

Bölüm 8

TÜRKİYE'DE KADIN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ ÇALIŞMA ORTAMLARINDA KARŞILAŞTIKLARI ENGELLERİN ÇOK KRİTERLİ KARAR VERME İLE BELİRLENMESİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Serap TEPE¹

GİRİŞ

Kadın, tarihin tüm çağlarında tüm medeniyetlerde doğurganlığın, bereketin ve verimliliğin sembolü olarak tanımlanmaktadır. Neslin devamını sağlama gibi bir misyon onu özel ve ayrıcalıklı kılarken; kadının savaşçı ruhu, tutucu zihniyetler, geleneksel bakışlar, biçilmiş roller, mesleki zorbalıklar ve daha birçok faktörle baş etme durumunda kalmaktadır.

Kadın çalışanın iş hayatında türlü zorluklara rağmen etkin bir şekilde yer aldığı günümüz dünyasında belki de var olmasının en zor olduğu alanlardan biri olan iş güvenliği alanı taşıdığı hassasiyetler ve kompleks yapısı nedeniyle kadın iş güvenliği uzmanları için önem arz etmektedir. Çalışanların sağlıklarını koruma, çalışma alanlarını iyileştirme ve iş kazaları & meslek hastalıklarının önüne geçme adına çalışmalar yürüten iş güvenliği alanı, farklı sektörler için farklı hazır bulunuşluluklar ve farklı deneyimler gerektirmektedir. İş güvenliği ayrıca hem sağlık hem teknik hem de sosyal yönleri nedeniyle geniş bir yelpazede çalışanlara hizmet vermektedir. Ülkemiz mevzuatlarına göre iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olabilmek için farklı yollar mevcuttur. İş güvenliği uzmanlığına ulaşmak isteyen bireyler, bu farklı eğitim yollarından birini tercih edebilirler. Meslek Yüksek Okulları'ndaki iki yıllık iş sağlığı ve güvenliği programını başarıyla tamamladıktan sonra 180 saatlik özel eğitim programını tamamlayarak ve merkezi bir sınavı geçerek uzmanlık unvanı elde etme hakkına sahip olabilirler. Ayrıca, dört yıllık fakülte programlarından iş sağlığı ve güvenliği alanında mezun olanlar da merkezi sınavı başarıyla geçerek uzmanlık unvanına sahip olabilirler. Bunun yanı sıra, dört yıllık teknik fakülte mezunları, 180 saatlik eğitim programını başarıyla

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, Hamidiye Sağlık Bilimleri Fakültesi serap.tepe@sbu.edu.tr, ORCID iD: 0000-0002-9723-6049

tamamlayarak veya tezsiz/tezli yüksek lisans programını tamamlayarak yine merkezi sınav sonucuna göre uzmanlık elde edebilirler (Sivrikaya, 2016). Bu farklı eğitim yollarını tercih eden kişilerin hazır bulunuşlulukları ve deneyimleri birbirinden farklılık gösterebilir. Teorik ve pratik bilginin harmanlandığı saha gözlemleri, risk analizleri, personel eğitimleri, önleme faaliyetleri ve diğer işleyişler iş güvenliği uzmanlarının çalışma konularının bir bölümüdür. İş güvenliği uzmanı olma ve çalışma şartları teorikte kadın ve erkek uzmanlar için aynıdır. Ancak uygulamada durum ne yazık ki farklılıklar göstermektedir. Kadın iş güvenliği uzmanları ülkemizde mesleklerini ifa ederken mesleğin doğasındaki zorlukların yanı sıra bir takım ekstra zorluklarla mücadele etmektedir. Çünkü bu alan cinsiyet ayrımcılığının, fırsat eşitsizliğinin ve psikolojik tacizin yoğun olduğu; iletişim zorluklarının sıkça yaşandığı, işe alımda kadın uzmana yönelik ön yargının her aşamada hissedildiği ve çoğu zaman iş-özel hayat dengesinin kurulamadığı bir alandır. Bu ve benzeri zorluklarla mücadele eden kadın iş güvenliği uzmanları mesleklerinde var olabilmeye ve kariyer yapabilmeye adına yoğun bir performans sergilemektedirler.

Bu eserin motivasyonu ülkemizde sayıları giderek artan kadın iş güvenliği uzmanlarının çalışma hayatında karşılaştıkları zorlukları daha görünür hale getirme adına farkındalık oluşturmaktır. Bu amaçla ülkemizde kadın iş güvenliği uzmanlarının çalışma alanlarında karşılaştıkları zorluklar ve kendilerinin kariyer yolculuğunda engel oluşturan kriterler belirlenmiş, on farklı kadın iş güvenliği uzmanından değerlendirici görüşleri alınarak çok kriterli karar verme tekniklerinden Analitik Hiyerarşi Proses (AHP) analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda kriterler önem derecelerine göre sıralanmış ve çözüm stratejileri önerilmiştir.

GENEL ÇERÇEVE

Çalışma hayatında kadın olmak, cinsiyet eşitsizliğinin hala varlığını sürdürdüğü bir alanda karşılaşılan bir dizi özel zorlukla şekillenmektedir. Bu zorluklar, kadınların çalışma hayatında var olma, liderlik pozisyonlarına yükselme, işyerinde saygınlık kazanma ve dengeyi sağlama çabalarını olumsuz etkilemektedir. Çalışma hayatında kadınlar, erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla önyargı, cinsiyet ayrımcılığı ve fırsat eşitsizliği ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Hasanhanoglu, 2020). Kadınların çalışma hayatındaki başarıları, ancak daha fazla çaba ve daha fazla kararlılık sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu durum kadınların işyerindeki varlıklarını kanıtlamak için daha fazla çaba harcamak zorunda kalmalarına neden olmaktadır. Ayrıca, aile sorumlulukları ve özel hayat iş dengesi gibi zorluklar da

kadın çalışanları etkilemektedir. Tüm bunlar yetmezmiş gibi çalışma ortamlarında kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesinin ise genellikle daha fazla eleştiri ve inceleme ile karşılaştığı da yine günümüz çalışma hayatında bilinen bir gerçektir. Böylesine çok bilinmeyenli zor bir denklemde çözüme ulaşmaya çalışan kadın, “sadece işini yapma” lüksünden oldukça uzaktır.

Farklı çalışma alanlarının farklı zorlukları olmakla beraber iş güvenliği alanı bu zorluklar açısından kadın çalışanlar için oldukça yıpratıcı bir alandır. Doğası gereği mevzuatla hareket etmek zorunda olan iş güvenliği alanı içinde yasaklamaları, emirleri ve sınırları barındırır. İş güvenliği alanı, sahada olmayı gerektirir. Hem mevzuata hâkim olmak hem yönetmelikleri uygulamak hem güncel değişimleri takip etmek hem de çalışanla işveren arasında köprü olmak başlı başına zorluklar içerirken bu zorluklara bir de kadın iş güvenliği uzmanı olmak parametresinin eklenmesi olayları daha kompleks bir hale getirmektedir.

Ülkemizde iş güvenliği uzmanları inşaat, maden, tekstil, sağlık, yazılım, her kademede üretim, eğitim, lojistik ve daha birçok alanda çalışmaktadırlar. İş güvenliği uzmanları gerek kamuda gerekse özel sektörde yaptıkları işin mahiyetinin tam anlaşılabilmesi ve diğer yapısal eksikler nedeniyle çeşitli güçlüklerle karşılaşmaktadırlar. Ülkemizde kadın iş güvenliği uzmanlarının mesleğin hali hazırdaki güçlüklerinin yanı sıra baş etmek zorunda kaldıkları cinsiyet ayrımcılığı, fırsat eşitsizliği, iş yeri güvenliği sorunları, iletişim zorlukları, toplumsal beklentiler, eğitim eksikliği, işe alımda ön yargı, iş-özel hayat dengesi, psikolojik taciz, ağır iş yükü, görev -yetki-sorumluluk karmaşası gibi faktörler bulunmaktadır (Çırakoğlu vd., 2020). Bu faktörler eğitimini iş güvenliği alanında almış ve kariyerini bu alanda devam ettirmek isteyen kadın iş güvenliği uzmanlarının iş bulmasında, bulduğu işte insanca çalışma şartlarına sahip olamamasında, yöneticilik pozisyonuna gelip gelememesinde, yeteneklerini işinde kullanıp kullanamamasında kısacası kariyer yolculuğunun tamamında ona eşlik etmekte ve cam tavanlar oluşturmaktadır.

Bazı işyerlerinde veya sektörlerde, kadınların iş güvenliği uzmanı olarak çalışmasına karşı ön yargılar mevcuttur. Cinsiyet ayrımcılığı kadınların iş güvenliği alanında karşılaşabileceği en önemli zorluklardan biridir. İş güvenliği alanında, özellikle erkek egemen sektörlerde, kadınlar cinsiyet ayrımcılığı ve ön yargılarla karşılaşabilirler. Bu durum, işyerinde kabul edilmeyi ve saygı görmeyi zorlaştırabilir. İş yerinde çalışan erkek sayısı arttıkça iş verenler, kadın iş güvenliği uzmanı istihdam etme noktasında çekinceler yaşamakta ve görünürde farklı ama temelde aynı sebeplerden kadın iş güvenliği uzmanı çalıştırmamayı tercih etmektedirler. Ülkemizde genelde kadın iş güvenliği uzmanının çalışanların

çoğunun erkeklerden oluştuğu bir toplulukta rahat edemeyeceği, psikolojik veya fiziksel tacize maruz kalacağı, çalışanlara “sözünü dinletemeyeceği”, krizleri çözemeyeceği, duygularını işe karıştıracacağı gibi inanışlar mevcuttur. Yazılı olmayan ancak çoğu iş verenin itaat ettiği bu kurallar bütünü nedeniyle kadın iş güvenliği uzmanları ülkemizde cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele etme durumundadır.

Fırsat eşitsizliği kadın iş güvenliği uzmanı pozisyonlarına erişimde bir başka mücadele cephesidir. Erkeklerin bu alanda daha fazla temsil edildiği durumlar nedeniyle kadın iş güvenliği uzmanları aynı eğitimi aldıkları, aynı teorik bilgiye sahip oldukları, aynı staj dönemlerinden geçtikleri halde fırsat eşitsizliği nedeniyle kendilerine uygun kariyer planlarına erişememektedir.

Bazı iş yerlerinde, kadın iş güvenliği uzmanlarının kendilerini güvende hissetmeleri zor olabilir. Tehlikeli veya erkek egemen sektörlerde çalışan kadın iş güvenliği uzmanları, güvenlik önlemlerinin yetersiz olduğu durumlarla karşılaştıklarında iş yeri güvenliği sağlamadığından görevlerini ifa edememekte, iş değiştirme veya işi bırakma durumunda kalmaktadır (Özdemir, 2021).

İletişim zorlukları aslında cinsiyetsiz bir konudur. Kadın erkek fark etmeksizin iletişimde zorluk yaşamak herkesin karşılaşılabileceği bir durumdur. İş güvenliği uzmanları, yaptıkları iş gereği hem çalışanlarla hem iş verenlerle hem de konu ile ilgili tüm paydaşlarla iletişim içerisinde olması gereken kişilerdir. İyi iletişim kurmak, iş planlarının devamlılığını sağlamada, kriz yönetiminde ve işin gerekliliklerini yerine getirmede önemli bir husustur ve cinsiyet fark etmeksizin her çalışanın mutlaka bu konu ile ilgili karşılaştığı zorluklar olabilmektedir. Ancak iş güvenliği alanında bazı durumlarda, cinsiyet farklılıkları nedeniyle iletişim zorlukları daha fazla hissedilmektedir. Kadın uzmandan emir almak istemeyen işçiler, kadın yönetici ile çalışmak istemeyen erkek egemen çalışan toplulukları, kadın iş güvenliği uzmanlarının yetersiz olduğuna inanan iş görenler veya iş verenler nedeniyle zorluklar yaşanmaktadır. İletişimde yaşanan bu zorluklar kadın iş güvenliği uzmanının performansını etkilemekte, uzman işini yapabilmek için çok daha fazla efor harcama durumunda kalmaktadır.

Türkiye’de toplumsal normlar ve beklentiler, kadınların belirli meslekleri seçmelerini veya bu mesleklerde ilerlemelerini ön görmektedir. Bu etki, kültürel, tarihsel ve sosyal faktörlere dayanmaktadır. Ülkemizde geleneksel cinsiyet rolleri giderek azalsa da yine de devam etmektedir. Toplumun bir kesimi, kadınların daha çok aile içi görevlere odaklanması gerektiğini savunurken, erkeklerin maddi sorumlulukları taşıması gerektiğine inanmaktadır. Bu normlar, kadınların belirli meslekleri seçme konusundaki tercihlerini etkileyebilir. Aileler genellikle

kızlarının belirli meslekleri seçmelerini veya belirli bir kariyer yolu izlemelerini istemektedir. Bu baskı, kadınların kendi ilgi ve yeteneklerine göre meslek seçme özgürlüğünü kısıtlayabilmektedir. Bu nedenle kadınlar iş güvenliği uzmanı olarak çalışmayı seçtiklerinde aile ve toplumlarından gelen baskılara maruz kalabilmektedir.

Kadınların iş güvenliği uzmanı olabilmeleri için eğitim ve bilgi erişimine sahip olmaları gerekmektedir. Ancak bazı bölgelerde eğitim fırsatları sınırlı olabilir. Kadınların meslek seçimindeki ilerleyişleri, eğitim fırsatları ile yakından ilişkilidir. Eğitimde fırsat eşitsizlikleri, kadınların belirli mesleklerde daha fazla yer almasını engelleyebilmektedir. İş güvenliği alanı da kadın uzmanların özellikle saha uygulamaları ve pratik uygulamalı eğitimlere erişme imkanlarının sınırlı olması sebebiyle eğitim eksikliği sorunlarına yol açmakta ve bu sorunlar kadın iş güvenliği uzmanlarına çalışma hayatlarında zorluk çıkarmaktadır.

İş güvenliği uzmanları, tüm mesleklerde olabileceği bazen uzun ve düzensiz çalışma saatlerine maruz kalmaktadır. Bu da özellikle aile sorumlulukları olan kadınlar için iş-özel hayat dengesi dengesini zorlaştırabilir.

Psikolojik taciz bir çalışma ortamında bir çalışanın diğer bir çalışana sürekli olarak olumsuz davranışlarda bulunması ve bu davranışların mağdur üzerinde ciddi psikolojik etkilere yol açması olarak bilinmektedir (Yılmaz, 2010). Kadın çalışanlar, iş hayatında psikolojik taciz açısından daha fazla risk altında olabilirler. Psikolojik taciz, bir çalışanın sürekli olarak aşağılanma, küçümseme, hakaret veya tehdit gibi olumsuz davranışlara maruz kalması durumunu içerir. Ülkemizde kadın iş güvenliği uzmanları iş arkadaşları veya iş verenler tarafından aşağılayıcı ve küçümseyici sözlerin kullanılması suretiyle sözel tacize maruz kalabilmektedir. Ayrıca bazı durumlarda kadın uzmanın iş arkadaşları veya yöneticileri tarafından dışlanması ve izole edilmesi yani sosyal izolasyona maruz kalması söz konusudur. Çalışma ortamlarında asla olmaması gereken ancak ne yazık ki sık sık karşılaşılabilen kadın iş güvenliği uzmanına yöneltilen tehditler veya kişisel bilgilerin kullanılmasıyla yapılan şantaj da psikolojik taciz olarak değerlendirilebilir. Uzmanın iş yükünün aniden arttırılması veya görevlerinin değiştirilmesi de psikolojik taciz kapsamında sayılabilir. Kadın iş güvenliği uzmanlarının psikolojik tacize daha sık maruz kalması cinsiyet eşitsizliği ve güç dengesizliği ile ilişkilendirilebilir. Psikolojik tacize maruz kalan kadın iş güvenliği uzmanları anksiyete, depresyon, stres ve düşük özsaygı gibi psikolojik sorunlar yaşayabilirler. Bu etkiler, iş verimliliğini azaltabilir ve genel yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilir. Uzun süreli psikolojik tacize maruz kalmak, fiziksel sağlık sorunlarını da tetikleyebilir. Bu sorunlar baş ağrısı, mide rahatsızlıkları

ve bağışıklık sistemi zayıflığı olabilir. Psikolojik taciz, çalışanın iş performansını olumsuz etkiler. Dikkat eksikliği, motivasyon kaybı ve işten ayrılma düşünceleri, çalışanın verimini azaltabilir. Psikolojik tacize maruz kalan kadın iş güvenliği uzmanları işten ayrılma eğiliminde olabilirler. Bu durum, işyeri kaynaklı stresin artmasıyla ilişkilendirilebilir. Psikolojik taciz, kadın iş güvenliği uzmanları üzerinde ciddi psikolojik ve fiziksel etkilere yol açabilen bir sorundur. Bu etkiler hem bireysel hem de işyeri düzeyinde olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir.

İş güvenliği alanında uzmanlar ağır iş yükü ile karşı karşıyadır. Yasal mevzuatın gerekliliklerini yerine getirmek, saha kontrolleri yapmak, eğitimler organize etmek, risk analizleri yapmak, rutin ölçümler ve raporlamaları yaparak arşivlemek toplam iş yükü içerisinde bulunan belli başlı alanlardır. Bu ve benzeri alanlar nedeniyle kadın iş güvenliği uzmanlarında ağır iş yükü, zamanla fiziksel sağlık sorunları, kronik yorgunluk, enerji kaybı, verimlilikte düşüş ve depresyon gibi olumsuzluklara sebebiyet vermektedir.

Ülkemizde kadın iş güvenliği uzmanlarının belki de en sık yaşadığı problemlerin başında görev, yetki ve sorumluluk karmaşası gelmektedir. Kadın iş güvenliği uzmanına işiyle alakalı görevler verilmekte ancak bu görevleri yerine getirirken sahip olması gereken yetkiler hususunda boşluklar bırakılmakta, kadın iş güvenliği uzmanının kimi zaman eylemlerini gerçekleştirebilmesi için onayını bir erkek mevkidaşından veya alanla ilgisiz bir erkek amirinden alması gerekmekte, mantıksal izahı olmayan bu durum nedeniyle karmaşa yaşanmaktadır. Büyük resme bakıldığında ağır sorumluluklar alıp üzerine tanımlanan tüm görevleri yerine getirmeye çalışan kadın iş güvenliği uzmanı gerekli yetkilendirmesi olmadığından işle ilgili proaktif önlemler alamamakta; bu durum ise hem zaman hem maliyet açısından kayıplara sebep olmaktadır.

Bu eserin motivasyonu ülkemizde sayıları giderek artan kadın iş güvenliği uzmanlarının çalışma hayatında karşılaştıkları zorlukları daha görünür hale getirme adına farkındalık yaratmaktır. Ön lisans, lisans, lisans üstü eğitimler alıp, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sınavlara tabi tutulup uzman olma hakkını kazanan, kariyerlerini bu alanda sürdürme planları yapan ve her şeyden önemlisi hayatını bu işe adayan kadın iş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamlarında karşılaştıkları zorlukların belirlenmesi, bu sorunların tamamını çözmek realitede mümkün görünmese de bunları önem sıralamasıyla değerlendirip en yoğun sorun yaşanan kriterlerde iyileştirme yapılmasının önem arz eden bir husus olduğu düşünüldüğünden söz konusu motivasyonla araştırma gerçekleştirilmiş ve eser kaleme alınmıştır.

YÖNTEM

Eserin uygulama bölümüne ülkemizde görev yapan kadın iş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamlarında ve istihdamları esnasında karşılaştıkları sorunlar Analitik Hiyerarşi Süreci veya Analitik Hiyerarşi Proses (AHP) olarak bilinen çok kriterli karar verme tekniği kullanılarak analiz edilmiştir.

AHP olarak bilinen teknik kriterler ve alternatifler arasındaki ilişkiyi dikkate alan, hiyerarşik bir yapı oluşturup bileşenleri analiz ederek değerlendirme yapan bir tekniktir. AHP ilk olarak 1968 yılında Myers ve Alpet tarafından ortaya atılmış ve 1977 yılında Saaty tarafından karar verme problemlerinin çözümünde kullanılan bir teknik olarak geliştirilmiştir (Saaty, 1986). AHP yönteminde karar verirken hem nicel hem nitel değerlendirmeler yapılabildiğinden bireylerin tercihlerini ifade etmek kolaylaşmaktadır (Yu,1985). AHP birçok karmaşık karar verme probleminin hiyerarşik bir düzende kolayca çözülebilmesini mümkün kılmaktadır. Bu teknikle, birçok kriterin dikkate alındığı karar problemlerinde, kriterlerin amaca ulaşmada hangi miktarda göz önünde bulundurulması gerektiğinin belirlenmesi için kriter ağırlıkları hesaplanır ve uygun karar alternatifi seçilir. AHP tekniğinde, kriterler ve alternatifler karar vericiler tarafından ikili karşılaştırmalara tabi tutulurlar. Kriterlerin önem ağırlıkları hesaplanır. İşlem sırası şu şekilde ifade edilebilmektedir (Tepe ve Görener, 2014).

- Adım 1: Problemin tanımlanması.
- Adım 2: Hiyerarşik yapı oluşturulması.
- Adım 3: Hangi kriterin baskın olduğunu belirlemek için kriterler arasındaki ikili karşılaştırmaların yapılması ve ikili karşılaştırma matrislerinin ($n \times n$) boyutunda hazırlanması.
- Adım 4: İkili karşılaştırma matrisinde her sütun için, sütun toplamalarının alınması ve matristeki elemanların ilgili sütun toplamına bölünerek matrisin normalize edilmesi.
- Adım 5: Normalize edilmiş olan matriste her kriter için oluşturulan satır toplamalarının alınması. (Öncelik vektör matrisi)
- Adım 6: Her kriter için elde edilmiş olan öncelik değerlerinin, o kritere ait ikili karşılaştırma matrisinde bulunan sütundaki tüm elemanlarla çarpılması. (Ağırlıklandırılmış toplam matris)
- Adım 7: Ağırlıklandırılmış toplam matristeki satır toplam değerlerinin, öncelik matrisi satır değerlerine bölünmesi ve oluşan ($n \times 1$) boyutundaki son matristeki değerlerin aritmetik ortalamasının alınması
- Adım 8: Tutarlılık oranının hesaplanması

AHP başta olmak üzere tüm çok kriterli karar verme problemlerinde temel adım ana problemin belirlenmesidir. Bu adım diğer tüm adımlara rehberlik edeceğinden problemin doğru belirlenmesi çok önemlidir. Problemden alternatifler, kriterler ve kriterler arası ilişkiler hiyerarşik bir yapıda ifade edilmelidir. Problemin belirlenmesi ve hiyerarşik yapının oluşturulmasından sonra hangi alternatif ya da kriterin baskın olduğunu belirlemek için hem alternatifler hem de kriterler arasındaki ikili karşılaştırmaların yapılması ve ikili karşılaştırma matrislerinin oluşturulması gerekmektedir. Bu adımda ikili matrisler hazırlanır ve karşılaştırmalar yapılır. Karşılaştırmalarda Saaty'nin ikili karşılaştırma ölçeği AHP için kullanılan bir ölçektir. Bu ölçekte dilsel ifadeler karşılık gelen önem değerleri, karşılaştırmalar için kullanılır. Karşılaştırılan iki kriterin eşit öneme sahip olması durumunda 1, karşılaştırılan ilk kriterin ikinci kriterden önemli olması durumunda 3, karşılaştırılan ilk kriterin ikinci kriterden çok önemli olması durumunda 5, karşılaştırılan ilk kriterin ikinci kriterine göre çok güçlü bir önem taşıması durumunda 7, ilk kriterin ikinci kriterine göre mutlak üstün bir öneme sahip olması durumu 9 önem değeri kullanılır. Gerekli hallerde karşılaştırmalar için 2,4,6,8 ara değerleri de kullanılabilir. Saaty'nin ikili karşılaştırma ölçeği Tablo 1'de ifade edilmiştir.

Tablo 1. İkili Karşılaştırma Ölçeği (Saaty, 1986).

Önem Değerleri	Açıklama
1	Karşılaştırılan iki ölçütün eşit öneme sahip olması durumu
3	İlk ölçütün ikinci ölçütten önemli olması durumu
5	İlk ölçütün ikinci ölçütten çok önemli olması durumu
7	İlk ölçütün ikinci ölçüte çok güçlü bir öneme sahip olması durumu
9	İlk ölçütün ikinci ölçüte göre mutlak üstün bir öneme sahip olması durumu
2, 4, 6, 8	Gerekli durumlarda kullanılacak ara değerler

Karşılaştırma matrisleri oluşturulduktan sonra normalizasyon işlemi yapılır. Matrisin normalize edilmesi adına her sütun için, sütun toplamalarının alınması ve matristeki elemanların ilgili sütun toplamına bölünmesi işlemi yapılır. değeri i. kriter ile j. kriterin karşılaştırma değeridir ve değeri de esasen değerinin tersidir = ile hesaplanmaktadır. Eşitlik 1 ve Eşitlik 2'de matris oluşturulması ve normalize matris hazırlama işlemi verilmiştir.

Matrisler normalize edildikten sonra her alternatif ya da kriter için oluşturulan satır toplamları alınır, her bir satır toplamı matrisin boyutuna oranlanır böylece öncelik vektör matrisi tespit edilir. Öncelik vektörü oluşturulurken Eşitlik 3 kullanılır.

$$A_{ij} = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2n} \\ \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ a_{m1} & a_{m2} & \dots & a_{mn} \end{bmatrix} \quad (\text{Eşitlik 1})$$

$$a_{ij}^* = \frac{a_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m a_{ij}}} \quad (\text{Eşitlik 2})$$

Sonrasında sırasıyla ağırlıklandırılmış toplam matris hesaplanır ve tutarlılık oranı bulunur.

Tutarlılık, bir önermenin doğru olarak değerlendirilebilmesinin şartıdır. Bir başka deyişle ifade edilen durumla yapılan davranış arasında anlamlı ilişki olması tutarlılığı göstermektedir. Karşılaştırılan durumlar için hazırlanan matrislerin tutarlılık seviyesine bakmak için tutarlılık oranı hesaplanır. Bu hesabın yapılabilmesi için *CI* tutarlılık indeksi olarak bilinen katsayının hesaplanması gerekmektedir. *CI* hesaplanması ile ilgili formül Eşitlik 4'te verilmiştir. Bu formüldeki değeri öncelik vektörünü ifade etmektedir ve hesaplanması Eşitlik 5'te gösterildiği gibidir.

$$w_i = \left(\frac{1}{n}\right) \sum_{i=1}^n a_{ij}^* \quad i, j=1,2,\dots,n \quad (\text{Eşitlik 3})$$

$$CI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n-1} \quad (\text{Eşitlik 4})$$

$$\lambda_{\max} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \left(\frac{\sum_{i=1}^n a_{ij} w_i}{w_i} \right) \quad (\text{Eşitlik 5})$$

Tutarlılık oranının hesaplanabilmesi için *CI* ve *RI* değerlerinin bilinmesi gerekir. *RI* rastsal değer indeksidir ve problemdeki ölçüt sayısına göre Tablo 2'den uygun değerler seçilir (Tepe, 2021).

Tablo 2 Rastsal İndeks Değerleri

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RI	0,00	0,00	0,58	0,90	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49

CI ve *RI* değerlerinin elde edilmesinden sonra tutarlılık oranı *CR* Eşitlik 6 kullanılarak hesaplanır. *CR* değerinin 0.10'dan küçük çıkması karşılaştırma matrisinin tutarlı olduğu anlamına gelmektedir. *CR* değerinin 0.10'dan büyük çıkması durumunda problem için yeniden değerlendirme gerekecektir.

$$CR = \frac{CI}{RI} \quad (\text{Eşitlik 6})$$

Bu hesaplamalardan sonra, elde edilen öncelik vektörleri birleştirilerek, tüm öncelikler matrisi oluşturulur. Tüm öncelikler matrisi ile karar seçeneklerinin öncelik vektörü çarpılıp toplanarak sonuç vektörü elde edilir. Bu vektörde en yüksek ağırlığa sahip olan karar seçeneği problemin çözümü olan karar seçeneğidir.

BULGULAR

İş güvenliğinde kadın istihdamının önündeki engellerin kaynağı bu alanda çalışan kadın iş güvenliği uzmanlarının yaşadığı ve çözülemeyen sorunlardır. Bu sorunların tespit edilmesi ve çözüm yollarının araştırılması alandaki kadın çalışan istihdamının devamlılığı açısından önem arz etmektedir. Kadın çalışanların oranı bir ülkenin gelişmişliğini gösteren en önemli unsurlardan biri olduğundan, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları engellerinin araştırılması ve çözümler üretilmesi gerekmektedir. Ancak; bütün engellerin bir anda çözüme ulaştırılması hem maddi hem de süreç açısından çok zordur. Bu nedenle, sorunun çözümünde en önemli kriterlerin belirlenmesi ve çözüme kavuşturulmasına odaklanılmasının daha faydalı ve efektif olacağı düşünülmektedir. Bu amaçla, ülkemizde kadın iş güvenliği uzmanlarının istihdamında ve çalışma şartlarında engel oluşturacak kriterler belirlenmiş, on farklı kadın iş güvenliği uzmanından görüş alınarak AHP analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda en önemli kriterler belirlenerek, çözüm stratejileri önerilmiştir. Öncelikle uzman görüşleri ile belirlenen kriterler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Çalışma Ortamlarında Kadın İş Güvenliği Uzmanlarını Etkileyen Kriterler

Kriter No	Kriter Adı
K1	Cinsiyet Ayrımcılığı
K2	Fırsat Eşitsizliği
K3	İşyeri Güvenliği
K4	İletişim Zorlukları
K5	Toplumsal Beklentiler
K6	Eğitim ve Bilgi Erişimi
K7	İşe Alımda Ön Yargı
K8	İş-Özel Hayat Dengesi
K9	Psikolojik Taciz
K10	Ağır İş Yükü
K11	Görev, Yetki ve Sorumluluk Karmaşası

Belirlenen bu kriterler dikkate alınarak, ikili karşılaştırma sonuçlarının elde edilmesi için 10 farklı uzmandan görüşleri alınmıştır. Dokuzlu ölçekteki değerlendirmeleri ile 10 farklı uzmanın ortalaması alınarak karar matrisi elde edilmiştir. Daha sonrasında ise, sütun toplamalarına bölünerek normalize matris elde edilmiştir. Hesaplanan normalize matris Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Normalize Matris

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11
K1	0,23	0,31	0,21	0,30	0,19	0,15	0,39	0,22	0,07	0,11	0,08
K2	0,08	0,10	0,01	0,30	0,19	0,11	0,13	0,22	0,22	0,18	0,13
K3	0,05	0,31	0,04	0,02	0,02	0,11	0,03	0,13	0,01	0,11	0,13
K4	0,05	0,02	0,13	0,06	0,19	0,11	0,04	0,13	0,07	0,11	0,08
K5	0,08	0,03	0,13	0,02	0,06	0,11	0,13	0,04	0,02	0,11	0,13
K6	0,03	0,02	0,01	0,01	0,01	0,02	0,03	0,01	0,02	0,01	0,01
K7	0,08	0,10	0,21	0,18	0,06	0,11	0,13	0,13	0,37	0,11	0,13
K8	0,05	0,02	0,01	0,02	0,06	0,06	0,04	0,04	0,07	0,11	0,08
K9	0,23	0,03	0,21	0,06	0,19	0,06	0,03	0,04	0,07	0,11	0,08
K10	0,08	0,02	0,01	0,02	0,02	0,11	0,04	0,01	0,02	0,04	0,13
K11	0,08	0,02	0,01	0,02	0,01	0,06	0,03	0,01	0,02	0,01	0,03

Elde edilen normalize matrisinin satır ortalamaları alınarak, kriterlerin önem dereceleri belirlenmiştir. Satır ortalamaları ile hesaplanan kriter ağırlıkları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Kriter Ağırlıkları	
Kriterler	Ağırlık
K1	0,2044
K2	0,1513
K3	0,0869
K4	0,0892
K5	0,0784
K6	0,0171
K7	0,1461
K8	0,0521
K9	0,1015
K10	0,0459
K11	0,0271

Tablo 5 incelendiğinde, ülkemizde kadın iş güvenliği istihdamının önünde yer alan ve çalışma ortamlarında karşılaşılan zorluklar arasında en önemli kriterin “Cinsiyet Ayrımcılığı” olduğu görülmüştür. İkinci sırada ise “Fırsat Eşitsizliği” kriteri yer almaktadır. Söz konusu sonuçların tutarlılığı için Tutarlılık oranı değeri hesaplanmıştır. Bunun için hesaplanan ağırlıklar karar matrisi ile çarpılmış, sonrasında ağırlıklara bölünerek, ortalaması alınmıştır. Böylelikle değeri hesaplanmış olur. Bu değer kullanılarak, tutarlılık indeksi belirlenir ve tutarlılık oranı hesaplanır. Bu çalışmanın tutarlılık oranı 0,03 olarak hesaplanmıştır. Söz konusu bu değer 0,1'den düşük olmasından dolayı sonuçların tutarlı olduğu söylenebilmektedir. Başka bir ifade ile, hesaplanan ağırlıkların dikkate alınabileceği sonucuna varılmıştır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Ülkemizde kadın olmak, çok çeşitli faktörlerden etkilenen karmaşık bir deneyimdir. Türkiye, coğrafi, kültürel ve toplumsal çeşitliliği, zıtlıkları ve yazılı olmayan kuralları bünyesinde barındıran bir ülkedir, bu nedenle kadınların hayat yolculukları yaşadıkları bölgeye, dahil oldukları sosyal sınıflara, eğitimlerine, aile yapılarına ve kişisel tercihlerine göre büyük farklılıklar gösterebilir. Ülkemizde kadınlar

için beklenen geleneksel cinsiyet rolleri hala güçlüdür. Bu roller, kadınlardan aile içinde bakım verme, ev işleri yapma ve erkeklerden daha mütevazı davranma, “bir adım geride durma” gibi belirli davranışlar bekler. Ancak bu normlara uymayan birçok kadının, kariyer yapmak, eğitim almak ve bağımsız bir hayat sürmek gibi hedefleri olabilir. Türkiye’de kadınlar, genellikle erkeklerle aynı eğitim fırsatlarına sahiptirler. Ancak alınmak istenen eğitim seviyesi yükseldikçe ve spesifik bir hale geldikçe cinsiyete göre farklı erişilebilirlikler oluşmaktadır (Dinçer vd.,2019). Eğitim düzeyi, kadınların bireysel ve ekonomik bağımsızlıklarını artırmalarına yardımcı olur. Bu nedenle çalışma hayatının vazgeçilmezidir. Ülkemizde kadınlar, iş hayatında yer alır ve sayıları giderek artmaktadır. Ancak, cinsiyet ayrımcılığı ve işyerindeki cinsiyet eşitsizliği sorunları hala varlığını sürdürmektedir. Kadınların iş hayatındaki ilerlemeleri, sektöre ve yerel kültüre bağlı olarak değişebilir. Aile yapısı ülkemizde önemlidir. Kadınlar genellikle aile içinde önemli bir rol oynarlar ve evlilik, Türk toplumunda büyük bir değer taşır. Ancak bu konuda da değişen görüşler ve tercihler bulunmaktadır.

Kadın olmanın bu derece farklı faktörlerden etkilenen karmaşık bir deneyim olduğu ülkemizde kadın iş güvenliği uzmanı olmak ve kariyer yolculuğunu bu alanda sürdürmek çeşitli zorluklarla mücadele etmeyi gerektirmektedir. Bu zorlukların hepsinin aynı anda çözülmesinin gerçekçi bir beklenti olamayacağı hususu yaşanan bu zorlukların ve kadın iş güvenliği uzmanlarının önündeki engellerin genel çerçevede tespit edilmesi ve önem derecelerine göre sıralanması durumunu açığa çıkarmaktadır.

Eserde gerçekleştirilen uygulamanın sonuçlarına göre öne çıkan “cinsiyet ayrımcılığı” ve “fırsat eşitsizliği” kriterleri acil çözüme ihtiyaç duyan durumlardır. Teknolojinin hızla geliştiği, insana ihtiyaç duymayan sistemlerin çalışma hayatına dahil olduğu ve kontrol mekanizmalarının farklı anlayışlara doğru evrildiği günümüz dünyasında hala cinsiyet ayrımcılığı mücadelesi vermek kadın iş güvenliği uzmanları açısından üzücü bir durumdur ve müdahale edilmesi gerekmektedir. Çoğunlukla cinsiyet ayrımcılığından kaynaklı olduğu düşünülebilen fırsat eşitsizliği kriteri ise yine kadın iş güvenliği uzmanları açısından çalışma ortamlarında savaşılan bir cephedir, etkisinin azaldığı ancak varlığının devam ettiği gözlenmektedir. Psikososyal etkiler, kültürel farklılıklar, tabular ve değişime kapalı çalışma örgütleri nedeniyle kadın ve erkek çalışanlar arasında fırsat eşitsizliği oluşmakta bu da kadın iş güvenliği uzmanlarının motivasyonlarını ve performanslarını etkilemektedir.

Bu problemlerin çözüme ulaşabilmesi adına atılacak adımlar çok önemlidir ve toplumun farklı kesimlerinden katılım gerektirir. Cinsiyet eşitliği hakkında yapılacak eğitimler toplumda farkındalığı artırabilir. Eğitim kurumlarında, işyerlerinde ve medyada cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artırmak için kampanyalar ve eğitim programları düzenlenmelidir. Cinsiyet eşitliği konusundaki olumsuz tutumları değiştirmek için organizasyonlar gerçekleştirilmelidir. Bu organizasyonlar sosyal medya aracılığıyla yapılabilir. Cinsiyet ayrımcılığını yasaklayan ve cinsiyet eşitliğini teşvik eden kanunlar oluşturulmalı, bu yönde politik adımlar atılmalıdır. Düzenlenen kanunlar, aynı işe aynı ücret, ebeveynlik izinleri, yönetici olabilme gibi alanlarda fırsat eşitliğini sağlamalıdır. Kadınların iş güvenliği alanında istihdam edilmelerini teşvik eden politikalar oluşturulmalıdır. Bu alanda kadın liderlerin ve rol modellerin sayısını artırmak, genç nesillere ilham kaynağı olabilir. Cinsiyet eşitliği konusunda çalışan sivil toplum kuruluşları, hükümetleri ve uluslararası kuruluşları bilinçlendirmeli, politika değişiklikleri için gerekli çalışmalarını yapmalıdır.

Ülkemizde çalışan kadın iş güvenliği uzmanlarının çalışma ortamlarında karşılaştıkları en önemli problemlerden olan cinsiyet ayrımcılığı ve fırsat eşitsizliğini sonlandırmak meseleye tam bir inanç, uzun vadeli bir çaba ve yoğun bir emek gerektirmektedir. Toplumun tüm paydaşlarının öncelikle bu konuya inanması, kalıcı çözümler bulmak için bir araya gelmesi ve ancak iş birliği yapması ile bu sorunların çözüme kavuşacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Çırakoğlu, S., Taşçı, H. ve Saklangıç, U. (2020). “Kadın” İş Güvenliği Uzmanı Olmak. International World Women Conference, Ankara, Turkey, 7-8 Mart 2020.
- Dincer, H., Yüksel, S., Eti, S and Tula, A. (2019) Effects of Demographic Characteristics on Business Success: An Evidence From Turkish Banking Sector, Handbook of Research on Business Models in Modern Competitive Scenarios, IGI Global.
- Yılmaz, F. (2010). Türkiye’de Kadın Çalışanların Mesleki Sağlık ve Güvenlik Koşulları. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(13), 268-284.
- Hasanhanoglu, C. (2020). Türkiye’de Kadın İş Güvenliği Uzmanlarının Mesleki ve Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Yaklaşımları, Görevsel Performansları ve Sorunları. Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi, 4 (1), 1-15.
- Özdemir, S. (2021). Kadın İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları, Yüksek Lisans Tezi: Kırklareli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Saaty, T.L. (1986). Axiomatic Foundation of the Analytic Hierarchy Process, Management Science, 32 (7), 841-855.
- Sivrikaya, O. (2016). Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminde Güncel Durum, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 6 (2), 151-162.

- Tepe, S. (2021). Örnek Uygulamalarla Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri, Akademisyen Yayınevi, Ankara.
- Tepe, S. ve Görener, A. (2014). Analitik Hiyerarşı Süreci ve Moora Yöntemlerinin Personel Seçiminde Uygulanması, İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, 13(25), 1-14.
- Yu, P.L. (1985). Multiple Criteria Decision Making Concepts, Techniques and Extensions, Mathematical Concepts and Methods in Science and Engineering.