye'nin öncü iç giyim, ev giyim ve plaj giyim markalarından Suwen, uluslararası pazarlardaki büyüme yolculuğuna Gürcistan'ı da ekledi. Birleşik Arap Emirlikleri hamlesinin hemen ardından komşu ülke Gürcistan'da ilk mağazasını açan marka, globalde genişlemeyi sürdürüyor. Marka, Gürcistan'ın başkenti Tiflis'in en büyük alışveriş merkezlerinden biri olan East Point'te kapılarını müşterilerine açtı.

Gürcistan yatırımıyla birlikte Suwen, yurt dışı operasyonlarını 8 farklı ülkede toplam **17 mağazalık** bir büyüklüğe ulaştırdı. Markanın uluslararası pazardaki lokomotifi olan Romanya'daki 7 mağazalık güçlü varlığına; Kıbrıs, Irak ve Moğolistan'da ikişer mağaza, Azerbaycan, Cezayir ve Birleşik Arap Emirlikleri'nde (Abu Dabi) ise birer mağaza eşlik ediyor. Gürcistan'ın da bu listeye eklenmesiyle Suwen, Orta Asya'dan Körfez'e, Avrupa'dan Kuzey Afrika'ya uzanan geniş bir coğrafyada Türk perakende sektörünü başarıyla temsil etmeye devam ediyor.

Yurt dışı yatırımlarına dair değerlendirmelerde bulunan Suwen Genel Müdürü Ali Bolluk, "Birleşik Arap Emirlikleri'ndeki açılışımızın hemen ardından Gürcistan pazarında, Tiflis'in kalbinde yer almak bizim için büyük bir gurur. East Point mağazamızın 221 metrekarelik genişliği, oradaki tüketicilere verdiğimiz önemin bir göstergesidir. Hedefimiz, 8 ülkede ulaştığımız 17 mağaza sayısını kısa sürede çok daha yukarı taşıyarak Suwen'i dünya kadınlarının vazgeçilmez markası haline getirmektir" ifadelerini kullandı.

GIDA

Muratbey 2026'da Uzak Doğu'ya ağırlık veriyor

Türkiye'nin yenilikçi peynir markası Muratbey, 2008 yılından bu yana 300'ün üzerinde ürün çeşidini beş kıtada onlarca ülkeye ulaştırıyor. İhracatının yaklaşık yüzde 87'sini Avrupa ve Orta Doğu ülkelerine yapan Muratbey, Uzak Doğu ve Amerika'ya yönelik satışlarda da güçlü bir ivme yakaladı. 2026 yılına yönelik ihracat hedeflerini büyüttüklerini ifade eden Muratbey Yönetim Kurulu Başkanı Necmi Erol "Halihazırda Avrupa Birliği ve Ortadoğu ülkeleri, ABD ve Türk Cumhuriyetleri ağırlıklı olmak üzere **5 kıtaya ihracat** yapıyoruz. 2018'den bu yana Almanya, Fransa, İngiltere, Hollanda, Bulgaristan, Romanya ve İsveç başta olmak üzere Avrupa'ya peynir ihracatımız yükselen bir grafikle sürüyor. Amerika ve Avrupa pazarlarında sürdürdüğümüz istikrarlı büyümeyi Asya'da da inovasyon odaklı ürün stratejilerimizle destekliyoruz." değerlendirmesini yaptı.

Muratbey olarak 2026 hedeflerini, 2026–2028 Orta Vadeli Programı'nda öngörülen ihracat ve sektörel hedeflerle uyumlu olarak şekillendirdiklerini ifade eden Necmi Erol, "Yeni pazarlara erişmek amacıyla son dönemde Uzak Doğu'ya ağırlık veriyoruz. Çin'de ihracat izni alan ilk Türk süt ve süt ürünleri firmalarından biri olarak başladığımız Uzak Doğu yolculuğunu, Kore ve Japonya'yla daha da ileri taşıyoruz. Bu doğrultuda peynire olan ilginin son dönemde arttığı Japonya hedeflediğimiz pazarlardan biri olarak öne çıkıyor. Çin ve Güney Kore'de olduğu gibi Japonya pazarında da inovasyon ve yerelleştirme merkezli bir strateji izliyoruz. Well-being, sağlıklı yaşam ve modern beslenme trendleriyle uyumlu zengin ürün portföyümüzü, farklı gramaj ve ambalaj seçenekleriyle yerel tüketicinin talebine göre oluşturuyoruz." şeklinde konuştu.

SÜT ÜRÜNLERİ

ONUR Group Ukrayna pazarının üçte birini domine ediyor

Ukrayna hükümetinin Türkiye ile yaptığı Serbest Ticaret Anlaşması'nın yürürlüğe girmesiyle Türk markalarının Ukrayna'daki yatırımlarının ve yerel üretim faaliyetlerinin artması bekleniyor. Ukrayna'da fermente ve süt ürünleri içecek kategorisinde faaliyet gösteren ONUR'un Kurucu Ortağı Halil Aydın, pazardaki tüketici eğilimlerini ve bölgesel büyüme stratejilerini değerlendirdi. Aydın, Türkiye'nin Ukrayna'nın toplam ithalat hacminde yüzde 6'lık pay ile ilk beş ülke arasında yer aldığını belirterek, 2011'den bu yana Kiev merkezli operasyonlarını sürdürdüklerini söyledi. "Ukrayna'da Aryaka ile pazarda stratejik büyümeye devam ediyoruz. 2000'li yılların başında Ukrayna'da ayran bilinmiyordu. Bu noktada bir boşluk görerek geleneksel ve sağlıklı bir eşleşme başlattık. Ukraynalı tüketicilerin bu tada alışmasıyla birlikte talebin hızla arttığını gördük. Bugün gelinen noktada, sadece büyük bir perakende zinciri bizden her gün 1 milyon UAH değerinden fazla ürün satın alıyor" dedi. Butik ve kalite odaklı üretim anlayışıyla yerel ve çok uluslu üreticilerle rekabet ettiklerini ifade eden Aydın, operasyonel kapasiteleri hakkında şu bilgileri verdi: "Çatı şirketimizin geliri her yıl yüzde 80 ile 110 arasında artıyor. Tesislerimizde günde 30 ton üretim gerçekleştiriyoruz, ancak talep 50 tona kadar ulaşmış durumda. Kendi verilerimize göre pazarın yaklaşık üçte birini domine ediyoruz. Bu da Ukrayna'daki toplam günlük ayran üretiminin **100 tona yaklaştığını** gösteriyor."

Aydın, Ukrayna'daki üretimin tamamının iç pazarın güçlü talebi nedeniyle bu ülkede tüketildiğini, Avrupa pazarları için ise farklı bir üretim ve ihracat modeli yürüttüklerini söyledi. "Global vizyonumuz kapsamında Polonya'da işletmekte olduğumuz küçük bir üretim tesisimiz bulunuyor. Bu tesis aracılığıyla Polonya, İspanya ve Almanya pazarlarına ayran tedarik ederek Avrupa'daki varlığımızı güçlendiriyoruz" diye konuştu. Aydın, Ukrayna'da elde ettikleri üretim ve pazar deneyimini Avrupa'daki büyüme hedefleri için referans olarak kullanmayı planladıklarını da sözlerine ekledi.

OTOMOTİV

TEMSA'dan ihracatta tarihi rekor

Faaliyet ortamındaki zorluklara rağmen 2025 yılında güçlü bir performans ortaya koyan TEMSA, ihracatta yeni bir rekora ulaştı. Şirket, ihracatını bir önceki yıla göre döviz bazında yüzde 7 artırarak 316,1 milyon dolara çıkarırken, Avrupa pazarlarında bugüne kadarki en yüksek satış rakamlarını elde etti. Aynı dönemde TEMSA'nın konsolide cirosu da yüzde 10 artışla 554 milyon dolar seviyesine yükseldi. Konuyla ilgili değerlendirmelerde bulunan TEMSA CEO'su Evren Güzel, ticari araç sektörünün zorlu bir yılı geride bıraktığını belirterek, şirketin bu dönemde pazardan pozitif ayrıştığını söyledi. Güzel, "2025'te hem ciro hem de ihracatta TEMSA tarihinin en yüksek rakamlarına ulaştık. Avrupa'da ve Türkiye'de tarihimizin en yüksek otobüs satış adetlerini gerçekleştirdik" dedi.

İhracat performansının TEMSA'nın küresel dönüşümünün önemli bir göstergesi olduğunu vurgulayan Güzel, "2025'te ihracatımızı yüzde 7 artırarak **316,1 milyon dolara** taşıdık. Bundan 10 yıl önce net 90 milyon dolar ithalatçı konumda bulunan TEMSA, bugün net 149 milyon dolar ihracat girdisi yaratan bir şirket konumuna geldi. Türkiye'de kilogram başı ihracat ortalaması 1,6 dolar seviyesindeyken, TEMSA'da bu rakam 20,38 dolara ulaşıyor" diye konuştu. Avrupa'nın şirket için öncelikli pazar olduğunu belirten Güzel, Fransa, Almanya, İngiltere, İrlanda, Yunanistan ve Belçika gibi ülkelerde satış rekorları kırdıklarını ifade etti. Sağdan direksiyonlu pazarlara yönelik ihracatın da hız kazandığını belirten Güzel, İngiltere ve İrlanda'da araç parkının 673 adede ulaştığını ve şehirlerarası otobüs pazarında payın yaklaşık yüzde 15 seviyesine çıktığını söyledi. TEMSA'nın ihracat coğrafyasını genişletmeye devam ettiğini aktaran Güzel, 2025 yılında Arnavutluk, Finlandiya, Hırvatistan, Malta, Norveç ve Polonya olmak üzere altı yeni ülkeye giriş yaptıklarını belirterek, şirketin küresel büyüme stratejisi doğrultusunda ihracat odaklı ilerlemeyi sürdüreceğini ifade etti.

ZEYTİN VE ZEYTİNYAĞI

Marmarabirlik'ten 2025'te 35 milyon dolarlık ihracat

Türkiye zeytin ve zeytinyağı sektörünün öncü kuruluşlarından Marmarabirlik, 2025 yılında hem iç hem de dış pazarlarda büyüme performansı sergileyerek yaklaşık 6,8 milyar lira net ciro ve 35 milyon dolar ihracat gerçekleştirdi. Şirketten yapılan açıklamaya göre satış miktarı bir önceki yıla göre yüzde 10, satış tutarı ise yüzde 30 artarken, ihracatta dolar bazında şirket tarihinin en yüksek seviyesine ulaşıldı. Marmarabirlik Yönetim Kurulu Başkanı Ali Yıldız, 2025'in yalnızca rakamsal büyümenin değil, aynı zamanda yurt içi ve yurt dışı zincir marketlerle ilişkilerin güçlendirildiği bir yıl olduğunu belirtti. Yıldız, satış miktarında yüzde 10, satış tutarında ise yüzde 30 artış sağlayarak 6,8 milyar lira ciroya ulaşmanın önemli bir başarı olduğunu ifade etti.

İhracat tarafında güçlü bir dağıtım ağı kurduklarını vurgulayan Yıldız, ürünlerin **68 ülkede** yaklaşık 20 bin satış noktasında tüketicilerle buluştuğunu aktardı. 2025 yılında ilk kez Küba ve İspanya pazarlarına ihracat gerçekleştiren Marmarabirlik, birçok uluslararası zincir markette de raflara girdi. Şirket, Almanya'da Lidl, Kaufland ve Real, Hollanda'da Albert Heijn, Danimarka'da Bilka ve Netto, ABD'de Walmart ve Avustralya'da Coles ile Woolworths gibi birçok zincirde yeni satış noktaları oluşturdu. Rusya pazarında da derinleşme stratejisi izlediklerini belirten Yıldız, X5 Group ve Azbuka Vkusa başta olmak üzere farklı perakende zincirlerinde ürünlerin raflarda yer aldığını söyledi. Ayrıca Rusya'nın e-ticaret platformlarından Ozon üzerinden haftalık yaklaşık 6 bin adet satış seviyesine ulaşıldığı belirtildi. Yıldız, 2026 yılında büyüme stratejisinin merkezinde yurt dışı ulusal zincirlerin yer alacağını ifade ederek, Almanya'da Edeka ve İngiltere'de Tesco ile görüşmelerin sürdüğünü ve yeni ülkeler ile satış noktaları için çalışmaların devam ettiğini kaydetti.

İÇECEK

Fersan'dan küresel gıda trendlerinde Türk imzası

Fersan, inovasyon gücünü küresel pazarlarda görünür kılmaya devam ediyor. Türkiye sirke pazarının lideri olan ve 40'tan fazla ülkeye ihracat gerçekleştiren şirketin yenilikçi içecek markası nonToxx, dünyanın önde gelen araştırma şirketlerinden Mintel'in hazırladığı "2026 Yılı İçecek Lezzetleri" küresel raporunda yer alarak önemli bir başarıya imza attı. Milyonlarca yeni ürün tasarımı ve lansmanı arasından seçilerek hazırlanan raporda, nonToxx | Guava & Kiwi ürünü tropikal ve egzotik tatlara odaklanan en dikkat çekici yeni ürün lansmanları arasında gösterildi. Raporda Türkiye'yi temsil eden tek marka olarak yer alan nonToxx, Fersan'ın Ar-Ge ve inovasyon odaklı yaklaşımının küresel ölçekte karşılık bulduğunu ortaya koydu. Konuyla ilgili değerlendirmelerde bulunan Fersan Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO'su Gürhan Güven, Mintel gibi küresel bir otoritenin raporunda yer almanın şirket için önemli bir gurur kaynağı olduğunu belirtti. Güven, "Milyonlarca tasarım ve ürün içerisinden seçilerek bu raporda tek Türk markası olarak yer almak, inovasyon stratejimizin doğru yolda olduğunu gösteriyor. 1978'den bu yana kalite ve yeniliği odağa alan yaklaşımımızla bugün 40'tan fazla ülkede milyonlarca tüketiciye ulaşıyoruz. Türk gıda sektörünün gücünü dünya sahnesinde temsil etmeye devam edeceğiz" dedi. Tüketici davranışları, pazar dinamikleri ve ürün inovasyonlarını analiz eden Mintel raporları, küresel markaların yeni ürün geliştirme süreçlerinde başvurduğu en önemli referanslardan biri olarak kabul ediliyor. Bu raporda yer almak, bir markanın uluslararası ölçekte fark edildiğini ve inovasyon gücünün küresel düzeyde tanındığını gösteren önemli bir gösterge olarak değerlendiriliyor. 1978 yılında İzmir Kemalpaşa'da başlayan yolculuğunu bugün küresel pazarlara taşıyan Fersan, yıllık 90 bin ton üretim kapasitesi ve **yüzde 25 pazar payı** ile Türkiye sirke pazarının lideri konumunda bulunuyor. Şirket, sirke üretiminin yanı sıra turşu, sos ve içecek kategorilerinde geliştirdiği ürünlerle hem iç pazarda hem de ihracat pazarlarında büyümesini sürdürüyor.

Türkiye'de bitmiş araç lojistiğinde günlük kapasitesini 5.000 araca yükseltti

CEVA Lojistik Türkiye, Borusan Lojistik satın alması ve GEFCO entegrasyonunun ardından Bitmiş Araç Lojistiği alanındaki kapasitesini büyütmeye devam ediyor. Şirket, 1 milyon m²'yi aşan stok alanı ve günlük 5.000 araca ulaşan operasyonel kapasitesiyle sektörde yeni bir ölçek standardı oluşturmayı hedefliyor.

Zafer Ahmetoğlu

CEVA Lojistik Türkiye, 2025 yılında Borusan Lojistik satın alması ve 2022 yılında GEFCO entegrasyonuyla birlikte Bitmiş Araç Lojistiği (FVL) alanında hizmet kapsamını güçlendirdi. Konuyla ilgili stratejik hedefleri paylaşan CEVA Türkiye FVL Başkanı Zafer Ahmetoğlu; 1 milyon m²'yi aşan stok alanı ve yaklaşık 41–45 bin araçlık kapasitesiyle bitmiş araç lojistiğinde yeni bir ölçek standardı kurduklarını vurguladı. Ahmetoğlu, 2026 yılı planları dahilinde stok alanlarını uluslararası standartlarda büyütmeyi, özmal araç yatırımlarıyla filolarını güçlendirmeyi ve yurt içinde demiryolu taşımacılığına yeniden başlayarak sektördeki liderliklerini pekiştirmeyi hedeflediklerini belirtti.

UÇTAN UCA ÇÖZÜMLER

Ahmetoğlu, "Bugün CEVA Türkiye; uçtan uca çözümleri bir araya getiren entegre FVL modeli, yüksek kapasiteli stok sahaları, PDI, body shop ve transformasyon merkezleriyle sektörde referans alınan bir operasyonel güç konumunda bulunuyor. CEVA, bu dev altyapıyla; günlük 2.000 araç yurt içi dağıtım, 1.200 araç liman çıkış ve 1.800 PDI kapasitesi ile hizmet veriyor. 1 milyon m²'den fazla toplam stok alanına ek olarak; 4.200 araçlık gümrüklü park alanı ve 285 TIR'lık geniş filosuyla gümrükleme, liman elleçleme ve antrepo faaliyetlerinden B2C teslimata kadar tüm süreci yönetiyor" dedi.

KPI TAKİBİYLE SORUNLAR OLUŞMADAN ENGELLENİYOR

Gelişmiş dijital altyapı, yapay zekâ destekli hasar tespiti ve anlık takip sistemleri sayesinde CEVA'da şeffaflık, hız ve kalite aynı anda yönetiliyor. 25 yılı aşkın uzmanlığa sahip deneyimli FVL ekipleriyle sürdürülebilir ve kesintisiz hizmet sunumu garanti altına alınırken, operasyonel kalite departmanıyla entegre çalışan müşteri hizmetleri birimi anlık KPI takibiyle olası sorunları daha oluşmadan engelliyor.

Türk Hava Yolları, küresel ticaretteki yavaşlama, jeopolitik gerilimler ve uçak tedarikindeki sorunlara rağmen 2025'i güçlü finansal ve operasyonel sonuçlarla tamamladı. Şirket, kargo hacmini yüzde 16,6 artırarak 2,2 milyon tona ulaştırırken toplam gelirini 24,1 milyar dolara yükseltti.

Prof. Dr. Ahmet Bolat

THY 2025'te kargo hacmini 2,2 milyon tonla artırdı

GELİRİNİ 24,1 MİLYAR DOLARA TAŞIDI

THY İletişim Başkanlığından yapılan açıklamaya göre, Avrupa'da en fazla uçuş gerçekleştiren network taşıyıcısı konumundaki THY, 2025 boyunca yaşanan jeopolitik gerilimler ve ticaret savaşlarının neden olduğu ekonomik belirsizlikler ile havacılık sektöründe yaşanan uçak teslim ve motor tedariki problemlerine rağmen istikrarlı büyümesini sürdürdü.

KARGO HACMİNDE GÜÇLÜ ARTIŞ

Uçak üretiminde yaşanan darboğaza karşılık 2025 sonunda filosunu yıllık bazda yüzde 5 büyüterek 516'ya çıkaran şirket, "İkinci 500" dönemini 92,6 milyon yolcu ve 2,2 milyon ton kargoyla tarihinin en yüksek operasyonel sonuçlarıyla karşıladı.

THY'nin 2025'te toplam gelirleri yolcu operasyonlarının güçlü katkısıyla yıllık bazda yüzde 6,3 artarak 24,1 milyar dolara ulaştı. Yolcu gelirleri, uluslararası ve premium segment talebinin güçlü olmasının etkisiyle yüzde 7,4 arttı.

Küresel ticaret hacmindeki yavaşlama ve tarifelerin olumsuz etkileriyle düşen kargo birim gelirleri, yüzde 16,6 artan kargo hacmiyle telafi edildi. Bunun neticesinde şirket, toplam 3,4 milyar dolar kargo geliri elde etti.

Devam eden enflasyon kaynaklı maliyet baskıları ve motor problemlerine rağmen THY'nin 4. çeyrek esas faaliyet karı bir önceki yıla göre yüzde 23 artarak 534 milyon dolar seviyesinde gerçekleşirken, 2025 yılı esas faaliyet karı 2,2 milyar dolar olarak kaydedildi.

6 MİLYAR DOLARLIK YATIRIM

THY'nin konsolide varlıkları 46,6 milyar dolar olurken, tüm iştirakleriyle birlikte toplam istihdamı 101 binin üzerine çıktı.

Şirketin ortaklık stratejik hedefleri kapsamında yıl boyunca yapılan yatırımların değeri 6 milyar dolar düzeyinde gerçekleşti. Böylece son 5 yılda Türkiye'nin istifadesine sunulan yatırımların toplam değeri yaklaşık 20 milyar dolar olarak kaydedildi.

Şirketin 2025 yılında operasyonel nakit üretme gücünü gösteren FAVKÖK (faiz, amortisman, vergi ve kira öncesi kar) 5,7 milyar dolar düzeyinde kaydedilirken, FAVKÖK marjı ise yılın başında öngörülen hedefinin orta bandının üstüne çıkarak yüzde 23,7 olarak gerçekleşti.

2026 İÇİN GÜÇLÜ MARJ BEKLENTİSİ

Geçen yılın kapanışındaki güçlü performansın 2026'nın ilk aylarında da devam etmesiyle, bu sene FAVKÖK marjının uzun vadeli ortaklık hedefi dahilinde yüzde 22-24 aralığında gerçekleşmesi öngörülüyor.

THY Yönetim Kurulu ve İcra Komitesi Başkanı Prof. Dr. Ahmet Bolat, 2025 yılı finansal sonuçlarından duyduğu memnuniyeti ifade etti. Bolat, şu değerlendirmelerde bulundu: "Oldukça çetin ve öngörülemez bir faaliyet ortamına rağmen 2025 yılında kaydettiğimiz finansal başarı, hızla değişen ticari ve jeopolitik koşullara çeşitlendirilmiş gelir yapımız sayesinde uyum sağlama yeteneğimizi bir kez daha gösterdi. Uzun vadeli değer üretme hedefimiz doğrultusunda 2025 yılı boyunca hayata geçirdiğimiz yatırımlar ve tesis ettiğimiz stratejik işbirlikleri, küresel etki alanımızı daha da genişleterek ortaklığımızın 100. yıl vizyonuna emin adımlarla ilerlemesine katkı sağlayan mihenk taşları oldu."

BİLGEHAN ENGİN
UTİKAD Yönetim Kurulu Başkanı
bilgehan.engin@fms-logistics.com

LOJİSTİKTE EŞİTLİK VE KAPSAYICI YÖNETİM

8 Mart Dünya Kadınlar Günü eşitlik, adalet ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerimizi yeniden değerlendirmemiz için önemli bir imkân sunmaktadır. Küresel ölçekte faaliyet gösteren, çok paydaşlı ve dinamik bir yapıya sahip lojistik sektöründe kadınların bilgi birikimi, emeği ve liderlik yaklaşımı sektörün yarınlarını belirleyen başlıca unsurlar arasında yer almaktadır.

UTİKAD olarak kadınların iş gücüne katılımının güçlenmesini, yönetim kademelerinde daha etkin biçimde yer almalarını ve karar alma mekanizmalarında daha fazla sorumluluk üstlenmelerini sektörümüzün gelişimi açısından stratejik bir kazanım olarak değerlendiriyoruz. Kadınların analitik düşünme yetkinliği, güçlü iletişim becerileri ve kapsayıcı liderlik anlayışı kurumların rekabet gücünü artırırken aynı zamanda daha dayanıklı ve sürdürülebilir yapılar oluşturulmasına katkı sağlamaktadır.

Bu doğrultuda dernek faaliyetlerimizde fırsat eşitliğini temel prensip olarak benimsiyor, kadın istihdamını ve liderliğini destekleyen çalışmaları kararlılıkla hayata geçiriyoruz. 8 Mart vesilesiyle lojistik sektörüne değer katan tüm kadınların Dünya Kadınlar Günü'nü içtenlikle kutluyor, daha kapsayıcı, daha sürdürülebilir ve öngörülebilir bir gelecek için birlikte üretmeye devam etmemiz gerektiğine olan inancımı özellikle vurguluyorum.

8X2 NAKLİYE SEGMENTİNE GÜÇ YÜKLENİYOR!

8x2 nakliye segmentinde hizmet veren Mercedes-Benz Actros modellerimiz yenilenen gücü, performansı ve konforuyla karşınızda.

Mercedes-Benz

Trucks you can trust.

Demiryolu Geleceğimizdir

NÜKHET IŞIKOĞLU
DTD Genel Müdürü

DEMİRYOLU SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI

UTA Dergisi'nde her ay, Demiryolu Taşımacılığı Derneği (DTD) Yönetim Kurulu Başkanımız Sayın Onur Küçükakdere bu köşede demiryolu taşımacılığının gündemini, ihtiyaçlarını ve geleceğe dair bakışını okurlarla paylaşıyor. 08 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü içinde barındıran Mart sayısı vesilesiyle Sayın Başkanımız, bu ay köşesini nazik bir jestle bana bıraktı. Ben de bu sayfayı, "kadınlar günü yazısı" klişesine sıkışmadan, lojistikte ve özellikle demiryolunda kadın istihdamının neden önemli olduğuna, sektöre ne kattığına ve bir demiryolu STK'sında kadın olarak görev almanın bende uyandırdığı duyguya dair birkaç samimi notla değerlendirmek istedim.

Lojistik dünyası dışarıdan bakınca çoğu zaman gürültülü, hızlı ve sert bir alan gibi görünür. Aslında öyledir de. Her gün onlarca kararın alındığı, küçük bir aksamanın büyük zincirler doğurabildiği, çok sayıda paydaşın aynı hedefe hizalanması gereken bir ekosistemden bahsediyoruz. Demiryolu ise bu ekosistemin içinde başka bir yerde durur. Daha uzun vadeli düşünmeyi, sistem kurmayı, standartlarla yaşamayı ve sürekliliği yönetmeyi gerektirir. Bugün sürdürülebilirlik, enerji verimliliği ve yeşil dönüşüm konuşuldukça, demiryolunun yeniden "stratejik" bir başlığa dönüşmesi de tesadüf değil.

Tam bu noktada şunu açıkça söylemek gerekiyor; Demiryolunun geleceğini sadece altyapı yatırımları belirlemiyor. En az onun kadar belirleyici olan şey, işin insan tarafı. Yani insan kaynağı, kurum kültürü, saha pratiği, ortak akıl ve disiplin.

Kadın istihdamı çoğu zaman "eşitlik" başlığının altında konuşuluyor. Bu elbette çok kıymetli. Ama demiryolunda kadınların artan varlığını yalnızca bu çerçeveye sıkıştırmak, konunun asıl gücünü gözden kaçırıyor.

Çünkü demiryolu gibi güvenlik, planlama, koordinasyon ve standardizasyon gerektiren bir sektörde, ekiplerin çeşitlenmesi doğrudan iş yapma kalitesini etkiliyor. Kadınların sahaya, teknik ekiplere, operasyon birimlerine ve karar süreçlerine daha çok dahil olduğu yapılarda şunu daha sık görüyoruz:

- İletişim daha düzenli akıyor,
- Riskler daha erken fark ediliyor,
- Süreç takibi daha disiplinli ilerliyor,
- "Böyle gelmiş böyle gider" yaklaşımı daha kolay sorgulanıyor.

Bu bir genelleme gibi görünmesin, bir gözlem. Üstelik sadece Türkiye'de değil. Dünyada demiryolu sektörünün ciddi bir insan kaynağı ihtiyacı yaşadığı bir dönemde, kadınların sektöre katılımını artırmak, yetenek havuzunu genişletmenin en gerçekçi yollarından biri. Avrupa'da ve farklı bölgelerde, demiryolunda kadın istihdamını artırmaya yönelik mentorluk ağlarının, kariyer programlarının ve görünürlük çalışmalarının yaygınlaşması boşuna değil. Sektör şunu fark ediyor: Kadınlar geldikçe sektör güçleniyor.

Türkiye'de hem yük taşımacılığında hem şehir içi raylı sistemlerde önemli bir büyüme yaşandı ve yaşanmaya devam ediyor. Buna rağmen sahada konuştuğumuz gündem başlıkları oldukça tanıdık. Finansman baskısı, bakım-onarım maliyetleri, enerji giderleri, nitelikli insan kaynağı, mevzuatın uygulamaya yansıması, yerlileştirme ve tedarik güvenliği… Bu başlıkların her biri teknik olduğu kadar yönetimsel ve kültürel bir konu aynı zamanda.

Tam da bu yüzden kadın istihdamı burada daha kritik bir hal alıyor. Sektörün ihtiyaç duyduğu şey sadece "daha fazla insan" değil. Daha güçlü bir çalışma kültürü ve daha dayanıklı bir kurumsal kapasite. Kadınların daha fazla görünür ve etkin olduğu bir demiryolu ekosistemi, bu kapasiteyi büyütme fırsatı taşıyor.

Bir demiryolu sivil toplum kuruluşunda görev almak; kamu–özel sektör arasında diyalog kurmak, ortak aklı güçlendirmek, mevzuat ve politika süreçlerine katkı sunmak ve sektörel koordinasyonu geliştirmek gibi çok katmanlı sorumluluklar içeriyor. Bu zeminde bir kadın olarak bulunmak ise benim için iki açıdan anlamlı:

Birincisi, sektörün ihtiyaçlarını daha geniş bir perspektifle ele alabilmek. Farklı paydaşların beklentilerini dinlemek, ortak paydada buluşturmak ve uygulanabilir çözümler üretmek, STK'ların en temel misyonu. İkincisi ise, genç kadınlara "bu alan size de açık" mesajını dolaylı da olsa verebilmek. Bunu bir "başarı hikâyesi" olarak değil; sektörde normalleşmesi gereken bir gerçeklik olarak görüyorum: Demiryolu da lojistik de kadınların doğal olarak yer alması gereken alanlar.

Kadın istihdamı kendiliğinden artmıyor. Niyet kadar, mekanizma da gerekiyor. Bu nedenle sektör olarak birkaç noktaya daha fazla odaklanmalıyız:

- Kadınların rol model olarak görünürlüğünü artırmak,
- Teknik eğitimlere ve staj imkanlarına erişimi güçlendirmek,
- Mentorluk ve kariyer gelişim programlarını yaygınlaştırmak,
- Sahada çalışma koşullarını ve iş-yaşam dengesini gerçekçi biçimde ele almak,
- Yönetim kademelerinde "cam tavan"ı sessizce yeniden üreten alışkanlıkları sorgulamak.

Bugün demiryolunu yeniden konuşuyoruz. Çünkü dünyada da Türkiye'de de sürdürülebilir lojistik artık bir seçenek değil, zorunluluk. Ama demiryolunun bu rolü hakkıyla taşıyabilmesi için sadece hatların uzaması yetmiyor. Sektörün insan kaynağıyla, kurum kültürüyle, işletmecilik kapasitesiyle güçlenmesi gerekiyor.

Kadınların demiryolunda daha fazla yer alması, tam da bu güçlenmenin bir parçası. Daha kapsayıcı, daha disiplinli, daha dayanıklı bir sektör için… Ve belki en önemlisi, rayların üzerinde yükselen gelecekte, kadınların izinin daha görünür olması için.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü vesilesiyle, emekleriyle sektörümüze değer katan tüm kadınların gününü kutluyorum. Daha güçlü, daha sürdürülebilir ve daha rekabetçi bir demiryolu ekosistemi için kadınların eşit fırsatlarla her alanda daha fazla yer almasını diliyorum.

ECO

PROGRAM LAUNCH

Win new business and help save the planet

WCAworld's eco program is designed to help our members positively impact the environment and boost their business opportunities. This innovative program allows our members to identify partners who have full carbon emissions measuring capabilities and work together to win new business from shippers and producers committed to sustainability. By recognizing their environmental commitment, our members can attract more environmentally conscious customers and grow their businesses while saving the planet!

WCAworld

www.wcaworld.com

Alışan Lojistik CEO'su Damla Alışan'dan İş Dünyasına Girecek Kadınlara Tavsiye:

SINIRLARINIZI BAŞKALARININ ÇİZMESİNE İZİN VERMEYİN

"Türkiye'de uzun yıllar 'erkek işi' olarak görülen lojistik sektörü artık dönüşümden geçiyor" diyen Alışan Lojistik CEO'su Damla Alışan, kadınların sektörde sadece operasyonel rollerle sınırlı kalmadığını, karar verici aktörler haline geldiğini söyledi. "Şirketimizin 1.458 kişilik ekibinde 196 kadın yer alıyor ve yönetim kurulunda yüzde 50 kadın temsili bulunuyor" diyen Alışan, iş dünyasına adım atacak kadınlara cesaretle ilerlemelerini ve sınırlarını başkalarının çizmesine izin vermemelerini tavsiye etti.

Lojistik sektörünün uzun yıllar "erkek egemen" bir alan olarak görüldüğünü belirten Alışan Lojistik CEO'su Damla Alışan, sektörde yaşanan dönüşüme dikkat çekti. Alışan, Türkiye'de lojistik sektörünün bugün daha kapsayıcı ve çeşitliliği güç olarak gören bir yapıya doğru evrildiğini ifade etti. Damla Alışan, konuyla ilgili şu değerlendirmeyi yaptı: "Türkiye'de lojistik sektörü uzun yıllar boyunca 'erkek egemen' bir alan olarak görülse de bugün çok daha kapsayıcı, dönüşen ve çeşitliliği güç olarak gören bir yapıya evriliyor. Ben, bu değişimin sadece sayısal bir artıştan ibaret olmadığını; zihniyet dönüşümünü de beraberinde getirdiğini düşünüyorum."

Sektöre ilk adım attığı yıllarda karşılaştığı "bu iş erkek işi" yaklaşımının sahadaki performans, disiplin ve liderlikle nasıl hızla anlamını yitirdiğine birebir tanıklık ettiğini aktaran Alışan, lojistiğin artık fiziksel güçten çok; stratejik planlama, veri analizi, operasyonel çeviklik ve kriz yönetimi gerektiren çok katmanlı bir uzmanlık alanı olduğunu dile getirdi. Kadınların sektöre önemli bir değer kattığını belirten Alışan, "Bu noktada kadınların analitik bakış açısı, çoklu süreçleri aynı anda yönetebilme yetkinliği, güçlü iletişim becerileri ve detay odaklı çalışma disiplini sektöre önemli bir değer katıyor" ifadelerini kullandı.

KADIN LİDERLİĞİNİN POZİTİF ETKİSİ

Müşteri deneyimi, sürdürülebilirlik, ekip yönetimi ve kurum kültürü gibi alanlarda kadın liderliğinin yarattığı pozitif etkiye dikkat çeken Damla Alışan, şu ifadeleri kullandı: "Ayrıca müşteri deneyimi, sürdürülebilirlik, ekip yönetimi ve kurum kültürü gibi alanlarda kadın liderliğinin yarattığı pozitif etkiyi net bir şekilde görüyoruz. Çeşitliliğin yüksek olduğu ekiplerin daha yenilikçi, daha dayanıklı ve daha çözüm odaklı olduğu artık global ölçekte de kanıtlanmış bir gerçek. Türkiye'de lojistik sektörü de bu dönüşümün bir parçası."

Damla Alışan

Bugün gelinen noktada kadınların sadece operasyonun içinde yer alan profesyoneller değil; karar verici, strateji belirleyen ve sektörün geleceğini şekillendiren aktörler haline geldiğini ifade eden Alışan, lojistiğin geleceğinin daha kapsayıcı, daha veri odaklı ve daha sürdürülebilir olacağına, bu geleceğin inşasında kadınların güçlü bir rol üstleneceğine inandığını söyledi.

ALIŞAN'DA KADIN TEMSİLİ GÜÇLENİYOR

Alışan Lojistik bünyesindeki kadın çalışan oranına ilişkin de bilgi veren Damla Alışan, 2025 yıl sonu itibarıyla 1.458 kişilik ekibin 196'sını kadın çalışanların oluşturduğunu belirtti. Yönetim Kurulu'nda ise yüzde 50 oranında kadın temsiline sahip olduklarını aktaran Alışan, bunun fırsat eşitliğini yalnızca bir kurum değeri olarak tanımlamakla kalmayıp karar alma mekanizmalarının merkezine yerleştirdiklerinin güçlü bir göstergesi olduğunu ifade etti. Geleceğin lojistiğini şekillendiren teknoloji ve mühendislik odaklı STEM pozisyonlarında kadın oranının yüzde 33 seviyesine ulaştığını belirten Alışan, bunun operasyonel akılda kadın bakış açısına ve teknik yetkinliğe duyulan güveni somut verilerle ortaya koyduğunu dile getirdi.

Bu gelişimin yalnızca istihdam rakamlarıyla sınırlı kalmadığını vurgulayan Alışan, "2025 yılı terfi süreçlerimizde kadınların %21 oranında temsil edilmesi, Alışan'da başarının cinsiyetten bağımsız olarak performans, yetkinlik ve liderlik kriterleriyle değerlendirildiğini net biçimde ortaya koydu" dedi.

Öte yandan yeni işe alımlarda yüzde 13'lük kadın oranına ulaşıldığını ifade eden Alışan, her geçen gün daha fazla kadının Alışan çatısı altında kariyerini inşa etmeyi tercih ettiğini ve bu dönüşümün sürdürülebilir bir ivmeyle devam ettiğini belirtti.

'BAŞARI, CESARETLE ATILAN İLK ADIMLA BAŞLAR'

İş dünyasına girmek isteyen kadınlara da mesaj veren Damla Alışan, kadınların öncelikle kendilerine güvenmeleri gerektiğini söyledi. Alışan, "Öncelikle kendilerine güvenmelerini ve sınırlarını başkalarının çizmesine izin vermemelerini tavsiye ederim. Hangi sektörü seçerlerse seçsinler, o alana hâkim olmak, çok çalışmak ve sürekli öğrenmeye açık olmak çok önemli. İlgi duydukları alanlarda kendilerini sınırlamadan ilerlemeli ve unutmamalılar ki başarı, cesaretle atılan ilk adımla başlar" dedi.

11. EKONOMİ ve LOJİSTİK ZİRVESİ

1-2 TEMMUZ 2026
İSTANBUL

LOJİSTİK EKOSİSTEMİNDE DÖNÜŞÜM ve KÜRESEL REKABET

11. Ekonomi ve Lojistik Zirvesi, sektörde 31 yıldır aylık olarak yayınlanan UTA Lojistik Dergisi tarafından 1-2 Temmuz 2026 tarihinde İstanbul'da gerçekleştirilecek. 10 yıldır ekonomi dünyası, kamu ve lojistik sektörünü bir araya getirerek reel sektörleri ve lojistik sektörünü buluşturan Ekonomi ve Lojistik Zirvesi, 11. Yılında; Lojistik Ekosistemi ve Küresel Rekabet: Entegre Çözümler ve Akıllı Dönüşüm ana başlığıyla dünyada lojistik ekosisteminde yaşanan dönüşümlerin parametrelerini ve ülkemize yansımalarını, Türkiye'nin lojistik ekosistemindeki değişimlere uyumunu, yapılanları ve yapılması gerekenleri, küresel rekabetin oluşturduğu yeni şartları gündeme taşıyor.

» Entegre Lojistik Ekosistemi: Politikalardan Üretime, Teknolojiden Sahaya
» Küresel Rekabette Güçlü Lojistik Ekosistemi: İşbirliği, Yenilik ve Sürdürülebilirlik
» Lojistik Ekosisteminde Stratejik Dönüşüm: Kamu ve Sektör İçin Yeni Yol Haritaları

SEKTÖRLER ve LOJİSTİK BULUŞMASI

LİDER SEKTÖRLERİN GELECEK PLANLARI, DİJİTAL DÖNÜŞÜM PROJELERİ, LOJİSTİK SÜREÇLERİ ve SEKTÖRDEN BEKLENTİLERİ

» E-TİCARET LOJİSTİĞİ » TEHLİKELİ ve KİMYEVİ MADDELER LOJİSTİĞİ
» PROJE & AĞIR YÜK ve ENERJİ LOJİSTİĞİ » TEKSTİL ve HAZIR GİYİM LOJİSTİĞİ
» PERAKENDE ve DAĞITIM LOJİSTİĞİ » OTOMOTİV ve YAN SANAYİ LOJİSTİĞİ
» GIDA LOJİSTİĞİ » SAĞLIK ve FARMA LOJİSTİĞİ
» SAVUNMA LOJİSTİĞİ » AFET LOJİSTİĞİ

10. YILIN LOJİSTİKTE BAŞARI ÖDÜLLERİ TÖRENİ ve GALA YEMEĞİ
2 Temmuz 2026

www.ekonomivelojistikzirvesi.com

KADIN LİDERLERLE lojistikte yeni eşikler aşılıyor

"Şirketler liderlerinin ışığında şekillenir ve yön bulurlar" diyen Transorient Yönetici Ortağı Nil Tunaşar, lojistik sektöründe kadın liderlerin artık yalnızca algı düzeyinde değil, somut karar mekanizmalarında ve stratejik süreçlerde etkili olduğunu vurguladı. Jeopolitik risklerin arttığı ve dijital dönüşümün hızlandığı yeni dönemde kadın yöneticilerin analitik yaklaşımı, süreç odaklı bakış açısı ve teknolojiye dayalı stratejilerle kurumların dayanıklılığını güçlendirdiğini belirten Tunaşar, buna rağmen eşit fırsatlar, kapsayıcı liderlik ve kurumsal destek gibi alanlarda hala aşılması gereken yeni eşikler bulunduğuna dikkat çekti.

Lojistik sektörü bugün jeopolitik gelişmeler, dijitalleşme ve tedarik zinciri kırılmalarıyla yeniden şekilleniyor. Bu dönüşüm sürecinde kadın yöneticilerin stratejik karar alma mekanizmalarındaki rolünü nasıl değerlendiriyorsunuz?

Çok önemli bir noktaya değindiniz. Lojistik sektörü tüm dünyada baş döndürücü bir hızla gelen jeopolitik değişim ve teknolojik gelişim rüzgârı değil, kasırgası ile yeniden şekilleniyor. Cinsiyet ayrımından bağımsız olarak bu denli hızlı bir değişim kasırgası altında kurumsal yapıların varlıklarını sürdürebilmeleri için atmaları gereken adımları büyük bir dikkat ile planlamaları gerekiyor. Jeopolitik değişimleri öngörmemizin ve etkilememizin mümkün olmadığı bu yeni oyunda liderlerin riskleri dağıtmak için dünyanın farklı bölgelerine aynı anda odaklanmaları gerektiğini düşünmekteyiz. En azından bizler şirketimizde bu stratejiyi izleyerek jeopolitik gelişimlerin neden olduğu darboğazlarda şirket riskini azaltmayı başardık.

Kadın ve erkek düşünme prosesleri farklılıklar ve dolayısıyla farklı avantajlar barındırıyor. Erkekler sonuca odaklı stratejiler izlemeyi tercih ederken kadınlar süreci detaylandırmak yoluyla sonuca ulaşmayı hedefliyor. O denli zor bir dönemden geçiyoruz ki bu dönemde hem kadın hem erkek düşünme ve yönetim modellerini ortak kullanarak bu yüksek risk barındıran dönemleri atlatabileceğimize inanıyorum.

Nil Tunaşar

BİLGİ VE FARKINDALIK EN KRİTİK EŞİĞİ OLUŞTURUYOR

Lojistikte üst düzey pozisyonlara yükselmek isteyen kadınlar için en kritik eşikler sizce neler? Özellikle operasyon, hat yönetimi ve strateji geliştirme gibi alanlarda hangi yetkinlikler belirleyici oluyor?

Öncelikle en kritik unsurun bilgi ve farkındalık olduğunu düşünüyorum. Kuralların hızla yeniden şekillendiği, belirsizliklerin arttığı bu dönemde lojistik sektöründe doğru stratejiler geliştirebilmek için küresel ekonomik, politik ve teknolojik gelişmeleri yakından takip etmek büyük önem taşıyor. Operasyon, hat yönetimi ve strateji gibi alanlarda sorumluluk üstlenen liderlerin yalnızca süreçleri yönetmekle kalmayıp, aynı zamanda değişen ticaret dinamiklerini doğru okuyabilen ve bu değişimleri kurumlarının stratejilerine yansıtabilecek bir perspektife sahip olmaları gerekiyor.

Diğer yandan yüksek enflasyon, yakıt fiyatlarındaki dalgalanmalar ve jeopolitik gelişmelerin ticaret akışlarını etkilediği bu ortamda teknoloji kurumlar için en önemli kaldıraçlardan biri hâline gelmiş durumda. Maliyetleri düşürmek, operasyonel verimliliği artırmak ve sürdürülebilir büyümeyi mümkün kılmak açısından dijital çözümler artık vazgeçilmez bir rol oynuyor. Bu nedenle kadın liderler için kritik eşiklerden birinin, yönettikleri kurumların dijital olgunluk seviyesini artıracak stratejik vizyonu ortaya koyabilmeleri ve bu dönüşümü kararlılıkla hayata geçirebilmeleri olduğuna inanıyorum. Çünkü geleceğin lojistik dünyasında rekabet avantajı sağlayacak olan unsur, teknolojiyi yalnızca bir destek aracı olarak değil, kurumların verimliliğini ve dayanıklılığını güçlendiren stratejik bir unsur olarak konumlandırabilen liderlik yaklaşımı olacaktır.

Erkek egemen olarak bilinen sektörde algı dönüşümünün yeterince hızlandığını düşünüyor musunuz? Gerçek bir eşitlik için şirketlerin ve sektör paydaşlarının hangi yapısal adımları atması gerekiyor?

Açıkçası lojistik sektöründe artık yalnızca bir algı dönüşümünden değil, somut bir değişimden söz edebileceğimizi düşünüyorum. Geleneksel olarak erkek egemen kabul edilen bu sektörde bugün kurumlarına önemli değer katan, strateji belirleyen ve organizasyonları başarıyla yöneten çok sayıda kadın yönetici görüyoruz. Bu durum hem sektörün dönüşümünü hem de kadınların operasyon, hat yönetimi ve üst düzey karar mekanizmalarındaki etkinliğinin giderek arttığını gösteriyor.

Bununla birlikte kadınların iş hayatındaki rollerinin yanında toplumsal yapının getirdiği farklı sorumlulukları da taşıdığını unutmamak gerekiyor. Pek çok kadın profesyonel, şirketlerindeki görevlerinin yanı sıra ev yaşamını ve çocuklarının eğitim süreçlerini de aktif biçimde yönetiyor. Bu nedenle gerçek anlamda bir eşitliğin yalnızca iş dünyasında alınacak kararlarla değil, aynı zamanda aile yapılarında başlayacak bir dengeyle mümkün olabileceğine inanıyorum. Eşlerin ev ve çocuklarla ilgili sorumlulukları daha dengeli paylaşması, kadınların

iş hayatında potansiyellerini çok daha güçlü şekilde ortaya koymalarını sağlayacaktır.

Bu noktada gelişmiş ülkelerde uygulanan bazı modellerin de önemli örnekler sunduğunu görüyoruz. Özellikle Kuzey Avrupa ülkelerinde ebeveyn izni uygulamalarının hem anne hem de baba için teşvik edilmesi, esnek çalışma modelleri ve kurumsal eşitlik politikaları sayesinde kadınların iş hayatındaki sürekliliği daha güçlü şekilde destekleniyor. Bu tür uygulamalar, sorumlulukların aile içinde daha dengeli paylaşılmasına katkı sağlarken kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini de kolaylaştırıyor.

Elbette şirketlerin ve sektör paydaşlarının da bu dönüşümü destekleyen yapısal adımlar atması büyük önem taşıyor. Eşit fırsat politikaları, kapsayıcı liderlik anlayışı ve kadınların kariyer gelişimini destekleyen kurumsal yaklaşımlar, lojistik gibi dinamik bir sektörde daha sürdürülebilir ve dengeli bir çalışma kültürü yaratılmasına önemli katkı sağlayacaktır. Bu tür adımlar yalnızca kadınlar için değil, kurumların genel verimliliği ve geleceği açısından da son derece değerli olacaktır.

STRATEJİ KURULUNDA 7 ÜYEDEN 5'İ KADIN

Transorient'te kadın istihdam oranının dengeli bir yapıda seyretmesi dikkat çekici. Bu dengeyi sürdürülebilir kılan kurum kültürü unsurları neler? Özellikle liderlik gelişimi ve terfi süreçlerinde nasıl bir yaklaşım izliyorsunuz?

Yıllardır çok sık aldığım bu soruya cevap verirken hep zorlanıyorum. Kadınlardaki detayları görebilme, motive edebilme, pozitif enerji, birden fazla konuya aynı anda odaklanabilme yetilerini ne denli değerli buluyorsak, erkeklerdeki sonuca hızlı ulaşabilme, her zaman bütüne odaklanabilme, öğrenme isteği ve azmi de o kadar görüyoruz. Dolayısıyla özellikle kadın istihdamı için farklı bir ayrım yapmıyoruz. Transorient'te liderlik gelişimi ve kariyer planlamayı oldukça detaylı ve planlı biçimde ele alıyoruz. Şirketi dönemsel hedefler ile yönetiyoruz. Terfi, prim gibi yapıları hedef başarıları üzerine kurguluyoruz. Şirketimizdeki herhangi bir stratejik yapılanmada kadın-erkek ayrımı hiçbir zaman gündemde olmadı. Sadece depo ve taşıma gibi fiziksel güce dayalı uzmanlıklarda erkeklerimiz ön plana çıkıyor. Yönetimde 7 kişilik strateji kurulumuzun 5 üyesi kadınlardan oluşuyor, ancak kendilerine pozitif ayrımcılık yaptığımız için değil konularında uzman ve en iyi oldukları için bu konuma geldiler.

Günümüzde lojistikte rekabet artık yalnızca operasyonel başarıyla değil; veri analitiği, entegrasyon ve sürdürülebilirlik performansıyla ölçülüyor. Transorient'in bu yeni dönemdeki öncelikleri neler? Kadın çalışanların ve yöneticilerin bu stratejik dönüşümdeki rolünü nasıl görüyorsunuz?

Bu bahsettiğiniz konular dijitalleşme başlıkları altında Kalite Departmanımız tarafından ele alınıyor. Bu yıl CLAP (Yalın-Çevik-Proaktif) adlı bir proje kapsamında şirketin tüm birim ve fonksiyonlarını teker teker ele alıyor, değiştiriyor ve iyileştiriyoruz. Bu projede toplantı yönetiminden, soru almadan operasyona kadar birçok farklı konu üzerinde çalışılıyor. Bu projeyi uzun yıllardır Transorient'de çalışan bir kadın yöneticimiz yönetiyor.

LİDERLİĞİN TEMELİ GÜVEN VE BİLGİDİR

Uzun yıllardır sektörde aktif rol alan bir yönetici olarak, kendi liderlik yaklaşımınızı nasıl tanımlarsınız? Lojistik sektöründe kariyer hedefleyen genç kadınlara ne tavsiye edersiniz?

Şirketler liderlerinin ışığında şekillenir ve yön bulurlar. Ben liderlik prensiplerimi şu şekilde özetleyebilirim. Bizler ekibimize ve müşterilerimize verdiğimiz her sözü tutmak ve yapamayacağımız hiçbir şeyin sözünü vermemek prensibini en üstte benimsedik. Çok okuduk, araştırdık, seyahat ettik, gözlemledik ve makro gelişmeleri, yeni trendleri, risk ve fırsatları görerek şirket makro stratejilerimizi bu bilgiler ışığında geliştirdik. Asgari düzeyde finansal ve operasyonel risk aldık. Hizmet kalitesini en öncelikli hedeflerimiz arasına koyduk. Detaylı KPI'lar ile bu hizmetin kalitesini sürekli ölçtük. Otomasyonu artırmak, hatayı azaltmak, riskleri belirlemek için teknolojiyi en üst düzeyde kullandık. Sektörümüzde kariyer hedefleyen tüm kadınlarımıza vakitlerinin çoğunu bilgi edinmeye, analitik düşünebilme yeteneğini artırmaya, teknolojik gelişmeleri yakından izlemeye, yönettikleri alanda riskleri doğru analiz etmeye harcamalarını öneriyorum.

2026 SONRASI LOJİSTİKTE KADIN TEMSİLİ DAHA DA GÜÇLENECEK

Transorient Yönetici Ortağı Nil Tunaşar, 2026 sonrası dönemde lojistik sektöründe kadın temsiline ilişkin oldukça olumlu ve hızlanan bir değişim öngördüğünü belirtti. Sektörün uzun yıllar boyunca daha çok operasyon ağırlıklı ve fiziksel iş gücü gerektiren yapısıyla erkek egemen olarak algılandığını ifade eden Tunaşar, dijitalleşmenin hızlanması, veri odaklı yönetim modellerinin yaygınlaşması ve tedarik zincirlerinin giderek daha stratejik bir yönetim alanına dönüşmesiyle birlikte bu tablonun değiştiğini söyledi. Artık lojistikte başarıyı belirleyen unsurların yalnızca operasyonel deneyim olmadığını vurgulayan Tunaşar, analitik düşünme, teknolojiye hâkimiyet, stratejik bakış açısı ve kriz yönetimi gibi liderlik yetkinliklerinin öne çıktığını ifade etti. Bu doğrultuda 2026 sonrasında lojistik sektöründe kadınların yalnızca belirli fonksiyonlarda değil; operasyon yönetiminden stratejik karar alma mekanizmalarına kadar çok daha geniş bir alanda ve daha güçlü bir temsil ile yer alacağını düşündüğünü dile getirdi. Tunaşar, lojistik sektöründeki tüm kadınlara başarılarının ayakta alkışlanacağı bir gelecek diledi.

Uzman Yardımcılığından Başkan Yardımcılığına Uzanan Yolculuk: ***ESEN ÖZ TEKAYAK***

BAŞARININ ANAHTARI

SAHA DENEYİMİ, DİSİPLİN VE İSTİKRAR

1998 yılında sektöre uzman yardımcısı olarak başlayan CEVA Logistics Hava ve Deniz Operasyonlarından Sorumlu Başkan Yardımcısı Esen Öz Tekayak, lojistiğin dinamizmi içinde edinilen saha deneyimi, disiplin ve istikrarın kariyer yolculuğunda belirleyici olduğunu ifade etti. Öz Tekayak, lojistik sektöründe kadın temsiliyetinin her geçen yıl güçlendiğini ancak kalıcı dönüşüm için mentorluk, eşit fırsat politikaları ve kurumsal dayanışmanın kritik rol oynadığını belirtti.

Esen Öz Tekayak

Sektöre 1998'de uzman olarak başlamanızdan bugün Başkan Yardımcılığına kadar uzanan bir kariyer yolculuğunuz var. Bu süreçte sizi bu sektöre çeken motivasyon neydi ve erken dönemde yaşadığınız en önemli öğrenim aracı ne oldu?

1998 yılında sektöre, hatta gülümseyerek söyleyebilirim ki uzman yardımcısı olarak başladım. O dönemde beni en çok heyecanlandıran şey, uluslararası bir sürecin parçası olmak ve sektörün sürekli hareket halinde olmasıydı.

Lojistik aslında yaşayan bir organizma gibi; her gün yeni bir kriz, yeni bir çözüm ve yeni bir öğrenim demek. Bu dinamizm içinde zaten sürekli "alert" halindesiniz.

Müşterilerle birebir iletişimde olmak, saha operasyonlarını yakından deneyimlemek ve işin mutfağında bulunmak benim için en büyük öğrenim alanı oldu. Gece yarısı çözülen bir problem, son dakika değişen bir uçuş, transit süresi uzayan bir gemi… Tüm bu süreçler boyunca müşterinin kaygısını ve beklentisini yönetmek, bana mesleğin gerçek reflekslerini kazandırdı.

Bu deneyimler bana dayanıklılığı, hızlı karar almayı, çözüm odaklı olmayı ve en önemlisi sorumluluk almayı öğretti. İşin en güzel tarafı ise müşteriden gelen o samimi "teşekkür maili". Bence bu mesleğin en kıymetli ödüllerinden biri.

Bugün geriye dönüp baktığımda beni bugüne taşıyan değerlerin; istikrar, disiplin, çalışkanlık, sürekli öğrenme isteği ve karar verirken duygusal zekâmı kullanabilmek olduğunu görüyorum.

Yaklaşık 28 yıllık iş hayatımın 26 yılını aynı kurumda geçirmiş biri olarak, istikrarın ve kurumsal bağlılığın kariyer yolculuğumda çok önemli bir rol oynadığını söyleyebilirim.

'KADIN KADININ YURDUDUR'

Kendinizi nasıl bir yönetici olarak tanımlıyorsunuz ve lojistik sektöründe kariyer hedefleyen genç kadınlara hangi tavsiyelerde bulunursunuz?

Kendimi açık iletişime inanan, yapıcı çatışmayı destekleyen ve ekiplerini ini-

siyatif almaya teşvik eden bir yönetici olarak tanımlarım.

Ekiplerimde herkesin söz hakkı olmasını isterim. Çünkü en doğru çözümler çoğu zaman farklı bakış açılarının bir araya gelmesiyle ortaya çıkar.

Açık iletişim kültürü benim için çok önemli. Sorunları halının altına süpürmek yerine konuşmayı, tartışmayı ve birlikte çözmeyi tercih ederim.

Yapıcı çatışmanın gelişim getirdiğine inanırım. İnsanlara alan açtığınızda, kendi fikirlerini ifade etmelerine izin verdiğinizde ve hata yapma özgürlüğü tanıdığınızda gerçek potansiyellerini ortaya koyarlar.

Kadın liderliği konusunda ise her zaman çok netim. Her zaman söylediğim gibi "Kadın kadının yurdudur." Bu nedenle işe alımlarda eşit yetkinlik söz konusuysa pozitif ayrımcılık yapmaktan çekinmem. Çünkü fırsat verilen kadınların yalnızca kendilerini değil, bulundukları kurumları da dönüştürdüğünü ve geliştirdiğini defalarca gördüm.

Genç kadınlara tavsiyem ise; kendi güçlerinin farkında olmaları, rol modellerin hikâyelerini dinlemeleri ve her deneyimi bir öğrenme fırsatı olarak görmeleri.

Sahaya inmelerini, görünür olmaktan korkmamalarını ve kimsenin onlara alan açmasını beklememelerini öneririm. O alanı bilgi, emek ve performansla kendileri yaratabilirler.

Lojistik uzun yıllar erkek egemen bir sektör olarak anıldı. Bugün geldiğimiz noktada kadınların sektördeki temsili sizce nasıl bir dönüşüm içinde? Bu değişimi hızlandıran temel dinamikler neler?

Sektöre başladığım yıllarda lojistik gerçekten erkek egemen bir alan olarak görülüyordu ve özellikle üst yönetim kademelerinde kadın sayısı oldukça sınırlıydı. Bugün ise çok daha farklı bir noktadayız. Kadınların sektördeki görünürlüğü ve etkisi giderek artıyor ve bu değişim oldukça umut verici. Ancak hâlâ kat etmemiz gereken önemli bir yol olduğunu da düşünüyorum. Artık kadınlar yalnızca destek fonksiyonlarında değil; operasyonun, stratejinin ve karar alma mekanizmalarının merkezinde de yer alıyor.

Bu değişimi hızlandıran birkaç önemli dinamik var. Öncelikle şirketlerin çeşitlilik ve kapsayıcılığı stratejik bir öncelik olarak görmeye başlaması önemli bir kırılma yarattı.

Bunun yanında lojistik ve tedarik zinciri alanında eğitim alan kadınların sayısının artması ve sektörün teknolojiyle birlikte daha analitik ve çok boyutlu bir yapıya dönüşmesi de kadınların sektörde daha güçlü şekilde yer almasını destekliyor.

Elbette bu dönüşümde rol modellerin etkisi de çok büyük. Bir kadın liderin görünür olması, arkasından gelecek birçok kadına cesaret veriyor ve "ben de yapabilirim" duygusunu güçlendiriyor.

Ben de yaklaşık 28 yıllık iş hayatım boyunca özellikle kadın ekip arkadaşlarımı cesaretlendirmeye, onları desteklemeye ve potansiyellerini ortaya koymaları için alan açmaya büyük önem verdim ve vermeye devam ediyorum.

> "Bilinçli işe alım politikaları, mentorluk programları ve özellikle kadın dayanışması lojistikte dönüşümü hızlandıracaktır. Kariyer yalnız yürünecek bir yol değil. Ben inanıyorum ki; bir kadın yükseldiğinde yalnızca kendisi yükselmez, arkasından gelen birçok kadının da yolunu aydınlatır."

YAPISAL DÖNÜŞÜM ŞART

Operasyonel yoğunluğu yüksek bir sektör olan lojistikte üst düzey yönetim pozisyonlarında kadın temsili sizce yeterli mi? Kadınların karar alma süreçlerinde daha güçlü yer alabilmesi için hangi yapısal dönüşümlere ihtiyaç var?

Operasyonel yoğunluğu yüksek bir sektör olduğu için tarihsel olarak erkek egemen bir yapı oluşmuş. Ancak son yıllarda bu algının değişmeye başladığını ve kadınların daha fazla sorumluluk üstlendiğini görüyoruz. Yine de üst yönetim seviyesinde kadın temsilinin henüz arzu edilen noktada olduğunu söylemek zor. Kadınların karar alma süreçlerinde daha güçlü yer alabilmesi için şirketlerin yetenek yönetimi ve liderlik gelişim programlarında kadın profesyonellere daha fazla alan açması gerekiyor.

Mentorluk programları, eşit fırsat politikaları ve performans odaklı değerlendirme sistemleri kadınların kariyer yolculuğunda önemli bir fark yaratıyor. Bunun yanında kapsayıcı kurum kültürü, esnek çalışma modelleri ve liderlik pozisyonlarında çeşitliliğin teşvik edilmesi de bu dönüşümü hızlandıracaktır.

Kadın profesyoneller lojistik sektöründe hangi görünür ya da görünmeyen engellerle karşılaşıyor?

Bugün artık açık ve net ayrımcılıktan çok, daha görünmeyen engellerle karşılaşıyoruz. "Cam tavan" kavramı tam da bu noktada devreye giriyor. Kadınlar özellikle operasyonel yoğunluğu yüksek alanlarda hâlâ daha fazla sorgulanabiliyor. Kriz yönetimi ya da üst düzey sorumluluk söz konusu olduğunda aynı performansı gösteren bir erkek daha hızlı "lider adayı" olarak görülürken, kadınlar bazen ekstra bir ispat yüküyle karşı karşıya kalabiliyor. Bir diğer konu ise görünürlük ve network. Üst yönetim pozisyonlarına geçişte yalnızca performans değil, doğru projelerde yer almak ve karar verici masalarda bulunmak da belirleyici oluyor. Kadınlar tarihsel olarak bu alanlarda daha az temsil edildiği için fırsatlara erişim her zaman eşit olmayabiliyor.

Anne olmak da zaman zaman yanlış yorumlanan bir başlık. Oysa ben tam tersini düşünüyorum. Anne olduktan sonra empati gücümün, sabrımın ve aynı anda birçok süreci yönetebilme becerimin daha da geliştiğini fark ettim. Lojistik gibi çok katmanlı ve yoğun bir sektörde bu özellikler aslında ciddi bir liderlik avantajıdır. Bu bariyerleri aşmak için şirketlerin şeffaf terfi sistemleri, eşit fırsat politikaları ve mentorluk programları oluşturması çok önemli.

SEKTÖR DENGELİ BİR YAPIYA DOĞRU İLERLİYOR

Önümüzdeki dönemde lojistik sektöründe kadın temsiline dair nasıl bir tablo öngörüyorsunuz?

Daha dengeli bir sektör yapısına doğru ilerlediğimize inanıyorum. Ancak bunun henüz istediğimiz hızda gerçekleşmediğini ve kendiliğinden olmayacağını da biliyorum. Bilinçli işe alım politikaları, mentorluk programları ve özellikle kadın dayanışması dönüşüm hızlandıracaktır. Kariyer yalnız yürünecek bir yol değil. Dayanışma bu yolculuğu daha güçlü kılıyor ve kadınlar birbirini desteklediğinde dönüşüm çok daha hızlı gerçekleşiyor. Ben inanıyorum ki; bir kadın yükseldiğinde yalnızca kendisi yükselmez, arkasından gelen birçok kadının da yolunu aydınlatır.

KARINCA LOGISTICS

EŞİTLİĞİ TÜM SAHAYA YAYIYOR

KARINCA Logistics, saha operasyonlarından üst yönetime kadar kadın liderlerin önünü açıyor, algıları kırıyor ve sektörün geleceğini yeniden şekillendiriyor. Karınca Logistics Kontrat Lojistik Genel Müdür Yardımcısı Derya Önel, lojistikte kadın temsiliyetini artırmanın yalnızca eşitlik meselesi olmadığını; inovasyonu, performansı ve sektörel dönüşümü şekillendiren stratejik bir adım olduğunu vurguluyor. Şirket, saha operasyonlarından üst yönetime kadar kadınların etkisini sistematik programlarla güçlendiriyor.

Derya Önel

Lojistik sektörüne nasıl adım attınız? Kariyer yolculuğunuzdaki kritik eşikler nelerdi?

Lojistik sektörüne adım atışım planlı bir kariyer tercihi olmaktan çok, operasyonun dinamizmini keşfetmemle başladı. Sahanın temposu, hızlı karar alma gerekliliği ve sonuçların somut şekilde ölçülebilir olması beni her zaman motive etti.

Operasyonun içinde yetişmek kariyerimde en büyük avantajlardan biri oldu. 18 yılı aşkın süredir tedarik zinciri ve lojistik operasyonlarının farklı alanlarında görev alarak sahadan yönetime uzanan bir deneyim kazanma fırsatı buldum. Depo yönetiminden süreç tasarımına, maliyet modellemeden müşteri yönetimine kadar farklı aşamalarda sahada yer almak, bugün üst yönetim sorumluluğunu daha bütünsel ve gerçekçi bir bakış açısıyla üstlenmemi sağlıyor.

Kariyer yolculuğumda beni ileri taşıyan birkaç kritik eşik oldu. Kriz dönemlerinde sorumluluk almaktan kaçınmamak, P&L sorumluluğu üstlenerek finansal bakış açımı geliştirmek, süreç iyileştirme ve standardizasyon projelerinde aktif rol almak bu eşiklerin başında geliyor.

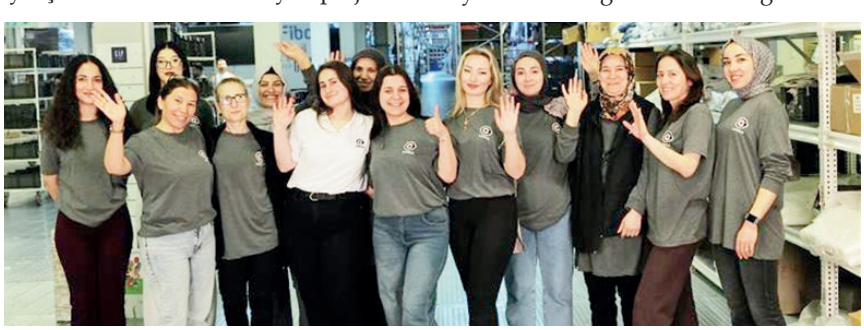
Operasyonu yalnızca yönetmek değil, gerektiğinde yeniden tasarlamak gerektiğine inanıyorum. Benim için kariyer bir unvan yolculuğundan çok, etki alanını genişletme süreci oldu.

İNSANI MERKEZE ALAN SONUÇ ODAKLI BİR YÖNETİCİYİM

Kendinizi nasıl bir yönetici olarak tanımlarsınız?

Kendimi sonuç odaklı ama insan merkezli bir yönetici olarak tanımlıyorum. Operasyon disiplinine, veriyle karar almaya ve net hedeflerle ilerlemeye inanırım. Ancak sürdürülebilir başarının yalnızca güçlü bir ekip kültürü ile mümkün olduğuna da inanıyorum.

Ekip yönetiminde üç temel ilke benim için oldukça önemli. İlki şeffaflık. Hedeflerin, beklentilerin ve performans kriterlerinin açık olması ekip içinde güven oluşturur. İkincisi fırsat eşitliği. Potansiyelin cinsiyetle değil yetkinlikle değerlendirilmesi gerektiğine inanıyorum. Üçüncüsü ise gelişim odağı. İnsanların yalnızca mevcut pozisyonları için değil, bir sonraki sorumlulukları için de hazırlanması gerektiğini düşünüyorum.



Kapsayıcılığı yalnızca sosyal bir yaklaşım olarak değil, aynı zamanda performansı artıran bir yönetim stratejisi olarak görüyorum. Çeşitlilik karar kalitesini ve organizasyonel çevikliği güçlendirir.

KARINCA Logistics bu algıyı dönüştürmek adına nasıl bir yaklaşım benimsiyor?

Lojistik sektörü uzun yıllar fiziksel güce dayalı bir alan olarak algılandı. Ancak bugün teknoloji, otomasyon ve süreç tasarımı sayesinde bu algı hızla değişiyor.

KARINCA Logistics olarak kadın istihdamını bir destek politikası olarak değil, stratejik bir gelişim alanı olarak değerlendiriyoruz. Özellikle kontrat lojistiği operasyonlarında depo yönetimi, e-ticaret lojistiği ve entegre tedarik zinciri çözümlerinde kadın profesyonellerin daha fazla sorumluluk almasını teşvik ediyoruz. Bu yaklaşımımız üç temel eksende şekilleniyor: Yetkinlik bazlı işe alım modeli, saha pozisyonlarında eşit erişim ve yönetim kademelerinde temsilin artırılması. Kadınların depo operasyonlarında, saha yönetiminde ve üst yönetimde aktif rol alması bizim için istisnai bir durum değil; kurum kültürümüzün doğal bir parçası.

KADIN ÇALIŞANLARIMIZIN ÖNÜNÜ AÇIYORUZ

Somut projeleriniz var mı?

Evet, bu yaklaşımı yalnızca söylem düzeyinde bırakmıyor, somut uygulamalarla destekliyoruz. Depo ve saha operasyonlarında kadın forklift operatörü ve saha lideri yetiştirmeye yönelik programlar yürütüyoruz. Bunun yanı sıra yönetici aday havuzlarında cinsiyet dengesini gözeten planlamalar yapıyor ve iç terfi sistemlerinde objektif performans kriterlerini esas alıyoruz. Operasyonel vardiya düzenlerinde ve çalışma modellerinde dengeleyici uygulamalar geliştirmeye de önem veriyoruz. Bizim için önemli olan kadınların "desteklenmesi" değil, önlerinin sistematik olarak açılmasıdır.

Kadın çalışan oranınız nedir, hedefiniz nedir?

Bugün itibarıyla KARINCA Logistics'te kadın çalışan oranı yüzde 22. Özellikle beyaz yaka ve orta kademe yönetim seviyelerinde güçlü bir temsil bulunuyor. Ancak hedefimiz yalnızca toplam oranı artırmak değil. Asıl önceliğimiz, kritik operasyonel pozisyonlarda ve karar mekanizmalarında kadın temsiliyetini güçlendirmek. Nicelik kadar nitelik de önemli. Yönetim masasında daha dengeli ve kapsayıcı bir temsil oluşturmak bizim için önemli bir hedef.

Algı dönüşümü yeterince hızlandı mı?

İlerleme var ancak henüz yeterli olduğunu söylemek zor. Gerçek eşitlik için yalnızca şirket içi politikalar yeterli olmaz. Sektörel düzeyde de bazı yapısal adımların atılması gerekiyor. Mesleki eğitimlerde kız öğrencilerin lojistik alanına yönlendirilmesi, saha rollerinin yeniden tanımlanması ve kadın liderlerin başarı hikâyelerinin daha görünür hale getirilmesi bu dönüşüm açısından oldukça önemli. Bugün hâlâ var olan pek çok bariyer aslında fiziksel değil, zihinsel bariyerlerdir. Bu algıyı dönüştürmek ise zaman ve kararlılık gerektiriyor.

"Ben eşitliği yalnızca sosyal bir söylem olarak değil, aynı zamanda rekabet avantajı olarak görüyorum. Çeşitlilik inovasyonu artırır. Kapsayıcılık performansı güçlendirir. Fırsat eşitliği ise sürdürülebilir başarı getirir. Lojistik sektörü hızlı bir dönüşümden geçiyor. Biz de KARINCA Logistics olarak bu dönüşümün yalnızca parçası değil, yön veren taraflarından biri olmayı hedefliyoruz."

ORTA KADEMEDE KADIN TEMSİL ORANI ARTACAK

2026 sonrası için öngörünüz nedir?

2026 sonrası lojistik sektörünün çok daha dijital, analitik ve otomasyon odaklı bir yapıya evrileceğini düşünüyorum. Bu dönüşüm aynı zamanda kadın temsili açısından önemli bir fırsat yaratıyor. Çünkü sektör giderek fiziksel güçten çok süreç tasarımı, veri analitiği ve koordinasyon becerisi gerektiren bir yapıya dönüşüyor.

Sektörel platformlarda ve konferanslarda da sıkça vurgulandığı gibi, lojistik sektörünün geleceği veri, teknoloji ve sürdürülebilirlik ekseninde şekilleniyor.

Önümüzdeki beş yıl içinde özellikle orta kademe yönetim seviyelerinde kadın temsilinin belirgin şekilde artacağını öngörüyorum. Üst yönetimdeki dönüşüm ise biraz daha zaman alacak; ancak yönün doğru olduğunu düşünüyorum.

MASAYA DEĞER KATMAK LİDERLİĞİN ANAHTARI

KARINCA Logistics Kontrat Lojistik Genel Müdür Yardımcısı Derya Önel, genç kadınlara lojistik sektöründe başarılı olmanın yolunun teknik bilgi, saha deneyimi ve liderlik becerilerini birlikte geliştirmekten geçtiğini vurguladı. Önel, özellikle sahaya temas etmenin kritik öneme sahip olduğunu belirterek, "Operasyonu bilmeden sürdürülebilir bir liderlik mümkün olmuyor. Aynı şekilde teknik bilgi olmadan güven oluşturmak da zor" dedi. Genç kadınlara tavsiyesi, sahayı öğrenmek, veriyi ve sayıları doğru okumak ve cesur olmak yönünde. Önel, "Masada yer istemekten çok, masaya değer katmaya odaklanmak uzun vadede daha güçlü bir yaklaşım olacaktır" ifadelerini kullandı.

Arkas Holding'de kadın istihdamı DÜNYA ORTALAMASINI AŞIYOR

Arkas Holding Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Diane Arcas Göçmez, küresel ekonomide yaşanan dönüşüm sürecinde sürdürülebilir büyümenin temel koşullarından birinin kadınların ekonomik ve toplumsal hayata eşit katılımı olduğunu vurguladı. Göçmez, Arkas Holding'de kadın istihdamının hem beyaz yakada hem de denizcilik alanında dünya ortalamasının üzerinde olduğunu belirtti.

Diane Arcas Göçmez

Arkas Holding Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Diane Arcas Göçmez, küresel ekonomide yaşanan dönüşüm sürecine ve kadınların iş dünyasındaki rolüne ilişkin değerlendirmelerde bulundu. Göçmez, dijitalleşme, yapay zekâ, demografik değişimler ve jeopolitik gelişmelerin iş yapış biçimlerini yeniden şekillendirdiğini belirterek, bu dönüşümde sürdürülebilir büyümenin en önemli koşullarından birinin kadınların ekonomik ve toplumsal hayata tam ve eşit katılımı olduğunu ifade etti.

Küresel ölçekte yayımlanan raporların eğitim alanında cinsiyet farkının büyük ölçüde kapandığını gösterdiğine dikkat çeken Göçmez, buna karşın bu ilerlemenin iş gücüne aynı ölçüde yansımadığını söyledi. Eğitimde elde edilen kazanımların ekonomik güce dönüşmemesinin ülkeler açısından önemli bir potansiyel kaybı anlamına geldiğini belirten Göçmez, günümüzde cinsiyet eşitliğinin yalnızca sosyal sorumluluk kapsamında ele alınacak bir konu olmadığını; aynı zamanda verimlilik, kurumsal dayanıklılık ve sürdürülebilir büyüme açısından kritik bir başlık olmaya devam ettiğini dile getirdi.

KADIN ZABITAN ORANI DÜNYA ORTALAMASININ DÖRT KATI

Arkas Holding olarak fırsat eşitliğini kurumsal bir sorumluluk olarak gördüklerini ifade eden Göçmez, 8 binden fazla kişiye istihdam sağlayan grup bünyesinde beyaz yakalı çalışanlar içinde kadın istihdam oranının yüzde 34 seviyesinde olduğunu söyledi. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre dünya genelinde bu oranın yüzde 30 düzeyinde bulunduğunu hatırlatan Göçmez, Arkas Holding'in bu oranla dünya ortalamasının üzerinde bir kadın istihdamı sağladığını vurguladı.

Denizcilik sektörünün geleneksel olarak erkek çalışan yoğunluğunun yüksek olduğu alanlardan biri olduğunu belirten Göçmez, Arkas Holding gemilerinde görev yapan kadın zabitan oranının yüzde 8 seviyesinde bulunduğunu aktardı. Global Maritime Forum verilerine göre dünya genelinde denizlerde çalışan kadın oranının yüzde 2'nin altında olduğunu hatırlatan Göçmez, bu tabloya bakıldığında Arkas'taki kadın zabitan oranının dünya ortalamasının yaklaşık dört katına karşılık geldiğini ifade etti.

Kadınların yalnızca ofislerde değil, denizcilik alanında da aktif görevler üstlendiğini dile getiren Göçmez, uzak yol gemi kaptanı, ikinci kaptan, üçüncü kaptan, dördüncü kaptan ve baş mühendis gibi kritik görevlerde kadınların yer almasının sektörde kalıcı bir dönüşümün mümkün olduğunu ortaya koyduğunu belirtti.

Kadınların güçlenmesine yönelik uluslararası girişimlere de değinen Göçmez, Arkas Holding'in 2015 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ve UN Women iş birliğiyle oluşturulan Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni (WEPs) Türkiye'de imzalayan ilk 45 kuruluştan biri olduğunu hatırlattı. Göçmez, istihdamda cinsiyet eşitliği yaklaşımını yalnızca taahhüt düzeyinde bırakmadıklarını, uygulamada da hayata geçirdiklerini ifade etti.

KADIN YÖNETİCİ ORANI YÜZDE 28 SEVİYESİNDE

Kadınların iş dünyasında daha görünür olduğu, karar alma mekanizmalarında daha etkin rol aldığı ve liderlik pozisyonlarında daha güçlü temsil edildiği bir yapının yalnızca kurumlar için değil, toplumun tamamı için sürdürülebilir bir gelecek anlamına geldiğini vurgulayan Göçmez, farklı bakış açıları, empati gücü ve çözüm odaklı yaklaşımların kurum kültürünü zenginleştirdiğini ve bunun iş sonuçlarına doğrudan yansıdığını söyledi.

Bu nedenle Arkas Holding ve iştiraklerinde kadın yönetici oranını da cinsiyet eşitliği çerçevesinde ele aldıklarını belirten Göçmez, bugün şirketlerinde kadın yönetici oranının yüzde 28 seviyesinde bulunduğunu ve bu oranla dünya ortalamasına ulaşıldığını ifade etti. Göçmez, eşitliği kalıcı hale getirmek için her yıl daha dengeli ve kapsayıcı bir yapı oluşturmayı hedeflediklerini dile getirdi.

Toplumsal gelişimin kapsayıcı ve adil bir anlayışla mümkün olduğuna inandıklarını belirten Göçmez, emeği, cesareti ve üretimiyle geleceği şekillendiren tüm kadınların 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü kutladı.

International Association for Food Protection

GIDA TURKISH FOOD GÜVENLİĞİ SAFETY DERNEĞİ ASSOCIATION

İndirimli Kayıt İçin
Erken Kayıt Tarihi:
3 Temmuz 2026

9. Uluslararası Gıda Güvenliği Kongresi

5-6 Kasım 2026 İstanbul-TÜRKİYE

Grand Cevahir Otel Ve Kongre Merkezi

"Güvenli Gıdaya Erişim: Herkesin Hakkı, Herkesin Sorumluluğu"

www.gidaguvenligikongresi.org

GIDA TURKISH FOOD GÜVENLİĞİ SAFETY DERNEĞİ ASSOCIATION

Gıda Güvenliği Derneği
muhteber.ersin@ggd.org.tr
www.ggd.org.tr

Papyon Event Agency
papyon@papyon.com.tr
www.papyon.com.tr

papyon organizasyon

MARS LOGISTICS

KADIN ÇALIŞAN SAYISINI iKi KATTAN FAZLA ARTIRDI

Mars Logistics İnsan Kaynakları Direktörü Nihal Kansu, şirketin "Eşitliğin Cinsiyeti Yoktur" yaklaşımıyla yürüttüğü çalışmaların kadın istihdamında önemli bir artış sağladığını belirterek, 2020'den bu yana kadın çalışan sayısının %109 arttığını ve kadın tır sürücüsü istihdamında sektör lideri konumuna ulaştıklarını açıkladı.

Nihal Kansu

Mars Logistics olarak kadın istihdamını artırmaya yönelik yürüttüğünüz projeler şirket içinde nasıl bir kültürel dönüşüm yarattı? Bu dönüşümün ölçülebilir çıktıları neler oldu?

Mars Logistics olarak eşitliği kurumsal bir ilke olarak ele alıyoruz. Bizim için bir işin yapılabilirliği cinsiyetle tanımlanabilecek bir kriter değil; bunu yetkinlik, disiplin ve performansla ölçüyoruz. Kadın istihdamını artırmaya yönelik adımlarımız ise bu yaklaşımın en görünür ve ölçülebilir çıktısını oluşturuyor.

"Eşitliğin Cinsiyeti Yoktur" yaklaşımını stratejik planlarımıza entegre etmeden önce, 2020 yılında kadın çalışan sayımızla 2025 yıl sonu verilerini karşılaştırdığımızda %109'luk bir artış elde etmiş durumdayız. Bu artış yalnızca beyaz yaka pozisyonlarda değil; operasyon, depo ve özellikle uzun yol taşımacılığı gibi geleneksel olarak erkek egemen kabul edilen alanlarda da gerçekleşti. Bugün sektörümüzde kadın tır sürücüsü istihdamında 22 kadın tır sürücüsü olan bir şirket olarak lider konumda olmaktan gurur duyuyoruz.

Ancak bizim için asıl dönüşüm, rakamlardan ziyade kültürel zeminde yaşandı. Ekip içi iş birliği güçlendi, karar alma süreçlerinde farklı bakış açıları arttı ve kapsayıcılık kurum kültürünün doğal bir parçası haline geldi.

KADIN İSTİHDAMINI TÜM ALANLARA YAYDI

"Eşitliğin Cinsiyeti Yoktur" yaklaşımınız yalnızca bir sosyal sorumluluk projesi mi, yoksa iş stratejinizin kalıcı bir parçası mı?

Bu vizyonu operasyonel süreçlere nasıl entegre ediyorsunuz?

"Eşitliğin Cinsiyeti Yoktur" bizim için dönemsel bir sosyal sorumluluk kampanyası değil; iş yapış biçimimizin kalıcı bir bileşeni. 2021 yılında projeyi isimlendirmeden önce de eşitlik ilkesini destekliyorduk; ancak bu yaklaşımı kurumsal bir çerçeveye oturtarak ölçülebilir ve sürdürülebilir hale getirdik.

Yeni işe alımlarda kadın istihdamını artırmaya yönelik somut hedefler belirliyor ve bunu performans göstergelerimize dahil ediyoruz. Kadın istihdamını yalnızca ofis ortamıyla sınırlı tutmuyor; depo operasyonlarından uluslararası karayolu taşımacılığına kadar tüm alanlara yayıyoruz. Sivil toplum kuruluşlarıyla ortak projeler yürütüyor, sektörel farkındalık çalışmalarına katkı sağlıyoruz.

Ayrıca geçtiğimiz sene kurduğumuz Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık ekibimiz ile politikalarımızı düzenli olarak gözden geçiriyor ve yeni projeler geliştiriyoruz. Çeşitliliği, eşitliği ve kapsayıcılığı şirketimizin bütününe yayıyoruz.

Lojistik sektörü hala erkek egemen bir yapıya sahip. Sizce sektörde kadın istihdamının önündeki en temel yapısal engeller neler? Bu engelleri aşmak için şirketlere ve sektör derneklerine hangi sorumluluklar düşüyor?

En temel yapısal engelleri lojistiğin fiziksel güçle özdeşleştirilen bir sektör oluşu ile algısal bariyerler, sektörde kadın temsilinin azlığı ile rol model eksikliği ve saha koşullarının kapsayıcı tasarlanmış olmayışı ile operasyonel altyapı eksiklikleri olarak tanımlayabiliriz.

Şirketlerin sorumluluğu, eşitliği beyan düzeyinde bırakmamak; işe alım politikalarından saha koşullarına kadar somut düzenlemeler yapmak. Sektör derneklerine ise ortak veri üretimi, iyi uygulama paylaşımı ve kamu politikalarıyla koordinasyon noktasında önemli görev düşüyor. Bu dönüşüm bireysel değil, kolektif bir çaba gerektiriyor.

GERÇEK EŞİTLİK KARAR MEKANİZMALARINDAKİ TEMSİLLE ÖLÇÜLÜR

Kadın tır sürücülerinin sektöre kazandırılması önemli bir kırılma yarattı. Ancak kadınların yalnızca sahada değil, üst yönetim ve karar alma mekanizmalarında da daha görünür olması gerekiyor. Türkiye lojistik sektöründe bu konuda yeterli bir ilerleme var mı?

Son yıllarda ilerleme var; ancak henüz istenen seviyede değil. Operasyonel sahada kadın görünürlüğü artarken, üst yönetim ve yönetim kurulu seviyesinde temsil oranı daha yavaş ilerliyor.

Gerçek eşitlik, yalnızca istihdam oranlarıyla değil; karar mekanizmalarındaki temsille ölçülür. Şirketlerin terfi ve liderlik gelişim programlarını bu perspektifle kurgulaması gerekiyor. Çeşitlilik, stratejik karar kalitesini artıran bir faktördür; bu nedenle üst yönetimde temsili güçlendirmek rekabet avantajı da yaratır.

Sektörde kadın temsili artırılırken, nitelikli iş gücü ve teknik yeterlilik konusu da sıkça gündeme geliyor. Lojistik eğitimleri, üniversite-sektör iş birlikleri ve genç kadınların sektöre yönlendirilmesi konusunda nasıl bir model önerirsiniz?

Üniversite–sektör entegre staj programları, kadın öğrencilere yönelik mentorluk ve burs mekanizmaları, saha deneyimi içeren hibrit eğitim programları kurgulanıp hayata geçirilebilir.

Lojistik artık yalnızca taşımacılık değil; veri analitiği, rota optimizasyonu, sürdürülebilirlik yönetimi ve dijital platform yönetimi gibi disiplinleri içeriyor. Genç kadınların bu teknik alanlara yönlendirilmesi, sektörün dönüşümünü hızlandıracaktır.

Dijitalleşme, otomasyon ve veri analitiği lojistiğin geleceğini şekillendiriyor. Bu yeni dönemin, fiziksel güç algısıyla özdeşleşen lojistik sektöründe kadın temsili açısından bir fırsat yarattığını düşünüyor musunuz?

Kesinlikle. Dijitalleşme, lojistiği fiziksel güç algısından çıkarıp teknoloji ve veri temelli bir yapıya taşıyor. Otomasyon sistemleri, akıllı depo çözümleri, rota optimizasyon yazılımları ve yapay zekâ destekli planlama araçları sektörü yeniden tanımlıyor.

Bu dönüşüm, yetkinlik temelli rekabeti güçlendirirken cinsiyet temelli ön yargıları zayıflatıyor. Teknoloji adaptasyonunu hızlandıran şirketler, aynı zamanda kapsayıcılık açısından da avantaj elde ediyor.

EŞİTLİĞİ SÜRDÜRÜLEBİLİR BİR SİSTEM OLARAK GÖRÜYORUZ

2026 sonrası için Türkiye lojistik sektöründe kadın temsiline dair nasıl bir tablo öngörüyorsunuz? Mars Logistics bu dönüşümün neresinde konumlanmayı hedefliyor?

2026 sonrasında kadın temsili artmaya devam edecek; ancak bu artışın hızı şirketlerin kararlılığına bağlı olacak. Toplumsal dönüşüm süreci desteklese de asıl belirleyici faktör kurumsal irade.

Mars Logistics olarak hedefimiz yalnızca sektörde iyi bir örnek olmak değil; standart belirleyen bir yapı olmak. Kadın tır sürücüsü istihdamındaki liderliğimizi sürdürürken, üst yönetim ve teknik uzmanlık alanlarında da temsil oranımızı artırmayı planlıyoruz.

Biz eşitliği bir hedef değil, sürdürülebilir bir sistem olarak görüyoruz. Bu nedenle dönüşümün taşıyıcı aktörü olmayı amaçlıyoruz.

"Yeni işe alımlarda kadın istihdamını artırmaya yönelik somut hedefler belirliyor ve bunu performans göstergelerimize dahil ediyoruz. Kadın istihdamını yalnızca ofis ortamıyla sınırlı tutmuyor; depo operasyonlarından uluslararası karayolu taşımacılığına kadar tüm alanlara yayıyoruz. Sivil toplum kuruluşlarıyla ortak projeler yürütüyor, sektörel farkındalık çalışmalarına katkı sağlıyoruz."

Kıta Logistics Kıdemli Satış Müdürü Emel İpek:

Dijitalleşme LOJİSTİKTE TEMSİLİN DOĞAL YAPISINI GÜÇLENDİRİYOR

Dijitalleşme, veri yönetimi ve sürdürülebilirlik gibi başlıklar ekseninde dönüşen lojistik sektöründe, kadın profesyonellerin etkisinin artık daha görünür hâle geldiğini vurgulayan Kıta Logistics Kıdemli Satış Müdürü Emel İpek, uzun vadede sektörün temsilde bir 'denge politikası' yerine doğal bir organizasyon yapısının parçası olarak hareket etmesinin en sağlıklı tabloyu ortaya çıkaracağını belirtti.

Lojistik sektörüne nasıl adım attınız? Sizi bu alana yönlendiren kırılma anı neydi ve kariyer yolculuğunuzda sizi bugün bulunduğunuz noktaya taşıyan en önemli karar hangisiydi?

Sektöre, ilk oğlum dünyaya geldikten sonra çalışmaya tekrar başladım. 1996 yılında nakliye ve lojistik piyasası, karayolu taşımacılığı yapan firmaların liderliğindeydi. Satış tecrübem sebebiyle SDV - Horoz Lojistik'in (şimdiki adıyla Bollore) satış ekibine dahil oldum. Sonrasında bana verilen destek ve eğitimlerle sırayla hava ihracat operasyonu ve hava ithalat operasyon birimlerinde görev aldım. Artık lojistik sektörünün mutfağındaydım.

Bugün bulunduğum noktaya ulaşmamı sağlayan en önemli kararın konfor alanımın dışına çıkmak olduğunu söyleyebilirim. Bu karar, İstanbul'dan İzmir'e olan yolculuğumla başladı. Kühne + Nagel İstanbul Satış ekibinde görev alırken, aynı şirket bünyesinde Bölge Satış Müdürlüğü pozisyonu ile yönetim tarafına geçiş sağladım. Farklı sorumluluklar üstlenmek ve dönüşüm süreçlerinin içinde yer almak kariyerimde belirleyici oldu. Her değişim bana yeni bir öğrenme alanı ve liderlik perspektifi kazandırdı.

DİJİTALLEŞME KADINLARIN ÖNÜNÜ AÇTI

Lojistik sektöründe 25 yılı aşkın bir deneyime sahipsiniz ve çok uluslu firmalardan yerel yapılara uzanan geniş bir kariyer yolculuğunuz var. Bu süreçte sektörün kadın profesyonellere bakışında nasıl bir değişim gözlemlediniz? Sizce gerçek dönüşüm hangi noktada başladı?

Kariyerimin ilk yıllarında lojistik sektörü büyük ölçüde operasyon ve saha gücü odaklı algılanıyordu; bu nedenle kadın profesyoneller daha çok destek fonksiyonlarda konumlandırılıyordu. Ticari karar mekanizmaları, operasyon yönetimi veya üst düzey liderlik rolleri ise çoğunlukla erkek egemen bir yapıdaydı. Kadınların sektörde varlığı kabul edilse de liderlik potansiyellerinin yeterince görünür olduğunu söylemek o dönem için mümkün değildi.

Zaman içinde küreselleşme, uluslararası standartların yaygınlaşması ve özellikle çok uluslu şirketlerin kurumsal yönetim anlayışı, bu bakış açısının değişmesinde önemli rol oynadı. Performansın cinsiyetten bağımsız olarak ölçülmeye başlanması, yetkinlik bazlı kariyer planlamalarının yaygınlaşması ve çeşitlilik politikalarının gündeme gelmesiyle birlikte kadın profesyoneller, ticari ve operasyonel rollerde daha fazla sorumluluk almaya başladı.

Ancak gerçek dönüşümün sektörün dijitalleşme sürecine girmesiyle başladığını düşünüyorum. Lojistik artık yalnızca fiziksel operasyon yönetimi değil; veri analizi, müşteri deneyimi, stratejik planlama ve global ağ yönetimi gerektiren bir yapıya evrildi. Bu değişim, liderlik tanımını da dönüştürdü ve analitik düşünme, iletişim gücü, kriz yönetimi ve çok boyutlu bakış açısı gibi yetkinlikleri ön plana çıkardı. Böylece kadın profesyonellerin sektördeki etkisi daha görünür ve sürdürülebilir hale geldi.

Lojistikte üst düzey ticari pozisyonlara yükselmek isteyen kadınlar için en kritik eşikler sizce neler? Hangi yetkinlikler fark yaratıyor?

Lojistik sektöründe üst düzey ticari rollere yükselmenin en kritik eşiği, operasyon bilgisi ile ticari bakış açısını aynı anda geliştirebilmektir. Sadece satış performansı değil; operasyonel süreçleri, maliyet yapılarını ve müşteri beklentilerini bütünsel şekilde anlayabilmek, yönetsel güvenilirlik yaratır. Özellikle sahayı deneyimlemek ve sürecin her halkasına hâkim olmak, kariyer ilerlemesinde önemli bir avantaj sağlar.

"Kıta Logistics'te kadın-erkek dağılımındaki denge, yalnızca sayısal bir başarıdan ziyade kurum kültürümüzün doğal bir sonucu olarak ortaya çıkıyor. Özellikle benim sorumluluğumda bulunan satış ekiplerinde de benzer bir dengeyi gözetmeye ve farklı bakış açılarını bir araya getiren bir ekip yapısı oluşturmaya önem veriyorum."

Bir diğer önemli eşik ise görünür liderliktir. Kadın profesyoneller çoğu zaman yüksek performans göstermelerine rağmen başarılarını yeterince görünür kılmayabiliyor. Üst yönetim seviyesine geçişte inisiyatif almak, stratejik projelerde sorumluluk üstlenmek ve karar mekanizmalarında aktif rol almak kritik önem taşıyor.

Fark yaratan yetkinliklere baktığımızda; güçlü müzakere becerisi, finansal okuryazarlık, veri odaklı karar alma yeteneği ve değişen global tedarik zinciri dinamiklerini okuyabilme kabiliyeti öne çıkıyor. Bunun yanında kriz yönetimi, müşteri ilişkilerinde güven oluşturma ve ekipleri ortak hedef etrafında motive edebilme becerisi, üst düzey ticari liderliğin temel yapı taşlarını oluşturuyor.

Son olarak, özgüven ve sürdürülebilir dayanıklılık bu yolculukta belirleyici unsurlar arasında yer alıyor. Lojistik, hızlı değişen ve zaman zaman yüksek baskı içeren bir sektör; bu nedenle kararlılık, sürekli öğrenme isteği ve uzun vadeli kariyer vizyonu başarıyı kalıcı hale getiriyor.

LOJİSTİK SEKTÖRÜ BİR FIRSAT ALANI OLARAK GÖRÜLMELİ

Kendinizi nasıl bir yönetici olarak tanımlarsınız? Karar alma süreçlerinizde sizi yönlendiren temel ilkeler neler? Lojistik sektöründe kariyer yapmak isteyen genç kadınlara ne tavsiye edersiniz?

İki kelime ile özetlersem: samimi ve adil. Lojistik sektörü, hızlı karar alma, kriz yönetimi ve koordinasyon gerektiren dinamik bir yapı sunuyor. Bu nedenle ekip içi güven ortamı oluşturmanın, açık iletişimin ve yetki paylaşımının sürdürülebilir başarı için kritik olduğuna inanıyorum.

Hızlı hareket edilmesi gereken sektörümüzde sezgisel deneyim önemli olsa da kararların mümkün olduğunca ölçülebilir verilere dayanması gerektiğine inanıyorum. Aynı zamanda etik değerlerden ödün vermemek, ekip üzerindeki etkileri değerlendirmek ve şirketin uzun vadeli sürdürülebilirliğini gözetmek önceliklerim arasında yer alıyor.

Lojistik sektörü artık yalnızca operasyonel güç değil; analitik düşünme, teknoloji kullanımı ve liderlik becerileri gerektiren stratejik bir alan hâline geldi. Genç kadınlara tavsiyem, sektörü zor veya erkek egemen olarak görmek yerine bir fırsat alanı olarak değerlendirmeleri olur. Süreçleri öğrenmekten çekinmemeleri, sahayı deneyimlemeleri, yabancı dil ve dijital yetkinliklerini geliştirmeleri büyük avantaj sağlar. Kendilerine güvenmeleri, karar alma süreçlerinde aktif rol almaları ve görünür olmaktan kaçınmamaları kariyer yolculuklarında önemli fark yaratacaktır.

Kıta Logistics'te kadın-erkek dağılımının dengeli bir yapıya sahip olduğu biliniyor. Kadın çalışan oranının bu seviyede olması kurum kültürüne nasıl yansıyor? Bu dengeyi korumak ve özellikle ekibinizde sürdürülebilir kılmak adına nasıl bir yaklaşım benimsiyorsunuz?

Kıta Logistics'te kadın-erkek dağılımındaki denge, yalnızca sayısal bir başarıdan ziyade kurum kültürümüzün doğal bir sonucu olarak ortaya çıkıyor. Özellikle benim sorumluluğumda bulunan satış ekiplerinde de benzer bir dengeyi gözetmeye ve farklı bakış açılarını bir araya getiren bir ekip yapısı oluşturmaya önem veriyorum. Çünkü farklı perspektiflere sahip ekiplerin daha sağlıklı karar alma süreçleri oluşturduğuna ve iş sonuçlarına doğrudan pozitif katkı sağladığına inanıyorum.

Bu çeşitlilik; iletişim kalitesini artıran, empatiyi güçlendiren ve çözüm üretme hızını yükselten bir çalışma ortamı yaratıyor. Özellikle müşteri ilişkileri, ticari yönetim ve operasyonel koordinasyon gibi çok boyutlu alanlarda bu dengeli yapı önemli bir avantaj sağlıyor.

Kendi ekibim özelinde de kadın çalışanların güçlü şekilde temsil edilmesi, daha kapsayıcı ve iş birliğine dayalı bir çalışma kültürünün oluşmasına katkı sağlıyor. Ekip içinde açık iletişimi teşvik etmek, çalışanların fikirlerini rahatlıkla paylaşabilecekleri bir ortam yaratmak ve fırsat eşitliğini somut şekilde hissettirmek, yöneticilik yaklaşımımın temel parçaları arasında yer alıyor. Bu yaklaşım hem ekip içi güveni hem de çalışan bağlılığını güçlendiren önemli bir unsur.

Bizim için asıl hedef, kadın ya da erkek ayrımından bağımsız olarak yetkinliğin ön plana çıktığı bir organizasyon yapısı oluşturmak. Ancak sürdürülebilir bir dengeyi sağlamak için yöneticilerin kendi ekiplerinde bu yaklaşımı bilinçli şekilde desteklemesi gerektiğine inanıyorum. Bu nedenle ben de çeşitliliği teşvik eden, gelişim fırsatlarını eşit şekilde sunan ve herkesin potansiyelini ortaya koyabileceği bir çalışma ortamı oluşturmaya özen gösteriyorum.

KADINLAR DAHA DA GÖRÜNÜR HALE GELECEK

2026 sonrası için lojistik sektöründe kadın temsiline dair nasıl bir tablo öngörüyorsunuz? Sizin bu konuya ilişkin hedefleriniz neler?

Lojistik sektörü, dijitalleşme, veri yönetimi ve sürdürülebilirlik gibi başlıklarla birlikte hızla dönüşüyor. Bu dönüşüm, sektörde ihtiyaç duyulan yetkinlikleri de değiştiriyor ve kadın profesyoneller için daha geniş fırsat alanları yaratıyor. Önümüzdeki dönemde kadınların yalnızca belirli fonksiyonlarda değil; ticari yönetim, operasyon liderliği ve stratejik karar mekanizmalarında daha görünür hale geleceğini düşünüyorum.

Kendi sorumluluk alanımda ise en önemli hedefim, yetkinlik ve fırsat eşitliği temelli bir ekip yapısını güçlendirmek. Kadın profesyonellerin potansiyellerini ortaya koyabilecekleri, gelişim fırsatlarına eşit şekilde erişebilecekleri ve liderlik rollerine hazırlanabilecekleri bir çalışma ortamı oluşturmayı önemsiyorum. Genç profesyonellerin sektörde kendilerini daha rahat ifade edebilmeleri ve sorumluluk almaktan çekinmemeleri için yöneticilerin destekleyici bir rol üstlenmesi gerektiğine inanıyorum.

Uzun vadede lojistik sektöründe kadın temsilinin bir "denge politikası" olarak değil, doğal bir organizasyon yapısının parçası olarak görülmesi en sağlıklı tablo olacaktır. Ben de hem yönettiğim ekiplerde hem de sektörel iş birliklerinde bu yaklaşımın güçlenmesine katkı sağlamayı önemli bir sorumluluk olarak görüyorum.

Emeği geçen herkese teşekkürlerimi sunuyor, tüm kadınların 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü kutluyorum.

Lojistikte kadın istihdamı yükselişte

UTİKAD Kadın Lojistikçiler Odak Grubu Koordinatörü Ayfer Vurgun, lojistik sektöründe kadın istihdamının özellikle beyaz yaka ve yönetim rollerinde istikrarlı şekilde arttığını belirterek, kadınların karar alma süreçlerine daha fazla katılımı için şeffaf terfi kriterleri, kapsayıcı liderlik modelleri ve eşit fırsat politikalarının kritik olduğunu vurguladı. Operasyonel alanlarda ise ergonomi, vardiya planlaması, güvenlik standartları ve farkındalık eğitimlerinin öncelikli düzenlemeler arasında olduğunu ifade etti.

Kadın istihdamına yönelik çalışmaların sektördeki karşılığının ölçülebileceğini belirten UTİKAD Kadın Lojistikçiler Odak Grubu Koordinatörü Ayfer Vurgun, bu konuda en temel göstergelerin kadın çalışan oranları, orta ve üst yönetimde kadın temsili, işe alım ve terfi süreçlerindeki cinsiyet dengesi ile kadınların operasyonel rollerdeki görünürlüğü olduğunu ifade etti. Vurgun, son yıllarda özellikle beyaz yaka pozisyonlarda ve fonksiyonel yönetim rollerinde kadın oranlarının istikrarlı şekilde arttığını belirterek, "Türkiye lojistik sektöründe kadın temsili henüz istenen seviyede olmasa da artış eğilimi nettir. Bu artış, sektörün dönüşüm kapasitesinin ve kapsayıcı insan kaynağı anlayışının güçlendiğini göstermektedir" dedi.

KADIN ETKİ RAPORU SEKTÖRE ÖNEMLİ VERİLER SUNDU

UTİKAD tarafından yayımlanan Lojistik Sektöründe Kadın Etki Raporu hakkında da değerlendirmelerde bulunan Ayfer Vurgun, raporun kadınların lojistik sektörüne sunduğu katma değeri veri temelli olarak ortaya koyması açısından önemli bir çalışma olduğunu belirtti. Vurgun, raporda kadınların kriz yönetimi, iletişim, sürdürülebilirlik ve insan kaynakları yönetimi gibi alanlarda belirgin katkılar sunduğunun ortaya konulduğunu ifade etti. Raporda dikkat çeken sonuçlardan birinin kadın çalışanların yer aldığı ekiplerde kurumsal bağlılık ve uzun vadeli planlama kapasitesinin daha yüksek çıkması olduğunu belirten Vurgun, kadın çalışanların iş gücüne etkin katılımının hem işletmelerin performansına katkı sağladığını hem de sektör genelinde olumlu etkiler yarattığını söyledi.

Öte yandan özellikle orta kademe yöneticilikte kadın temsili üst düzey yönetime kıyasla daha yüksek olsa da CEO ve C-Level yönetim pozisyonlarında kadın oranlarının düşük kaldığını belirten Vurgun, bunun kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarında daha fazla yer alabilmesi için atılması gereken adımlar olduğunu gösterdiğini ifade etti. Vurgun ayrıca raporun düzenli aralıklarla güncellenmesinin planlandığını ve bu sürekliliğin sektörel politika üretimi açısından önemli bir referans oluşturacağını dile getirdi.

Ayfer Vurgun

MENTOR-MENTEE PROJESİ GENÇ KADINLARA YOL AÇIYOR

UTİKAD tarafından yürütülen Mentor-Mentee Projesi'nin genç kadınların sektöre kazandırılması açısından somut sonuçlar üreten bir model olduğunu belirten Ayfer Vurgun, üniversite öğrencilerinin sektör profesyonelleriyle birebir temas kurmasının kariyer planlarını daha bilinçli yapmalarını sağladığını ifade etti. Vurgun, projeyi farklı şehirlerdeki üniversiteleri kapsayacak şekilde genişlettiklerini belirterek bu yıl da daha fazla üye firmanın sürece dahil edilmesini hedeflediklerini söyledi.

KADINLARIN KARAR ALMA SÜREÇLERİNE KATILIMI

Kadınların karar alma süreçlerine daha fazla katılabilmesi için bazı yapısal adımların gerekli olduğunu belirten Ayfer Vurgun, şeffaf terfi kriterleri, kapsayıcı liderlik modelleri ve eşit fırsat politikalarının bu sürecin temel unsurları olduğunu ifade etti. Vurgun, operasyonel alanlarda kadın istihdamının artırılması için ise ergonomi, vardiya planlaması, güvenlik standartları ve farkındalık eğitimlerinin önemli düzenlemeler arasında yer aldığını söyledi.

UTİKAD üyesi firmalar arasında kadın liderliğini destekleyen mentorluk sistemleri, esnek çalışma modelleri ve eşitlik politikaları uygulayan şirketlerin bulunduğunu belirten Ayfer Vurgun, bu uygulamaların görünür kılınmasının ve sektörel platformlarda paylaşılmasının yaygınlaşmayı hızlandıracağını ifade etti.

UTİKAD Kadın Lojistikçiler Odak Grubu'nun 2026 ajandasına ilişkin de bilgi veren Ayfer Vurgun, liderlik ve dönüşüm programları, Lojistik Sektöründe Kadın Etki Raporu'nun güncellenmesi, afet lojistiği projeleri, üniversite iş birlikleri ve uluslararası kadın lojistik ağlarıyla ortak çalışmaların gündemde olduğunu söyledi.

BEŞ YILLIK PERSPEKTİF

Önümüzdeki beş yıl için değerlendirmelerde bulunan Ayfer Vurgun, kadınların yönetim kademelerinde daha görünür olduğu ve operasyonel alanlarda daha dengeli bir istihdam yapısının oluştuğu bir sektör öngördüklerini belirtti. Vurgun, bu dönüşümün gerçekleşmesi için eğitim, veri takibi ve kurumsal taahhüt mekanizmalarının kritik önem taşıdığını ifade etti.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nün iş dünyasında emeğin, yetkinliğin ve fırsat eşitliğinin önemini hatırlatan anlamlı bir gün olduğunu belirten Ayfer Vurgun, "Kadınların bilgi, sorumluluk alma becerisi ve iş disiplinleriyle sektöre sundukları katkı, lojistiğin daha sürdürülebilir, daha dayanıklı ve daha kapsayıcı bir yapıya kavuşmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu özel gün vesilesiyle, sektörümüzün her kademesinde görev alan kadınların emeklerinin görünür kılınmasını, genç kadınların lojistik alanında kariyer yapma konusunda cesaretlendirilmesini ve fırsat eşitliğini destekleyen yaklaşımların kalıcı hale gelmesini önemsiyoruz. Lojistik sektörünün geleceğinin, yetkin insan kaynağına ve ortak üretim kültürüne dayandığına inanıyoruz. 8 Mart Dünya Kadınlar Günümüz kutlu olsun" dedi.

ORTA DOĞU GIDA FUARI

MEF

MIDDLE EAST FOOD FAIR

6-8 MAYIS 2026

GAZİANTEP

ORTA DOĞU FUAR MERKEZİ

RESMİ HAVA YOLU

NOBEL EXPO ULUSLARARASI FUARCILIK A.Ş.

GAZİANTEP GSO SANAYİ ODASI

GAZİANTEP TİCARET ODASI

GAİB GÜNEYDOĞU ANADOLU İHRACATÇI BİRLİKLERİ

Gaziantep Ticaret Borsası

TURKISH AIRLINES

UND Kadın Çalışma Grubu Başkanı Gizem Gündüz Bora, grubun kuruluşundan bu yana kadınların lojistikte görünürlüğünü artırmak ve fırsat eşitliğini desteklemek için hayata geçirdiği projelerin sektörde somut etkiler yarattığını belirtti. Bora, Kadın TIR Sürücü Akademisi ile ağır vasıta mesleğinde kadınların daha görünür ve aktif hale geldiğini, mentorluk ve liderlik programları ile yönetim kademelerindeki temsilin güçlendirilmeye devam ettiğini söyledi. Ayrıca projelerle rol modellerin görünürlüğünün artmasının genç kadınların sektöre yönelmesini sağladığını vurguladı.

UND projeleri lojistikte kadınların gücünü GÖRÜNÜR KILIYOR

Gizem Gündüz Bora

UND Kadın Çalışma Grubu'nun bugüne kadar hayata geçirdiği projeler sektör genelinde nasıl bir etki yarattı? Bu çalışmaların ölçülebilir çıktıları ve önümüzdeki döneme dair öncelikleri neler?"

UND Kadın Çalışma Grubu olarak, 2024 yılındaki kuruluşumuzdan bu yana kadınların lojistik sektöründeki görünürlüğünü artırmayı, fırsat eşitliğini desteklemeyi ve sektörde sürdürülebilir değer üretmeyi hedefleyen projeler hayata geçiriyoruz. Bu kapsamda geliştirdiğimiz çalışmalar arasında Eski Brandalar Çocuklar İçin Okul Çantasına Dönüşüyor Projesi, Kahraman Kadın TIR Sürücüleri Röportaj Serisi ve Kadın TIR Sürücü Akademisi yer alıyor.

"Eski Brandalar Çocuklar İçin Okul Çantasına Dönüşüyor" projesinde, The Junk ve Türkiye Nakliyeciler Derneği (TND) iş birliğiyle üyelerimizin kullanım dışı TIR brandaları geri dönüştürülerek okul çantalarına dönüştürüldü ve ihtiyaç sahibi çocuklara ulaştırılmak üzere Mersin Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne teslim edildi.

"Kahraman Kadın TIR Sürücüleri" röportaj serimizde ise sektörümüzde görev yapan kadın sürücülerle gerçekleştirdiğimiz söyleşilerle onların meslek deneyimlerini, motivasyonlarını ve önerilerini görünür kıldık.

Bunun yanı sıra, karayolu taşımacılığı sektöründe yaşanan sürücü açığına çözüm üretmek amacıyla Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) iş birliğiyle hayata geçirdiğimiz UND Kadın TIR Sürücü Akademisi, kadınların ağır vasıta sürücülüğüne adım atmalarını destekleyen önemli bir program oldu. Program, ilk mezunlarını vererek sektörde istihdama katkı sağlamaya başlamış durumda.

KADIN TIR SÜRÜCÜ ORANI YÜZDE BİRİN ALTINDA

Türkiye lojistik sektörü içinde kadın Tır sürücü oranı nedir? Kadın Tır Sürücü Akademisi projesi sektörde nasıl bir dönüşüm başlattı? Saha operasyonlarında ve sürücülük mesleğinde kadınların kalıcı şekilde yer alabilmesi için hangi fiziki ve mevzuatsal düzenlemeler öncelikli?

Türkiye'de ağır vasıta sürücülüğü uzun yıllardır erkek egemen bir meslek olarak görülüyor. Bu nedenle kadın TIR sürücülerinin oranı hala oldukça düşük ve toplam sürücüler içinde %1'in altında, binde seviyelerinde seyrediyor.

UND Kadın TIR Sürücü Akademisi ise bu alanda önemli bir dönüşüm başlatan bir girişim oldu. Program, sektörde ciddi şekilde hissedilen sürücü açığının giderilmesine katkı sağlarken, aynı zamanda kadınların bu meslekte daha görünür ve aktif rol almasına imkân tanıyor. İlk mezunlarımızın önemli bir kısmı şimdiden istihdama dahil olmuş durumda.

Bu programın daha sürdürülebilir ve etkili hale gelmesi için bazı yapısal adımların atılması da büyük önem taşıyor. Kadın TIR sürücüsü istihdam eden firmalara sağlanan teşviklerin artırılması, TIR parklarında kadınların kullanımına uygun duş, lavabo ve dinlenme alanları-

"8 Mart Dünya Kadınlar Günü vesilesiyle lojistik sektöründe emeği, azmi ve katkılarıyla değer yaratan tüm kadınları kutluyorum. Bu vesileyle sektörümüzün her alanında sorumluluk alan, üreten ve ilham veren tüm kadın meslektaşlarımla gurur duyduğumu özellikle ifade etmek isterim. Dayanışma ve kararlılıkla birlikte çalışarak, sektörümüzde kadınların temsilinin daha da güçleneceğine yürekten inanıyorum. Tüm kadınların 8 Mart Dünya Kadınlar Günü kutlu olsun."

nın oluşturulması gibi düzenlemeler bu süreci destekleyecektir. Ayrıca çalışma grubumuzun, kadın sürücülerin yolda güvenliğini artırmaya yönelik geliştirdiği bazı projeleri de önümüzdeki dönemde kamuoyu ile paylaşmayı planlıyoruz.

Lojistik sektörüne yönelen kadınların sayısında son dönemde nasıl bir değişim gözlemliyorsunuz? Bu yönelimi etkileyen temel dinamikler neler?

Son yıllarda lojistik sektörüne yönelen kadınların sayısında belirgin bir artış gözlemliyoruz. Bu artışı hem sektörde faaliyet gösteren kadın profesyonellerin sayısındaki yükselişte hem de farklı iş kollarındaki çeşitlilikte görmek mümkün.

Kapsamlı ve güncel sayısal veriler sınırlı olmakla birlikte, artık "erkek egemen sektör" tanımının eskisi kadar sık kullanılmadığını söyleyebiliriz. Firma sahiplerinden C-level yöneticilere, operasyon yöneticilerinden TIR sürücülerine kadar pek çok alanda kadınların görünürlüğü giderek artıyor.

Bu dönüşümde kadınların bireysel motivasyonu kadar, sektör dernekleri ve çalışma grupları tarafından yürütülen farkındalık projelerinin de önemli katkısı bulunuyor. Sektöre yönelen ve varlığıyla bu dönüşüme katkı sağlayan her kadın bizim için son derece kıymetli.

GELENEKSEL KALIPLARIN KIRILMASI GEREKİYOR

Kadınların lojistikte karşılaştığı başlıca yapısal bariyerler neler ve bu engellerin kalıcı şekilde aşılması için hangi adımlar gerekli?

Lojistik sektörü dinamik ve operasyonel bir yapıya sahip olduğu için bazı alanlarda geleneksel çalışma kalıplarının etkisi hala hissedilebiliyor. Kadınların karşılaştığı başlıca yapısal bariyerler arasında toplumsal önyargılar, yoğun ve düzensiz çalışma saatleri ile bazı operasyonel alanlarda fiziki koşulların yeterince kapsayıcı olmaması yer alıyor.

Bu engellerin kalıcı şekilde aşılabilmesi için üç temel başlık öne çıkıyor:

1. Şirketlerin çeşitlilik ve kapsayıcılığı stratejik bir öncelik olarak benimsemesi ve kurumsal kültürlerini bu yönde geliştirmesi.
2. Çalışma modellerinin daha esnek ve sürdürülebilir hale getirilmesi.
3. Rol modellerin görünürlüğünün artırılması; başarılı kadın profesyonellerin deneyimlerinin paylaşılması, genç kadınların sektöre yönelmesinde güçlü bir motivasyon yaratıyor.

UND üyesi firmalarda kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar ne ölçüde kurumsallaştı? Somut hedefler belirleniyor mu?

Son yıllarda UND üyesi birçok firmada kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaların daha kurumsal bir çerçeveye oturduğunu gözlemliyoruz. İnsan kaynakları stratejilerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık kavramlarının daha güçlü şekilde yer almaya başladığını söylemek mümkün.

Bazı firmalar, özellikle yönetim kademelerinde kadın temsilini artırmaya yönelik ölçülebilir hedefler belirliyor ve bu hedefleri düzenli olarak takip ediyor. Bunun yanı sıra staj programları, genç yetenek programları ve kadınlara yönelik gelişim projeleri de giderek yaygınlaşıyor. UND olarak biz de bu dönüşümü destekleyen platformlar oluşturarak, iyi uygulama örneklerinin sektör genelinde paylaşılmasına ve yaygınlaşmasına katkı sağlamayı önemsiyoruz.

KADIN YÖNETİCİLERİN YÜKSELMESİNE DESTEK

Kadın çalışanların yönetim kademelerine hazırlanması için mentorluk ve liderlik programları yeterli mi? UND bu alanda yeni projeler planlıyor mu?

UND geçmişte GENÇ UND programı ile sektörün ikinci ve üçüncü nesil yöneticilerinin yetişmesine katkı sağlayan önemli akademik ve gelişim programları yürütmüştür. Bugün de benzer çalışmaların yeniden düzenli ve daha kapsamlı şekilde hayata geçirilmesi için programlar gözden geçirilmektedir. Bu süreçte özellikle kadın profesyonellerin liderlik gelişimini destekleyen yeni modeller üzerinde de çalışmalar yapılmaktadır. Hedefimiz, sektörümüzde kadın yöneticilerin ve karar verici pozisyonlarda görev alan kadın profesyonellerin hem sayısını hem de görünürlüğünü artırmaktır.

Önümüzdeki beş yıl içinde lojistik sektöründe kadın temsiline dair nasıl bir hedef koyuyorsunuz? UND bu dönüşümde nasıl bir rol üstlenecek?

Önümüzdeki beş yıl içinde hedefimiz, lojistik sektöründe kadınların yalnızca belirli alanlarda değil; operasyon, saha, yönetim ve stratejik karar mekanizmaları dahil olmak üzere tüm kademelerde daha güçlü temsil edilmesidir.

UND Kadın Çalışma Grubu olarak bu dönüşümde üç temel rol üstleniyoruz:

- Sektörde farkındalık yaratmak,
- Kadınların istihdama katılımını destekleyen projeler geliştirmek,
- Üye firmalar arasında iyi uygulamaların yaygınlaşmasını sağlamak.

Lojistik sektörünün daha kapsayıcı ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşması için kadınların bilgi, yetenek ve liderlik potansiyelinin sektöre daha güçlü şekilde kazandırılması gerektiğine inanıyoruz.

SGS TransitNet Genel Müdürü Mine Kaya:

Kadınların sektördeki artan rolü LOJİSTİĞİN DÖNÜŞÜMÜNE KATKI SAĞLIYOR

SGS TransitNet Genel Müdürü Mine Kaya, lojistik sektöründe sürdürülebilir rekabetin yalnızca hız ve maliyetle değil; kapsayıcılık, şeffaflık ve nitelikli insan kaynağıyla şekillendiğini belirtti. Kaya, kadınların sektörde daha fazla yer almasının yalnızca eşitlik değil, aynı zamanda inovasyon ve kurumsal dayanıklılık açısından önemli bir avantaj sağladığını vurguladı.

Lojistik sektörü son yıllarda jeopolitik gelişmeler, ticaret koridorları ve dijitalleşme ekseninde ciddi bir dönüşüm yaşıyor. Bu dönüşüm sürecinde kadın liderlerin ve kadın profesyonellerin sektöre nasıl bir değer kattığını düşünüyorsunuz?

Kadınlar, belki yaşam koşullarından belki de yaratılıştan olsa gerek, sanki beyinleri farklı çalışıyor. Her şeyi, her detayı ile incelemek, olabilecek aksiliklere karşı önlem yaratmak, analiz etmek doğamızda var. Bu da iş hayatında önemli bir avantaj aslında. Özellikle lojistik ve taşımacılık sektöründe çalışan herkesin bu şekilde değerlendirme yapması, sektöre önemli katkılar ve yenilikler kazandıracaktır.

KADINLAR KENDİLERİNE GÜVENMELİ

Lojistikte üst düzey pozisyonlara yükselmek isteyen kadınlar için bugün en kritik eşikler neler? Özellikle operasyon, gümrük, transit ve saha süreçleri gibi teknik alanlarda kariyer yapmak isteyen kadınlara hangi yetkinlikleri geliştirmelerini önerirsiniz?

Öncelikle kadınların kendilerine güvenmeleri gerekir. Neler yapabileceklerinin ve hangi konularda güçlü olduklarının farkında olmaları büyük önem taşıyor. Bunun yanında duygusallıktan uzak, objektif bir bakış açısına sahip olmak da önemli bir gereklilik. Sektörün küresel yapısı nedeniyle yabancı dil bilgisi de son derece kritik. Ayrıca sürekli okumak, araştırmak, gelişmeleri takip etmek ve yeniliklerden haberdar olmak gerekiyor. Karşılaşılabilecek zorluklar için önceden bir B planı hazırlamak da önemli bir avantaj sağlayacaktır.

Sektörde hala erkek egemen bir yapıdan söz ediyoruz. Bu yapının dönüşmesi için sadece şirket politikaları yeterli mi, yoksa sektör genelinde bir zihniyet değişimi mi gerekiyor? STK'lar, üniversiteler ve kamu bu dönüşümde nasıl bir rol üstlenmeli?

Bu dönüşümün gerçekleşebilmesi için öncelikle zihniyetin değişmesi gerektiğini düşünüyorum. Kadın ve erkek ayrımı yapmadan, çalışanları başarıları ve profesyonellikleri üzerinden değerlendirmeyi öğrenmemiz gerekiyor. Başarılı, verimli ve profesyonel çalışan kavramını benimsediğimizde zaten bu konuları konuşmamıza gerek kalmayacak. Bu noktada sivil toplum kuruluşlarına ve üniversitelere de önemli görevler düşüyor.

Lojistik artık sadece hız ve maliyet değil; aynı zamanda sürdürülebilirlik, izlenebilirlik ve şeffaflıkla da anılıyor. Sosyal sürdürülebilirlik ve kapsayıcılık politikaları şirketlerin rekabet gücünü sizce nasıl etkiliyor? Kadın istihdamı bu stratejinin neresinde duruyor?

Lojistik sektörü uzun yıllar boyunca hız, kapasite ve maliyet optimizasyonu üzerinden rekabet etti. Ancak bugün rekabetin tanımı önemli ölçüde değişmiş durumda. Artık sürdürülebilirlik, izlenebilirlik ve şeffaflık yalnızca kurumsal sorumluluk başlıkları değil; aynı zamanda iş yapma biçimini ve şirketlerin rekabet gücünü doğrudan etkileyen stratejik unsurlar haline geldi.

Özellikle Avrupa ile yoğun çalışan lojistik firmaları açısından bakıldığında ESG kriterleri, tedarik zinciri şeffaflığı ve sosyal sürdürülebilirlik politikaları artık müşteriler ve iş ortakları tarafından yakından takip ediliyor. Bu nedenle kapsayıcı ve sorumlu bir kurumsal yapı oluşturmak, şirketlerin yalnızca itibarını değil, aynı zamanda uluslararası iş birliklerini ve pazar erişimini de güçlendiriyor.

Sosyal sürdürülebilirliğin önemli ayaklarından biri de kadın istihdamının artırılmasıdır. Lojistik sektörü geleneksel olarak erkek egemen bir yapı olarak görülse de özellikle son yıllarda operasyon yönetimi, risk yönetimi, gümrük süreçleri, dijitalleşme ve stratejik planlama gibi alanlarda kadın profesyonellerin katkısının giderek arttığını görüyoruz. Bu çeşitlilik, kurumların karar alma süreçlerini zenginleştiriyor ve daha dengeli, daha kapsayıcı bir iş kültürü oluşturuyor.

Kadınların sektörde daha fazla yer alması yalnızca bir eşitlik meselesi değil; aynı zamanda yetkinlik havuzunu genişleten ve şirketlerin inovasyon kapasitesini artıran önemli bir rekabet avantajıdır. Farklı bakış açıları, farklı problem çözme yöntemleri ve güçlü ekip dinamikleri, lojistik gibi karmaşık ve hızlı değişen bir sektörde kurumları daha dayanıklı hale getiriyor.

> "Bugün sosyal sürdürülebilirlik ve kapsayıcılık politikaları şirketler için bir 'yan proje' değil; doğrudan kurumsal stratejinin ve rekabet gücünün bir parçası haline gelmiş durumda. Kadın istihdamı da bu dönüşümün en önemli bileşenlerinden biri olarak öne çıkıyor."

Dolayısıyla bugün sosyal sürdürülebilirlik ve kapsayıcılık politikaları şirketler için bir "yan proje" değil; doğrudan kurumsal stratejinin ve rekabet gücünün bir parçası haline gelmiş durumda. Kadın istihdamı da bu dönüşümün en önemli bileşenlerinden biri olarak öne çıkıyor.

KADIN GİRİŞİMCİLER DEVLET TARAFINDAN DESTEKLENMELİ

Türkiye'nin transit ticaretteki rolü giderek güçleniyor. Bu büyüme ivmesinde kadın yöneticilerin ve girişimcilerin daha görünür olması için nasıl bir ekosistem oluşturulmalı? Özellikle genç kadın girişimcilere yönelik ne tür destek mekanizmalarına ihtiyaç var?

Avrupa Birliği tarafından uygulanan vize ve geçiş belgesi kısıtlamaları, Türk lojistik firmalarının yabancı rakipleriyle rekabetini zorlaştıran unsurlar arasında yer alıyor. Bu nedenle Türkiye'de lojistik sektörünün maliyetlerini azaltacak güçlü devlet desteklerine ihtiyaç duyuluyor.

Öte yandan sektörde yer almak isteyen ancak çeşitli nedenlerle adım atmakta tereddüt eden kadın girişimciler de bulunuyor. Bu noktada şirket kuruluş süreçlerinden organizasyon yapılarına kadar farklı alanlarda teşvikler ve destek mekanizmaları oluşturulabilir.

Kendinizi nasıl bir yönetici olarak tanımlıyorsunuz? Karar alma süreçlerinizde sizi yönlendiren temel ilkeler neler? Özellikle kriz dönemlerinde liderlik yaklaşımınız nasıl şekilleniyor?

Ben her şeyden önce ani karar vermekten her zaman kaçınmışımdır. Bugüne kadar görev yaptığım kuruluşlarda belirli periyotlarda yöneticilerimle düzenli toplantılar yaparım ve gerek yeni projeler gerekse sorunlarla ilgili hepsinden görüş alırım. Bu bana birçok yönden bakma imkânı sağlamaktadır. Benim de gözümden bazı şeyler kaçabilir; benim görmediklerimi ve duymadıklarımı onlar görmüş ve duymuş olabilirler. Farklı fikir almak her zaman fayda sağlar.

Genel olarak beraber çalıştığım iş arkadaşlarıma karşı hoşgörülü ve anlayışlı olmaya çalışırım. Benim kapım her daim açıktır. Herkesi dinlerim. Disiplini severim ama karşımdakinin insan olduğunu da unutmam. Herkesin işini layıkıyla yapmasını da isterim.

Çalışanların cinsiyet ayrımı olmaksızın nitelikleriyle değerlendirilmesi ve takdir edilmesi dileğiyle, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü kutluyorum.

SGS TRANSITNET'TE TERFİ SÜRECİ TAMAMEN OBJEKTİF KRİTERLERE DAYANIYOR

SGS TransitNet Genel Müdürü Mine Kaya, şirket bünyesinde kadın çalışan sayısının son yıllarda önemli ölçüde arttığını ve bunun kendileri için büyük bir memnuniyet kaynağı olduğunu belirtti. Kaya, halihazırda pazarlamadan risk yönetimine ve operasyona kadar birçok farklı departman ve görevde çok sayıda kadın çalışanın yer aldığını ifade etti. Şirkette kariyer gelişiminin kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın belirlenen kriterlere dayandığını vurgulayan Kaya, "Kariyer haritamız doğrultusunda her çalışan gerekli kriterleri sağladığında terfi alabiliyor. Bu kapsamda yılda iki kez, her departmanda yapılan işle ilgili bilgi seviyesini ölçmek amacıyla sınav düzenliyoruz. Bunun yanında yine yılda iki kez tamamen online olarak performans değerlendirmesi gerçekleştiriyoruz" dedi. Her pozisyon için belirlenmiş minimum çalışma süresi bulunduğunu da aktaran Kaya, bu üç kriteri sağlayan adayların bir üst seviyenin gerektirdiği İngilizce sınavında da başarılı olmaları halinde terfi hakkı elde ettiğini belirtti. Kaya, bu yaklaşım sayesinde şirket içinde şeffaf ve ölçülebilir bir kariyer sistemi oluşturduklarını ifade etti.

fiCommerce İnsan Kaynakları Müdürü Merve Küçükler:

%61'LİK KADIN ORANI KÜLTÜRÜMÜZÜN YANSIMASI

FiCommerce İnsan Kaynakları Müdürü Merve Küçükler, e-ticaret lojistiğinin yüksek tempolu yapısında başarının yalnızca operasyonel süreçlerle değil, insan odaklı kurum kültürüyle mümkün olduğunu vurguladı. Kadın çalışan oranının yüzde 61'e ulaştığını belirten Küçükler, "Yeteneğin cinsiyeti yoktur" yaklaşımıyla şeffaf kariyer yolları, gelişim programları ve eşit fırsat politikaları sayesinde kadınların hem operasyonlarda hem de liderlik pozisyonlarında daha görünür hale geldiğini söyledi.

Lojistik gibi operasyon yoğunluğu yüksek bir sektörde insan kaynakları liderliği yapmak nasıl bir deneyim? Sizi bu alana yönlendiren kırılma anı neydi ve kariyer yolculuğunuzda sizi bugün bulunduğunuz noktaya taşıyan en önemli karar hangisiydi?

Lojistik sektörü, dışarıdan göründüğünden çok daha yüksek tempolu ve dinamik bir yapıya sahip. Operasyonel mükemmelliğe ulaşabilmek için yalnızca süreçleri doğru yönetmek yetmiyor; aynı zamanda müşteri memnuniyetini sürdürülebilir şekilde garanti altına almanız gerekiyor. Özellikle e-ticaret lojistiği, perakendenin hızını ve değişkenliğini içinde barındırıyor.

Kariyerimde perakende sektöründe edindiğim deneyim, burada operasyonun daha merkezinde yer almamı ve daha çevik refleksler geliştirmemi sağladı. Daha önce kurumsal firmalarda yalınlaşma ve kültür dönüşümü projelerinde görev aldım. Çevik çalışma sistemlerinin kurum kültürüne entegre edilmesi oldukça zorlu bir süreçtir. fiCommerce'te ise yalın ve çevik çalışma kültürünün doğal bir refleks haline gelmiş olması, geçmişte yönettiğim projelerin somut çıktısını deneyimleme fırsatı sunuyor. Bu da benim için kariyerimde kırılma noktası oldu diyebilirim.

TAKIMDAŞ BİR LİDERİM

Kendinizi nasıl bir yönetici olarak tanımlıyorsunuz? Karar alma süreçlerinizde ve ekip yönetiminde sizi yönlendiren temel ilkeler ve mottolar neler?

Kendimi "takımdaş bir lider" olarak tanımlıyorum. Benim için liderlik, yukarıdan yönlendirmekten çok birlikte üretmek anlamına geliyor.

Kurumun neye ihtiyaç duyduğunu doğru analiz etmek ve bu ihtiyaçlara karşılık gelen projeler tasarlamak önceliğim. Ancak projelerin gerçek başarısı, ekiplerin o sürece katkı sunması, fikir üretmesi ve sahiplenmesiyle mümkün oluyor. İnsanların yalnızca verilen görevi yerine getirmesini değil, kendi projelerini yaratabilecek cesareti bulmalarını önemsiyorum.

İş hayatını bir deneyim alanı olarak görüyorum. Bu deneyim alanının gelişimle, öğrenmeyle ve hatta keyifle tasarlanabileceğine inanıyorum. Cesur, yalın düşünebilen, birbirini gerçekten dinleyen ve veriye dayalı karar alan ekiplerin sürdürülebilir başarı yakaladığını düşünüyorum. Ekibimiz tam olarak bu kültürü taşıyor, bu benim için en büyük motivasyon kaynağı ve beni oldukça mutlu ediyor.

fiCommerce'te kadın çalışan oranının yüzde 61'e ulaşması sektörde dikkat çekici bir tablo. Bu oran bir kurum kültürünün yansıması mı, yoksa bilinçli bir çeşitlilik stratejisinin sonucu mu? Kadın istihdamını sürdürülebilir kılmak için hangi uygulamaları hayata geçiriyorsunuz?

fiCommerce'te kadın çalışan oranının yüzde 61'e ulaşması tesadüfi değil; ancak bilinçli bir "pozitif ayrımcılık" politikasının da sonucu değil.

Bizim işimiz yüksek disiplin, organizasyon ve sahiplenme gerektiriyor. Günde ortalama 66 binin üzerinde ürünü hazırlayıp kargo firmalarına teslim eden bir operasyon yürütüyoruz. Bu ölçekte bir yapının sürdürülebilirliği, detaylara hakimiyet, teknoloji ve sistematik çalışmayla mümkün.

Kadın çalışanlarımızın sahiplenme, organize olma ve süreci bütünsel görme yetkinlikleri operasyonumuza ciddi katkı sağlıyor. Ancak temel

yaklaşımımız şu: Yeteneğin cinsiyeti yoktur. Başarıyı getiren doğru yetkinlik ve doğru kültürdür.

Kadınların bizi tercih etmesinin arkasında ise insan odaklı kültürümüz, iş-yaşam dengesi yaklaşımımız, ofis kadrolarımızda hibrit çalışabilmemiz, doğum günü gibi özel izin desteklerimiz ve çalışanlarımızın kendilerini güvende ve değerli hissettikleri bir ortam yaratma çabamız var. Sürdürülebilirlik bizim için yalnızca bir strateji değil; güvenli ve eşit bir çalışma ortamını kalıcı hale getirme sorumluluğudur.

MENTORLUK PROGRAMI İÇİN HAZIRLIK YAPILIYOR

Kadın çalışanların yalnızca istihdam edilmesi değil, yönetici pozisyonlarına taşınması da kritik. Şirket içinde kadınların kariyer gelişimini desteklemek adına nasıl bir yapı kurdunuz? Mentorluk, liderlik gelişim programları veya performans bazlı kariyer haritaları gibi sistemler nasıl işliyor?

Bizim için önemli olan yalnızca kadın istihdamı değil, kadınların potansiyellerini gerçekleştirebilecekleri şeffaf kariyer yolları sunabilmek.

Tüm pozisyonlarımız için net kariyer haritaları oluşturduk. Çalışanlarımızın performans ve potansiyellerine göre ilerleyebilecekleri gelişim planlarını sistematik olarak tasarlıyoruz. Gelişim yolculuğunu ilk iş gününden başlatıyoruz. Kapsamlı bir onboarding sistemimiz var. İlk gün, ikinci ay ve altıncı ay gibi kritik dönemler için planlanmış gelişim adımları bulunuyor. Buddy sistemimiz sayesinde çalışanlarımız fiCommerce yolculuğunda kendilerini yalnız hissetmiyor; danışarak ve öğrenerek ilerliyor.

Şimdi odağımızda kurumsal bir mentorluk programı oluşturmak var. Birbirini geliştiren bir organizasyon yapısının, birliktelik kültürümüzü daha da güçlendireceğine inanıyoruz.

> "Yaptığımız işlerin kadın ya da erkek için farklı zorluk derecelerine sahip olduğuna inanmıyoruz. Asıl belirleyici olan; yetkinlik, liderlik kapasitesi ve gelişim iradesidir. Bir kadının varlığını kanıtlamak için ekstra efor sarf etmek zorunda kalmadığı, güvenle ve iş-yaşam dengesi ile çalışabildiği bir sistem kurulduğunda engellerin kendiliğinden ortadan kalkacağını düşünüyoruz."

Birimlerimizin yarısında kadın yönetici bulunuyor. İnsan odaklı kültürümüz, iş-yaşam dengesi yaklaşımımız ve çalışanlarımızın kendilerini güvende ve değerli hissettikleri bir çalışma ortamı sunmamız sayesinde, kadın lider temsilinin önümüzdeki yıllarda daha da artacağını öngörüyoruz.

Lojistik sektörü uzun yıllar erkek egemen bir yapıyla anıldı. Bugün kadın çalışan ve yöneticilerin sektörde karşılaştığı başlıca yapısal engeller neler? Bu bariyerlerin kalıcı olarak aşılabilmesi için sektör genelinde hangi dönüşümlerin gerçekleşmesi gerekiyor?

Lojistik sektörü uzun yıllar erkek egemen bir yapıya sahipti. Ancak bugün dönüşümün başladığını net şekilde görüyoruz. Kadın çalışan oranı yüksek olup, yönetici oranı düşük kalan yapılar da var; ya da tam tersi, yalnızca vitrinde eşitlik göstermek adına yapılan uygulamalar da görülebiliyor. Biz pozitif ayrımcılığı değil, eşit hak, eşit ücret ve eşit söz hakkını savunuyoruz. Gerçek bariyerlerin çoğunun yapısal olmaktan çok zihinsel olduğunu düşünüyorum. Yaptığımız işlerin kadın ya da erkek için farklı zorluk derecelerine sahip olduğuna inanmıyoruz. Asıl belirleyici olan; yetkinlik, liderlik kapasitesi ve gelişim iradesidir. Bir kadının varlığını kanıtlamak için ekstra efor sarf etmek zorunda kalmadığı, güvenle ve iş-yaşam dengesi ile çalışabildiği bir sistem kurulduğunda engellerin kendiliğinden ortadan kalkacağını düşünüyoruz.

İNSANI MERKEZE ALAN LİDERLER ÖNE ÇIKACAK

2026 sonrası için lojistik sektöründe kadın temsiline dair nasıl bir tablo öngörüyorsunuz? Sizce kadın liderliğinin artması sektörün rekabet gücü ve kurumsal sürdürülebilirliği açısından nasıl bir fark yaratacak?

2026 sonrası iş dünyasında; organize olabilen, empati kurabilen, insanı anlayan, dinleyen ve birlikte uygulamaya geçirebilen liderlik modellerinin ön plana çıkacağını düşünüyorum. Yapay zekâ ile birlikte operasyonel süreçler dönüşürken, liderlik tarafında anlam kurabilen, muhakeme gücü yüksek ve insanı merkeze alan liderler öne çıkacaktır. Kadınların bu yetkinliklerde güçlü avantajlara sahip olduğuna inanıyorum. Kadınlara alan açan organizasyonlar yalnızca eşitlik açısından değil; rekabet gücü ve kurumsal sürdürülebilirlik açısından da ciddi avantaj elde edeceklerdir.

KADIN LİDERLER DÖNÜŞÜMÜ HIZLANDIRACAK

Lojistik sektörünün dönüşümün tam merkezinde yer aldığını vurgulayan fiCommerce İnsan Kaynakları Müdürü Merve Küçükler, şunları söyledi: "Teknoloji değişiyor, iş yapış biçimleri değişiyor, beklentiler değişiyor. Ancak değişmeyen tek şey insan. Güçlü organizasyonlar; güçlü, cesur ve birbirini destekleyen ekiplerle kuruluyor. Bizim hedefimiz yalnızca büyümek değil, birlikte büyümek. Kadın liderliğinin artması yalnızca temsiliyet meselesi değil; karar almanın, empatinin ve duygusal zekânın güçlenmesi anlamına geliyor. Sektörde daha fazla kadın lider görmek, lojistiğin dönüşüm hızını artıracaktır. Ekiplerimizin potansiyellerini özgürce ortaya çıkarabildikleri, kendilerini geliştirebildikleri ve iyi hissettikleri bir organizasyonuz ve bizim için başarı bu kültürün sürdürülebilirliğini sağlamaktır."

Pentagram Logistics CEO'su Tülin Doğan:

YÖNETİCİLİĞE GİDEN YOL İŞİN MUTFAĞINDAN GEÇİYOR

Pentagram Logistics CEO'su Tülin Doğan, lojistik sektöründe liderliğin masa başında değil, operasyonun içinde öğrenildiğini vurgulayarak, yöneticiliğe uzanan yolun sahadan geçtiğini söyledi. Doğan, kriz yönetimi, güven ve ekip uyumunun sektörde başarıyı belirleyen en önemli unsurlar olduğunu ifade etti.

Pentagram Logistics CEO'su Tülin Doğan, lojistik sektörüne giriş hikayesinden, kadınların sektördeki rolüne ve liderlik vizyonuna kadar kapsamlı açıklamalarda bulundu.

Tülin Doğan, lojistik sektörüne adım atışını "Klasik bir kariyer planı değildi; hayatın yönlendirdiği ama zamanla tutkuyla sahiplenilen bir yol oldu. Uluslararası ticaret ve hareket halindeki bir sektörün içinde olmak beni hep heyecanlandırdı" sözleriyle özetledi.

İlk yıllarda operasyonun içinde aktif olarak yer aldığını, geceleri yük takibi yaptığını ve sınır kapılarında çözüm aradığını belirten Doğan, bu süreçlerin bugün bulunduğu yönetici kimliğini şekillendirdiğini vurguladı.

Kırılma anını, krizleri yönetebildiğini fark ettiği dönem olarak aktaran Doğan, "Bir taşımanın sorunsuz sınırları aşması, müşterinin 'iyi ki varsınız' demesi, ekibin güveni… O an lojistiğin sadece operasyon değil, bir güven işi olduğunu anladım. Bugün Pentagram Logistics'i kurmuş ve uluslararası projeler yöneten biri olarak söyleyebilirim ki en önemli dönüm noktam, kendi vizyonumu hayata geçirmeye karar verdiğim gündü. O gün risk aldım ama doğru bir risk aldım" ifadelerini kullandı.

Tülin Doğan

EN BÜYÜK MOTİVASYONUM GÜVEN

Doğan, motivasyonunun temelinde güvenin yattığını belirterek, "Bu sektörde güvenilirseniz varsınız, değilseniz yoksunuz" dedi. Doğan, sık sık kendine "Sakin kal, çözüm her zaman vardır" hatırlatması yaptığını söyledi. Kendini klasik bir yönetici olarak tanımlamayan Doğan, ekibiyle birlikte sahada olan, gerektiğinde operasyonun içine giren bir lider profili çizdi. Doğan, "Yönetim; insanlara güvenmek, sorumluluk vermek, krizde öne çıkmak, başarıda geri durmak demek" ifadelerini kullandı.

Tülin Doğan, lojistik sektörünün artık kadınlar için çok daha açık bir alan haline geldiğini belirtti. Kadınlarda en çok cesaret ve global bakış açısının öne çıktığını söyleyen Doğan, yabancı dil bilmenin ve hızlı öğrenmenin genç kadınlara büyük avantaj sağladığını vurguladı. Ancak kadınların kendilerini geri çekmemesi gerektiğini de ekleyen Doğan, "Bu sektör güçlü duruşu sever. Masada yer almak için bazen kendinize alan açmanız gerekir" dedi.

Doğan'a göre üst düzey yöneticiliğe giden yol sahadan geçiyor. "Masada otururak değil, operasyonu yaşayarak öğrenirsiniz" diyen Doğan, kadınların özellikle ilk yıllarda ciddiye alınma, saha operasyonlarında kabul görme ve sert pazarlık ortamlarında zorlandığını ifade etti. Ancak sonuç üreten, çözüm bulan ve güven veren bir kadın yöneticiyi kimsenin uzun süre görmezden gelemeyeceğini belirten Doğan, "Ben her zaman 'kadın yönetici' olarak değil, 'iyi yönetici' olarak anılmak istedim. Bu bakış açısı bana çok güç verdi" dedi.

KADINLAR MASADA KARAR VEREN TARAFTA OLMALI

Doğan, şirket kurarken güçlü, hızlı ve güvenilir bir ekip oluşturmayı hedeflediğini söyledi. Kadın-erkek dengesini sadece bir sayı olarak görmediğini belirten Doğan, kadınların operasyon, müşteri yönetimi ve karar alma süreçlerinde aktif rol almasının çok önemli olduğunu aktardı.

Doğan, "Kadınların sadece destek rolünde değil, masanın karar veren tarafında olması gerektiğine inanıyorum. Bu nedenle ekip içinde fikir söylemekten çekinmeyen, inisiyatif alan ve sorumluluk taşıyan bir yapı kurduk" dedi.

Kariyerini kendi açtığı bir yol üzerinden sürdürdüğünü ve hala aynı heyecanla çalıştığını vurgulayan Doğan, sözlerini şöyle sürdürdü: "Pentagram Logistics'i kurarken hedefim sadece bir şirket kurmak değildi. Güvenilir, uluslararası ve saygı duyulan bir marka yaratmak istedim. Ve kişisel olarak şuna inanıyorum: Bir kadın gerçekten karar verdiğinde, sadece kendi hayatını değil bulunduğu sektörü de değiştirebilir."

2026 sonrası için sektörün dijitalleşme, hız ve global bağlantılar ekseninde değişeceğini belirten Doğan, bunun kadınlar için büyük bir fırsat olduğunu söyledi. Doğan, "Artık fiziksel güç değil; strateji, iletişim, analiz ve kriz yönetimi ön planda. Kadınlar bu alanlarda çok güçlü. Önümüzdeki 5 yıl içinde lojistikte daha fazla kadın yönetici göreceğiz. Buna inanıyorum" dedi.

OMSAN'da her iki beyaz yakalıdan biri kadın

8 Mart'ın anlam ve önemine uygun olarak OMSAN'da çalışan tüm kadınlara, yine kadın emeğiyle hazırlanan özel hediye paketleri ulaştırıldı. Günün ilk saatlerinde ise erkek çalışma arkadaşları, kadın mesai arkadaşlarını kapıda çiçeklerle karşılayarak anlamlı bir jest gerçekleştirdi.

Günün sembolü olan mor renk de OMSAN'da dayanışmanın simgesi oldu. Kadın çalışanlar yakalarına mor kokart takarken, erkek çalışanlar da desteklerini göstermek amacıyla mor kurdele taktı. Hazırlanan hediyeler şirket bünyesinde görev yapan tüm mavi ve beyaz yakalı kadın çalışanlara ulaştırıldı. OMSAN'ın yurt dışı operasyonlarında görev yapan kadın çalışanlar için de özel paketler hazırlandı. Son dönemde yakaladığı büyüme ivmesiyle dikkat çeken OMSAN Lojistik, bu çalışmayla kurum kültürünün temel unsurlarından biri olan fırsat eşitliği ve kadın emeğine verdiği değeri bir kez daha güçlü biçimde ortaya koydu.

SEKTÖRDEKİ ALGININ AKSİNE GÜÇLÜ KADIN TEMSİLİ

Lojistik sektöründe kadın çalışan sayısının sınırlı olduğu yönündeki yaygın algının aksine OMSAN, güçlü kadın temsiliyle öne çıkan şirketlerden biri. Şirket genelinde 115'i beyaz yakalı, 84'ü mavi yakalı olmak üzere toplam 199 kadın çalışan görev yapıyor. Genel Müdürlük kadrosunda ise 83 kadın ve 102 erkek çalışan bulunuyor. Yönetici pozisyonlarında görev yapan kadın çalışan sayısının da erkeklerden fazla olması, OMSAN'ın bu alandaki dikkat çekici profilini ortaya koyuyor. Bu yönüyle OMSAN, hem OYAK şirketleri içinde hem de lojistik sektöründe kadın temsili açısından öne çıkan kurumlardan biri olarak konumlanıyor.

> OMSAN'da her iki beyaz yakalı çalışandan biri kadın. Üstelik şirketin yönetim kadrolarında da kadın çalışanların güçlü temsili dikkat çekiyor.

'EŞİTLİK BİZİM İÇİN BİR TERCİH DEĞİL, KURUMSAL BİR TAAHHÜT'

OMSAN Yönetim Kurulu Başkanı Ergun Arıburnu, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü dolayısıyla yaptığı değerlendirmede şu ifadeleri kullandı: "İş dünyasında gerçek başarı yalnızca rakamlarla ölçülmez. Bizim için sürdürülebilirlik, fırsat eşitliğinin kurum kültürümüze kök salmasıdır. Bugün lojistik grubumuzun her kademesinde sınırları zorlayan kadın çalışma arkadaşlarımızı saygı ve takdirle selamlıyorum. Sizlerin entelektüel birikimi ve fark yaratan liderliği yalnızca iş sonuçlarımıza değil, kurumumuzun ruhuna da değer katıyor. Eşitliği bir tercih değil, sarsılmaz bir kurumsal taahhüt olarak görüyoruz. Bu nedenle her gün daha adil ve kapsayıcı bir çalışma iklimi inşa etme sözümüzün arkasındayız. Çünkü biliyoruz ki güçlü yarınlar ancak eşit fırsatlarla kurulur. Varlığıyla işimizi ve dünyayı güzelleştiren tüm kadınların 8 Mart Dünya Kadınlar Günü kutlu olsun"

SEYHAN GÜLHAN
Lojistik ve Tedarik Zinciri Profesyoneli

ATATÜRK'ÜN İZİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİR BİR GELECEK...

Lojistik sektörü uzun yıllar boyunca fiziksel gücün, ağır operasyonların ve yoğun saha çalışmalarının ön planda olduğu bir alan olarak görülmüş, bu nedenle erkek egemen bir sektör olarak algılanmıştır. Ancak son yıllarda bu algı hızla değişmektedir. Günümüzde lojistik yalnızca taşımacılık ve depo yönetimiyle sınırlı olmayan; teknoloji, sürdürülebilirlik, stratejik planlama ve inovasyonu bir araya getiren çok boyutlu bir sektör haline gelmiştir. Bu dönüşümün en önemli aktörlerinden biri ise kadınlardır. Lojistiğe yön veren kadınlar, sektöre yeni bir bakış açısı kazandırmakta; sürdürülebilirlik, verimlilik ve sosyal sorumluluk alanlarında önemli katkılar sunmaktadır.

Türkiye'de kadınların iş hayatındaki yerinin güçlenmesi, Cumhuriyet'in kuruluşundan itibaren verilen haklar ve fırsatlarla doğrudan ilişkilidir. Mustafa Kemal Atatürk'ün kadınlara verdiği değer ve eşitlik anlayışı, bugün kadınların iş dünyasında güçlü bir şekilde var olabilmesinin en önemli temelini oluşturur. Atatürk'ün "Dünya üzerinde gördüğümüz her şey kadının eseridir" sözü, yalnızca toplumsal bir övgü değil, aynı zamanda kadınların üretim, yönetim ve dönüşüm süreçlerindeki rolünü vurgulayan güçlü bir vizyondur.

Cumhuriyet'in ilk yıllarında kadınlara tanınan eğitim, seçme ve seçilme hakkı gibi temel kazanımlar, Türkiye'de kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımını hızlandırmıştır. Bu vizyonun etkisi bugün lojistik sektörü dahil olmak üzere birçok alanda görülmektedir. Kadınlar artık yalnızca operasyonel görevlerde değil; stratejik karar alma mekanizmalarında, teknoloji geliştirme süreçlerinde ve sürdürülebilirlik politikalarının oluşturulmasında da aktif rol almaktadır.

Lojistik sektörü küresel ticaretin omurgasıdır. Ürünlerin üretim noktalarından tüketiciye ulaşması, tedarik zincirlerinin verimli çalışması ve kaynakların etkin kullanılması lojistiğin başarısına bağlıdır. Bu nedenle sektörde yapılan her yenilik, yalnızca şirketleri değil aynı zamanda çevreyi ve toplumu da doğrudan etkiler. Kadın liderlerin sektöre kattığı en önemli değerlerden biri de bu bütüncül bakış açısıdır.

Kadınların yönetim anlayışında iş birliği, sürdürülebilir düşünme ve uzun vadeli değer yaratma yaklaşımı önemli bir yer tutar. Bu yaklaşım lojistikte özellikle sürdürülebilirlik alanında güçlü bir etki yaratmaktadır. Günümüzde karbon emisyonlarının azaltılması, atık yönetimi, kaynak verimliliği ve döngüsel ekonomi gibi konular lojistik sektörünün temel gündem maddeleri haline gelmiştir. Lojistiğe yön veren kadınlar, bu dönüşümün hızlanmasında önemli rol oynamaktadır.

Sürdürülebilir lojistik anlayışı; yalnızca çevreye duyarlı taşımacılık yöntemlerini değil, aynı zamanda operasyonların tamamında kaynak kullanımının azaltılmasını da kapsar. Depolarda enerji verimliliği sağlayan teknolojiler, yeniden kullanılabilir taşıma ekipmanları, dijital takip sistemleri ve optimize edilmiş rota planlamaları bu dönüşümün önemli parçalarıdır. Kadın yöneticiler ve girişimciler bu alanlarda geliştirdikleri projelerle hem çevresel etkileri azaltmakta hem de şirketlerin operasyonel verimliliğini artırmaktadır.

Kadınların sektördeki varlığının artması aynı zamanda kurumsal kültürleri de olumlu yönde etkilemektedir. Daha kapsayıcı, eşitlikçi ve yeniliğe açık bir iş ortamı oluşturulması; çalışan bağlılığını ve yaratıcılığı artırmaktadır. Lojistik gibi hızlı değişen ve yüksek koordinasyon gerektiren bir sektörde bu tür kültürel dönüşümler büyük önem taşır. Kadın liderlerin empati, iletişim ve ekip yönetimi konusundaki güçlü yönleri, bu dönüşümün sürdürülebilir olmasına katkı sağlar.

Bugün dünyada sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda tedarik zincirleri yeniden şekillenmektedir. Şirketler yalnızca ekonomik başarıya değil; çevresel ve sosyal sorumluluklara da odaklanmaktadır. Bu noktada kadınların liderliği daha da kritik hale gelmektedir. Çünkü sürdürülebilirlik yalnızca teknik bir konu değil, aynı zamanda değerler ve vizyon meselesidir. Kadın liderler bu vizyonu iş stratejileriyle birleştirerek sektörde kalıcı değişimler yaratmaktadır.

Atatürk'ün kadınlara verdiği haklar ve fırsatlar sayesinde Türkiye'de kadınlar bugün bilimden sanayiye, teknolojiden lojistiğe kadar birçok alanda öncü roller üstlenmektedir. Bu miras, yalnızca geçmişte kazanılmış bir hak değil; aynı zamanda geleceğe yönelik bir sorumluluktur. Lojistiğe yön veren kadınlar, Cumhuriyet'in bu eşitlikçi vizyonunu sürdürülebilir bir gelecek hedefiyle birleştirerek sektörü dönüştürmektedir.

Geleceğin lojistik dünyası; dijitalleşmenin, yeşil teknolojilerin ve döngüsel ekonominin şekillendirdiği bir yapı olacaktır. Bu dönüşümün merkezinde ise farklı bakış açılarına sahip, yenilikçi ve vizyoner liderler yer alacaktır. Kadınların bu süreçte daha fazla yer alması yalnızca toplumsal eşitlik açısından değil, aynı zamanda sektörün gelişimi açısından da büyük önem taşımaktadır.

Sonuç olarak, lojistiğe yön veren kadınlar yalnızca operasyonları yönetmekle kalmamakta; aynı zamanda sektörün geleceğini şekillendiren stratejiler geliştirmektedir. Atatürk'ün kadınlara verdiği değer ve eşitlik vizyonu, bugün sürdürülebilirlik odaklı bir lojistik anlayışıyla yeniden hayat bulmaktadır. Kadınların bilgi, vizyon ve liderliği sayesinde lojistik sektörü daha çevreci, daha verimli ve daha kapsayıcı bir geleceğe doğru ilerlemektedir.

Bu yolculukta kadınların liderliği, yalnızca sektör için değil; toplum ve gezegen için de umut verici bir dönüşümün simgesidir. Çünkü sürdürülebilir bir dünya, ancak eşitlikçi bir bakış açısı ve ortak sorumluluk anlayışıyla mümkün olabilir. Lojistiğe yön veren kadınlar da tam olarak bu dönüşümün merkezinde yer almaktadır.

Geçtiğimiz yüzyıllarda erkek bakış açısıyla lojistik yeterince ele alındı ve artık farklı bakış açısıyla değerlendirilmesi çok değerli. Her geçen gün daha fazla kadın lojistik profesyonelin yer alması lojistikte geleceğin daha güçlü inşa edileceğinin teminatı olacaktır.

Daha iyi bir dünya ve gelecek için sürdürülebilir lojistikle kalın

Sınır kapılarında yakıt fiyatları yükseldi

ULUSLARARASI TAŞIMACILIK BASKI ALTINDA

UND ve UTİKAD İran–İsrail–ABD gerilimi sonrası sınır kapılarında akaryakıt fiyatlarının %36–%50 arttığını belirterek uluslararası taşımacılık sektörünün artan maliyet baskısıyla karşı karşıya kaldığını açıkladı. Dernekler, sınır kapılarındaki fiyat farklarının giderilmesi için kamu otoritelerine çağrıda bulundu.

Uluslararası Nakliyeciler Derneği (UND) ve Uluslararası Taşımacılık ve Lojistik Hizmet Üretenleri Derneği (UTİKAD), yaptıkları ortak açıklamada sınır kapılarında akaryakıt fiyatlarında son günlerde yaşanan yüksek artışlara dikkat çekerek sektörün mali yükünün artmakta olduğunu belirtti.

Açıklamada, 28 Şubat 2026'de İran–İsrail–ABD geriliminin ardından dünya petrol piyasalarında yaşanan dalgalanmaların Türkiye'de iç piyasalara sınırlı şekilde yansıdığı belirtilirken, sınır kapılarında durumun farklı olduğu vurgulandı. 5 Mart 2026 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 10995 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile iç piyasadaki fiyat artışları sınırlandırılmıştı; ancak uluslararası taşımacılık sektörü aynı korumadan faydalanamıyor. Sınır kapılarında yapılan akaryakıt satış fiyatları incelendiğinde dikkat çekici artışların ortaya çıktığı görüldü. UND ve UTİKAD verilerine göre, sınır kapılarında akaryakıt fiyatları savaşın başlamasının ardından %36 ile %50 arasında artış gösterdi.

SEKTÖRDE ARTAN MALİYET BASKISI

UND ve UTİKAD, uluslararası taşımacılık yapan firmaların navlun sözleşmelerini önceden yaptığını ve ani maliyet artışlarını fiyatlara kısa sürede yansıtma imkânının bulunmadığını belirtti. Bu nedenle oluşan maliyet farklarının doğrudan firmalar tarafından karşılandığı ve sektör üzerinde ciddi bir mali baskı oluştuğu vurgulandı.

Sektör temsilcileri, uluslararası karayolu taşımacılığının Türkiye'nin ihracatı için kritik öneme sahip olduğunu hatırlatarak, maliyet baskısının ihracat ve uluslararası rekabet gücünü olumsuz etkileyebileceğine dikkat çekti.

UND ve UTİKAD, ilgili kamu kurumlarından sınır kapılarındaki akaryakıt fiyat farklarının giderilmesini ve sektördeki mali dengesizliğin ivedilikle ele alınmasını talep etti. Açıklamada, Türkiye'nin ihracat hedeflerine ulaşabilmesi ve lojistik rekabet gücünün korunabilmesi için sektörün sürdürülebilirliğinin büyük önem taşıdığı ifade edildi.

SINIR KAPILARINDA AKARYAKIT FİYAT DEĞİŞİMLERİ (27 ŞUBAT – 9 MART 2026)

TARİH	İPSALA	DEĞİŞİM	KAPIKULE	DEĞİŞİM	HAMZABEYLİ	DEĞİŞİM	ÇEŞME	DEĞİŞİM
9.03.2026	46,75	50%	46,75	50%	46,75	50%	44,62	43%
8.03.2026	42,61	36%	46,75	50%	42,60	36%	44,62	43%
7.03.2026	42,61	36%	42,61	36%	42,60	36%	33,42	7%
6.03.2026	31,24	0%	42,61	36%	42,60	36%	33,42	7%
5.03.2026	31,24	0%	31,24	0%	31,24	0%	33,42	7%
4.03.2026	31,24	0%	31,24	0%	31,24	0%	33,42	7%
3.03.2026	31,24	0%	31,24	0%	31,23	0%	33,42	7%
2.03.2026	31,24	0%	31,24	0%	31,23	0%	33,42	7%
1.03.2026	31,24	0%	31,24	0%	31,23	0%	33,42	7%
28.02.2026	31,24	0%	31,24	0%	31,23	0%	33,42	7%
27.02.2026	31,24	0%	31,24	0%	31,23	0%	31,27	0%

TARİH	PENDİK	DEĞİŞİM	MERSİN	DEĞİŞİM	YALOVA	DEĞİŞİM	KARASU	DEĞİŞİM
9.03.2026	31,24	8%	43,16	36%	30,77	8%	29,05	0%
8.03.2026	31,24	8%	43,16	36%	30,77	8%	29,05	0%
7.03.2026	31,24	8%	43,16	36%	30,77	8%	29,05	0%
6.03.2026	31,24	8%	31,80	0%	30,77	8%	29,05	0%
5.03.2026	31,24	8%	31,80	0%	30,77	8%	29,05	0%
4.03.2026	31,24	8%	31,80	0%	30,77	8%	29,05	0%
3.03.2026	31,24	8%	31,80	0%	30,77	8%	29,05	0%
2.03.2026	29,05	0%	31,80	0%	28,43	0%	29,05	0%
1.03.2026	29,05	0%	31,80	0%	28,43	0%	29,05	0%
28.02.2026	29,05	0%	31,80	0%	28,43	0%	29,05	0%
27.02.2026	29,05	0%	31,80	0%	28,43	0%	29,05	0%

Hürmüz krizi lojistiği sarsarken

TÜRKİYE ÖNE ÇIKIYOR

ABD ile İran arasındaki gerilim ve İsrail'in de dahil olduğu askeri hareketlilik, küresel ticaretin kritik noktalarından Hürmüz Boğazı'nda güvenlik risklerini artırdı. Dünya petrol ticaretinin yaklaşık beşte biri bu dar su yolundan geçerken, artan askeri tehlike lojistikten enerji fiyatlarına, navlundan sigortaya kadar geniş bir alanı etkiliyor. Ancak kriz, Türkiye'nin stratejik rolünü güçlendirme fırsatını da gözler önüne seriyor.

Orta Doğu'da son dönemde yükselen askeri hareketlilik, ABD ve İsrail'in İran'a yönelik operasyonlarıyla yeni bir boyut kazandı. Bölgedeki bu gelişmeler, özellikle enerji sevkiyatının en kritik arterlerinden biri olan Hürmüz Boğazı'nda güvenlik risklerini artırıyor. Uluslararası enerji ve ticaret verilerine göre, boğazdan günlük yaklaşık 20–21 milyon varil petrol geçiyor; bu miktar dünya petrol tüketiminin yaklaşık %20 'sine ve deniz yoluyla taşınan petrolün %25'ine karşılık geliyor. Küresel LNG ticaretinin %20'si ve önemli miktarda petrokimya ürünü de bu dar geçitten taşınıyor. UNCTAD analizleri ayrıca, Hürmüz Boğazı'nın küresel deniz yoluyla taşınan gübre ticaretinin üçte birini barındırdığını ortaya koyuyor. Böylece bölgede yaşanan her güvenlik krizi, yalnızca enerji piyasalarını değil, aynı zamanda küresel lojistik akışını da doğrudan etkiliyor.

GEMİ TRAFİĞİNDE DÜŞÜŞ

Bölgedeki askeri gerilim ve saldırı riskleri, ticari gemi geçişlerinde ciddi düşüşe yol açtı. Birleşmiş Milletler verilerine göre son gelişmelerle Hürmüz Boğazı'ndan geçen gemi trafiği yaklaşık %97 azaldı. Normalde günde yaklaşık 100 ticari gemi geçerken, risklerin artmasıyla birçok tanker ve yük gemisi rotalarını erteledi veya alternatif güzergâhlara yöneldi. Bazı uluslararası denizcilik şirketleri geçişlerini geçici olarak durdurdu. Bu durum, petrol tankerleri, LNG taşıyıcıları ve petrokimya yükleri için ciddi bir lojistik darboğaz oluşturdu.

NAVLUN VE SİGORTA MALİYETLERİ YÜKSELİYOR

Krizden en hızlı etkilenen alanlardan biri deniz taşımacılığı oldu. Tanker taşımacılığında savaş riski sigortaları ve navlun maliyetleri kısa sürede yükseldi. Enerji piyasalarında da hızlı fiyat hareketi görüldü; Brent petrol varil başına 100 USD seviyelerine yaklaştı. Artan enerji maliyetleri, bunker yakıt fiyatlarını da yükselterek enerji yoğun sektörlerde üretim maliyetlerini artıran zincirleme bir etki yaratıyor. Uzmanlar, krizden etkilenen sektörlerin yalnızca petrol değil, gübre, petrokimya, otomotiv, plastik ve enerji yoğun sanayi alanları olduğunu vurguluyor.

Uzun dönemli gemi trafiği ve ticaret hacmi verilerini derleyen UNCTAD'ın Review of Maritime Transport raporu, deniz ticaretinin yaklaşık %80'inin denizyolu ile yapıldığını ve 2025 itibarıyla deniz taşımacılığında büyümenin statik seyredeceğini öngörüyor. Raporda, siyasi gerilimler ve jeopolitik risklerin özellikle Suriye, Kızıldeniz ve Hürmüz gibi kritik deniz geçitlerinde rotaların yeniden kurgulanmasına yol açtığı ve uzun seyir mesafelerinin navlun maliyetlerini artırdığı belirtiliyor. Bu trend, gemi rotalarının yeniden tanımlanması ve daha uzun dış hat kullanımı ile yeni lojistik maliyet kalemleri doğuruyor.

Denizcilik sektörünün önde gelen analiz kuruluşlarından BIMCO, Hürmüz Boğazı'ndaki çatışmanın özellikle kuru dökme yük pazarında %4 civarında bir hacim etkisine sahip olduğunu belirtiyor. Sektör uzmanları, bu etki oranının düşük görünmesine rağmen, bölge güvenlik riskleri nedeniyle transit sayılarında ciddi düşüşler yaşanması ve sigorta primlerindeki ani artışlarla birlikte maliyet yapısında önemli değişimler yaratabileceğini vurguluyor. BIMCO ayrıca, güvenlik riski artışı nedeniyle sözleşme ve sigorta şartlarının gözden geçirilmesi gerektiğini be-

lirten rehberler yayımladı; bu da sektörde operasyonel risk algısının değiştiğini gösteriyor.

Enerji piyasalarına ilişkin analiz yapan International Energy Agency (IEA), stratejik petrol stoklarından 400 milyon varillik acil rezerv salımı gerçekleştirerek, krizin enerji tarafında yarattığı arz açığını geçici olarak hafifletmeye çalıştığını duyurdu. Müdahale küresel enerji fiyatlarındaki yükselişi frenlemek için önemli bir adım olarak görülse de, IEA'ya göre Hürmüz'deki gerilim enerji arz güvenliği ve lojistik maliyetleri üzerinde uzun süreli etkiler bırakabilir; su yolunun kapanması dünya petrol ve gaz piyasasını doğrudan etkiliyor.

Uluslararası denizcilik danışmanlık grubu Drewry, Hürmüz Boğazı'nın petrol piyasası için kritik bir "choke point" olduğunu ve bölgedeki gerilimin yüksek volatilite ve prim maliyetlerine yol açtığını belirtiyor. Daha önceki gerilim dönemlerinde Hürmüz transitlerinin sınırlanması, enerji nakliyat maliyetlerinde %20'ye varan artışlara ve savaş risk primlerinin yükselmesi ile ton-merkezli talepte sıkışmalara neden olmuştu. Drewry, gemi sahiplerinin risk primleri nedeniyle yön değişikliğine gitmesinin navlun ve sigorta maliyetlerini önemli ölçüde etkileyebileceğini öngörüyor.

Küresel deniz taşımacılığı tarafında büyük konteyner hatları operasyonel risklere dikkat çekiyor. Dünyanın en büyük deniz taşımacılığı şirketlerinden A.P. Moller–Maersk, bölgedeki gerilimin özellikle yakıt ikmal noktaları ve operasyonel planlama açısından yeni riskler oluşturduğunu ifade ediyor. Şirket yöneticileri, Orta Doğu ve Asya'daki bazı yakıt tedarik noktalarının krizden etkilenebileceğini, bu nedenle gemi rotaları ve yakıt planlamalarında alternatif senaryolar üzerinde çalıştıklarını belirtiyor.

Sigorta sektörü de gelişmeleri yakından izliyor. Lloyd's of London, bölgede artan güvenlik risklerinin savaş riski sigortası primlerini önemli ölçüde yükselttiğini vurguluyor. Sektör temsilcilerine göre tanker ve yük gemileri için sigorta maliyetlerindeki artış, navlun fiyatları üzerinde de yukarı yönlü baskı oluşturuyor.

Uluslararası kuruluşlar, krizin yalnızca ticari taşımacılığı değil, küresel tedarik zincirlerinin tamamını etkileyebileceğini belirtiyor. Uzmanlara göre enerji akışının kesintiye uğrama ihtimali, deniz taşımacılığı maliyetlerinin yükselmesi ve alternatif rotaların devreye girmesi, önümüzdeki dönemde lojistik sektöründe yeni bir denge arayışını beraberinde getirebilir.

ALTERNATİF TİCARET ROTALARI YENİDEN GÜNDEMDE

Hürmüz Boğazı'ndaki risklerin artması, küresel ticaret aktörlerini uzun ve güvenli rotalara yönlendirdi. Özellikle Afrika'nın güneyinden geçen Ümit Burnu rotası bazı taşımacılık operatörleri tarafından yeniden değerlendiriliyor; ancak bu rota taşımacılık süresini 10–15 gün uzatabiliyor. Bu nedenle lojistik sektöründe yalnızca deniz rotaları değil, kara ve demiryolu ticaret koridorları da önem kazandı. Pandemi sonrası gündeme gelen "çoklu tedarik zinciri" yaklaşımı, bu krizle birlikte daha güçlü şekilde tartışılmaya başlandı. Uzmanlara göre Orta Doğu'daki her lojistik kriz, Avrasya ticaret hatlarının önemini artırıyor. Avrupa ile Asya arasında doğal bir köprü konumunda bulunan Türkiye, önemli bir lojistik avantaj elde ediyor. Son yıllarda geliştirilen demiryolu ve lojistik altyapı projeleri Türkiye'nin bu rolünü güçlendiriyor.

TÜRKİYE İÇİN STRATEJİK FIRSAT

UND Yönetim Kurulu Başkanı Şerafettin Aras, "Orta Doğu'daki kara yolu taşımacılığı hatlarında güvenlik endişeleri artıyor. Bazı firmalar sevkiyatlarını sınırlandırıyor, taşımacılar ise alternatif güzergah arayışına yöneliyor" dedi. Aras, Türkiye'nin iç taşımalarına doğrudan bir etkisi olmadığını vurgulayarak, "Gürbulak ve Bazargan sınır kapılarında geçişler tamamen durmadı; kontrollü ve sınırlı şekilde devam ediyor. İran hattında sektör daha temkinli hareket ediyor. Irak'a yönelik transit taşımalar genel olarak sürüyor. Suriye hattında ise yeni geçiş imkanları Arap ülkelerine ulaşım açısından alternatif oluşturuyor" ifadelerini kullandı. Aras, Orta Koridor ve Kalkınma Yolu Projesi'nin önemine de dikkat çekerek, "Bu gelişmeler Türkiye'nin uzun süredir gündemde olan projelerinin stratejik önemini bir kez daha ortaya koyuyor. Orta Koridor, Avrupa ile Orta Asya ve Uzak Doğu arasındaki taşımalar için önemli bir alternatif sunuyor. Hattın etkin kullanımı için Hazar Denizi'ndeki Ro-Ro ve feribot kapasitesinin artırılması ve maliyetlerin düşürülmesi gerekiyor. Kalkınma Yolu Projesi Türkiye ile Körfez ülkeleri arasında güçlü bir lojistik hat oluşturabilir" dedi.

UTİKAD Başkanı Bilgehan Engin, Hürmüz Boğazı'nın küresel petrol ticaretinin yaklaşık üçte birinin ve LNG ticaretinin önemli bölümünün geçtiği stratejik bir güzergah olduğuna dikkat çekti. Engin, "İran'ın geçişleri kısıtlaması enerji arz güvenliği üzerinden küresel lojistik sistemini etkiliyor. Enerji fiyatlarındaki artış, deniz, hava ve kara taşımacılığında bunker, yakıt ve operasyon maliyetlerini yükseltiyor; bu da navlun fiyatlarına yansıyor" dedi. Engin, sözlerini şöyle sürdürdü: "Savaş riski primi ve ek sigorta teminatlarında ciddi artışlar görülüyor. Sigorta şirketleri Hürmüz Boğazı'nı teminat dışı tutmaya yönelik açıklamalar yapıyor. Sefer iptali veya rota değişikliği kapasite daralmasına sebep oluyor ve transit süreler uzuyor. Özellikle Körfez limanlarına yönelik konteyner, tanker ve dökme yük taşımalarında da arz şoku gözlemliyoruz. Türkiye, Orta Koridor, Doğu Akdeniz ve Karadeniz bağlantılarıyla alternatif bir lojistik hub olarak öne çıkabilir. Kritik husus, modlar arası entegrasyonu güçlendirmek, liman ve demiryolu kapasitesini artırmak ve alternatif koridorlara yatırım yapmak."

Arkas Lojistik "Orta Koridor" çözümlerini devreye aldı

ABD-İsrail-İran geriliminin ardından Hürmüz Boğazı ve Süveyş Kanalı'ndaki riskler küresel deniz taşımacılığını etkilerken, Arkas Lojistik Grubu Çin, Hindistan ve Orta Doğu hatlarında Orta Koridor başta olmak üzere alternatif multimodal taşıma çözümlerini devreye alarak tedarik zincirlerinde sürekliliği sağlamayı hedefliyor.

ABD-İsrail İran Savaşı sonrası Hürmüz Boğazı'nın kapanması Süveyş Kanalı'nın sınırlı kullanımının ardından küresel deniz taşımacılığı önemli ölçüde etkilenirken, dünya ticaretinde farklı lojistik rotaları yeniden gündeme geldi. Bu gelişme tedarik zincirlerinde alternatif taşıma koridorlarının önemini bir kez daha ortaya koydu. Bu süreçte Türkiye'nin merkezinde yer aldığı Orta Koridor, Asya ile Avrupa arasındaki ticarette stratejik bir alternatif olarak yeniden öne çıktı.

Arkas Lojistik Grubu, küresel ticarette yaşanan gelişmeleri yakından takip ederek başta Çin ve Hindistan olmak üzere Uzak Doğu çıkışlı yükler için farklı taşıma modellerini ve alternatif güzergâhları devreye aldı. Şirket, ithalat ve ihracat yüklerinde Orta Doğu ve Uzak Doğu hatlarında servislerini farklı lojistik koridorları üzerinden sürdürmeye devam ediyor.

ORTA DOĞU'YA KARAYOLU HİZMETİ

Arkas Lojistik Grubu, bölgedeki gelişmeler doğrultusunda Orta Doğu operasyonlarını genişleterek Türkiye'den çıkışlı karayolu taşımacılığı hizmetini devreye aldı. Türkiye'nin farklı illerinden alınan yükler, şirketin güçlü operasyon ağı ve saha organizasyonu sayesinde Orta Doğu'daki hedef pazarlara güvenli ve planlanabilir şekilde ulaştırılıyor. Bu operasyonla Arkas Lojistik, ihracatçı firmalara daha esnek lojistik seçenekleri sunarken Türkiye ile Orta Doğu arasındaki ticaret akışının kesintisiz şekilde devam etmesine katkı sağlamayı amaçlıyor.

ORTA KORİDOR ÜZERİNDEN ÇİN-TÜRKİYE-AVRUPA

Arkas Lojistik'in devreye aldığı çözümlerden biri Orta Koridor üzerinden gerçekleştirilen demiryolu, karayolu ve denizyolu entegrasyonuna dayalı taşımalar. Bu modelde Çin'den demiryolu ile Kazakistan'ın Aktau Limanı'na ulaşan yükler, feeder gemilerle Hazar Denizi'ni geçerek Azerbaycan Bakü'deki Alat Limanı'na geliyor. Buradan yeniden demiryolu ile Gürcistan Tiflis üzerinden Kars'a ulaşan yükler Türkiye içinde demiryolu ile İzmit'e taşınıyor. İzmit'ten ise demiryolu veya karayolu seçenekleriyle Avrupa'ya sevk ediliyor. Bu hat üzerinden Çin'den Avrupa'ya demiryolu taşımalarında transit süre ortalama 35–40 gün seviyesinde gerçekleşiyor.

RAIL-TRUCK VE TRUCK-AIR ÇÖZÜMLERİ

Arkas Lojistik'in sunduğu çözümler arasında Rail–Truck modeli de yer alıyor. Bu modelde Çin'den demiryolu ile Türkiye'ye ulaşan yükler İzmit'te tenteli tırlara aktarılıyor ve karayolu ya da Ro-Ro bağlantılarıyla Avrupa'da nihai teslim noktalarına ulaştırılıyor. Zaman hassasiyeti yüksek yükler için geliştirilen bir diğer çözüm ise Truck–Air modeli. Bu modelde Çin ile Özbekistan arasındaki taşıma karayolu ile gerçekleştiriliyor, Özbekistan'dan Türkiye'ye ise havayolu kullanılıyor. Böylece transit süre yaklaşık 12 güne kadar düşürülebiliyor.

HİNDİSTAN-AZERBAYCAN İÇİN ALTERNATİF ROTA

Arkas Lojistik ayrıca Hindistan-Azerbaycan yükleri için de alternatif operasyon planları uyguluyor. Hindistan'dan gelen yükler Süveyş Kanalı üzerinden Mersin'e ulaştıktan sonra karayolu ile bölge ülkelerine sevk edilebiliyor. Alternatif olarak İstanbul üzerinden Gürcistan'ın Poti Limanı bağlantılı çözümler de sunuluyor.

Arkas Lojistik Grubu yaşanan gelişmelerin küresel ticarette güvenli ve sürekliliği olan lojistik hatlarının önemini bir kez daha gösterdiğini belirterek, değişen koşullara hızlı uyum sağlayan operasyon modelleri ile müşterilerine kesintisiz hizmet sunmaya devam edeceklerini ifade etti. Arkas Lojistik Grubu, güçlü uluslararası ağı ve multimodal taşıma çözümleriyle küresel tedarik zincirlerinde oluşabilecek risklere karşı alternatif rota ve operasyon modelleri geliştirmeyi sürdürüyor.

Küresel gerilim lojistik ve ticaret ağlarını zorluyor

DIŞYÖNDER Başkanı Dr. Hakan Çınar, artan jeopolitik gerilimlerin küresel lojistik ve ticaret ağları üzerinde ciddi baskı oluşturacağını belirterek, enerji maliyetlerindeki yükselişin navlun, sigorta ve teslim sürelerini artırarak ihracatçıların rekabet gücünü zayıflatabileceği uyarısında bulundu.

Dr. Hakan Çınar

Küresel ölçekte artan jeopolitik gerilimler ve sıcak çatışma ihtimallerinin güçlenmesi, dünya ekonomisini derinden etkileyecek yeni bir sürecin kapısını aralamakta. Özellikle enerji koridorları ve kritik ticaret hatları üzerinde yoğunlaşan riskler, sadece bölgesel değil, küresel ölçekte ekonomik dengelerin yeniden şekillenmesine yol açacaktır. Özellikle petrol fiyatlarının 100 doların üzerine çıkması ihtimaliyle küresel ekonomide ciddi bir yavaşlama görüleceğini söylemek gerekir. Yani bir diğer deyişle Batı'da dahil olmak üzere önemli bir risk olarak resesyon kendisini gösterecektir.

Dış Ticarete Yön Verenler Derneği (DIŞYÖNDER) Başkanı Dr. Hakan Çınar, savaşların artık yalnızca askeri değil, aynı zamanda ekonomik bir mücadele alanı olduğunu vurgulayarak şu değerlendirmede bulundu: Orta Doğu'da yaşanan savaş başta petrol ve doğalgaz olmak üzere enerji fiyatlarında ciddi artışları beraberinde getirecek. Özellikle dünya petrol arzının yaklaşık %20'sinin geçtiği Hürmüz Boğazı'nın risk altına girmesi, fiyatların hızlı şekilde yükselmesine neden olacaktır. Enerji maliyetlerindeki bu artışın küresel enflasyonu yeniden yukarı yönlü baskılayacağı ve merkez bankalarının para politikalarını sıkı tutmaya devam edeceği öngörülebilir.

Savaş ortamı, uluslararası ticaretin en kritik unsurlarından biri olan lojistik süreçleri doğrudan etkilemekte. Deniz taşımacılığı rotalarında yaşanabilecek aksaklıklar, navlun ve sigorta maliyetlerinde ciddi artışlara yol açacaktır. Pandemi döneminde yaşanan benzer gelişmelerin tekrar etmesi durumunda, taşımacılık maliyetlerinin katlanarak artması ve teslim sürelerinin uzaması kaçınılmaz olacaktır. Savaş dönemlerinde yatırımcıların risk iştahı düşmekte, güvenli liman olarak görülen varlıklara yönelim artmaktadır. Bu süreçte altın ve dolar gibi araçlarda yükseliş gözlemlenirken, gelişmekte olan ülkelerin para birimleri ve borsaları üzerinde baskı oluşmaktadır. Türkiye açısından savaşın ekonomik etkileri hem riskler hem de fırsatlar barındırmakta. Artan enerji ithalat maliyetleri ve cari açık, yükselen enflasyon, kur ve finansman baskısı artacaktır.

İHRACATÇILARIMIZIN TEDBİRLİ OLMASI GEREKİYOR

Petrol fiyatının artışı ile ithalat maliyetlerimizin yükseleceği kesin. Yanı sıra ihracatımız ve ihracatçılarımız da bu durumdan olumsuz etkilenecektir. Enerji maliyetinin artması ile birlikte maliyetlerin daha da yükseleceği bir ortamın bizi beklediğini söyleyebilirim. İhracat maliyetlerinde navlunun artışı, sigorta maliyetlerinin artması ve teslim sürelerinin uzaması ile birlikte rekabet gücümüz zayıflayacaktır.

Özellikle kimya, plastik ve enerji yoğun sektörlerimiz daha fazla etkilenecektir. Avrupa Birliği'nde yaşanacak olası bir resesyonun ihracatımız üzerindeki etkileri daha fazla hissedilecektir diye düşünüyorum. Ancak savaşın uzun sürmemesi ve kısa sürede sonuçlanması mümkün olursa etkiler çok fazla sürmeyecektir. Hepimizin temennisi de zaten biran önce sonuçlanması yönündedir, aksi bir durum Türkiye'nin enflasyon ile mücadelesi başta olmak üzere ihracata ve ekonomiye önemli zararlar verecektir.

YENİ EKONOMİK DÜZEN ŞEKİLLENİYOR

Dr. Hakan Çınar, değerlendirmesini şu sözlerle tamamladı: "Bugün dünyada savaşlar sadece cephede değil, ekonomide de kazanılıyor. Enerjiyi kontrol eden, lojistiği yöneten ve üretimi sürdüren ülkeler, yeni dönemin kazananları olacak. Türkiye'nin bu süreçte doğru konumlanması, riskleri fırsata çevirmesi açısından kritik önem taşımaktadır." Küresel savaş senaryoları, ekonomide kısa vadede ciddi şoklar yaratırken, uzun vadede yeni ticaret dengeleri ve güç merkezleri oluşturmaktadır. Bu süreçte ülkelerin ekonomik dayanıklılığı, stratejik planlama kabiliyeti ve üretim gücü belirleyici olacaktır.

TÜRKİYE ÜRETİMİ KAYBEDERSE, REKABET GÜCÜNÜ DE KAYBEDER

DIŞYÖNDER Başkanı Dr. Hakan Çınar, Türkiye'nin ekonomik büyüme modelinde kritik bir kırılma noktasına gelindiğini belirterek sanayideki zayıflamanın yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda stratejik bir risk olduğunu vurguladı. Çınar, bir ülkenin kaderinin sadece ne kadar ihracat yaptığıyla değil, ne ürettiğiyle belirlendiğini ifade ederek üretim kapasitesi ve niteliğinin refahın temel belirleyicisi olduğunu söyledi. Pandemi ve küresel krizler sonrası üretimin yeniden stratejik bir alan haline geldiğini belirten Çınar, Avrupa Birliği başta olmak üzere gelişmiş ülkelerin tedarik güvenliği ve stratejik özerklik hedefleri doğrultusunda sanayiyi yeniden merkezine aldığını dile getirdi. Türkiye'nin üretimde dışa bağımlı bir yapıya sahip olduğunu vurgulayan Çınar, Merkez Bankası verilerine göre ithalatın yaklaşık dörtte üçünün ara mallarından oluştuğunu hatırlattı. Bu durumun üretim arttıkça ithalatın da arttığı ve dış dengenin bozulduğu bir yapıya işaret ettiğini belirten Çınar, "Türkiye daha fazla ürettikçe daha fazla dışa bağımlı hale geliyor. Bu tablo çok çalışıp az kazanma riskini doğuruyor" dedi. Çınar, sürdürülebilir büyüme için üretimde yerli katma değerin artırılması gerektiğini belirterek Türkiye'nin düşük maliyetli üretim yerine teknoloji ve katma değer odaklı bir modele yönelmesinin kritik olduğunu ifade etti. "Dünyada kazanan model yalnızca üretmek değil; teknolojiyi geliştirmek, standartları belirlemek ve güçlü bir tedarik ekosistemi kurmaktır. Türkiye'nin kalıcı çözümü üretimdir" değerlendirmesinde bulundu.

2026 ihracatında forwarder'ların STRATEJİK ROLÜ ARTIYOR

Küresel ticaret dengelerinin yeniden şekillendiği 2026 yılında ihracatta çeviklik, pazar çeşitliliği ve güçlü lojistik planlama öne çıkıyor. Lanes Lojistik Operasyon Direktörü Ali Demircan, navlun dalgalanmaları, dijitalleşme ve sürdürülebilirlik baskısının forwarder firmaları ihracatçılar için stratejik iş ortağı haline getirdiğini vurguladı.

Küresel ticaret dengeleri yeniden şekillenirken, 2026 yılı ihracat açısından hem fırsatların hem de kırılganlıkların iç içe geçtiği bir dönem olarak öne çıkıyor. Jeopolitik gelişmeler, tedarik zinciri yeniden yapılanmaları, navlun piyasalarındaki dalgalanmalar ve dijitalleşme yatırımları; ihracat süreçlerinde forwarder firmaların rolünü her zamankinden daha stratejik hale getiriyor.

Uluslararası taşımacılık ve entegre lojistik çözümleri sunan Lanes Lojistik, 2026 yılına yönelik ihracat beklentilerini ve sektör dinamiklerini forwarder perspektifiyle değerlendirdi. Lanes Lojistik Operasyon Direktörü Ali Demircan, küresel gelişmeler ışığında Türkiye'nin ihracat performansına ilişkin öngörülerini paylaştı.

2026 yılında ihracatın en belirleyici unsurlarından biri, esneklik kapasitesi olacak. Avrupa Birliği pazarı Türkiye için önemini korurken; Orta Doğu, Kuzey Afrika, Türk Cumhuriyetleri ve Sahra Altı Afrika ülkeleri alternatif büyüme alanları olarak öne çıkıyor. Bu çeşitlenme, yalnızca satış kanallarının değil, lojistik planlamanın da yeniden yapılandırılmasını gerektiriyor.

Forwarder firmalar açısından bu tablo, daha fazla alternatif rota, farklı taşıma modu kombinasyonları ve ülke bazlı mevzuat bilgisi anlamına geliyor. Özellikle Orta Koridor üzerindeki hareketlilik ve bölgesel geçiş noktalarındaki yoğunluk, operasyonel planlamada deneyim ve güçlü acente ağını kritik hale getiriyor. 2026'da rekabet avantajı sağlayacak en önemli unsur; hızlı adapte olabilen, senaryo bazlı planlama yapabilen ve ihracatçısına öngörü sunabilen lojistik yapılar olacak.

Ali Demircan, bu süreci şu sözlerle değerlendirdi: "2026'da ihracatta başarı, yalnızca ürün kalitesiyle değil; doğru lojistik stratejiyle mümkün olacak. Forwarder firmalar artık navlun sağlayıcı değil, ihracatçının risk yönetimi ve rota planlamasında aktif rol alan stratejik iş ortaklarıdır."

Pandemi sonrası dönemde sert dalgalanmalar yaşayan denizyolu navlun piyasası, 2026'ya daha dengeli ancak temkinli bir görünümle giriyor. Küresel konteyner kapasitesi artmış olsa da, bölgesel krizler ve liman yoğunlukları hâlâ kırılganlık yaratabiliyor. Enerji maliyetleri ve sigorta primleri de toplam ihracat maliyetini etkileyen unsurlar arasında yer alıyor.

Bu noktada maliyet yönetimi, forwarder firmaların katma değer ürettiği en önemli alanlardan biri haline geliyor. Multimodal çözümler, parsiyel taşımacılık optimizasyonu ve yük konsolidasyonu gibi uygulamalar; ihracatçıya hem zaman hem maliyet avantajı sağlıyor. Özellikle karayolu–denizyolu veya demiryolu–denizyolu kombinasyonları, 2026'da daha sık tercih edilen modeller arasında yer alacak.

Demircan'a göre, maliyet avantajı sağlayabilmek için tek bir taşıma moduna bağımlı kalmamak gerekiyor: "Navlun piyasalarında öngörülebilirlik artmış olsa da, küresel riskler tamamen ortadan kalkmış değil. Bu nedenle alternatif hat planlaması ve multimodal çözümler, ihracatçının rekabet gücünü doğrudan etkiliyor."

2026'da lojistik sektöründe fark yaratan başlıklardan biri de dijitalleşme olacak. Gerçek zamanlı yük takibi, otomatik dokümantasyon sistemleri, elektronik konşimento uygulamaları ve veri analitiği tabanlı kapasite planlaması; operasyonel süreçleri daha hızlı ve daha şeffaf hale getiriyor.

Forwarder firmalar için dijital altyapı yatırımları yalnızca operasyonel kolaylık değil; aynı zamanda müşteri deneyimi açısından da belirleyici bir unsur. İhracatçılar, yüklerinin nerede olduğunu anlık izlemek ve süreç hakkında proaktif bilgilendirilmek istiyor. Bu şeffaflık, özellikle zaman hassasiyeti yüksek sektörlerde büyük önem taşıyor.

Avrupa pazarına ihracat yapan firmalar için 2026 yılında karbon düzenlemeleri daha belirleyici hale gelecek. Emisyon raporlaması, karbon ayak izi hesaplaması ve çevresel uyum kriterleri, lojistik planlamanın ayrılmaz bir parçası olacak. Bu gelişme, forwarder firmaların daha düşük emisyonlu taşıma alternatifleri sunmasını zorunlu kılıyor. İntermodal çözümler, yakıt verimliliği yüksek araçlar ve rota optimizasyonu; hem çevresel hem de maliyet avantajı sağlayan uygulamalar arasında yer alıyor. Sürdürülebilirlik yalnızca regülasyon gerekliliği değil; aynı zamanda kurumsal itibar ve rekabet avantajı unsuru olarak da öne çıkıyor.

Türkiye'nin stratejik coğrafi konumu, güçlü üretim altyapısı ve genç iş gücü, 2026 ihracat hedefleri için önemli bir avantaj sunuyor. Ancak bu potansiyelin sürdürülebilir büyümeye dönüşmesi; lojistik altyapının güçlendirilmesi, sınır geçiş süreçlerinin hızlandırılması ve dijital entegrasyonun artırılmasıyla mümkün.

Forwarder firmalar, bu süreçte ihracatçı ile küresel pazar arasında köprü görevi görüyor. Operasyonel uzmanlık, güçlü uluslararası ağ ve risk yönetimi kapasitesi; Türkiye'nin dış ticaret performansında belirleyici rol oynayacak. Ali Demircan değerlendirmesini şu sözlerle tamamladı: "2026, ihracatta planlı ve veri odaklı hareket eden firmaların yılı olacak. Forwarder olarak bizler, ihracatçılarımızın yalnızca yükünü değil, büyüme hedeflerini de taşıyoruz. Küresel ticaretin yön değiştirdiği 2026 yılında, forwarder perspektifi; öngörü, esneklik ve sürdürülebilirlik ekseninde şekilleniyor. Lanes Lojistik, güçlü operasyonel yapısı ve uluslararası bağlantılarıyla Türkiye'nin ihracat yolculuğunda stratejik çözüm ortağı olmaya devam ediyor."

Limanlarda şubatta 43,8 milyon ton yük elleçlendi

Türkiye limanlarında şubat ayında 43 milyon 881 bin 863 ton yük elleçlenerek tüm zamanların en yüksek şubat ayı rakamına ulaşıldı. Konteyner elleçlemesi ise 1 milyon 157 bin 303 TEU olurken, yılın ilk iki ayında toplam 2 milyon 238 bin 224 TEU konteyner elleçlendi.

Ulaştırma ve Altyapı Bakanı Abdulkadir Uraloğlu, "Limanlarımızda 43 milyon 881 bin 863 ton yük elleçleyerek şubat ayları içerisinde tüm zamanların rekorunu kırdık. Konteyner miktarında 1 milyon 157 bin 303 TEU ile 2024 yılından sonra en yüksek şubat ayı rakamına ulaştık" dedi.

Ulaştırma ve Altyapı Bakanı Abdulkadir Uraloğlu, Denizcilik Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan 2026 yılı Şubat ayı istatistiklerini değerlendirdi. Türkiye'nin deniz ticaretinden daha fazla pay alması için çalışmalarını sürdürdüklerini ifade eden Uraloğlu, "Limanlarımızda 43 milyon 881 bin 863 ton yük elleçleyerek şubat ayları içerisinde tüm zamanların rekorunu kırdık. Ocak-Şubat döneminde limanlarımızda elleçlenen yük miktarı ise toplam 88 milyon 343 bin 147 tona ulaştı." ifadelerini kullandı. Uraloğlu, "Konteyner miktarında 1 milyon 157 bin 303 TEU ile 2024 yılından sonra en yüksek şubat ayı rakamına ulaştık. Bu aynı zamanda geçen yılın aynı ayına göre yüzde 13,9 artış anlamına geliyor." dedi.

Ocak-Şubat dönemine ilişkin de bilgi veren Uraloğlu, geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 3'lük artışla iki ayda 2 milyon 238 bin 224 TEU konteyner elleçlendiğini bildirdi.

YURT DIŞI YÜK TAŞIMALARI YÜZDE 6 ARTTI

Şubat ayında limanlardan yurt dışı limanlarına giden yük miktarının 10 milyon 542 bin 469 ton olarak gerçekleştiğini kaydeden Uraloğlu, "Yurt dışı limanlarından limanlarımıza gelen yük miktarı ise bir önceki yılın aynı ayına göre yüzde 8,5 artarak 22 milyon 117 bin 589 ton olarak gerçekleşti. Şubat ayında yurt dışı yük taşımaları da bir önceki yılın aynı ayına göre yüzde 6 artarak 32 milyon 660 bin 58 ton oldu." açıklamasında bulundu.

ALİAĞA BÖLGE LİMAN BAŞKANLIĞI ZİRVEDE

Bölge Liman Başkanlıkları bazında ise şubat ayında en fazla yük elleçlemesinin 7 milyon 349 bin 150 ton ile Aliağa Bölge Liman Başkanlığı idari sınırlarında faaliyet gösteren liman tesislerinde gerçekleştiğini ifade eden Uraloğlu, "Aliağa Bölge Liman Başkanlığını 6 milyon 567 bin 67 ton ile Kocaeli Bölge Liman Başkanlığı ve 5 milyon 348 bin 953 ton ile İskenderun Bölge Liman Başkanlığı takip etti." değerlendirmesinde bulundu. Uraloğlu, şubat ayında limanlarda deniz yoluyla yapılan transit yük taşımalarının 5 milyon 561 bin 761 ton, kabotajda taşınan yük miktarının ise 5 milyon 660 bin 44 ton olarak gerçekleştiğini ifade etti.

Uraloğlu, şubat ayında taşınan yük cinsleri bazında 441 bin 407 tonluk artışla bir önceki aya göre en fazla artış gösteren yük cinsinin 40'lık dolu konteynerler olduğunu kaydederek limanlarda 6 milyon 949 bin 461 ton 40'lık dolu konteyner elleçlemesi gerçekleştirildiğini belirtti. Uraloğlu, açıklamasında şu ifadelere yer verdi: "Şubat ayında portland çimento, 980 bin 160 ton ile limanlarımızdan yurt dışına gitmek üzere gemilerle en fazla taşınan yük cinsi oldu. Söz konusu yük cinsini alüminyum cevheri ve konsantreleri ile feldispat yük cinsleri takip etti. Ham petrol ise yurt dışından limanlarımıza gelen gemilerde 2 milyon 581 bin 661 ton ile taşınan yükler arasında ilk sırada yer aldı. Bunu sırasıyla LNG ve taşkömürü (briketlenmemiş) yük cinsleri takip etti."

EN FAZLA YÜK RUSYA'DAN GELDİ

Uraloğlu, deniz yolu ile yurt dışına gitmek üzere yapılan yüklemelerde en fazla yük taşımasının İtalya'ya yapılan taşımalar olduğunu, bunu ABD'ye ve Mısır'a yapılan taşımaların takip ettiğini kaydetti. Deniz yolu ile limanlara gelen en fazla yükün ise Rusya'dan yapılan taşımalar olduğu bildirildi.

KATIA & BONY BÜYÜMESİNİ LOJİSTİK DÖNÜŞÜM VE DENEYİM ODAKLI YATIRIMLARLA HIZLANDIRIYOR

Katia & Bony, geri dönüşlü kasa modeli, milkrun sevkiyat sistemi ve Green Opening yaklaşımıyla büyümesini sürdürülebilir lojistik altyapı üzerine kuruyor. Katia & Bony Müdürü Dr. Ali Öztürk, markanın Türkiye ve yurt dışındaki yeni mağaza yatırımlarıyla kontrollü ancak agresif bir genişleme stratejisi izlediğini belirtti.

Dr. Ali Öztürk

Mevcut operasyonel ölçeğiniz nedir? Yeni yatırım planlarınız nasıl şekilleniyor?

Bugün Türkiye'de 9 mağaza, Kıbrıs'ta 1 franchising mağaza ile faaliyet gösteriyoruz. Yakın dönemde İstanbul Havalimanı Dış Hatlar ve Çeşme'de açılacak yeni mağazalarımızla birlikte hem turizm hem de yüksek sirkülasyonlu lokasyonlarda konumlanıyoruz. Uluslararası tarafta ise Dubai'de iki yeni mağaza açılışı planlıyoruz. Aynı zamanda birçok marketplace platformunda aktif satış gerçekleştiriyoruz. Şu an tam entegre bir omnichannel yapımız bulunmuyor; ancak büyüme stratejimizin bir sonraki fazında fiziksel mağaza, dijital satış ve stok entegrasyonunu kapsayan bir omnichannel altyapı için çalışmalarımız devam ediyor. Büyümeyi temkinli değil, sistemli ve ölçeklenebilir, agresif bir modelle yönetiyoruz. Mağaza sayısını artırırken operasyonel disiplini kaybetmemek bizim için kritik.

BÜYÜMENİN EN KRİTİK ALANI LOJİSTİK

Hızlı büyüme döneminde lojistik altyapıyı nasıl konumlandırıyorsunuz?

Perakendede büyümenin en kritik ama en az görünür alanı lojistiktir. Mağaza sayısı arttıkça sevkiyat yoğunluğu artar, operasyonel karmaşıklık büyür ve karbon ayak izi genişler.

Geleneksel model:

- Tek kullanımlık ambalaj,
- Parsiyel sevkiyat,
- Düşük araç doluluk oranı,
- Yüksek atık üretimi nedeniyle

hem maliyet hem de çevresel yük üretir.

Biz agresif büyümeyi, lojistik altyapıyı dönüştürmeden sürdürülebilir görmüyoruz. Bu nedenle Green Opening ve geri dönüşlü kasa modelini operasyonel temelimiz haline getirdik.

Milkrun yönetim sistemi ve Green Opening modeli lojistikte neyi değiştiriyor?

Milkrun ve Green Opening, mağaza açılışları ve düzenli sevkiyat süreçlerini döngüsel lojistik prensipleriyle yeniden tasarlayan bir sistemdir. Stratejik iş ortağımız LogD ile birlikte tek kullanımlık ambalaj modelinden geri dönüşlü kasa sistemine geçtik. **Bu modelde:**

- Ürünler standart dayanıklı kasalarla sevk edilir.
- Mağaza teslimi sonrası kasalar merkezi sisteme geri döner.
- Aynı kasa birden fazla sevkiyat döngüsünde kullanılır.
- Ambalaj atığı minimize edilir.

Bu dönüşüm sayesinde:

- Tek kullanımlık karton tüketiminde ciddi azalma sağlandı.
- Sevkiyat başına düşen atık hacmi düşürüldü.
- Ambalaj kaynaklı karbon yoğunluğu azaltıldı.
- Depo–mağaza arası operasyon standardizasyonu sağlandı.

Sürdürülebilirlik burada bir iletişim başlığı değil; ölçülebilir performans kriteridir.

> "Perakendede büyümenin en kritik ama en az görünür alanı lojistiktir. Mağaza sayısı arttıkça sevkiyat yoğunluğu artar, operasyonel karmaşıklık büyür ve karbon ayak izi genişler. Biz agresif büyümeyi, lojistik altyapıyı dönüştürmeden sürdürülebilir görmüyoruz. Bu nedenle Green Opening ve geri dönüşlü kasa modelini operasyonel temelimiz haline getirdik."

YENİ LOKASYONLAR İÇİN ÖLÇEKLENEBİLİR ALTYAPI

Yeni lokasyon yatırımları operasyonel olarak nasıl bir yapı gerektiriyor?

İstanbul Havalimanı Dış Hatlar gibi yüksek yoğunluklu bir lokasyonda operasyon yönetimi hatasız planlama gerektirir. Çeşme Marina ise sezonluk dalgalanmanın yüksek olduğu bir turizm lokasyonudur. Dubai yatırımları ise uluslararası tedarik zinciri yönetimini gündeme getirir.

Bu nedenle lojistik altyapımızı:

- Ölçeklenebilir,
- Esnek,
- Merkezi planlamaya dayalı,
- Veri temelli şekilde yapılandırıyoruz.

Doluluk oranı optimizasyonu, sevkiyat konsolidasyonu ve kasa takip sistemi agresif büyümenin arka planındaki kontrol mekanizmasıdır.

Çeşme Marina'daki yeni konsept markanız için ne ifade ediyor?

Çeşme Marina'da hayata geçireceğimiz yeni konsept, Katia & Bony için yalnızca bir mağaza açılışı değil; deneyim perakendeciliğinde yeni bir dönemin başlangıcıdır. Bu özel ortaklık, stil ile kahve kültürünü benzersiz bir yaz deneyiminde bir araya getirecek. Moda, sosyal yaşam ve premium yaz atmosferi tek bir çatı altında buluşacak.

Bu model:

- Deneyim odaklı mağazacılık,
- Yüksek etkileşimli müşteri yolculuğu,
- Marka konumlandırmasında premium sıçrama anlamına geliyor.

Bu konseptin başarısı; hızlı replenishment, doğru stok planlaması ve sezonsal yoğunluğu yönetebilen lojistik disipline bağlıdır. Operasyonel altyapımızı bu konsepti destekleyecek şekilde hazırlıyoruz.

Dijitalleşme ve omnichannel dönüşüm yol haritanız nedir?

Bugün marketplace kanallarında aktif satış yapıyoruz. Ancak fiziksel mağaza ile dijital satışın tam entegre çalıştığı bir omnichannel model henüz devrede değil.

Bir sonraki fazda:

- Merkezi stok görünürlüğü,
- Sipariş yönlendirme optimizasyonu,
- Mağazadan teslim ve mağazadan gönderim modelleri,
- Dijital envanter senkronizasyonu gibi uygulamaları hayata geçirmeyi planlıyoruz.

Omnichannel'a geçişi aceleci değil, altyapı hazır olduğunda devreye alacağız. Önce lojistik disiplini kuruyor, ardından dijital entegrasyonu ölçekliyoruz.

REKABET ÜÇ EKSENDE ŞEKİLLENİYOR

Sektörde sizi farklılaştıran temel yaklaşım nedir?

Perakendede rekabet artık üç eksende şekilleniyor:

- Operasyonel hız,
- Maliyet verimliliği,
- Karbon disiplini.

Katia & Bony olarak büyümeyi hacim artışı değil, sistem genişlemesi olarak görüyoruz. Türkiye'de 9 mağaza ve Kıbrıs franchising operasyonuyla başlayan bu yapı; İstanbul Havalimanı, Çeşme ve Dubai yatırımlarıyla yeni bir ölçeğe taşınıyor. Milkrun ve Green Opening ile geri dönüşlü kasa modeli bu büyümenin operasyonel temelidir. Çeşme Marina'daki yeni konsept ise markanın deneyim boyutunu bir üst seviyeye taşıyacaktır. Agresif büyüme, ancak kontrollü lojistik ile sürdürülebilir olur. Biz bu dengeyi kurarak ilerliyoruz.

Mars Logistics 200 bin seferle 310 bin ton karbon salımını önledi

Mars Logistics, CFL multimodal iş birliğiyle yürüttüğü Halkalı–Bettembourg ve Trieste–Bettembourg demiryolu hatlarında önemli bir kilometre taşını geride bıraktı. 2012–2025 yılları arasında gerçekleştirilen toplam 200 bin sefer ile sürdürülebilir lojistik alanında önemli bir başarıya imza atan şirket, bu operasyonlar sayesinde yaklaşık 310 bin ton karbon salımının önüne geçerek yeşil lojistikteki güçlü konumunu bir kez daha ortaya koydu. Türkiye'de üretilmiş ve tescillenmiş sahibine ait vagonlarla Avrupa'ya ihracat yapan ilk firma olan Mars Logistics, 4 bin demiryoluna uygun römork, 335 vagon ile 1.153 konteyner ve swap body'den oluşan filosuyla demiryolu taşımacılığındaki öncü konumunu pekiştiriyor.

Mars Logistics Yönetim Kurulu Üyesi Gökşin Günhan konuya ilişkin değerlendirmesinde, "Demiryolu taşımacılığına odağımızı artıracağız. Hâlihazırda haftada 54 tren seferi yönetiyoruz ve Avrupa'nın lider lojistik şirketlerinden biriyiz" dedi.

Haftada 10 gidiş 10 dönüş seferi gerçekleştirilen Trieste–Bettembourg intermodal hattında Türkiye çıkışlı yükler, karayolu ile İstanbul, İzmir ve Mersin limanlarına taşınıyor, Ro-Ro hatlarıyla Trieste'ye ulaştırılıyor. Trieste'de vagonlara aktarılan treylerler demiryolu ile Lüksemburg'daki Bettembourg–Dudelange Intermodal Terminali'ne sevk ediliyor. Buradan sonra yükler Lüksemburg, Belçika, Hollanda, İngiltere, Fransa ve Almanya'daki nihai varış noktalarına karayolu bağlantılarıyla ulaştırılıyor.

Gökşin Günhan

Halkalı–Bettembourg hattında ise haftada 2 gidiş 2 dönüş seferi düzenleniyor. Türkiye'nin çeşitli noktalarından alınan yükler Halkalı Terminali'nde gümrük işlemlerinin tamamlanmasının ardından trenle yola çıkıyor. Kapıkule'yi takiben Bulgaristan, Romanya, Macaristan ve Avusturya rotasını izleyen konteynerler Bettembourg-Dudelange terminaline ulaştırılıyor ve buradan karayolu entegrasyonu ile dağıtım gerçekleştiriliyor. Gökşin Günhan, Bettembourg-Dudelange hatlarının yanı sıra Halkalı–Kolin (Çekya), Halkalı–Craiova (Romanya) ve Halkalı–Budapeşte (Macaristan) güzergahlarında da demiryolu servisi verdiklerini belirterek çevre dostu taşımacılık modelleriyle sürdürülebilir lojistiğin gelişimine katkı sağlamaya devam ettiklerini söyledi. Günhan ayrıca bitmiş araç taşımacılığına uygun vagon yatırımı yaptıklarını, geçen ay vagonların bir kısmını teslim aldıklarını ve Romanya–Türkiye arasında demiryoluyla bitmiş araç taşımacılığına başladıklarını ifade etti.

"Daha düşük karbon emisyonu, yüksek enerji verimliliği ve sürdürülebilir tedarik zinciri avantajlarıyla yeşil lojistiğin temel yapı taşlarından biri olan demiryolu taşımacılığına yönelik yatırımlarımız sürecek" diyen Günhan sözlerini tamamladı.

CFL multimodal Yönetim Kurulu Üyesi Barbara Chevalier ise şunları söyledi: "2012 yılından bu yana Mars Logistics ile süren iş birliğimiz, iş ortaklarımızın karayolundan demiryoluna geçiş sürecine eşlik etme misyonumuzun somut bir örneğidir. Birlikte tedarik zincirlerinin karbonsuzlaştırılmasını hızlandırabileceğimizi ve verimli demiryolu lojistiğini gerçeğe dönüştürebileceğimizi gösterdik. Sürdürülebilir ulaşım modelleri sadece bir hedef değil, geleceğin kendisidir."

Kuzey Çevre Demiryolu Projesi'ne 6,75 milyar dolarlık finansman

Ulaştırma ve Altyapı Bakanı Abdulkadir Uraloğlu, Gebze–Sabiha Gökçen Havalimanı–Yavuz Sultan Selim Köprüsü–İstanbul Havalimanı–Çatalca güzergahını kapsayan Kuzey Çevre Demiryolu Projesi kapsamında yapım ve danışmanlık hizmetlerine yönelik ihale ilanının 27 Şubat tarihli Resmi Gazete'de yayımlandığını bildirdi. Bakan Uraloğlu, söz konusu proje için uluslararası finans kuruluşlarıyla toplam 6,75 milyar dolarlık finansman anlaşmasına varıldığını açıkladı.

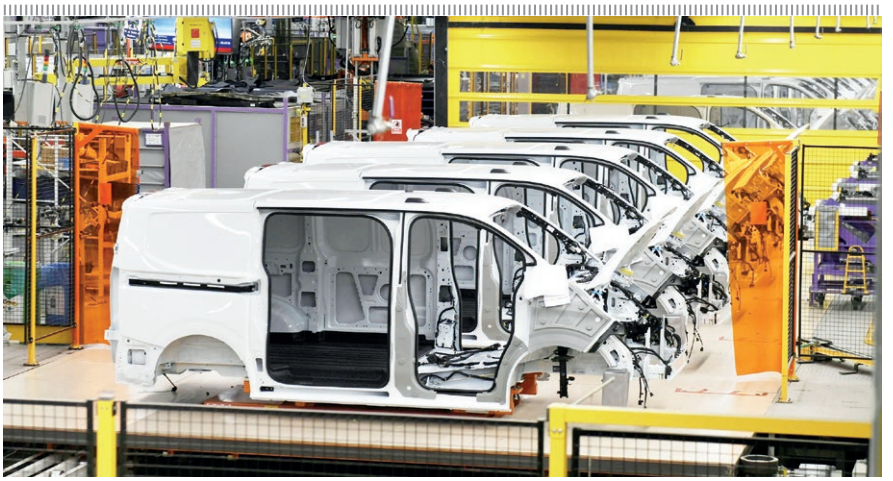
Bakan Uraloğlu, proje kapsamında Dünya Bankası, Asya Altyapı Yatırım Bankası, Asya Kalkınma Bankası, İslam Kalkınma Bankası, OPEC Uluslararası Kalkınma Fonu ve Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası ile ön mutabakata varıldığını belirtti.

Uluslararası finans kuruluşlarının projeye gösterdiği yoğun ilginin, Türkiye'nin demiryolu vizyonuna duyulan güvenin en açık göstergesi olduğunu vurgulayan Uraloğlu, "6 uluslararası finans kuruluşu ile ön mutabakata vardık. Bu kapsamda kuruluşlar, projemize toplam 6,75 milyar dolar finansman sağlayacak. Böylece Gebze–Sabiha Gökçen Havalimanı–Yavuz Sultan Selim Köprüsü–İstanbul Havalimanı–Çatalca güzergahını kapsayan Kuzey Çevre Demiryolu Projesi, Türkiye'nin en büyük dış finansmanlı demiryolu projesi olacak." ifadelerini kullandı. Bakan Uraloğlu, "İhale sürecinin ardından bu yıl içerisinde yer teslimini gerçekleştirerek çalışmalara başlamayı hedefliyoruz." dedi.

Projenin güzergahı hakkında bilgi veren Bakan Uraloğlu, "Proje Marmaray hattının Çayırova kesiminden başlayacak, Sabiha Gökçen Havalimanı, Yavuz Sultan Selim Köprüsü ve İstanbul Havalimanı üzerinden Çatalca'ya bağlanacak. Hat Çatalca'da, şu an yapım çalışmalarına hızla devam ettiğimiz Halkalı-Çerkezköy Hızlı Tren Hattı'na entegre olacak. Bu hat sayesinde Marmaray üzerindeki yük ve yolcu taşımacılığı rahatlayacak, İstanbul Havalimanı ile Sabiha Gökçen Havalimanı ilk kez doğrudan demiryolu ile birbirine bağlanacak." diye konuştu. Uraloğlu, hattın toplam 125 kilometre uzunluğunda inşa edileceğini belirterek "Proje kapsamında toplam uzunluğu 59,1 kilometre olan 44 tünel ve 22,4 kilometre uzunluğunda 42 köprü inşa edilecek." dedi. Bakan Uraloğlu, Yavuz Sultan Selim Köprüsü'nden geçecek demiryolu hattının Türkiye'nin Asya ile Avrupa arasındaki demiryolu taşımacılığında kapasitesini önemli ölçüde artıracağını belirterek, "Lojistikte yeni bir dönem başlayacak. Hattın tamamlanmasıyla yılda 33 milyon yolcu ve 30 milyon ton yük taşınacağını öngörüyoruz" açıklamasında bulundu.

Yeniköy Fabrikası FORD OTOSAN'ı bir kez daha Lighthouse'a taşıdı

Ford Otosan, 2019 yılında Gölcük Fabrikası ile Türkiye'den Dünya Ekonomik Forumu Global Lighthouse Network'e giren ilk otomotiv üreticisi olmasının ardından, bu kez Yeniköy Fabrikası ile aynı prestijli ödüle ikinci kez layık görüldü.



Otomotiv endüstrisinin benzeri görülmemiş bir dönüşüm sürecinden geçtiği günümüzde, artan ürün çeşitliliği ve kırılgan tedarik zinciri yapıları üreticileri daha verimli, daha esnek, daha öngörülü ve dayanıklı olmaya zorluyor. Ford Otosan, 2015 yılından itibaren sürdürdüğü dijital dönüşüm çalışmaları ile şimdi de Yeniköy Fabrikası ile Global Lighthouse Network'e dahil oldu. Ford Otosan, 2019 yılında Global Lighthouse Network ağına katılan Gölcük Fabrikası'nın ardından Yeniköy Fabrikası ile de küresel bir rol model haline geldi. Bu vizyon çerçevesinde, 2023 Kasım ayında yeniden tasarlanarak hayata geçirilen Yeniköy Fabrikası, Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından Endüstri 4.0 alanında dünyanın en ileri üretim tesislerini bir araya getiren prestijli Global Lighthouse Network (GLN) platformuna kabul edildi. Ford Otosan, Global Lighthouse Network tarafından küresel ölçekte örnek gösterilen üretim tesisi sayısını ikiye çıkarırken bu prestijli platformda Türkiye'den iki tesisiyle yer alan ilk üretim şirketi olma başarısını gösterdi. Aynı zamanda Ford Otosan, Global Lighthouse Network'te iki tesisi bulunan dünyadaki sayılı şirketlerden biri olurken Ford Motor Company bünyesinde bu ağa dahil edilen tek üretim organizasyonu olma özelliğini de taşıyor.

GÜVEN ÖZYURT: DİJİTAL DÖNÜŞÜMDE OYUN KURUCU KONUMUMUZU GÜÇLENDİRİYORUZ

Ford Otosan Genel Müdürü Güven Özyurt, konuya ilişkin değerlendirmesinde şunları söyledi: "Ford Otosan olarak Global Lighthouse Network'e 2019 yılında dahil olan Gölcük Fabrikamıza ek olarak şimdi de Yeniköy Fabrikamızla bu prestijli platformda yer almanın kıvancını yaşıyoruz. 2015 yılında başlattığımız uzun soluklu dijital dönüşüm yolculuğu bugün üretimde neyi, ne zaman ve nasıl yapacağımıza karar veren sistemlerin ayrılmaz bir parçası haline geldi. Yeniköy Fabrikası'nda içten yanmalı, hibrit ve elektrikli motorları aynı hatta üretebilen esnek yapımızla yüksek oktavlı karmaşıklığı veriyle yönetebiliyoruz, kurduğumuz öğrenen ve dayanıklı üretim modeliyle geleceği net bir şekilde planlayabiliyoruz. Yeniden inşasıyla iki yıl gibi kısa bir sürede bu modeli mümkün kılan ekiplerimizin başarısının WEF bünyesinde takdir edilmesi büyük bir başarı.

Türkiye'den bu platforma dahil olan tek otomotiv firması olarak, dünyanın en prestijli kuruluşlarının öncü tesisleriyle yer aldığı bu platformda iki fabrikamızla birden yer almak hem şirketimiz hem de ülkemiz adına büyük bir gurur kaynağı. Bu seçkin ödül, şirketimizin dijital dönüşümde ulaştığı seviyenin ve sektörümüzdeki öncülüğümüzün bağımsız ve güvenilir bir otorite tarafından küresel ölçekte bir kez daha tescillenmesi anlamına geliyor. Ödüllü tesislerimizle akıllı üretim teknolojilerinde dünyaya öncülük ediyor, Endüstri 4.0 dönüşümünde küresel ölçekte söz sahibi 'oyun kurucu' konumumuzu daha da güçlendiriyoruz."

YENİKÖY, 'GELECEĞİN FABRİKASI' OLARAK TASARLANDI

Ford Otosan, esnek üretim yetkinlikleri sayesinde 4 binin üzerinde ürün çeşitliliğine rağmen tek bir hat üzerinde yalın ve verimli üretim gerçekleştirebiliyor. Yeniköy Fabrikası'nın bu başarıya ulaşmasında akıllı esnek üretim yönetim platformu, yapay zekâ tabanlı kestirimci bakım sistemleri, akıllı çalışan destek sistemleri, GenAI destekli kalite platformları ve yapay zekâ destekli enerji yönetim sistemleri kritik rol oynuyor. Dijital dönüşüm ve yapay zekâ uygulamalarındaki öncülüğünü Yeniköy Fabrikası'nda daha da ileriye taşıyan Ford Otosan, tesisi anlık veri akışı ve yapay zekâ desteğiyle uçtan uca yönetiyor. Kapalı döngü modelini temel alan fabrikada üretim planlaması gelişmiş veri analitiğiyle yürütülürken talep, arz ve süreçlerdeki değişimler dinamik biçimde yönetilebiliyor. Gelişmiş robotik sistemler, makine görüşü ve simülasyon modellerine dayalı dijital ikiz uygulamaları da operasyonel verimliliği en üst seviyeye taşıyor. Yapay zekâ teknolojileri sayesinde üretim hatlarının tasarımı, kapasite analizleri ve hatlar arası gerçek zamanlı sıralama ile optimizasyon sağlanırken kapasite kullanımı artırılıyor ve bekleme süreleri azaltılıyor. İnsanlarla iş birliği içinde çalışan cobotlar ise tekrarlayan veya fiziksel olarak zorlayıcı görevleri üstlenerek üretimde verimliliği artırıyor. Quality AI Agent sistemi sayesinde geçmiş aksiyonlar ve çözüm kütüphanesi analiz edilerek problem çözme hızı da önemli ölçüde yükseliyor. Yeniköy Fabrikası'nda hâlihazırda Transit Custom'ın 1000'den fazla farklı versiyonu 90'ın üzerinde ihracat pazarı için üretiliyor. Güçlü teknik altyapı sayesinde bu yüksek çeşitlilik tek bir üretim hattında yönetilirken elektrikli ve içten yanmalı araçların aynı hatta üretimi de mümkün oluyor.

Ford Otosan, küresel tedarik zinciri dinamiklerine ve ticari araç segmentindeki artan kişiselleştirme ihtiyaçlarına veri odaklı bir değer zinciriyle yanıt veriyor. Şirket, kendi mühendisleri tarafından geliştirilen 60'tan fazla teknolojik çözüm sayesinde üretim hacmini iki katına çıkarırken ürün çeşitliliğindeki 12 kat artışı da başarıyla yönetiyor.

RENAULT TRUCKS

2025 yılında zorlu pazarda konumunu güçlendirdi

Taşımacılık pazarında daralmanın sürdüğü 2025 yılında Renault Trucks, Avrupa'da pazar payını artırırken uluslararası pazarlarda büyümesini sürdürdü. Şirket, 55.011 adet araç satışı gerçekleştirirken elektromobilite yatırımlarını hızlandırarak elektrikli araç satışlarında da güçlü bir artış kaydetti.

2025 yılında, bir önceki yılın ardından taşımacılık pazarında devam eden daralma, küresel ölçekte satış hacimlerinde genel bir düşüşe yol açtı. Buna karşın Renault Trucks, Avrupa'da güçlü konumunu korurken uluslararası pazarlarda büyüme kaydetti. 2025 yılında Renault Trucks'ın toplam araç satışı 55.011 adete ulaştı. Bölgelere göre satış dağılımı Avrupa'da 48.362 araç, diğer uluslararası pazarlarda ise 6.649 araç olarak gerçekleşti. Tonajlara göre satışlarda orta ve ağır segment araçlar 36.842 adet ile 2024 yılı ile aynı düzeyde gerçekleşirken, hafif ticari araç satışları 18.169 adet olarak kaydedildi.

Elektrikli araç satışları ise toplam 2.612 adet oldu. Elektrikli orta ve ağır segment araç satışları 800 adet olarak gerçekleşirken, elektrikli hafif ticari araç satışları 1.812 adede ulaştı.

AVRUPA'DA GÜÇLENEN PAZAR PAYI

Avrupa'da Renault Trucks, 16 ton ve üzeri segmentte (İsviçre, Norveç ve Birleşik Krallık dahil, AB30) pazar payını 0,3 puan artırarak yüzde 9,4'e yükseltti.

Pazar payı Avrupa ülkelerinin büyük çoğunluğunda artış gösterdi. Özellikle İrlanda, İspanya ve Lüksemburg'da dikkat çeken büyüme kaydedildi. Bu olumlu tablo, büyük ölçekli siparişlerin etkisiyle desteklendi. Örneğin Macaristan'da Waberer's'e teslim edilen 285 adet kamyon, ülkedeki pazar payını artırdı.

Fransa'da ise Renault Trucks yılı yüzde 29,8 pazar payı ile tamamladı.

ULUSLARARASI PAZARLARDA BÜYÜME

Renault Trucks, 2025 yılında 6.649 adet araç satışı ile diğer uluslararası pazarlardaki hacmini 2024'e kıyasla yüzde 3 oranında artırdı.

Birleşik Arap Emirlikleri'nde rekor performans sergileyen şirket pazar payını yükseltti. Katar'da ise Doha şehrindeki atık toplama hizmetlerinin özelleştirilmesi kapsamında Lavajet'e 90 adet kamyon teslim edildi ve 7 yıllık bir servis sözleşmesi imzalandı.

Renault Trucks, Türkiye'de yüzde 6,4 ile istikrarlı pazar payını koruyarak konumunu güçlendirdi. 2025 yılında Karınca Lojistik ve Hilal Trans'a yapılan 100'er adet Renault Trucks T 480 teslimatı yılın dikkat çeken filo yatırımları arasında yer aldı.

Afrika kıtasında da büyüme ivmesi devam etti. Tunus'ta satış hacmi iki katına çıkarak pazar payı yüzde 22'ye yükseldi. Sahra Altı Afrika'da ise uygun finansman çözümleri ve özellikle madencilik operasyonlarına uygun ağır hizmet araçlarının dayanıklılığı sayesinde satışlar yüzde 25 arttı.

İKİNCİ EL KAMYONLARDA YAŞAM DÖNGÜSÜ YAKLAŞIMI

Renault Trucks, 2025 yılında 6.588 adet ikinci el kamyon satışı gerçekleştirdi. Bu düşüş, ağırlıklı olarak ikinci el araç arzındaki azalmadan kaynaklandı.

Buna karşın Renault Trucks, kamyonların kullanım ömrünü uzatmaya yönelik çözümler geliştirmeyi sürdürüyor. Bu kapsamda Bourg-en-Bresse'deki İkinci El Kamyon

Fabrikası yeniden kullanım merkezi ve Lyon'daki İkinci El Kamyon Tesisi'nde gerçekleştirilen yeniden kullanıma sunulma imkanlarından yararlanılıyor.

ELEKTROMOBİLİTE BÜYÜMEYE DEVAM EDİYOR

Renault Trucks, 2025 yılında 2.612 adet elektrikli araç satışı ile 2024 yılına göre yüzde 60'lık bir büyüme kaydetti.

Bu artışın temel nedeni elektrikli hafif ticari araçlar oldu. Teslimatlar 2024 yılında 625 adetten 2025 yılında 1.812 adede yükselerek önemli bir artış gösterdi. Elektrikli hafif ticari araç siparişlerinde geçen yıl kaydedilen yüzde 48'lik artış, 2026 yılında da büyümenin süreceğine işaret ediyor.

Avrupa elektrikli orta ve ağır vasıta segmentinde Renault Trucks'ın pazar payı yüzde 17 olarak gerçekleşti. Artan rekabete rağmen Renault Trucks'ın elektrifikasyon oranı yüzde 3,5 ile Avrupa ortalaması olan yüzde 2,2'nin üzerinde gerçekleşti.

Renault Trucks iç pazarda ise elektrikli orta ve ağır vasıta segmentinde yüzde 63 gibi yüksek bir pazar payıyla liderliğini sürdürdü.

YENİ ELEKTRİKLİ MODELLER YOLDA

Karayolu yük taşımacılığında elektrifikasyona öncelik veren Renault Trucks, yatırımlarını artırarak ürün gamını yeni elektrikli modeller ile genişletiyor. Aşağıdaki modeller 2026 yılında üretime girecek:

Renault Trucks E-Tech D: Şehir içi dağıtım için ultra kompakt kamyonlar (12 ve 14 ton versiyonlar), Fransa Blainville-sur-Orne (Calvados) tesisinde üretilecek.

Renault Trucks E-Tech T 540: Bölgesel taşımacılık için tasarlanan model, Fransa Bourg-en-Bresse (Ain) tesisinde üretilecek.

Renault Trucks E-Tech T 585: Yük taşıma kapasitesini optimize eden model, Bourg-en-Bresse (Ain) tesisinde üretilecek.

Renault Trucks E-Tech T 780: Uzun yol taşımacılığı için geliştirilen ve tek şarjla 600 kilometre menzil sunan elektrikli kamyon, Bourg-en-Bresse (Ain) tesisinde üretilecek.

Ayrıca Renault Trucks, 2027 yılında Flexis tarafından geliştirilen yeni nesil hafif ticari araçların satış ve ticari faaliyetlerini de üstlenecek.

Renault Trucks CEO'su Antoine Duclaux değerlendirmesinde, "Renault Trucks, güçlü büyüme yıllarının ardından normale dönen bir pazarda dayanıklılığını bir kez daha kanıtladı. Avrupa'daki konumumuzu korurken uluslararası büyümemizi sürdürüyor, özellikle elektrikli hafif ticari araçlar başta olmak üzere elektromobilite alanındaki atılımlarımızı hızlandırıyoruz. Hedefimiz, müşterilerimizin ekonomik performansını korurken taşımacılığı sürdürülebilir bir şekilde dönüştürmek" açıklamasında bulundu.

RENAULT TRUCKS, FLEXIS ELEKTRİKLİ HAFİF TİCARİ ARAÇLARIN SATIŞ VE TİCARİ FAALİYETLERİNİ ÜSTLENECEK

Volvo Group'un açıkladığı yeni yapı kapsamında Renault Trucks, Flexis projesinde ortak ve yatırımcı olarak yer almaya devam ederken 2027 yılından itibaren Flexis tarafından geliştirilen tam elektrikli hafif ticari araçların dağıtımını üstlenecek. Volvo Group tarafından yapılan açıklamada, Flexis'in iş modelinde stratejik bir değişiklik yapıldığı duyuruldu.

Bu yeni yapı kapsamında, Volvo Group bünyesinde faaliyet gösteren Renault Trucks, projede ortak ve yatırımcı olarak yer almaya devam edecek ve 2027'den itibaren Flexis tarafından geliştirilen ürünlerin dağıtımını gerçekleştirecek. Tam elektrikli bu yenilikçi hafif ticari araçların dağıtımı, Renault Group ve Renault Trucks arasında hafif ticari araçlar alanında halihazırda başarıyla sürdürülen iş modeliyle uyumlu bir şekilde ilerleyecek. Flexis araçlarının Renault Trucks ürün gamına entegre edilmesi, iki şirket arasındaki stratejik iş birliğini daha da güçlendirecek. Tek bir "skateboard" platformu ve Yazılım Tanımlı Araç (Software Defined Vehicle – SDV) mimarisi üzerine geliştirilen bu yeni nesil elektrikli araçlarla Renault Trucks, karbonsuz şehir içi lojistiğine yönelik artan talepleri karşılayan, eksiksiz, yüksek performanslı ve rekabetçi bir ürün yelpazesi sunma hedefini bir kez daha teyit ediyor. Renault Trucks, 2030 yılına kadar hafif ticari araç satışlarını iki katına çıkarmayı hedefliyor.

Mercedes-Benz Türk, otomotiv sanayisinde KADIN İSTİHDAMINA ÖNCÜLÜK EDİYOR

Mercedes-Benz Türk, "İşin Cinsiyeti Yok" mottosu ile eğitimden üretim sahasına, yenilikçi fikirlerin hayata geçirilmesinden teknolojiye, sosyal faydadan yönetime her alanda kadınların varlığını ve istihdamını fırsat eşitliği ilkesiyle desteklemeye devam ediyor.

Mercedes-Benz Türk, kadınların iş ve eğitim hayatında fırsat eşitliğine erişebilmeleri için yıllardır çalışmalarını kararlılıkla sürdürüyor. Şirket, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü kapsamında hayata geçirdiği iletişim çalışmalarıyla kadın istihdamına ve fırsat eşitliğine verdiği önemi bir kez daha vurguluyor. "İşin Cinsiyeti Yok" mottosuyla yürütülen kampanya; eğitimden üretim sahasına, yenilikçi fikirlerin hayata geçirilmesinden teknolojiye, sosyal faydadan yönetime kadar her alanda kadınların varlığını ve gücünü görünür kılmayı amaçlıyor. 8 Mart'a özel hazırlanan reklam filminde; üretimde, teknolojide, direksiyonda ve karar alma mekanizmalarında aktif rol alan kadınların sektördeki güçlü varlığına dikkat çekiliyor. Film; otomotiv sektörü başta olmak üzere iş dünyasının her alanında, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin sinerji içerisinde çalışmanın sürdürülebilir başarının anahtarı olduğunu somut örneklerle gözler önüne seriyor.

ÜRETİMDE VE YÖNETİMDE KADINLARIN İMZASINI ARTIRMAYA DEVAM EDİYOR

Erkek egemen olarak varsayılan otomotiv sektöründe, son yıllarda kadın istihdamını artırmaya yönelik adımlar giderek hız kazanıyor. Mercedes-Benz Türk bu dönüşümün öncülerinden biri olarak, kadınların sektörde daha güçlü şekilde temsil edilmesi için somut ve ölçülebilir hedeflerle ilerliyor. Şirketin üretim sahasındaki kadın istihdam oranı artmaya devam ediyor. Aksaray Kamyon Fabrikası ve Hoşdere Otobüs Fabrikası'nda hayata geçirilen "Kadın Kaynak Operatörlüğü Meslek Edindirme Programları" ile son üç yılda her iki fabrikada da kadın saha çalışanı oranı iki katından fazla arttı. Şirketin ofis çalışanları ve yönetim kadrolarındaki tablosu da sektördeki öncü konumunu pekiştiriyor. Ofis çalışanları içerisindeki yaklaşık yüzde 35'lik kadın çalışan oranı ile, Türkiye otomotiv sektör ortalamasının üzerinde istihdam sağlamaya devam ediyor. Mercedes-Benz Türk İcra Kurulu'ndaki kadın üye oranı ise yüzde 25.

Mercedes-Benz Türk, ağır ticari araç sektöründe kadın istihdamını artırmayı stratejik bir öncelik olarak ele alıyor ve eğitimden istihdama bütüncül projeler yürütüyor. 22 yıldır devam eden "Her Kızımız Bir Yıldız" programı ile bugüne kadar 7 bine yakın lise ve üniversite seviyesindeki kız öğrenciye ve "Mühendisliğin Yıldızları" programı ile 40'a yakın kadın mühendis adayına burs ve eğitim desteği sağlandı. Genç yetenek programları kapsamında, Summer Stars Kısa Dönem Zorunlu Yaz Staj Programı'nın yüzde 42'si ve uzun dönem staj programı PEP (Professional Experience Program) kapsamındaki her 2 katılımcıdan biri kadın öğrencilerden oluşuyor.

'BENZERSİZ KADINLAR' PROJESİYLE KADINLAR DİREKSİYON BAŞINA GEÇİYOR

Mercedes-Benz Türk, "5 Yılda 5 Bin Kadın Sürücü" hedefi doğrultusunda hayata geçirilen "Benzersiz Kadınlar" projesiyle de kamyon ve otobüs segmentlerinde kadın sürücü istihdamının artırılmasına yönelik somut destekler sunuyor. 10 kadın kamyon sürücüsü ve 10 kadın otobüs sürücüsünün sürücü kursu, ehliyet, SRC belgesi, psikoteknik değerlendirme ve ilgili yasal süreçlerine destek sağlanacak olan proje kapsamında kadın sürücü adayları için ileri sürüş teknikleri eğitimleri de düzenlenecek. Son olarak, Kadınlar Günü kapsamında, projeye dahil olan kadın sürücü adaylarına özel bir oturumla, Mercedes-Benz Türk'te "İşin cinsiyeti yok" temalı bir panel gerçekleştirdi.

KADINLARA FIRSAT EŞİTLİĞİ VURGUSU

8 Mart Dünya Kadınlar Günü mesajında; çeşitlilik, hakkaniyet ve kapsayıcılık ile fırsat eşitliğini kurum kültürünün vazgeçilemez unsurları olarak benimsediklerini söyleyen Mercedes-Benz Türk İcra Kurulu Başkanı Süer Sülün, "Kadının her alanda hak ettiği güce kavuşması, eğitimlerinin desteklenmesi ve sosyal-ekonomik hayatta fırsat eşitliğinin sağlanması konusunu öncelikli hedef olarak belirledik. Eğitimin, özellikle de kız çocuklarımızın eğitiminin, ülkemizin geleceğine yapılacak en değerli yatırım olduğuna inanıyorum. 22 yıldır sürdürdüğümüz "Her Kızımız Bir Yıldız" programımız ve "Mühendisliğin Yıldızları" programımız ile kızlarımızın yalnızca eğitim hayatlarına değil, gelecek vizyonlarına da katkı sunmayı amaçlıyoruz. Mercedes-Benz Türk olarak fırsat eşitliğini yalnızca bir söylem olarak değil, somut adımlarla desteklediğimiz temel bir kurum değeri olarak ele alıyoruz. Ofis çalışanları ve yönetim kadrolarındaki kadın çalışan oranımız güçlü bir seviyede olsa da, asıl hedefimiz ve yoğun emek verdiğimiz alan, üretim sahalarındaki kadın çalışan sayısını artırmak. Son üç yılda fabrikalarımızda sahadaki kadın çalışan oranını iki katından fazla artırdık ve bu artışı sürdürülebilir kılmak için, bir gün değil her gün kararlılıkla çalışıyoruz. Bu vesileyle kadınları istihdama katılmaya tekrar davet ediyor ve tüm kadınların, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü kutluyorum" dedi.

Otomotiv sanayisinin duayen isimlerinden SÜER SÜLÜN emekliliğe hazırlanıyor

Mercedes-Benz Türk'ün İcra Kurulu Başkanı ve CEO'su Süer Sülün, 2026 yılının ikinci yarısında emekliliğe ayrılmaya hazırlanıyor. Kırk yıla yaklaşan kariyeri boyunca yalnızca Mercedes-Benz Türk'e değil, aynı zamanda Daimler Truck AG ve Daimler Buses bünyesindeki küresel yapılanmaya da önemli katkılar sunan Sülün, Türk otomotiv sanayisinde iz bırakmış liderlerden biri olarak konumlanıyor. Süer Sülün; ardında güçlü bir organizasyon, sürdürülebilir bir başarı hikâyesi ve ilham veren bir liderlik vizyonu bırakırken, Mercedes-Benz Türk güçlü bir mirasla yeni dönemine hazırlanıyor.

FİNANS'TAN ZİRVEYE UZANAN YOLCULUK

Süer Sülün kariyerine 1988 yılında Hazine, Nakit Yönetimi ve Banka İlişkileri alanında başladı. Kısa sürede Finans ve Kontrol, Muhasebe ve Vergi fonksiyonlarında artan sorumluluklar üstlenerek Mercedes-Benz Türk Finans & Muhasebe, Vergi ve Sigorta Yönetimi'nden sorumlu üst düzey görevler yürüttü. 2002 yılında Hafif Ticari Araçlar Pazarlama & Satış ve Bayi Yönetimi sorumluluğunu üstlenmesi, kariyerinde yeni bir dönemin başlangıcı oldu. Müşteri odaklı yaklaşımı ve saha gücüne dayalı büyüme stratejileri, onu satış ve pazarlama alanında güçlü bir lider olarak konumlandırdı. Sülün, 2007–2014 yılları arasında Mercedes-Benz Türk Kamyon, Otobüs, Otomobil ve Hafif Ticari Araçlarda tüm iş birimleri için Satış & Pazarlama Direktörü olarak görev yaptı. Bu 7 yıllık dönemde, Mercedes-Benz Türk'ün sektördeki lider konumuna ve başarısına yön verirken aynı zamanda İcra Kurulu Üyeliği görevini sürdürdü. 2007 yılında başladığı İcra Kurulu Üyeliği'ni, CEO'luk görevi süresince de sürdürerek toplam 19 yıl boyunca İcra Kurulu Üyesi olarak şirket yönetiminde aktif rol aldı.

Sülün, 2016 yılında Mercedes-Benz Türk İcra Kurulu Başkanı & CEO'su olarak atandı. 2016–2026 yılları arasında ise 10 yıl boyunca İcra Kurulu Başkanı olarak şirketin en üst düzey yöneticiliğini yürüttü.

Süer Sülün yüksek çalışma disiplini ve güçlü liderliği ile Mercedes-Benz Türk'ün Türkiye'deki ağır ticari araç pazar liderliğini tartışmasız hale getirirken, aynı zamanda Daimler Truck AG ve Daimler Buses ağında önemli bir üretim üssü olma konumunu güçlendirdi. Bununla birlikte Sülün, bugün Mercedes-Benz Türk'ün Türkiye'nin en güçlü otomotiv bayi ve yetkili servis ağlarından birine sahip olmasında belirleyici bir rol üstlendi.

Kırk yıla yaklaşan kariyeri boyunca attığı her adım, yalnızca Mercedes-Benz Türk'ün değil, Türkiye otomotiv sanayisinin gelişimine katkı sağlayan Süer Sülün, ardında güçlü bir organizasyon, sürdürülebilir bir başarı hikâyesi ve ilham veren bir liderlik mirası bırakıyor. Süer Sülün'ün emeklilik sürecinin 31.07.2026 itibarıyla tamamlanması planlanırken, Mercedes-Benz Türk yeni İcra Kurulu Başkanı dönemine sağlam bir miras ve güçlü bir organizasyonel altyapı ile hazırlanıyor. Planlanan liderlik geçiş süreci titizlikle yürütülmekte olup, ilgili görevi devralacak yeni İcra Kurulu Başkanı'na ilişkin bilgilendirme önümüzdeki dönemde ayrıca kamuoyu ile paylaşılacaktır.

MERCEDES-BENZ TÜRK BAYİLERİ YENİ DÖNEM İÇİN BULUŞTU

Mercedes-Benz Türk'ün Türkiye genelindeki bayi ve yetkili servis ekibini bir araya getiren Satış Sonrası Hizmetler Kamyon & Otobüs Bayi ve Yetkili Servis Toplantısı, şirket yöneticileri ile birlikte 28 şehirdeki 45 bayi ve yetkili servis lokasyonundan yöneticilerin katılımıyla gerçekleştirildi. Toplantı, yaygın hizmet ağına sahip bayi ve yetkili servis teşkilatının stratejik uyumunu güçlendirmeyi ve yeni dönem hedefleri doğrultusunda ortak yol haritasını belirlemeyi amaçladı.

Toplantıda 2025 yılına ait iş sonuçları, sektördeki gelişmeler ve pazardaki güncel durum kapsamlı şekilde değerlendirildi. Kamyon ve otobüs satış sonrası iş sonuçları ile müşteri beklentileri doğrultusunda önümüzdeki dönemde odaklanılması gereken alanlar sunumlarla paylaşıldı. Ayrıca hizmet kalitesini artırmaya yönelik projeler ve operasyonel verimlilik çalışmaları da gündeme alındı. 2025 yılı sonuçlarından elde edilen içgörüler doğrultusunda 2026 yılına ilişkin stratejik öncelikler ve yol haritası da netleştirildi. Değişen pazar dinamikleri ve müşteri beklentileri ışığında belirlenen aksiyon planları paylaşılırken, müşteri memnuniyetini odağa alan çalışmaların çerçevesi çizildi.

Toplantının açılış konuşmasını yapan Mercedes-Benz Türk Satış Sonrası Hizmetler Direktörü Tolga Bilgisu, elde edilen başarıların arkasında bayi ve yetkili servis teşkilatının önemli rolü bulunduğunu vurguladı. Bilgisu, "Bayi ve yetkili servis teşkilatımızla birlikte hız, kalite ve erişilebilirlik alanlarında sürekli gelişimi odağımıza alarak müşterilerimizin operasyonel sürekliliğine katkı sağlamaya devam ediyoruz. 2026 yılında da müşteri memnuniyetini en üst seviyede tutmak için çalışmalarımızı sürdüreceğiz" dedi. Toplantı kapsamında yıl boyunca üstün performans gösteren bayi ve yetkili servisler farklı kategorilerde ödüllendirildi. Program, soru-cevap bölümü ve ödül töreninin ardından sona erdi.

FIAT Professional kompakt kamyonet segmentine Scudo ile giriyor

FIAT Professional, Scudo model ailesini Tofaş'ta üretilen yerli "Scudo Kamyonet" ile genişleterek kompakt kamyonet segmentine giriş yapıyor. 150 HP Multijet 4 motoru ve 1.200 kg istiap haddiyle öne çıkan model, dayanıklı yapısı ve fonksiyonel kasa çözümleriyle ticari kullanıcılar için yeni bir alternatif sunarken lansmana özel finansman ve indirim fırsatlarıyla satışa sunuluyor.

FIAT Professional, Türkiye ticari araç pazarındaki iddiasını Scudo ailesinin yeni yerli üretim modeliyle güçlendiriyor. Marka, ürün gamını Van, Combi/Combimix gövde tipleriyle ticaret erbaplarının ihtiyaçlarına yanıt veren Scudo ailesini, yeni Scudo Kamyonet modeliyle genişletiyor. Scudo Kamyonet, tıpkı diğer FIAT Professional modelleri gibi; dayanıklı yapısı, güçlü motoru, yüksek taşıma kapasitesi ve yerli üretim avantajıyla öne çıkıyor.

Yerli üretim Scudo Kamyonet lansmana özel 1 milyon 549 bin 900 TL'den başlayan fiyatlarla satışa sunuluyor. Ayrıca lansmana özel 1 milyon TL'ye 6 ay yüzde 0 faizli kredi fırsatı da müşterileri bekliyor. Tercihini nakit alımdan yana kullanmak isteyenler için ise 100 bin TL'lik nakit indirim avantajı sunuluyor.

FIAT Professional ürün gamının yeni ve yerli ürün seçenekleriyle büyümeye devam ettiğine değinen marka direktörü Altan Aytaç, "Scudo Van, Combi ve Combimix gövdelerinden oluşan model ailemiz, geçtiğimiz yıl sergilediği başarılı performansla segmentlerinde lider konuma ulaştı. Bu yıl ise kompakt kamyonet segmentine yerli üretim modelimiz Scudo Kamyonet ile giriş yapıyoruz. Ürün gamımızı güçlendiren 'Kamyonet' modelimiz ile Scudo ailesinde yakaladığımız ivmeyi sürdürmeye kararlıyız. Scudo Kamyonet ile daha güçlü bir şekilde yolumuza devam ediyoruz. Scudo ailesinin sunduğu çok yönlü çözümleri kamyonet segmentine taşıyan yeni modelimiz, FIAT'ın, Türkiye ticari araç pazarındaki uzun vadeli büyüme stratejisinin önemli bir adımı olarak öne çıkıyor" diye konuştu.

TÜRKİYE, DÜNYANIN ÜÇÜNCÜ BÜYÜK FIAT PAZARI

Sözlerini, FIAT markasının dünyadaki en büyük üçüncü pazarının Türkiye olduğuna değinerek sürdüren Aytaç, markanın ülkemizde hafif ticari araçlardaki başarılı performansını sürdüreceğini belirtti. Altan Aytaç, "Bu yılın üçüncü çeyreğinde yeniden üretimine başlayacağımız, segmentinin yaratıcısı ve Cargo gövde tipiyle segment lideri Doblo; Van, Kamyonet ve Minibüs gövdeleriyle segmentinin en çok satan modellerinden Ducato ve segmentinin lideri Scudo model ailesi ile tüm müşteri ihtiyaçlarına uygun ürün gamımızla, hafif ticari araç pazarındaki konumumuzu daha da ileriye taşıyacağız" açıklamasında bulundu.

Kompakt kamyonet segmentinde son yıllarda yaşanan daralma ve sınırlı model seçenekleri, pazarda önemli bir boşluk oluştururken; FIAT, yeni Scudo Kamyonet ile bu alana güçlü bir giriş yapıyor. Ticari araç kullanıcıların değişen beklentileri doğrultusunda geliştirilen model, şehir içi kullanımda pratiklik sunarken; zorlu iş koşullarında dayanıklılığıyla farklı sektörlerin ihtiyaçlarına çözüm olmayı amaçlıyor.

Yeni Scudo Kamyonet, tasarımında fonksiyonelliği ön planda tutarken FIAT'ın ticari araçlardaki köklü mühendislik birikimini yansıtıyor. Dayanıklı çelik konstrüksiyon üzerine inşa edilen kasa yapısı, hafif ve estetik alüminyum kasa kanatlarıyla destekleniyor. Plywood kaplama, pratik kasa kilitleri ve ergonomik kullanım detayları sayesinde yükleme ve boşaltma süreçleri daha verimli hale geliyor. Bununla birlikte 5,1 m2'lik kasasına dört adet Euro palet yüklenebilmesi ve 1.200 kg'lik istiap haddi, yeni Scudo Kamyonet'i sınıfında güçlü bir konuma taşıyor.

Scudo Kamyonet'in kaputunun altında yer alan 2.2 litrelik Multijet4 dizel motor, 150 HP güç ve 370 Nm tork üreterek performans ve verimlilik dengesini bir arada sunuyor. Sınıfının en güçlü motor seçeneklerinden biri olarak öne çıkan bu ünite, hem ağır yük altında hem de uzun yol kullanımlarında yüksek sürüş konforu sağlıyor. Önden çekişli yapısı ve manuel şanzımanla kombine edilen bu motor, düşük yakıt tüketimiyle işletme maliyetlerini azaltmayı hedefliyor.

KONFOR, GÜVENLİK VE FONKSİYONELLİK BİR ARADA

Sürücü ve yolcu konforu yeni Scudo Kamyonet'in öne çıkan özellikleri arasında yer alıyor. Geri görüş kamerası şehir içi manevralarda güvenliği artırırken; sis farları, her türlü hava koşulunda maksimum görüş sağlıyor. Katlanır yan aynalar dar alanlarda kullanım kolaylığı sunarken, Önde ikili yolcu koltuğu sayesinde ise kabin içi kullanım alanı daha işlevsel hale geliyor.

Scudo Kamyonet; Tofaş Fabrikası'nda, GCR 2C regülasyonu gereklerine uygun olarak üretiliyor. Yeni kamyonette, GCR 2C ile birlikte gelişmiş çarpışma uyarısı kamerası ile birlikte kamera destekli çalışan sürücü dalgınlık ve dikkat uyarısı sistemi de yer alıyor. Elektronik park freni, uzun far asistanı, yağmur ve karanlık sensörü, E-call acil çağrı sistemi, kamyonette standart olarak sunulan diğer sürüş destek sistemleri arasında yer alıyor.

Modelin hedef kitlesini; fırınlar, beyaz eşya satıcıları, tüp ve su dağıtım firmaları, KOBİ'ler, taşımacılık ve lojistik şirketleri, kamu kurumları, belediyeler, mobil servis ve onarım hizmetleri, mobilya, inşaat ve yapı firmaları ile tarım ve hayvancılık sektörü oluşturuyor. Maliyet bilinci yüksek, güvenilirlik ve yaygın servis ağına önem veren profesyoneller için yeni Scudo Kamyonet, uzun vadeli bir iş ortağı olarak konumlanıyor.

FIAT Professional, Türkiye genelindeki yaygın bayi ve servis ağı sayesinde yeni Scudo Kamyonet kullanıcılarına satış sonrası hizmetlerde de güçlü bir destek sunuyor. Yerli üretim avantajı, FIAT güvencesi ve yüksek erişilebilirlik sayesinde araç sahipleri, işlerinin her aşamasında kesintisiz hizmetten faydalanabiliyor.

Ağır ticari araç pazarı 2025'i 38 bin 957 adetle kapattı

Türkiye ağır ticari araç pazarı 2025 yılında bir önceki yıla göre yüzde 2 daralarak 38 bin 957 adet olarak gerçekleşti. Yıl genelinde temkinli filo yatırımları öne çıkarken Aralık ayında kaydedilen güçlü satış performansı pazara güçlü bir kapanış getirdi.

Burak Hoşgören

Ağır Ticari Araçlar Derneği (TAİD) tarafından açıklanan verilere göre Türkiye ağır ticari araç pazarı, 2025 yılında sınırlı daralma ve seçici talep koşullarıyla şekillenen bir seyir izledi. 2025 Ocak–Aralık döneminde toplam ağır ticari araç pazarı, bir önceki yıla göre %2 oranında azalarak 38.957 adet olarak gerçekleşti. Yıl genelinde pazarda temkinli filo yatırımları ve maliyet odaklı satın alma kararları öne çıktı.

Çekici satışları, 2025 yılı Ocak–Aralık döneminde %6 azalarak 17.321 adet araç teslim edilirken; 16 ton ve üzeri kamyon pazarı yatay bir seyir izleyerek 14.850 adet, 16 ton altı kamyon satışları ise %1 artışla 6.786 adet olarak kaydedildi. Bu tablo, filoların yeni araç yatırımlarında kapasite artışının yanı sıra operasyonel verimlilik ve kullanım ihtiyacına göre hareket ettiğini ortaya koydu.

ARALIK AYINDAKİ YÜKSEK PERFORMANS İLE GÜÇLÜ KAPANIŞ

2025 yılı Aralık ayında ağır ticari araç pazarı, bir önceki yılın aynı ayına göre %5 artarak 5.534 adet seviyesine ulaştı. Aynı dönemde çekici satışları %5 artışla 2.351 adet, 16 ton ve üzeri kamyon satışları artışla 2.140 adet olarak gerçekleşti. 16 ton altı kamyon pazarı ise düşüşle 1.043 adet oldu.

Dikkat çeken bir diğer unsur, 16 ton ve üzeri kamyon/çekici pazarının son 10 yıllık Aralık ayı ortalamasının %28 üzerinde gerçekleşmesi oldu. Bu dönemde çekici satışları, kamyon satışları ise %48 oranında artış göstererek yılın son ayında yatırım kapasitesinin yeniden güçlendiğine işaret etti.

SEMİ-TREYLER PAZARINDA İSTİKRARLI BİR BÜYÜME EĞİLİMİ

2025 yılı Ocak–Aralık döneminde semi-treyler pazarı, bir önceki yıla göre yaklaşık %5'lik artışla 10.031 adet olarak gerçekleşti. Benzer şekilde Aralık 2025'te semi-treyler pazarı yıllık bazda %5 artarak 1.224 adet olarak kaydedilirken bu durum, pazarda ölçülü ancak istikrarlı bir büyüme eğilimini gösterdi.

'2025'TE TEMKİNLİ AMA BAŞARILI BİR YIL TAMAMLANDI'

TAİD Başkanı Burak Hoşgören, yıl sonu değerlendirmesinde bulunarak; "2025, ağır ticari araç sektörümüz açısından dalgalı koşullar altında dengelenmenin ön planda olduğu bir yıl oldu. Yıl genelinde temkinli seyreden pazar, Aralık ayında güçlü bir kapanış yaptı. Çekici pazarındaki yıllık daralmaya rağmen, Aralık ayında görülen güçlü performans; ertelenmiş taleplerin devreye girdiğini ve filoların 2026'ya daha hazırlıklı girmeye başladığını gösterdi. Kamyon segmentindeki istikrar ve semi-treyler pazarındaki sınırlı fakat sağlıklı büyüme, sektörün temkinli ancak kontrollü bir dönüşüm sürecinde olduğunu ortaya koydu" şeklinde açıkladı.

2026 BEKLENTİLERİ VE YENİ TRENDLER

2026 yılında ağır ticari araç sektöründe; operasyonel verimlilik, toplam sahip olma maliyeti (TCO), dijitalleşme ve sürdürülebilirlik odaklı yatırımların hız kazanması bekleniyor. Elektrikli ve düşük emisyonlu araçlara yönelik pilot uygulamaların yaygınlaşması, sürücü destek sistemlerinin daha geniş kullanım alanı bulması öne çıkan başlıklar arasında yer alıyor. Filoların, araç yatırımlarını sadece adet bazlı değil, uzun vadeli performans ve esneklik kriterleriyle değerlendirdiği yeni bir döneme giriliyor.

TIRSAN

Tırsan'dan Mars Logistics'e 800 adetlik dev teslimat

Tırsan, Mars Logistics'in 800 adetlik özel siparişinin ilk 100 adedini teslim etti. Mars Logistics'in demiryolu ve Ro-Ro operasyonu kapasitesini artıran teslimat, Tırsan'ın Adapazarı Mega Üretim Kampüsü'nde bulunan, Avrupa'nın ilk ve tek treyler test pistinde gerçekleştirildi. Tırsan Treyler Yönetim Kurulu Başkanı Çetin Nuhoğlu'nun ev sahipliğinde gerçekleştirilen törene Mars Logistics'ten Yönetim Kurulu Üyesi Gökşin Günhan, Tırsan Treyler Satış İcra Kurulu Başkanı Ertuğrul Erkoç ile her iki şirketin üst düzey yetkilileri katılım gösterdi.

Tırsan Treyler Yönetim Kurulu Başkanı Çetin Nuhoğlu, "Mars Logistics'in Ro-Ro ve demiryolu yüklemelerinde kullanacağı araçlarımız için özel talepleri oldu. Taşınacak yükün niteliği ile yükleme ve boşaltma operasyonlarını birlikte ele aldığımızda; daha hafif, ancak özellikle forklift yüklemelerinde daha yüksek taban dayanımına sahip, özel araçlara ihtiyaç olduğunu gördük. Tırsan'ın Ar-Ge ve test yetkinliğini en net şekilde ortaya koyan projelerden birini hayata geçirdik. Halihazırda nakliyecinin her ihtiyacını karşılamak üzere geliştirilen araçlarımız Mars Logistics'in operasyonel ihtiyaçlarına göre Tırsan mühendislerinin kritik dokunuşları ile son halini aldı. Tırsan'ın her projesinde olduğu gibi bu projede de prototipleme, test ve onay süreçleri titiz bir şekilde yürütüldü. Projeyi hızla devreye alan Mars Logistics ekibine ve Tırsan Ar-Ge ekibine teşekkür ediyorum. Bu çalışma, Tırsan ile nakliyeciler arasındaki güçlü paydaşlığın en somut örneklerinden biridir. Ar-Ge ve test sürecinin uçtan uca iş birliği içinde başarıyla yürütülmesidir. Tırsan, her zaman olduğu gibi sektörle birlikte sektör için geliştirmeye devam edecektir. Hayırlı olsun."

Mars Logistics Yönetim Kurulu Üyesi Gökşin Günhan ise, "Lojistik sektöründe sürdürülebilir büyüme, güçlü iş ortaklıkları ve doğru ekipman yatırımlarıyla mümkün. Operasyonlarımızın omurgasını oluşturan Ro-Ro ve demiryolu taşımalarımızda verimliliği, güvenliği ve çevikliği artıracak bu 800 adetlik yatırım, uzun vadeli stratejimizin önemli bir parçası. Tırsan ile gerçekleştirdiğimiz bu projede, sahadaki operasyonel ihtiyaçlarımızı kendileriyle paylaştık. Özellikle intermodal taşımalarımızda dayanıklılık, hafiflik ve yük güvenliği kriterlerini aynı anda karşılayan çözüm, Tırsan tarafından geliştirildi. Bu yatırımın hem operasyonel kapasitemize hem de müşterilerimize sunduğumuz hizmet kalitesine önemli katkı sağlayacağına inanıyoruz. Süreç boyunca özveriyle çalışan Tırsan Ar-Ge ve üretim ekiplerine teşekkür ediyor, iş birliğimizin artarak devam etmesini diliyorum." dedi.

SEMİH LOJİSTİK'E 20 ADET YENİ TIRSAN TREYLER

Tırsan, Semih Lojistik'e 20 adet Tenteli Perdeli Multi-Ride teslim etti. Semih Lojistik'in yeni araçları Türkiye – Avrupa hattında hizmete başladı. Semih Lojistik yeni araçlarını Tırsan Adapazarı Mega Üretim Kampüsü'nde gerçekleştirilen tören ile teslim aldı. Tırsan Treyler Yönetim Kurulu Başkanı Çetin Nuhoğlu'nun ev sahipliğinde gerçekleştirilen törene; Semih Lojistik ortakları Güngör Bulut, Necmettin Bulut, Hasan Bulut ve Tırsan Treyler Satış İcra Kurulu Üyesi Recep Demirci katılım gösterdi. Törenin açılış konuşmasını gerçekleştiren Tırsan Treyler Yönetim Kurulu Başkanı Çetin Nuhoğlu, şu ifadeleri kullandı: "Semih Lojistik, uzun yıllardır iş birliğimizin devam ettiği, sektörümüzün köklü ve deneyimli nakliyecilerinden biridir. Operasyona gösterdikleri titizlik, yatırımlarını planlarken uzman ekiplerimize kesin doğru ve hassas bir şekilde ihtiyaç ve taleplerini iletmelerinden net anlaşılmaktadır. Her türlü yol, iklim ve operasyon koşulları için ödüllü Ar-Ge Merkezlerimizde geliştirilen hem kapalı test alanlarımızda hem de Avrupa'nın ilk ve tek treyler test pistinde 1.5 milyon kilometre test edilip onaylanan araçlarımız ile Semih Lojistik'in yanında olmaya devam edeceğiz."

Teslimat töreninde Semih Lojistik adına açıklamalarda bulunan Güngör Bulut "Tırsan tenteli perdeli araçlarını çok uzun yıllardır kullanıyoruz. Bugün de tereddüt etmeden, operasyondaki ihtiyaçlarımızı tam anlamıyla karşılayacağını bilerek bu yatırımı gerçekleştirdik. Teslim aldığımız araçların uzun ömrü kadar operasyonumuza özel donanımları da işimizi kolaylaştıracak. Tırsan, K-Fix sistemi ile sunduğu en yüksek yük güvenliğini arka açılır baba sayesinde en hızlı yükleme boşaltma ile birleştiriyor. Biz de en hızlı ve güvenli hizmet için yatırıma Tırsan ile devam ediyoruz" dedi.

Tırsan Treyler Satış İcra Kurulu Üyesi Recep Demirci, teslimatı yapılan Tenteli Perdeli Multi-Ride araçların özel süspansiyon sistemi sayesinde hem 950 mm hem de 1.100 mm 5. teker yüksekliğine sahip çekicilerle uyum sağladığını belirtti. Demirci, Semih Lojistik'in ihtiyaçları doğrultusunda araçların Tırsan patentli K-Fix yük bağlama sistemi, 4 alüminyum ve 1 çelik yan yapı ile güçlendirildiğini; kayar çatı ve perde sistemi ile 600 mm açılır arka baba opsiyonunun ise operasyonlarda hız ve kullanım kolaylığı sunduğunu ifade etti.

SCANIA

Mertrucks Scania Servisi ilk teslimatını gerçekleştirdi

Geçtiğimiz yıl Scania Yetkili Servisi olarak hizmet vermeye başlayan Mertrucks, 2026 yılında yetkili satıcı unvanını da bünyesine ekleyerek ilk teslimatını Tatarlar Petrol'e, S560 Dynamic Super çekici ile gerçekleştirdi.

Mertrucks Scania Yetkili Satıcı ve Servis tesislerinde düzenlenen teslimat törenine Mertrucks Genel Müdürü Erdem Aksaç ile Tatarlar Petrol Ltd. Şti. Yönetim Kurulu Başkanı Yüksel Tatar katıldı.

Teslimat töreninde konuşan Mertrucks Genel Müdürü Erdem Aksaç, yetkili satıcı unvanı ile Scania'nın hizmet kalitesini bir üst seviyeye taşımayı hedeflediklerini belirterek şunları söyledi: "İlk teslimatımızı Tatarlar Petrol'e gerçekleştirmek bizim için ayrı bir mutluluk. Amacımız yalnızca araç teslim etmek değil, müşterilerimizin operasyonel verimliliğine sürdürülebilir katkı sağlamak."

Tatarlar Petrol Yönetim Kurulu Başkanı Yüksel Tatar ise Mertrucks'ın Kocaeli'ndeki güçlü yapılanması ve sunduğu profesyonel servis desteğinin tercih sürecinde belirleyici olduğunu vurguladı.

KRONE

Leopar Multimodal'dan KRONE Yarı Römork yatırımı

Leopar Multimodal, 2026 yılı yatırım planı kapsamında filosunu güçlendirmeye devam ediyor. Şirket, KRONE Türkiye ile yürüttüğü iş birliği çerçevesinde 2026 yılının ilk çeyreği için planlanan 30 adetlik treyleri, kademeli olarak teslim almaya başladı. Gerçekleşen teslimat törene, Leopar Multimodal Yönetim Kurulu Başkanı Serdar Öztürk, Başkan Yardımcısı İlker Öztürk, Yönetim Kurulu Üyesi Başak Öztürk ve Genel Müdür Yardımcısı Muzaffer Tuna ile, KRONE Türkiye Satış Müdürü Ömürden Özacar ve Bölge Satış Yöneticisi Cenk Rona katılım sağladı.

Leopar Multimodal Yönetim Kurulu Başkanı Serdar Öztürk, konuya ilişkin yaptığı açıklamada, bu yatırımın şirketin uzun vadeli operasyon vizyonunun bir parçası olduğunu belirterek şu ifadeleri kullandı: "Filo yatırımlarımız operasyonel kapasitemizi artırırken aynı zamanda sahadaki planlama kabiliyetimizi ve teslimat performansımızı güçlendiriyor. 2026 yılı yatırım planımız, sürdürülebilir büyüme yaklaşımımızın ve müşterilerimize kesintisiz hizmet sunma hedefimizin bir yansımasıdır."

KRONE Türkiye Satış Müdürü Ömürden Özacar, törende yaptığı değerlendirmede Leopar Multimodal ile kurulan iş birliğinin uzun vadeli bir perspektife dayandığını belirterek, KRONE markası olarak orta vadeli hedeflerinin Leopar Multimodal filosundaki KRONE yarı römork adedini 3 haneli rakamlara çıkarmak olduğunu, planlı filo yatırımlarının sektörde operasyonel kaliteyi yükselttiğini ifade etti. Yarı römork konfigürasyonlarının Leopar Multimodal'ın operasyonel ihtiyaçları doğrultusunda planlandığını, doğru ürün ve zamanında teslimat yaklaşımıyla sürecin yönetildiğini vurguladı.

Lojistik Operasyonlarda Karar Kriterleri: BEKLEME SÜRESİ Mİ, NAVLUN BEDELİ Mİ?

Barış BİÇİMSEVEN - Logitalk Yayın Yönetmeni
bicimseven@gmail.com

Lojistik sektöründe karar alma süreçleri geleneksel olarak navlun bedelleri etrafında şekillenmiştir. Ancak terminal, depo ve müşteri sahalarında artan yoğunluklar, bekleme süresini giderek daha kritik bir karar değişkeni hâline getirmektedir. Bu çalışma, lojistik ekosisteminde farklı rollerde yer alan aktörlerin bekleme süresi ile navlun bedeli arasındaki tercihlerini incelemektedir.

Kısa ve anonim bir anketten elde edilen bulgular, bireysel karar düzeyinde bekleme süresinin güçlü bir öncelik kazandığını; buna karşın sektörel uygulamaların hâlen büyük ölçüde fiyat odaklı algılandığını göstermektedir. Ortaya çıkan bu ayrışma, lojistikte zaman yönetiminin farkındalık düzeyinde kabul gördüğünü, ancak henüz kurumsal ve sistematik biçimde uygulanmadığını ortaya koymaktadır.

BEKLEME SORUN DEĞİL, DEĞİŞKEN HALİNE GELDİ

Lojistik faaliyetler uzun yıllar boyunca maliyet minimizasyonu perspektifiyle ele alınmıştır. Navlun bedelleri, teklif süreçlerinin merkezinde yer almış; taşıyıcı ve terminal seçimleri çoğu zaman fiyat karşılaştırmaları üzerinden yapılmıştır. Ancak sahadaki operasyonel gerçeklik, bu yaklaşımın giderek daha fazla sorgulanmasına neden olmaktadır.

Artan bekleme süreleri; araç ve sürücü verimliliğini düşürmekte, dolaylı maliyetleri artırmakta ve hizmet kalitesi üzerinde belirgin olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu bağlamda bekleme süresi, yalnızca operasyonel bir sorun değil, doğrudan stratejik kararları etkileyen bir değişken hâline gelmektedir.

Bu makale, lojistik sektöründe zaman ile maliyet arasındaki bu gerilimi, anket verilerine dayalı olarak incelemektedir.

YÖNTEM VE ÖRNEKLEM

Anket soruları çoktan seçmeli olarak tasarlanmış ve katılımcıları net tercihler yapmaya yönlendirecek şekilde kurgulanmıştır. Çalışma, 14 gün boyunca açık kalan ve toplam 17 katılımcı tarafından yanıtlanan, 6 soruluk kısa bir ankete dayanmaktadır. Katılımcı profili incelendiğinde:

- Lojistik hizmet sağlayıcılar (3PL / 4PL): %35,3
- Danışman / Akademisyen: %29,4
- Taşıyıcı / Nakliyeci: %17,6
- Yük sahibi / Sanayici / İhracatçı: %17,6 gibi dengeli bir dağılım görülmektedir.

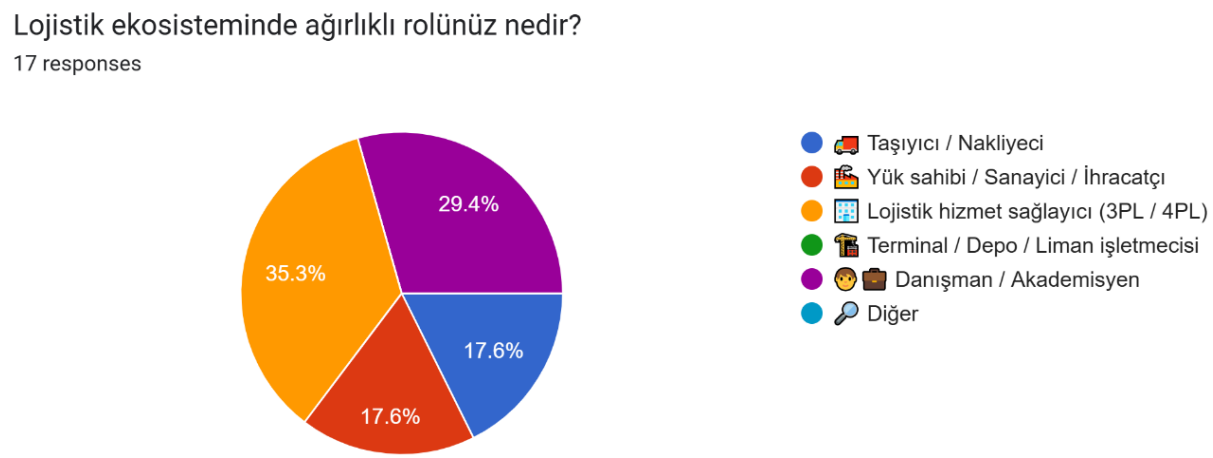
Bu çalışma istatistiksel temsil iddiası taşımamakta; keşif (exploratory) nitelikte sektörel eğilimlere ışık tutmayı amaçlamaktadır.

KARAR NOKTASINDA ZAMAN MI, MALİYET Mİ?

Katılımcılara, bir müşteri, depo veya terminal ile çalışmaya karar verirken hangisinin daha akılcı bir tercih noktası olduğu sorulmuştur. Yanıtlar şu şekilde dağılmıştır:

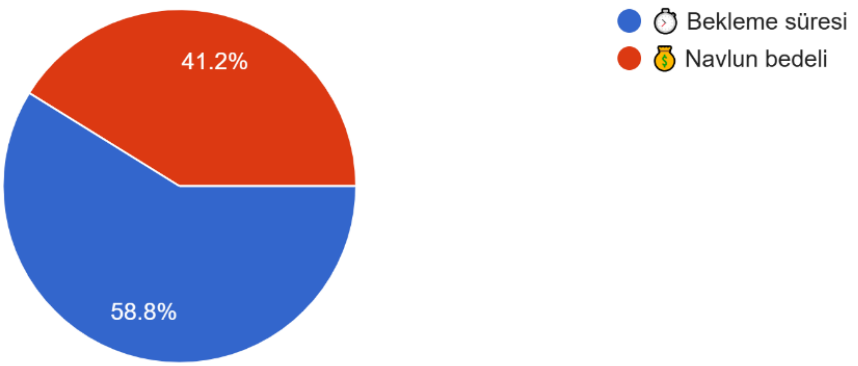
- Bekleme süresi: %58,8
- Navlun bedeli: %41,2

Bu dağılım, bekleme süresinin navlun bedelinden daha fazla katılımcı



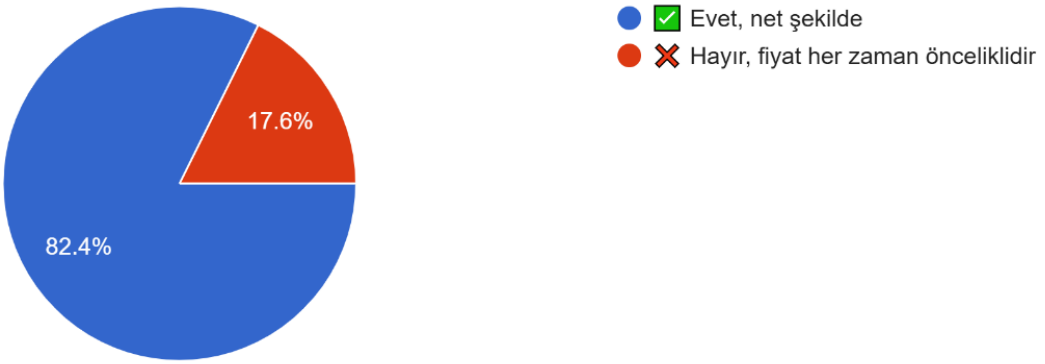
Bir müşteri / depo / terminal ile çalışmaya karar verirken hangisi sizce daha akılcı bir tercih noktasıdır?

17 responses



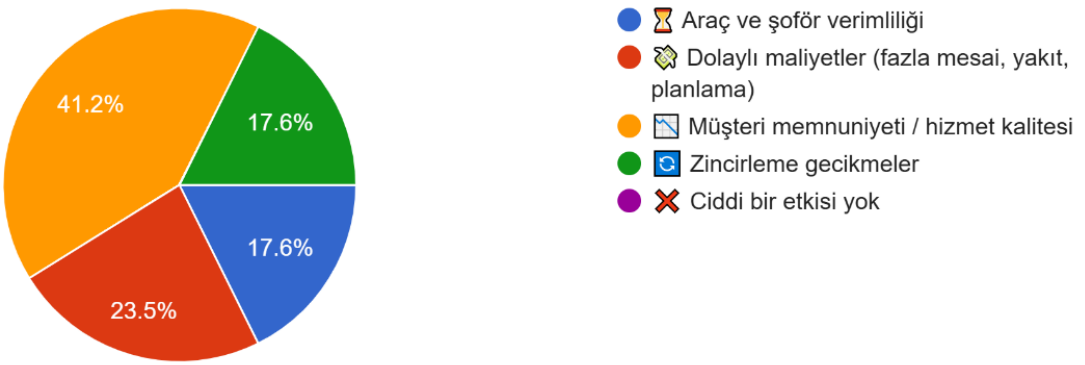
Navlun daha düşük olsa bile, daha az bekleme süresi sizce kabul edilebilir mi?

17 responses



Uzun bekleme süreleri operasyonları sizce en çok hangi açıdan olumsuz etkiliyor?

17 responses



tarafından önceliklendirildiğini göstermektedir. Bu sonuç, lojistik kararların yalnızca fiyat temelli değil, zaman boyutunu da içeren daha bütüncül bir yaklaşımla ele alındığını düşündürmektedir.

ZAMANIN FİYAT KARŞISINDAKİ KONUMU

Çalışmanın en net bulgularından biri, zamanın fiyat karşısındaki konumunu doğrudan ölçen soruda ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların:

- %82,4'ü daha kısa bekleme süresini,
- %17,6'sı ise fiyatı her zaman öncelikli gördüğünü belirtmiştir,

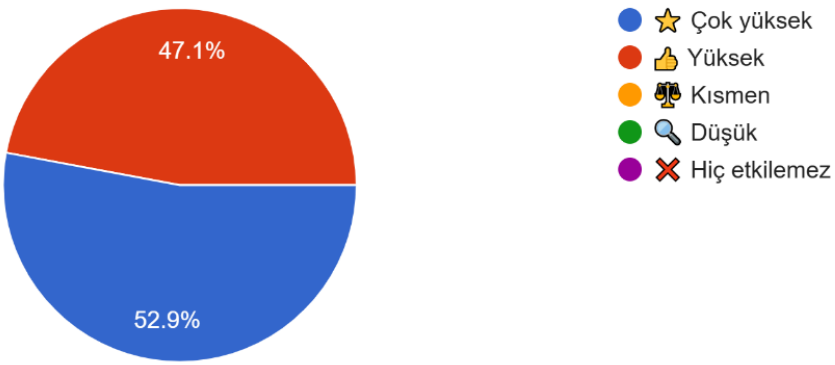
Bu sonuç, "en ucuz her zaman tercih edilir" varsayımının sahada karşılık bulmadığını göstermektedir. Zaman, katılımcılar tarafından dolaylı maliyetleri ve operasyonel öngörülebilirliği etkileyen temel bir performans göstergesi olarak algılanmaktadır.

BEKLEME SÜRESİNİN OPERASYONEL ETKİLERİ

Uzun bekleme sürelerinin operasyonları en çok hangi açıdan olumsuz etkilediği sorusuna verilen yanıtlar, bekleme süresinin çok boyutlu bir etki yarattığını ortaya koymaktadır

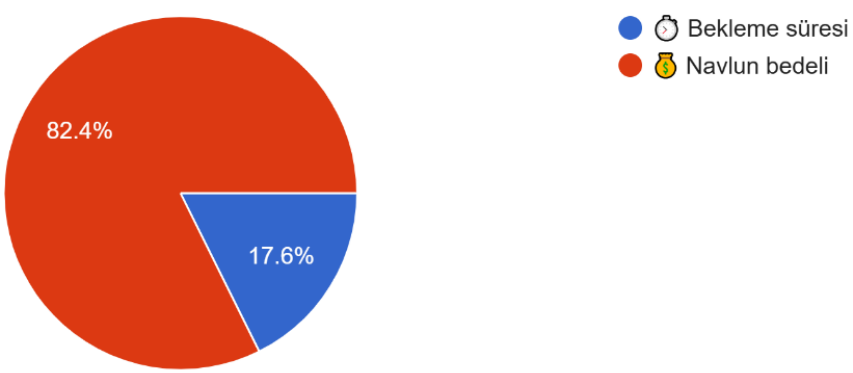
Bir terminalin geçmiş ortalama bekleme süreleri şeffaf biçimde paylaşılabilseydi, bu bilginin sizce karar almada etkisi ne düzeyde olurdu?

17 responses



Sizce lojistik sektöründe bugün fiili olarak hangisi daha baskın, yani yaygın olarak geçerli olan sizce hangisi?

17 responses



» Müşteri memnuniyeti / hizmet kalitesi: %41,2

» Dolaylı maliyetler (fazla mesai, yakıt, planlama): %23,5

» Araç ve şoför verimliliği: %17,6

» Zincirleme gecikmeler: %17,6

Bu dağılım, bekleme süresinin yalnızca bir zaman kaybı değil; kalite, maliyet ve tedarik zinciri sürekliliği üzerinde eş zamanlı etkiler yaratan sistemik bir sorun olarak algılandığını göstermektedir.

ŞEFFAFLIK VE ZAMAN VERİSİNİN DÖNÜŞTÜRÜCÜ ETKİSİ

Katılımcıların tamamı, terminallerin geçmiş ortalama bekleme sürelerinin şeffaf biçimde paylaşılması hâlinde bu bilginin karar alma süreçlerini yüksek veya çok yüksek düzeyde etkileyeceğini belirtmiştir:

Çok yüksek etki: %52,9

Yüksek etki: %47,1

Bu bulgu, zaman verisinin yalnızca ölçülmesinin değil, şeffaf biçimde paylaşılmasının da piyasa davranışlarını değiştirme potansiyeline sahip olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

ALGI–UYGULAMA AYRIŞMASI

Bireysel düzeyde zamanın önemi kabul edilmesine rağmen, katılımcıların %82,4'ü lojistik sektöründe fiilî olarak hâlen navlun bedelinin daha baskın olduğunu düşünmektedir.

Bu durum, lojistik sektöründe önemli bir çelişkiye işaret etmektedir:

» Zamanın önemi bilinmektedir,

» Ancak sektör uygulamaları henüz bu farkındalığı yansıtmamaktadır.

Bu ayrışma, lojistik sektöründe zamanın stratejik öneminin fark edilmesine rağmen, karar mekanizmalarının hâlen fiyat merkezli çalıştığını göstermektedir.

SONUÇ

Bu çalışma, lojistikte zamanın giderek daha kritik bir karar kriteri hâline geldiğini; ancak bu dönüşümün henüz sektörel uygulamalara tam olarak yansımadığını göstermektedir. Bekleme süresi, bireysel karar düzeyinde güçlü bir öncelik kazanmış olsa da fiyat odaklı yaklaşım hâlen baskınlığını korumaktadır. Dolayısıyla temel sorun, zamanın değerinin bilinmemesi değil; zamanın ölçülmesi, karşılaştırılması ve şeffaf biçimde yönetilmesine yönelik kurumsal mekanizmaların yeterince gelişmemiş olmasıdır.

Bu bulgular, lojistikte zaman verisinin ölçülmesi ve şeffaf biçimde paylaşılmasına yönelik dijital araçların, karar davranışlarını dönüştürme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.

SINIRLILIKLAR VE GELECEK ÇALIŞMALAR

Çalışmanın temel sınırlılığı, örneklem büyüklüğünün küçük ve keşif niteliğinde olmasıdır. Gelecek araştırmalarda daha geniş katılımcı grupları, rol bazlı ayrıştırmalar ve nesnel bekleme süresi verileriyle bu bulguların derinleştirilmesi mümkündür.

A gate of logistics opening from Türkiye to the world

www.logisticsinturkiye.com

What do you need in Türkiye?

- freight from/to Türkiye
- warehouses
- logistics partners
- companies in various services
- news • interviews • reports

find all on
www.logisticsinturkiye.com

contact: cemk@esmyayincilik.com.tr

INDUSTRY FOCUS

- Aerospace & AOG
- Automotive
- Chemicals
- Fashion & Garments
- Health Care & Life science
- E-Commerce

SPECIAL SERVICES

- Heavy Lift & Projects
- Ship spares & Marine logistics
- Live animals

MEMBERSHIPS

IATA, FIATA, utikad, İSTANBUL TİCARET ODASI 1882, DEiK, İstanbul ve Marmara, Ege, Akdeniz, Karadeniz Bölgeleri DENİZ TİCARET ODASI

CERTIFICATES

ISO 9001:2015, ISO 27001, GDP GOOD DISTRIBUTION PRACTICE CERTIFIED, TİO

info@geneltransport.com.tr
www.geneltransport.com.tr

GENEL TRANSPORT
Since 1988