

TÜRKİYE'DE KADIN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ MESLEKİ VE CİNSİYET AYRIMCILIĞINA YÖNELİK YAKLAŞIMLARI, GÖREVSSEL PERFORMANSLARI VE SORUNLARI

(Sayfa 1-15)

Dr. Cihandar HASANHANOĞLU
Başkent Üniversitesi
chasanhanoglu@baskent.edu.tr
Orcid ID: 0000-0002-6489-1645

Öz

İşyerlerinde mevcut sorunları giderme, sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturma işverenlerin öncelikli görevidir. İşyerinde esenlik, şu üç etmenin ışığında ele alınmaktadır: insanlar, işyeri ve toplum(Esin,2014:2) İşverenler bu faaliyetleri görev, yetki ve sorumluluk yaklaşımı, uzmanlık ve yeterlilik anlayışı ve işyeri izlekleri kapsamında bazı çalışanları ile yerine getirmeye çalışmaktadır. 6331 sayılı kanun kapsamında işletmelerde; rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt, ilgili birimlerle işbirliği görevleri İş Güvenliği Uzmanlarının görevleri olarak sıralanmaktadır. Erkek ya da kadın iş güvenliği uzmanlarının bulunduğu çalışma ortamlarında cinsiyet ve mesleki ayrımcılık yapılıyor mu? Acaba kadın iş güvenliği uzmanları mesleki açıdan başarılı mı ve beklenen etkinliği gösterebiliyor mu?

Söz konusu bu çalışmada; çalışmanın evrenini kadın iş güvenliği uzmanları oluşturmaktadır. Çalışmanın hipotezleri çeşitli işletmelerde çalışan örneklem olarak seçilen 221 kadın İGU'nu üzerinde test edilmiştir. Söz konusu gruba mesleki yeterlilik ve çalışma alanı sorunları ile ilgili Likert ölçeği temel alınarak 25 sorudan oluşan bir anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler istatistiki bazı analizlere tabi tutulmuşlardır.

Çalışma sonucunda; kadın İGU'larına ait tutumları ve yaklaşımları düşük olan işverenlerin olduğu işletmelerde; çalışanlarının daha çok kadın olarak kendini yalnız hissetmek, yeterince destek görmemek ve kadın olarak önyargı ile davranılmak ve değer görmemek konularında sekteye uğradıkları, isteklendirme kaybı yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca kadın İGU'larının genel olarak cinsiyet ayrımcılığına tanık olduğunu veya bizzat yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İş Güvenliği Uzmanı, İş güvenliği, Mobbing, mesleki ayrımcılık, iş stresi

VOCATIONAL AND APPROACHES FOR GENDER DISCRIMINATION OF WOMEN'S SAFETY SPECIALIST IN TURKEY, FUNCTIONALLY PERFORMANCE AND PROBLEMS

Abstract

It is the primary task of employers to solve existing problems in the workplaces and to establish healthy and safe workplaces. Workplace well-being is addressed in the light of three factors: people, workplace and society (Esin, 2014: 2) Employers try to carry out these activities with some employees within the scope of their duties, authority and responsibility approach, expertise and competence and workplace. Within the scope of the law numbered 6331; Guidance, risk assessment, work environment surveillance, training, information and registration, cooperation with related units are listed as Occupational Safety Specialists. Is there gender and professional discrimination in working environments where male or female occupational safety specialists are present? Are women occupational safety experts professionally successful and able to show the expected effectiveness?

In this study; women occupational safety experts constitute the universe of the study. The hypotheses of the study were tested on 221 women IGU selected as samples working in various enterprises. A questionnaire consisting of 25 questions was applied to the subject group on the basis of the Likert scale regarding professional competence and workplace problems. The data obtained were subjected to some statistical analysis.

In the results of working; In enterprises where employers with low attitudes and attitudes regarding women's IGU are low; It was observed that their employees were more likely to feel lonely as women, not being

adequately supported, and being treated with prejudice and value as women, and experienced loss of motivation. They also stated that female IGUs generally witnessed or experienced gender discrimination.

Keywords: Women Occupational Safety Specialist, Occupational safety, Mobbing, professional discrimination, work stress

1. GİRİŞ;

Sağlıklı, huzurlu, bilgili ve eğitilmiş bir neslin yetişmesinde en önemli aktörlerin başında hiç şüphesiz kadın gelmektedir. Çağdaş ve ilerici toplumlarda cinsiyet ve mesleki ayrımcılığına tabi tutulmayan kadının toplum içerisindeki yeri ve önemi azımsanmayacak kadar büyüktür.

İnsanların, verimli işleri özgürce seçip çalışmalarının sağlanması, İLO'nun temel görevleri arasındadır. Verimli bir istihdam yapısı sağlanmadıkça, insana yakışır yaşam koşullarına ulaşılması, sosyal ve ekonomik kalkınmanın sağlanması ve insanların kişisel tatmine ulaşmaları düş olacaktı (Günlük hayatımız ve İSG Rehberi:2016). Kadının aktif olarak iş hayatının içinde olması, üretmesi, çalışması ve ekonomik güce katkıda bulunması sosyal ve beşeri yaşamın vazgeçilemez en önemli sosyal kuralıdır. Bireysel olarak üretmesi ve para kazanması özgürlüğün ilk adımıdır. Buna karşın, genel olarak kadına ilişkin görevler ya da işler söz konusu olduğunda, ilk akla gelenler onun geleneksel görevleri olan annelik ve ev kadınlığı olmaktadır. Oysa insanlığın var olduğundan bu yana kadın, annelik ve ev işlerinin yanı sıra üretim hayatına da katkıda bulunmaktadır.

Gelişmemiş ya da az gelişmiş toplumlarda statükocu ve tutucu zihniyet, geleneksel bakış, biçilmiş roller, mesleki zorluklar ve işe uyum gibi parametreler ve gerekçeler çalışma yaşamının dizayn edilmesinde etkili olmaktadır. Ülkemizde son yıllarda adından sıkça söz edilen ve belirli bir aşama kaydeden, önemi her geçen gün hissedilen iş sağlığı ve güvenliği alanında kadın ve erkek iş güvenliği uzmanlarının görev yaptığı bilinmektedir.

İş güvenliği uzmanı, İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik eleman olarak tanımlanmıştır. 6331 sayılı kanun kapsamında işletmelerde; rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt, ilgili birimlerle işbirliği görevlerini yerine getiren meslek elemanıdır (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 2012).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı (İSG-KÂTİP) ve TUIK verilerine göre; Türkiye'de 17 bin 674 A sınıfı, 15 bin 500 B sınıfı ve 77 bin 702 C sınıfı iş güvenliği uzmanı olmak üzere toplam 110 bin 876 iş güvenliği uzmanı bulunmaktadır (Evrensel.net;2020). Yılda 2 bin civarında işçinin iş cinayetlerinde yaşamını yitirdiği ülkede, iş sağlığı ve güvenliği sertifikası bulunan 110 bin 876 uzmanın tamamı aktif olarak çalışma yaşamında bulunmamaktadır. Bu uzmanlardan sadece 80 bini işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği profesyoneli olarak görev yaptığı görülmektedir (birgün.net;2020).

Bu çalışmada, kadın iş güvenliği uzmanlarının mesleki ve cinsiyet açısından ayrımcılığa tabi tutulup tutulmadıkları ve kadın olarak iş ortamında, mobbinge uğrayıp uğramadıkları, iş stresi ve yoğunluğunun yarattığı durumun kendilerine nasıl yansıdığı, işverenler ve çalışanlarla aralarındaki ilişki ve bu ilişkide işverenler ve çalışanların desteğinin yeterliliği ve aracı rolü incelenmiştir.

Yapılan literatür incelemesinden hareketle, yüksek özgüvene sahip, güçlü ve mesleki açıdan yeterli kadın iş güvenliği uzmanlarının işyerlerinde herhangi bir ayrıma tabi tutulmaksızın kabul göreceği, çalışanın kişilerarası ilişkileri güçlü olacağından işyerinde işveren ve iş arkadaşlarından her anlamda destek göreceği, böylece iş yerinde daha az stresli olacağı değerlendirilmiştir.

Araştırma kapsamında ilk olarak iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları açıklanmış, görev sınırları çizilmiş, mesleki zorluklar sıralanmış, çeşitli platformlarda dile getirilen, iş ortamı sorunları belirlenmiş bu doğrultuda hipotezler oluşturulmuş ve son olarak 221 çalışan kadın iş güvenliği uzmanı üzerinde yapılan anket verileri analiz edilerek sonuçları yorumlanmıştır

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE:

Dünyada ve Türkiye'deki sanayileşme ve teknolojik gelişmeye paralel olarak, özellikle işyerlerinde çalışan kişilerin sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak bir takım sorunlar ortaya çıkmıştır. Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği; geniş kapsamlı biçimde iş yerinde esenlik kavramı ile tanımlanmaktadır. İşyerinde esenlik (workplace wellbeing) bazı kaynaklarca sağlık ve esenlik (workplace health and wellbeing) ibaresi olarak da kullanılmaktadır (Esin;2014). İşyerlerinde esenliği sağlamak, sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturmak öncelikle işverenlerin görevi olup, işveren kanunen kendisine tevdi edilen görevleri uzmanlık alanlarına göre çalışanları ile yerine getirmeye çalışır.

2.1. İş Güvenliği Uzmanı;

Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman durumunda olan kişilerdir (Şahingöz ve akar;2015). Tüm mühendislik branşlarında görev yapanlar iş güvenliği uzmanı olabilirler. Teknik öğretmenler ile üniversitelerin fen veya fen-edebiyat fakültelerinin fizik veya kimya bölümleri veya iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları teknik eleman görevi ile iş güvenliği uzmanı olabilirler (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik)

2.2. Görev, yetki ve sorumlulukları;

İş Güvenliği Uzmanlığı ciddi sorumluluk isteyen, zor, kapsamlı ve stresli bir meslek dalıdır. 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu ve İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik İGU'ların mesleki sorumluluklarını belirtmiş olmasına rağmen, işletmelerde iş güvenliği uzmanlarına aşağıda yazılı önemli ve ciddi çeşitli iş ve faaliyetler verilmektedir.

- ✓ İşçi sağlığı veya güvenliğine tehdit oluşturan faaliyetleri tespiti halinde işverenin talimatı ile derhal askıya almak,
- ✓ İşverene, iş güvenliği konusunda rehberlik ve danışmanlık yapmak
- ✓ Kazaların nedenlerini tespit etmek veya gelecekte bu tür olayların nasıl önlenebileceğini belirlemek üzere araştırma ve kaza analizleri yapmak,
- ✓ Çalışanları, potansiyel tehlike barındıran iş metodlarından veya materyallerinden korumaya yardımcı olacak önlemler almak/ aldırarak,
- ✓ Güvenlik standartlarına ve yasal düzenlemelere uygunluğu sağlamak için iş yeri ortamlarını, ekipmanlarını veya uygulamalarını incelemek, işverene önerilerde bulunmak
- ✓ İşyeri fiziksel, kimyasal biyolojik, ergonomik ve psikososyal risk etmenleri kapsamında sağlığa uygunluk programları geliştirmek veya sürdürmek,
- ✓ Sağlıklı ve güvenli işyeri oluşturma kapsamında gürültü ve titreşim ölçümleri, gürültü anketleri, aydınlatma ölçümleri, sürekli atmosfer izleme, havalandırma araştırmaları veya asbest yönetimi planları, toz, gaz ölçümlerini yaptırmak veya diğer potansiyel toksik madde örneklerini aldırarak/alma,
- ✓ Çalışanın sağlığını, rahatlığını veya performansını etkileyebilecek iklimlendirme, havalandırma, egzoz ekipmanı, aydınlatma veya diğer koşulların yeterliliğini araştırmak,
- ✓ Kişisel koruyucu donanım seçimi konusunda işverene tavsiyede bulunmak,
- ✓ Bilgilendirme, bilinçlendirme ve farkındalık düzeyini artırmaya yönelik sağlık veya güvenlik, mesleki yeterlilik konularında eğitim programları düzenlemek,
- ✓ Sağlık ve iş güvenliği ilgili çalışanlardan gelen şikâyetleri araştırmak ve kamu sağlığı mevzuatına uyduklarından emin olmak için tesisleri kontrol etmek ve işveren adına denetlemek,
- ✓ İşyerinde gözetim ve denetim sistemi kurmak ve yönetmek,
- ✓ Alt işverenlerin denetimini yaparak yönetime rapor sunmak,
- ✓ Tehlikeli koşul veya ekipmanları düzeltici yöntemler oluşturmak üzere teknik elemanlar ve yetkili mühendisler ile iş birliği yapmak, elektrik güvenliği ile ilgili gerekli çalışmaları yapmak
- ✓ Acil durum izleklerini geliştirmek, acil durum planı hazırlamak, tatbikatlarını yaptırmak (Özdikmen:2016).
- ✓ Yangın önleme ekipmanı, güvenlik ekipmanı veya ilk yardım malzemelerinin varlığını sağlamak için belirtilen alanları kontrol etmek,

- ✓ İşyerinde çalışma ortamının gözetimini yapmak, İSG yönünden yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamasını kontrol etmek (Selek:2017) (Topraklama tesisatı, paratonerlerin, iş makineleri, kaldırma makineleri, basınçlı kaplar ve kazanların periyodik kontrollerini takip etmek,)
 - ✓ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu çalışmalarına katılmak ve kurul sekreterliğini yapmak,
- Ayrıca işyerinin ve yapılan işin özelliğine binaen aşağıda yazılı diğer hususları da gözeterek kalıcı iş sağlığı ve güvenliği kayıt sistematigi oluşturmaktan da sorumlu oldukları görülmektedir.

- ✓ Yıllık Çalışma Planı hazırlamak
- ✓ Eğitim Planı hazırlamak
- ✓ Risk Değerlendirmesi yapmak
- ✓ Sağlık ve Güvenlik Planı hazırlamak
- ✓ İç Yönetmelik hazırlamak
- ✓ İş İzni Prosedürü hazırlamak
- ✓ Çalışma talimatları hazırlamak
- ✓ İş kazası sonrasında Kaza Kök Sebep Analiz Formunu düzenlemek
- ✓ Patlamadan Korunma Dokümanı hazırlamak
- ✓ Parlayıcı, patlayıcı, yanıcı ve tehlikeli maddelerle çalışma şartlarını belirlemek
- ✓ Parlayıcı, patlayıcı, yanıcı ve tehlikeli maddelerin depolanma şartlarını belirlemek
- ✓ Kimyasal madde risk değerlendirmesi yapmak
- ✓ Kimyasal maddelerle çalışma şartlarını belirlemek
- ✓ Kimyasal maddelerin depolanma şartlarını belirlemek
- ✓ Kişisel koruyucu donanım risk değerlendirmesi yapmak gibi çok önemli ve ciddi çalışmalar yapmak ya da bu çalışmalara fiilen katılmak zorundadır.

2.3. Görevin özellikleri ve yansımaları;

Mesleki açıdan oldukça yoğun, yıpratıcı, stresli ve zorluk derecesi yüksek olan iş güvenliği uzmanlığı;

- ✓ İyi bir eşgüdüm ve mesleki dayanışmayı gerektirir.
- ✓ Çalışan potansiyelini gözlemlemeyi zorunlu kılar.
- ✓ İş ortamında var olan tehlikeleri öngörmeyi ve riskleri minimize etmeyi gerektirir.
- ✓ Güçlü özdenetim ve mücadeleyi öngörür.
- ✓ Proaktif yaklaşım ve analitik düşünebilmeyi gerektirir.
- ✓ Yoğun ve yaygın dikkati güçlü stres altında çalışabilmeyi, Çabuk ve doğru karar verebilmeyi
- ✓ Tertipli ve düzenli olmayı ve Kontrol ve denetim sürekliliğini, tedbirli olmayı gerektirir.

Görüldüğü üzere bu kadar yoğun ve ciddi performans isteyen bu görevlerin yerine getirilmesinde kadın iş güvenliği uzmanları gerçekten istenen etkinlikte görev yapabiliyorlar mı? İşletmelerde cinsiyet ve mesleki ayrımcılığa tabi tutuluyorlar mı? Çalıştıkları iş kolları ve sektörlerde mobbinge uğruyorlar mı? Ya da yeterince kabul görüyorlar mı? Kendileri mesleki açıdan kendilerini yeterli görüyorlar mı? Tüm bu konularda farklı tehlike sınıfı ve çeşitli sektörlerde çalışan iş güvenliği uzmanları ile yapılan anketler sonucu elde edilen bilgiler bu doğrultuda incelemeye ve değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

3. Bulgular;

3.1. Evren Örneklem Ve Güç:

Araştırma, İSG uzmanı olarak çalışan kadınların yaşadığı sorunların tespit edilmesi amacı ile yapılmıştır. Çalışmada 2020 yılında istihdam edilen 8680 kadın olduğu SGK verilerinden belirlenmiştir. Çalışma ülke çapında planlandığında N=8680 kadın İSG uzmanı çalışmanın evreni olarak belirlemiştir.

Çalışmada %5 ile hata ve % 90 güven ile n=213 kadın İSG uzmanının çalışma evrenini temsil edebileceğin görülmüştür. Anket çalışmasından sonra çalışmaya 221 kadın katılım göstermiştir. Çalışmaya dâhil edilen n=221 kadın İSG uzmanının örneklem grubunun 0.85 örnekleme gücünü sağlayacağı (çalışmalarda 0.70 ve üzerinde olan değerlerin geçerli ve yeterli olacağı ön görülür) öngörülmektedir. Yapılan varyans analizi testleri

Journal Of International Social Sciences Academic Researches Dergisi- C:4 |S:1 Yıl: 4- (2020/1)

için etki büyüklüğü düzeyinin 0,30 olduğu tespit edilmiştir (0.10 az, 0.25 orta ve 0.40 büyük etki büyüklüğü olarak ifade edilir). Özetle çalışmanın yeterli güce sahip olduğu ve etki büyüklüğü düzeyinin ise oldukça yeterli olduğu görülmektedir.

3.2. İstatistiksel Analiz Yöntemleri:

Verilerin analizi konusunda; tanımlayıcı istatistikler frekans, yüzde, ortalama, standart sapma değerleri ile sunulmuştur. Çalışmadaki soru gruplarının işi sekteye uğratan konuya göre farklılığının incelenmesi için varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Varyans analizi sonucunda farklı olan grupların tespit edilmesi amacı ile LSD ve Sidak ikili karşılaştırma testleri uygulanmıştır. Motivasyon, tutum ve mobbing algı düzeyleri arasındaki ilişkilerini incelenmesi için korelasyon analizi uygulanmıştır.. Çalışmada 0,05'den küçük p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Analizler SPSS 22.0 programı ile yapılmıştır.

3.3.Hipotezler;

H-1.Kadın İGU'lar çalışma ortamında özellikle cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışana olumsuz yaklaşımlara maruz kalmaları arasında pozitif bir ilişki vardır.

H-2.İşverenlerin; kadın iş güvenliği uzmanının çalışmasına ve mesleki açıdan kabul görmesi arasında negatif bir ilişki vardır.

H-3.İş ortamında kadın iş güvenliği uzmanlarının işveren ya da çalışanlar tarafından mobbinge maruz kalması arasında pozitif bir ilişki vardır.

H-4.Kadın iş güvenliği uzmanlarının mesleki etkinliği ve motivasyonları ile ekonomik yetersizlik arasında pozitif bir ilişki vardır.

3.4. Katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri:

Anketin birinci bölümünde mesleki ve kişisel bazı bilgilerin tespitine yönelik sorular sorulmuştur. Özellikle bu bölümde yaş, eğitim durumu, mesleki tecrübe, uzmanlık durumu, aylık gelir durumu ve çalışma süresine yönelik veriler toplanmıştır.

Tablo-1: Katılımcıların Özellikleri

Yaşınız	n	%
20-25	44	19,9
26-30	48	21,7
31-35	51	23,1
36-40	31	14,0
41 üzeri	47	21,3
Eğitim durumunuz	n	%
Önlisans	44	19,9

Lisans	81	36,7
Yüksek Lisans	92	41,6
Doktora	4	1,8
Mesleki tecrübeniz	n	%
1-5 Yıl	128	57,9
6-10 Yıl	58	26,2
11-15 yıl	14	6,3
16-20 Yıl	4	1,8
21 Yıl Üzeri	17	7,7
Uzmanlık sertifikanız	n	%
A Grubu	33	14,9
B Grubu	92	41,6
C Grubu	81	36,7
İSG Teknikeri	15	6,8
Aylık gelir düzeyiniz	n	%
2000-3000 TL	88	39,8
3000-4000 TL	66	29,9
4000-5000 TL	36	16,3
5000-7500 TL	21	9,5
7501 TL üzeri	10	4,5
Günlük çalışma süreniz	n	%
7-8 saat	104	47,1
8-9 saat	66	29,9
9-10 saat	32	14,5
10-11 saat	12	5,4
12 saat ve üzeri	7	3,2

Katılımcıların % 19,9'u 20-25 yaş arasında, % 21,7'nin 26-30 yaş arasında, % 23,1'nin 31,35 yaş arasında, % 14'nün 36-40 yaş arasında ve % 21,3'nün 41 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Katılımcıların % 19,9'nun ön lisans, % 36,7'nin lisans, % 41,6'nın yüksek lisans ve % 1,8'nin doktora düzeyinde eğitime sahip olduğu

görülmüştür. Katılımcılar % 57,9 ile 1-5 yıl, %26,2 ile 6-10 yıl, % 6,3 ile 11-15 yıl, % 1,8 ile 16-20 yıl ve % 7,7 ile 21 yıl ve üzerinde sürede mesleki kıdem düzeyine sahip olduğu görülmüştür

Katılımcıların % 14,9'nun A grubu uzman, %41,6'nın B grubu uzman, %36,7'nin C grubu uzman ve %6,8'nin İSG Teknikeri olduğu görülmüştür. Katılımcıların gelir düzeylerinin %39,8 ile 2000-3000 TL, % 29,9 ile 3000-4000 TL, % 16,3 ile 4000-5000 TL, %9,5 ile 5000-7500 TL ve %4,5 ile 7501 TL üzerinde olduğu görülmüştür. Günlük çalışma süreleri % 47,1 ile 7-8 saat, % 29,9 ile 8-9 saat, % 14,5 ile 9-10 saat, % 5,4 ile 10-11 saat ve % 3,2 ile 12 saat ve üzerinde olduğu görülmüştür.

3.5. Mesleki çalışma koşulları:

Anketin bu bölümünde mesleki çalışma koşulları, tutum ve davranışlar, mesleki ve cinsiyet ayrımcılığı ve mobbing konularında görüşler sorulmuş ve kadın iş güvenliği uzmanlarının yaklaşımları toplanmıştır.

Tablo-2: Kadın İSG Uzmanlarının mesleki açıdan görüşleri

İfadeler	n	X	S.s.	Minimum	Maximum
Bir kadın olarak iş güvenliği uzmanlığını severek ve isteyerek mi seçtiniz?	221	3,72	1,04	1,00	5,00
Mesleki açıdan kendinizi yeterli kabul ediyor musunuz?	221	3,89	0,80	1,00	5,00
İş ortamının zorlukları bir kadın olarak sizde yılgınlığa ve motivasyon kaybına sebep oluyor mu?	221	3,40	1,12	1,00	5,00
Yöneticilerin tutum ve davranışlarının size karşı daha olumlu ve yapıcı olduğunu düşünüyor musunuz?	221	3,05	1,03	1,00	5,00
Bir kadın olarak iş güvenliği uzmanlığının çalışanlar tarafından olumlu karşılandığı ve dikkate alındığını düşünüyor musunuz?	221	3,21	1,06	1,00	5,00
Bir kadın olarak çalışma ortamında mobbinge uğradığınızı düşünüyor musunuz?	221	3,18	1,21	1,00	5,00
Çalışma ortamının zorlukları ve iş yoğunluğunun ailevi işlere ve sosyal aktivitelere zaman ayırmanıza mani olduğunu düşünüyor musunuz?	221	3,61	1,17	1,00	5,00
İşyerinde yetkin olduğunuzu düşünüyor musunuz?	221	3,69	0,93	1,00	5,00
Gece vardiyalarında görev almak ve işyerinin gece gözetilmesi bir kadın olarak sizi etkiliyor mu?	221	3,60	1,26	1,00	5,00
Yaptığımız iş ile aldığımız ücreti kıyasladığımızda yeterli buluyor musunuz?	221	1,60	0,95	1,00	5,00
Size tekrar meslek seçimi şansı verilse bu mesleği (iş güvenliği uzmanlığını) seçmeyi düşünür müsünüz?	221	2,76	1,25	1,00	5,00
Çalıştığımız işyerinde tehlike ve risk durumu gözeterek çalışanların iş kazası ya da meslek hastalığına uğramamaları adına yaptığımız faaliyetleri yeterli buluyor musunuz?	221	3,38	1,02	1,00	5,00
İşverenler/işveren vekilleri sizce kadın iş güvenliği uzmanlarına	221	3,32	1,01	1,00	5,00

olumlu bakıyorlar mı?					
Siz işveren olsaydınız kadın iş güvenliği uzmanını işyerinizde tercih eder miydiniz?	221	4,55	0,66	2,00	5,00
Çalışma ortamında özellikle cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışana olumsuz yaklaşımlara tanıklık ettiğinizi ve hatta bizzat kendinizin bu durumlarla karşı karşıya kaldığınızı düşünüyor musunuz?	221	3,16	1,27	1,00	5,00

Kadın İSG Uzmanlarının belirttiği görüş ve yaklaşımların İncelenmesi;

Kadın İSG uzmanlarının “Bir kadın olarak iş güvenliği uzmanlığını severek ve isteyerek mi seçtiniz?” ifadesi puanlarının $3,72 \pm 1,04$ düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Kadınların ağırlıklı olarak İSG uzmanlığını severek ve isteyerek seçtiğini görmekteyiz.

Araştırmada “Mesleki açıdan kendinizi yeterli kabul ediyor musunuz?” ifadesinde ortalama puanlarının $3,89 \pm 0,80$ olduğu hesaplanmıştır. Kadınların İSG uzmanı olarak kendilerinin genel olarak yeteri kabul ettikleri söylenebilir.

Çalışmada “İş ortamının zorlukları bir kadın olarak sizde yılgınlığa ve isteklendirme kaybına sebep oluyor mu?” ifadesine ortalama olarak $3,40 \pm 1,12$ puanlandığı görülmüştür. Kadınlar genel olarak zorluklar karşısında motivasyonlarının azaldığını ifade etmişlerdir.

Çalışmada “Yöneticilerin tutum ve davranışlarının size karşı daha olumlu ve yapıcı olduğunu düşünüyor musunuz?” ifadesinin ortalama puanının $3,05 \pm 1,03$ olduğu görülmüştür. Kadınlar genel olarak yöneticilerinin kendilerine olan tutumlarının olumlu ve yapıcı olduğunu düşünmektedir.

Çalışmada “Bir kadın olarak iş güvenliği uzmanlığının çalışanlar tarafından olumlu karşılandığı ve dikkate alındığını düşünüyor musunuz?” ifadesinin ortalama puanının $3,21 \pm 1,06$ olduğu görülmüştür. Kadınlar genel olarak iş güvenliği uzmanlığının çalışanlar tarafından olumlu karşılandıklarını düşünmektedir.

Çalışmada “Bir kadın olarak çalışma ortamında mobbinge uğradığınızı düşünüyor musunuz?” ifadesinin ortalama puanının $3,18 \pm 1,21$ olduğu görülmüştür. Kadınlar genel olarak mobbing ile karşılandıklarını düşünmektedir.

Çalışmada “Çalışma ortamının zorlukları ve iş yoğunluğunun ailevi işlere ve sosyal aktivitelere zaman ayırmanıza mani olduğunu düşünüyor musunuz?” ifadesinin ortalama puanının $3,61 \pm 1,17$ olduğu görülmüştür. Kadınlar genel olarak Çalışma ortamının zorlukları ve iş yoğunluğunun nedeni ile aile işleri ve sosyal aktivitelere vakit ayırmadıklarını ifade etmişlerdir.

Çalışmada “İşyerinde yetkin olduğunuzu düşünüyor musunuz?” ifadesinin ortalama puanının $3,69 \pm 0,93$ olduğu görülmüştür. Kadınlar genel olarak iş yerinde yetkin olduklarını ifade etmişlerdir.

Çalışmada “Gece vardiyalarında görev almak ve işyerinin gece gözetilmesi bir kadın olarak sizi etkiliyor mu?” ifadesinin ortalama puanının $3,60 \pm 1,26$ olduğu görülmüştür. Kadınlar genel gece vardiyalarından etkilendiklerini ifade etmişlerdir.

Çalışmada “Yaptığınız iş ile aldığınız ücreti kıyasladığınızda yeterli buluyor musunuz?” ifadesinin ortalama puanının $1,60 \pm 0,95$ olduğu görülmüştür. Kadınlar yaptıkları iş karşısında aldıkları ücretin yeterli olmadığını ifade etmişlerdir.

Çalışmada “Size tekrar meslek seçimi şansı verilse bu mesleği (iş güvenliği uzmanlığını) seçmeyi düşünür müsünüz?” ifadesinin ortalama $2,76 \pm 1,25$ olduğu görülmüştür. Kadınlar tekrardan İSG uzmanı olma konusunda çekincelerinin olduğu ifade etmişlerdir.

Çalışmada “Çalıştığınız işyerinde tehlike ve risk durumu gözeterek çalışanların iş kazası ya da meslek hastalığına uğramamaları adına yaptığınız faaliyetleri yeterli buluyor musunuz?” ifadesinin ortalama puanının $3,32 \pm 1,01$ olduğu görülmüştür. Kadınlar işyerinde tehlike ve risk durumu gözeterek çalışanların iş kazası ya da meslek hastalığına uğramamaları adına yaptığınız faaliyetleri yeterli bulduklarını ifade etmişlerdir.

Çalışmada “İşverenler/işveren vekilleri sizce kadın iş güvenliği uzmanlarına olumlu bakıyorlar mı?” ifadesinin ortalama puanının $3,38 \pm 1,02$ olduğu görülmüştür. Kadınlar işyerinde işveren tarafından genellikle olumlu olarak karşılandıklarını ifade etmişlerdir.

Çalışmada “Siz işveren olsaydınız kadın iş güvenliği uzmanını işyerinizde tercih eder miydiniz” ifadesinin ortalama puanının $4,55 \pm 0,66$ olduğu görülmüştür. Kadınlar işveren olsa kendileri gibi bir kadın İSG uzmanını çalıştıracaklarını ifade etmişlerdir. İşveren tarafından genellikle olumlu olarak karşılandıklarını ifade etmişlerdir.

Çalışma ortamında özellikle cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışana olumsuz yaklaşımlara tanıklık ettiğinizi ve hatta bizzat kendinizin bu durumlarla karşı karşıya kaldığınızı düşünüyor musunuz? İfadesi için ortalama puanının $3,16 \pm 1,27$ olduğu görülmüştür. Kadınlar genel olarak cinsiyet ayrımcılığına tanık olduğunu veya bizzat yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo-3: Bir kadın çalışan ve iş güvenliği uzmanı olarak aşağıdakilerden en çok hangisi sizi etkiliyor ve iş yaşantınızı sekteye uğrattığını düşünüyorsunuz?

Bir kadın çalışan ve iş güvenliği uzmanı olarak aşağıdakilerden en çok hangisi sizi etkiliyor ve iş yaşantınızı sekteye uğrattığını düşünüyorsunuz?	n	%
Görev, yetki ve sorumluluk karmaşası içinde çalışmak	47	21,3
İşverene bağlı hareket etmek ve inisiyatif kullanamamak	40	18,1
Yetkisizlik ve yeterince kabul görmemek	32	14,5
Ekonomik yetersizlik	29	13,1
Mesleğini özgün irade ile tarafsız yapamamak	22	10
İşverenin hak ve çıkarları için bazı gerçekleri saklamak veya örtbas etme zorunluluğu duymak	18	8,1
Evine, ailesine yeterince zaman ayıramamak	17	7,7
Kadın olarak önyargı ile davranılmak ve değer görmemek	12	5,4
Kadın olarak kendini yalnız hissetmek, yeterince destek görmemek	4	1,8
Total	221	100,0

Kadınlar kendilerini etkileyen ve işlerini sekteye uğratan konuları %21,3 ile Görev, yetki ve sorumluluk karmaşası içinde çalışmak, %18,1 ile İşverene bağlı hareket etmek ve inisiyatif kullanamamak, % 14,5 ile Yetkisizlik ve yeterince kabul görmemek, % 13,1 ile Ekonomik yetersizlikler, % 10 ile Mesleğini özgün irade ile tarafsız yapamamak, % 8,1 ile İşverenin hak ve çıkarları için bazı gerçekleri saklamak veya örtbas etme zorunluluğu duymak, % 7,7 ile Evine, ailesine yeterince zaman ayıramamak, % 5,4 ile Kadın olarak önyargı ile davranılmak ve değer görmemek, % 1,8 ile Kadın olarak kendini yalnız hissetmek, yeterince destek görmemek şeklinde cevaplamışlardır. Kadınları İSG uzmanı olarak işlerini en çok sekteye uğratan konu %21,3 ile Görev, yetki ve sorumluluk karmaşası içinde çalışmak olarak görülmektedir. Ekonomik yetersizlikler % 13,1 ile önemli konular arasında yer alsada toplam sekteye uğratan konular içinde 4. Sırada yer almaktadır.

Tablo-4: Motivasyon, Tutum Ve Mobbing Arasındaki İlişkiler

Boyutlar		Kadın İş Uzmanlarının Mesleki Etkinlik Ve Motivasyon Düzeyleri	İşveren/İşveren Vekillerinin Kadın İş Uzmanına Yönelik Tutum Düzeyleri	Kadın İş Güvenliği Uzmanlarının İşyerinde Mobing'e Maruz Kalma Düzeyi
Kadın İş Uzmanlarının Mesleki Etkinlik Ve Motivasyon Düzeyleri	r	1		
	p			
İşveren/İşveren Vekillerinin Kadın İş Uzmanına Yönelik Tutum Düzeyleri	r	0,212**	1	
	p	0,01		
Güvenliği Uzmanlarının İşyerinde Mobing'e Maruz Kalma Düzeyi	r	-0,216**	-0,247**	1
	p	0,01	0,01	

Kadın İSG uzmanlarının mesleki etkinlik ve isteklendirme düzeyleri ile işveren/işveren vekillerinin kadın İSG uzmanına yönelik tutum düzeyleri arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ilişki olduğu görülmüştür. İşverenlerin kadın İSG uzmanlarına daha olumlu olarak bakması kadın İSG uzmanlarının mesleki isteklendirme düzeylerini az da olsa yükselteceği görülmektedir (r=0,212,p=0,01).

Kadın İSG uzmanlarının mesleki etkinlik ve isteklendirme düzeyleri ile kadın İSG uzmanlarının işyerindeki mobinge maruz kalma düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf düzeyde ilişki olduğu görülmüştür. İşyerinde daha düşük düzeyde mobing'e maruz kalan kadın İSG uzmanlarının mesleki isteklendirme düzeylerini daha yüksek düzeylerde olacağı görülmektedir (r=-0,216,p=0,01).

İşverenlerin kadın İSG uzmanına yönelik tutum düzeyleri ile kadın İSG uzmanlarının işyerindeki mobinge maruz kalma düzeyleri arasında negatif yönde ve zayıf düzeyde ilişki olduğu görülmüştür. İşyerinde daha düşük düzeyde mobing'e maruz kalan kadın İSG uzmanlarının işveren/işveren vekillerinin kadın İSG uzmanına yönelik tutum düzeylerinin daha yüksek seviyelerde olacağı görülmektedir (r=-0,247,p=0,01).

Tablo-5: Kadın İSG Uzmanlarının Mesleki Etkinlik Ve Motivasyon Düzeyleri ve Çalışma hayatını sekteye uğratan en önemli faktör

Bir kadın çalışan ve iş güvenliği uzmanı olarak aşağıdakilerden en çok hangisi sizi etkiliyor ve iş yaşantınızı sekteye uğrattığını düşünüyorsunuz?(en önemli seçeneği işaretleyiniz)	Kadın İSG Uzmanlarının Mesleki Etkinlik Ve Motivasyon Düzeyleri		p
	X	s.s.	
Ekonomik yetersizlik	3,50	0,54	0,03.
Evine, ailesine yeterince zaman ayıramamak	3,34	0,34	
Görev, yetki ve sorumluluk karmaşası içinde çalışmak	3,46	0,37	

İşverene bağlı hareket etmek ve inisiyatif kullanamamak	3,40	0,40
İşverenin hak ve çıkarları için bazı gerçekleri saklamak veya örtbas etme zorunluluğu duymak	3,38	0,29
Kadın olarak kendini yalnız hissetmek, yeterince destek görmemek	3,13	0,16
Kadın olarak önyargı ile davranılmak ve değer görmemek	3,18	0,69
Mesleğini özgün irade ile tarafsız yapamamak	3,39	0,45
Yetkisizlik ve yeterince kabul görmemek	3,42	0,42

Kadın olarak kendini yalnız hissetmek, yeterince destek görmemek ve Kadın olarak önyargı ile davranılmak ve değer görmemek nedenin işlerini sekteye uğrattığını ifade eden kadınların Kadın İSG Uzmanlarının Mesleki Etkinlik Ve Motivasyon Düzeylerinin diğer konularda sekteye uğradıklarını düşünen kadınlara göre daha düşük düzeylerde olduğu görülmüştür. Kadın İSG uzmanlarının motivasyonlarının düşüren en önemli iki konunun Kadın olarak kendini yalnız hissetmek, yeterince destek görmemek ve Kadın olarak önyargı ile davranılmak ve değer görmemek olduğu tespit edilmiştir ($p=0,03, p<0,05$)

Tablo-6: İşveren/İşveren Vekillerinin Kadın İSG Uzmanına Yönelik Tutum Düzeyleri Ve Çalışma Hayatını Sekteye Uğratan En Önemli Faktör

Bir kadın çalışan ve iş güvenliği uzmanı olarak aşağıdakilerden en çok hangisi sizi etkiliyor ve iş yaşantınızı sekteye uğrattığını düşünüyorsunuz?(en önemli seçeneği işaretleyiniz)	İşveren/İşveren Vekillerinin Kadın İSG Uzmanına Yönelik Tutum Düzeyleri		p
	X	S.s.	
Ekonomik yetersizlik	3,59	0,74	0,01
Evine, ailesine yeterince zaman ayıramamak	3,38	0,99	
Görev, yetki ve sorumluluk karmaşası içinde çalışmak	3,50	0,80	
İşverene bağlı hareket etmek ve inisiyatif kullanamamak	3,30	0,89	
İşverenin hak ve çıkarları için bazı gerçekleri saklamak veya örtbas etme zorunluluğu duymak	3,39	0,78	
Kadın olarak kendini yalnız hissetmek, yeterince destek görmemek	2,63	1,11	
Kadın olarak önyargı ile davranılmak ve değer görmemek	2,71	0,78	
Mesleğini özgün irade ile tarafsız yapamamak	3,39	0,62	

Yetkisizlik ve yeterince kabul görmemek	3,25	0,68	
---	------	------	--

Kadın olarak kendini yalnız hissetmek, yeterince destek görmemek ve kadın olarak önyargı ile davranılmak ve değer görmemek nedenin işlerini sekteye uğrattığını ifade eden kadınların işverenlerinin tutum düzeylerinin diğer konularda sekteye uğradıklarını düşünen kadınlara göre daha düşük düzeylerde olduğu görülmüştür. Kadın İSG uzmanlarına ait tutumları düşük olan işverenlerin çalışanlarının daha çok kadın olarak kendini yalnız hissetmek, yeterince destek görmemek ve kadın olarak önyargı ile davranılmak ve değer görmemek konularında sekteye uğradıkları görülmüştür (p=0,01,p<0,05).

Tablo-7: Mobbing ve Düzeyleri Ve Çalışma Hayatını Sekteye Uğratan En Önemli Faktör

Bir kadın çalışan ve iş güvenliği uzmanı olarak aşağıdakilerden en çok hangisi sizi etkiliyor ve iş yaşantınızı sekteye uğrattığını düşünüyorsunuz?(en önemli seçeneği işaretleyiniz)	Kadın iş güvenliği uzmanlarının işyerinde moobing'e maruz kalma düzeyi		p
	X	S.s.	
Ekonomik yetersizlik	2,55	1,23	0,01
Evine, ailesine yeterince zaman ayıramamak	2,35	1,13	
Görev, yetki ve sorumluluk karmaşası içinde çalışmak	2,65	1,19	
İşverene bağlı hareket etmek ve inisiyatif kullanamamak	2,88	1,02	
İşverenin hak ve çıkarları için bazı gerçekleri saklamak veya örtbas etme zorunluluğu duymak	2,81	1,10	
Kadın olarak kendini yalnız hissetmek, yeterince destek görmemek	4,25	0,87	
Kadın olarak önyargı ile davranılmak ve değer görmemek	3,79	0,99	
Mesleğini özgün irade ile tarafsız yapamamak	3,16	1,12	
Yetkisizlik ve yeterince kabul görmemek	3,05	1,09	

Kadın olarak kendini yalnız hissetmek, yeterince destek görmemek ve Kadın olarak önyargı ile davranılmak ve değer görmemek nedenin işlerini sekteye uğrattığını ifade eden kadınların mobbing algı düzeylerinin diğer konularda sekteye uğradıklarını ifade eden Kadın İSG uzmanlarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür(p=0,01). Kadın olarak kendini yalnız hissetmek, yeterince destek görmemek ve Kadın olarak önyargı ile davranılmak ve değer görmediğini ifade eden kadın İSG uzmanları iş yerlerinde daha yüksek düzeyde mobbinge maruz kaldıkları söylenebilir.

Kadın İSG uzmanlarının işlerini sekteye uğratan en önemli konunun ekonomik sebepler olmadığı, Kadın olarak kendini yalnız hissetmek, yeterince destek görmemek ve Kadın olarak önyargı ile davranılmak ve değer görme

Journal Of International Social Sciences Academic Researches Dergisi- C:4 |S:1 Yıl: 4- (2020|1)

konusunda sekteye uğradığını ifade eden kadınların motivasyonları ve işverenlerin onlara karşı olan tutumlarının daha düşük, maruz kaldıkları mobbing davranışlarının ise daha yüksek düzeylerde olduğu görülmüştür.

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME;

4.1. Mesleki açıdan;

Kadınların ağırlıklı olarak İSG uzmanlığını severek ve isteyerek seçtiğini görmekteyiz. Kadınların İSG uzmanı olarak kendilerinin genel olarak yeteri kabul ettikleri söylenebilir. Kadınlar genel olarak zorluklar karşısında motivasyonlarının azaldığını ifade etmişlerdir. Kadınlar genel olarak yöneticilerinin kendilerine olan tutumlarının olumlu ve yapıcı olduğunu düşünmektedir. Kadınlar genel olarak iş güvenliği uzmanlığının çalışanlar tarafından olumlu karşılandıklarını düşünmektedir. Kadınlar genel olarak çalışma ortamının zorlukları ve iş yoğunluğunun nedeni ile aile işleri ve sosyal aktivitelere vakit ayırmadıklarını ifade etmişlerdir. Kadınlar genel olarak iş yerinde yetkin olduklarını ifade etmişlerdir. Kadın İGU'ları genel olarak gece vardiyalarından olumsuz yönde etkilendiklerini ifade etmişlerdir. Yaptıkları iş karşısında aldıkları ücretin yeterli olmadığını, ekonomik açıdan kazanımlarının kendilerini tatmin etmediği belirtmişlerdir.

Yaptıkları hizmet, çalışma ortamları, yaşadıkları gerçekler ve işin özellikleri nedeniyle kadın İGU'larının tekrardan İSG uzmanı olma konusunda çekincelerinin olduğu yönünde yaklaşımda bulunmuşlardır. Mesleki ehliyet ve uygulama yeterliliği kapsamında kadın İGU'ları; çalıştıkları işyerinde tehlike ve risk durumu gözetenek çalışanların iş kazası ya da meslek hastalığına uğramamaları adına yaptıkları faaliyetleri yeterli bulduklarını ifade etmişlerdir. Kadın İGU'ları işyerinde işveren tarafından genellikle olumlu olarak karşılandıklarını da belirtmişlerdir.

4.2. Mobbing ve cinsiyet ayrımcılığı kapsamında;

Kadın İGU'ları çalıştıkları iş ortamlarında genel olarak mobbing ile karşılandıklarını düşünmektedir. Mobbing; İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür(Tmmob,2013)

Mobbing çalışma çevresinde sık görülen sosyal ve psikolojik çok boyutlu eylemler dizisidir. Tespiti oldukça zor olan mobbing ancak sık aralıklarla tekrarlanan ve kişiyi hedef alan bir dizi sözsözsel ve davranışsal yaklaşımlarla ortaya konulabilir. Mobbing kendini; davranışsal boyut, iletişimsizlik ya da üslupsuz kelimeler, yıldırma, bezdirme amaçlı faaliyetler, olumsuz tutum takınmak veya kişilik zedelemesi, soyutlamak, yok kabul etme gibi itibara yönelik fiziksel veya psikolojik durumu yansıtan olgu ve yazışmalarla ortaya koyabilir. Mobbing başarının ve takım ruhu oluşumun düşmanıdır. Lider ve yönetici konumunda olanların öncelikli görevi bu tür zorbalıkları önlemek ve çalışanların moral değerlerini yükseltmektir.

Ayrıca Kadın İGU'ları çalıştıkları yerlerde genel olarak cinsiyet ayrımcılığına tanık olduğunu veya bizzat yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Çağdaş ve ilerici toplumlarda pek görülmeyen cinsiyet ayrımcılığı, genel anlamda bireylere cinsiyetlerinden dolayı toplumda adaletsiz ve farklı bir şekilde davranılmasıdır. İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı; eğitimde, iş bölümünde, ücretlendirmede kadın ve erkeğin yaptıkları işle değil, cinsiyet temeline dayanarak işleme tabi tutulmasıdır. Ayrımcılık, aynı iş için farklı ödeme yapılması biçiminde olabileceği gibi, eşit verimliliğe sahip bireylerin farklı ücret düzeyine karşı gelen farklı işlere sahip olmaları şeklinde de meydana gelebilmektedir(Tmmob;2020).

Cinsiyet ayrımcılığının sadece ayrımcılığa uğrayan gruba yönelik olmaktan çok toplumun bütününe yönelik bir sorun olduğu göz önünde bulundurularak her platformda müşterek mücadele edilmelidir.

4.3. Değerlendirme;

Sahada aktif olarak çalışan kadın İGU'larının mesleki açıdan en önemli sorunları; yetkisizlik ve yeterince kabul görmemek, mesleğini özgün irade ile tarafsız yapamamak, kadın olarak önyargı ile davranılmak ve değer görmemek olarak belirtebiliriz. Burada en önemli husus işveren ve meslektaş desteğinin sağlanmasıdır. Lider ve

meslektaş desteği denilince, çalışanın iş ortamında beraber iş gördüğü kişiler tarafından benimsenmesi, kabul görmesi ve kendisine sağlanan imkânlar ile teknik ve sosyal desteklerin tamamı olarak tanımlanabilir. Ortak amaca yönelik birliktelik noktasında sürekli beraber olunan işte ve iş dışında beraber zaman geçirilen, paylaşımda bulunulan kişilerden kabul görmesi ve destek alması çalışmanı mesleki açıdan motive edecek ve başarı odağını artıracaktır.

Kadın İGU'ları açısından güçlü olmak ve özdenetim son derece önemlidir. Özellikle kişisel özellikleri itibariyle kendini yalnız hissedenen, kadın olarak kendisine önyargı ile davranıldığını ve değer görme konusunda sekteye uğradığını ifade eden İGU'larının daha çok mobbinge maruz kaldıkları, işverenlerin onlara karşı olan tutumlarının daha düşük olduğu görülmektedir. Güçlü kişilik ve özdenetim kişinin kendisi ile yaşadığı dünya arasında en ideal uyuma ulaşmak için sergilediği değişim ve gelişim kapasitesi olarak tanımlanabilir. Diğer bir tanımda özdenetim, duygu ve güdülerini kontrol altına almak olarak tanımlanmıştır. Kadın İGU'lar açısından başarının bir diğer anahtarı güçlü olmak ve özdenetimi yüksek olmaktan geçmektedir.

Kadın İGU'lar genel olarak zorluklar karşısında motivasyonlarının azaldığını ifade etmişlerdir. Bu işin doğasında zorlukların olması iş hayatındaki stresi körüklemektedir. İş stresi, verilen görevin ya da sürdürülen işin özellikleri ve durumundan kaynaklı ortaya çıkan iş talepleri ile çalışanın yetenek ve imkanları arasında uyumsuzluk durumunda çalışanın hissedeceği fiziksel, fizyolojik ve psikolojik rahatsızlık olarak tanımlanmıştır (Rizwan vd., 2014). İş hayatı insanların stres ile en çok karşılaştığı ortamdır. Psikososyal etmenlerin başında stres, çatışmalar ve organizasyonel faktörler (çalışma süreleri, vardiya vb) gelmektedir(Başağa ve Çelik:2016). İşyeri risk etmenleri, olumsuz yönetsel yaklaşımlar, baskıcı işveren tarzı, kişisel problemler, gereğinden fazla sorumluluk, ağır iş yükü, fazla mesai, gece vardiyası gibi etkenler stresi tetiklemektedir. Görev, yetki ve sorumluluk karmaşası içinde çalışmak, işverene bağlı hareket etmek ve öncelik (inisiyatif) kullanamamak ve yetkisizlik ile yeterince kabul görmemek iş stresini artıran unsurlar olarak görülmektedir. Stresle başa çıkma yol ve yöntemlerini bilmek ve uygulamak kendimize olan güveni artıracacağı gibi, iş başarısına da katkı sağlayacağı kesindir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde, işverenin işyerinde güvenli çalışma ortamı yaratması her şeyin başında gelir(Filizöz ve Kocabacak;2016).Bunu yaratacak en önemli unsur işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarıdır. Mesleki ve cinsiyet ayrımcılığına taviz vermeden yeter ki onlara gerekli moral ve isteklendirmeyi sağlayalım ve destekleyelim.

KAYNAKLAR:

1. Alp,E.,İş Güvenliği Uzmanlığı El Kitabı, ODTÜ Yayıncılık,2014,ankara, Sf: 1-2
2. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği algısı araştırma raporu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM),Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi İçin Teknik Destek Projesi,2015,Ankara Sf:35
3. 28509 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan "İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyeri tehlike sınıfları tebliği", ANKARA, 2012,
4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyeri tehlike sınıfları tebliğinde değişiklik yapılmasına dair tebliğ, Ankara, 2017, Resmî Gazete, Sayı: 29992 (Mükerrer)
5. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında yönetmelik, 19 Haziran 2018, Değişik: RG-24.5.2018-30430, Md:6
6. SELEK,H.S.,İş Sağlığı ve Güvenliği, Temel konular, Teori-Uygulama-Yönetmelik, Seçkin yayınları,Ankara,2016,sf;323

7. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, RG 28512, 29 Aralık 2012,Md:9
- 8.ATEŞOĞLU,M., “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Açıklamaları Ve Sektörel Veriler Işığında Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları, 5nci bölüm, İSGK’nın Hukuki Açından Değerlendirilmesi”, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016,Sf;171
- 9.BAŞAĞA, H.B,ÇELİK, F.” 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Açıklamaları Ve Sektörel Veriler Işığında Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları, 3ncü Bölüm, İnşaat Sektöründe İş Sağlığı Ve Güvenliği”, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016,Sf;115
- 10.ÖZDİKMEN, T. Acil durum Yönetimi, Seçkin yayıncılık, Ankara,2016, Sf;22.
- 11.Günlük Hayatımız Ve İş Sağlığı Ve Güvenliği Rehberi, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Yayınları, İstanbul,2016,Sf;36
12. TEMİR,A., Açıklamalı ve Uygulamalı İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Yaklaşım Yayıncılık, 2014, Ankara, Sf;71-78
13. AKAR ŞAHİNGÖZ,S.,ŞİK,A., Konaklama Ve Beslenme İşletmelerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği, Detay Yayıncılık,Ankara,2015;Sf;18 ,
14. <https://www.evrensel.net/haber/351970/isci-sagligi-icin-sadece-158-bin-uzman-var>, Erişim Tarihi;04.06.2020
15. <https://www.birgun.net/haber/milyonlarca-calisana-sadece-80-bin-uzman-215177>, Erişim Tarihi; 05.06.2020
- 16.tmmob.org.tr>sayfa/cinsiyet-ayrimciligi-hakkinda,,”Cinsiyet Ayırmıcılığı Hakkında Oda Raporu, Ankara, 2013, Erişim Tarihi: 14 06.2020