



ISSN: 2146-1740
https://dergipark.org.tr/tr/pub/ayd,
Doi: 10.54688/ayd.1246857

Araştırma Makalesi/Research Article



İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ TEKNİK VE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİ: İŞ İLANLARI ÜZERİNE BİR ANALİZ

TECHNICAL AND EMPLOYABILITY SKILLS OF OCCUPATIONAL SAFETY PROFESSIONAL: A STUDY ON JOB ADVERTISEMENTS

Hatice ÖZDEMİR¹ Ramazan KAYABAŞI² Mehmet Akif ERKAN³
İbrahim CÜNDÜBEYOĞLU⁴

Öz

Makale Bilgi

Gönderilme:
02/02/2023

Kabul:
09/05/2023



İş sağlığı ve güvenliğinin giderek artan önemi, iş güvenliği uzmanlık mesleğinin gelişimini etkilerken, mesleğe bakış açısını da şekillendirmektedir. Bu çalışmada işverenlerin talep ettiği teknik ve istihdam edilebilirlik becerilerini belirlemek amacıyla iş güvenliği uzmanı için verilen iş ilanları analiz edilmiştir. Çalışmada, kariyer.net ve yenibiris.com siteleri üzerinden ulaşılan 166 iş ilanı içerik analizi yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Verilen ilan başlığında %68,1 ile “iş güvenliği uzmanı” en çok aranan pozisyon olmuştur. İlanların; %33,6’sında lisans mezunu, %23,5’inde C sınıfı sertifika ve %41,0’inde 1-3 yıl tecrübe talep edilmiştir. “İş sağlığı ve güvenliği mevzuatlarına hâkim olmak”, “saha uygulamalarını kontrol etmek ve denetim faaliyetlerini yürütmek” ve “kayıt, raporlama ve dokümantasyon faaliyetlerine hâkim olmak” öne çıkan teknik beceridir. “Bilgisayar kullanma becerisi”, “takım çalışması”, “sözlü ve yazılı olarak kendini ifade edebilme” ve “problem çözme” becerileri en fazla talep edilen istihdam edilebilirlik becerileridir. İş güvenliği uzmanlarının teknik ve istihdam edilebilirlik becerilerinin tecrübeyle ilişkisi ayrıca araştırılmıştır. Tecrübesiz uzmanların işe alımında istihdam edilebilirlik becerileri, tecrübeli uzmanların işe kabul edilmelerinde teknik beceriler anahtar konumdadır. Araştırmamız iş güvenliği alanında kariyer hedefi olanlara, akademisyenlere, işverenlere ve öğrencilere teknik ve istihdam edilebilirlik becerileri konusunda yol gösterecektir.

Anahtar Kelimeler: İş güvenliği uzmanı, İş ilanları, İstihdam edilebilirlik becerileri, İnsan kaynakları web siteleri

Jel Kodları: J24, J28, E24

¹**Sorumlu Yazar:** Öğretim Görevlisi, Kayseri Üniversitesi, ORCID:0000-0003-4449-2433, haticeozdemir@kayseri.edu.tr.

² Öğretim Görevlisi, Kayseri Üniversitesi, ORCID: 0000-0001-6195-7445, rkayabasi@kayseri.edu.tr.

³ Öğretim Görevlisi, Kayseri Üniversitesi, ORCID: 0000-0001-9083-6159, akiferkan@kayseri.edu.tr.

⁴ İş Güvenliği Uzmanı, Kayseri Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-5199-6720, icundubeyoglu@kayseri.edu.tr.

Atf: Özdemir, H., Kayabaşı, R., Erkan M. A. & Cündübeyoğlu İ. (2023). İş Güvenliği Uzmanlarının Teknik ve İstihdam Edilebilirlik Becerileri: İş İlanları Üzerine Bir Analiz. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 14 (1), 54-80.



Abstract

Article Info

Received:
02/02/2023

Accepted:
09/05/2023

While the increasing importance of occupational health and safety affects the development of the occupational safety profession, it also shapes the perspective of the profession. In this study, job postings for occupational safety specialists were analyzed to determine the technical and employability skills demanded by employers. In the study, 166 job postings accessed through Kariyer.net and yenibiris.com were analyzed using the content analysis method. "Occupational safety specialist" was the most sought-after position in the advertisement title with 68.1%. In the advertisements; Bachelor's a degree in 33.6%, C class certificate 23.5%, and 1-3 years of experience 41.0% were requested. "Having a command of occupational health and safety legislation", "controlling field practices and conducting audit activities", and "mastering registration, reporting and documentation activities" are the technical skills that stand out. "Computer ability to use", "teamwork", "verbal and written self-expression", and "problem solving" skills are the most demanded employability skills. The relationship between the technical and employability skills of occupational safety experts and experience was also investigated. Employability skills are key in hiring inexperienced experts, and technical skills are key in recruiting experienced professionals. Our research may guide career aspirants, academics, employers, and students in the field of occupational safety on technical and employability skills

Keywords: Occupational safety professional, Job advertisement, Employability skills, Human resources websites

Jel Codes: J24, J28, E24

Extended Summary

The employer is obliged to ensure the occupational health and safety of the employees. Occupational safety specialists, on the other hand, are employed by the employer in their workplaces to participate in occupational health and safety studies, to guide them, to carry out risk assessment processes, to supervise the working environment and to carry out training activities. The purpose of this study is to examine the job postings for occupational safety expertise and analyze the technical and employability skills required by employers through content analysis. Posts published on Kariyer.net and yenibiris.com between 11.04.2022 and 11.05.2022 within a one-month period were followed and 166 job postings meeting the inclusion criteria were analyzed. In the research, job advertisements for work in Turkey were taken into consideration. Job postings published by two of the online human resources sites (kariyer.net and yenibiris.com) were accessed, while other sites and tools (newspapers, magazines, social media platforms, etc.) were excluded.

The data were analyzed one, by one and the analyses were carried out on the remaining 166 job postings, after which repetitive postings, job postings for occupational physicians and other health personnel, and postings for different professions were eliminated. All advertisements were transferred to the data analysis form prepared in Microsoft Excel according to the examined topics. The data set is sorted based on the publication dates of the job postings. The main themes of coding for content analysis were determined to be "technical skills" and "employability skills". A framework of 14 sub-codes has been prepared for technical skills. The code framework created by adding a main code and four sub-codes to the existing code structure was used, and the coding of 2,036 statements (4 main codes and 43 sub-codes) in the "general skills and job description" sections of the advertisements was also used. It was coded by a single researcher to avoid inconsistent coding. A consensus was reached by taking the opinions of other researchers on the points of disagreement during the coding. In addition, four different experience groups were defined, and technical skills and employability skills were compared according to experience.

According to the type of employment, 98.2% of the postings are full-time and 1.8% are part-time. The rate of occupational safety specialists who are planned to be employed with an indefinite-term employment contract in job postings is quite high at 94.6%. When occupational safety expertise is examined in terms of certificate classes, the number of advertisements for Class C experts is the highest, with a total of 39 people and a rate of 23.5%. While the military service status of 52.4% is sought in job postings, the military service status of 2.65% is not specified. Military service status stands out in 73.5% of advertisements and is seen as a determining criterion in recruitment. Experience is a requirement in 81.3% of the advertisements. Job posting owners are looking for experts with 1-3 years of work experience, with a maximum of 41.0%. Prominent technical skills related to the field; Having knowledge of OHS legislation and standards 15.3% carried out field surveillance, inspection, and control activities 13.9% carrying out record keeping, reporting, documentation processes 10.5% carried out training and information activities 9.3%, and guidance and counseling for employers on OHS issues providing services is ranked at 8.7% (Figure 2). The first seven skills constitute 73% of the technical skills related to the field.

The four sub-themes of employability skills are process skills (48.8%), basic skills (34.7%), personal qualities (9.7%) and character traits (6.8%). When we look at the sub-codes, the first 15 skills make up 91.9% of the total employability skills. Computer knowledge (15.1%), teamwork (13%), and being able to express oneself both verbally and in writing (10.9%) are the employability skills that stand out in job advertisements for occupational safety expertise.

It has been observed that as the duration of experience increases in the advertisements, the demanded technical skills increase, while the demanded employability skills decrease. Considering the employability skills that rank in the top ten, the highest coding was found in the group with 1-3 years of experience with 274. The six employability skills (computer knowledge, teamwork, self-expression, written communication, planning and problem-solving) are included in all experience groups, although in different order. According to new career approaches, the employability skills of occupational safety specialists are important both in their employment, in their continuity, and in opening new career paths for them. It has been seen that not only technical knowledge and skills, but also skills such as computer use, teamwork, planning, self-expression, and problem solving are important for healthy career development. Experience is a determining factor in job postings. Advertisers who consider increasing professional knowledge and experience demand more technical skills.

1. Giriş

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) tıp, mühendislik, ekonomi, işletme, ergonomi, sosyoloji, psikoloji, hukuk, insan kaynakları yönetimi ve endüstri ilişkileri gibi bilim alanları ile kesişen ve günümüzde önemi giderek artan çok disiplinli bir bilim alanıdır (Palaz, 2019: 7). Artan önemine paralel olarak bu alanda eğitimli işgücü ihtiyacı giderek artmaktadır. Aynı zamanda işverenlerin, işyerlerinde tehlike ve riskleri tanımlaması, alınacak önlemleri belirlemesi, uygulaması ve uygulamaları takip etmesi için gerekli bilgi, beceri ve yetkinliklere sahip kişilerden destek alması bir gereksinimdir. Bu noktada iş güvenliği uzmanları İSG hizmetlerinin başarıya ulaşmasında kilit rol oynamakta olup bilgi, beceri ve tecrübeleri performanslarını etkilemektedir.

Ülkemizde İSG eğitimi, fakülte ve meslek yüksekokullarında lisans ve ön lisans düzeyinde verilmektedir. Alınan eğitim derecesi iş güvenliği uzmanlık sertifikasına karşılık gelmemekte ancak sertifika programına girebilmek için kullanılmaktadır. İş güvenliği uzmanlığı, sadece alan mezunlarına açık bir meslek olmayıp farklı disiplinlerden mezun kişilerin katılacakları sertifika programı ile sahip olabilecekleri bir unvandır. İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve sorumluluklarının sınırları mevzuatla çizilmiştir. Buna karşılık bir iş güvenliği uzmanının sahip olması gereken istihdam edilebilirlik becerilerinin neler olduğu o kadar net değildir. Buradan hareketle yapılan çalışmada, iş güvenliği uzmanlığı için verilen iş ilanları araştırılmıştır. Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde veya doğrudan işyerlerinde çalıştırılmak için aranan iş güvenliği uzmanlarında hangi özellikler aranmakta sorusu çalışmanın çıkış noktasıdır. Amaç, iş güvenliği uzmanları için verilen iş ilanlarını inceleyerek, işverenlerin teknik ve istihdam becerilerine ilişkin beklentilerini analiz etmektir. Bu çalışma, güncel verilerle yapılan ilk çalışma olması ve talep edilen becerilerin tecrübe şartı ile ele alınıyor olması yönleriyle iş güvenliği literatürüne katkı sağlayacaktır. Ayrıca çalışmada tecrübe şartına göre öne çıkan teknik beceriler ile istihdam edilebilirlik becerilerini tanımlamaktadır.

İSG, çok sayıda ve sağlık, eğitim, hukuk, çevre vb. değişik alanlarla ilgili bir bilim alanıdır (Bilir & Yıldız, 2014: 19). İSG bir taraftan çalışanı, iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi mesleki risklere karşı korumaya yönelik teknik önlemleri; diğer taraftan çalışanın sağlık ve hayatının korunmasına ilişkin sağlık önlemlerini kapsayan bir kavramdır (Sümer, 2018: 6). İki ana bileşenden ilki olan, “iş sağlığı” kavramı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ortak komitesi tarafından “Bütün mesleklerde, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hali” olarak tanımlanmıştır (ÇSGB, 2011: 11). İkinci bileşen

“iş güvenliği” ise; işçilerin karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için geliştirilmiş yükümlülükler bütünü (REFA, 2005: 65) olarak tanımlanabilir. İşyerinde, İSG uygulamalarının başarıya ulaşması için bu iki temel kavramın benimsenmesi ve özümsemiştir şarttır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İSG alanında atılmış stratejik ve önemli bir adımdır. Kanunun, “İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri” başlığını taşıyan 6. Maddesi; işverenin çalışanlarına, İSG hizmet sunabilmesi için farklı seçenekler içermektedir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini işverenin kendisi üstlenebilmektedir. İşveren, çalışanları arasından veya ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirebilmektedir. Ancak gerekli nitelik ve belgeye sahip olmayan, 50’den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için işverenler, işe girişte yapılan ve periyodik olarak tekrarlanan muayeneler ve tetkikler hariç Bakanlıkça belirlenen eğitimleri almak şartıyla İSG hizmetlerini yürütebilmektedir. İSG ile ilgili faaliyetlerin etkili ve verimli bir şekilde yerine getirilmesinde belirleyici olan itici güç, iş güvenliği uzmanlarıdır (Cerev & Yenihan, 2021: 46).

İşyerlerinde İSG, karmaşık ve çok faktörlüdür. İSG’nin, disiplinler arası bir alan olması nedeniyle profesyonellerin sektörlere yönelik geniş bir görüşe ve analiz yeteneğine sahip olması şarttır. Pryor (2016) genel anlamda İSG profesyoneli, işletmelere işle ilgili ölüm, yaralanma, hastalık ve sağlığın bozulmasını önlemek için İSG’nin sistematik yönetimini sağlayacak organizasyonel düzenlemeler konusunda tavsiyelerde bulunmak için multidisipliner bilgi birikimini benzersiz bir şekilde uygulayan kişi olarak tanımlar. İşyerlerinde ölüm, yaralanma, hastalık ve sağlık sorunlarının önlenmesi için stratejilerin geliştirilmesi özel uzmanlık gerektirir (Nilsson & Vänje, 2018).

İSG profesyonellerinin mesleki kariyerleri ülkeden ülkeye farklılık göstermekte ve yasalar üzerinden şekillenmektedir. Avrupa Çerçeve Direktifi (1989/391/EEC), güvenlik ve sağlığın yönetimine ilişkin ilkeleri belirleyen en önemli yasal düzenlemedir (Ruiu & Cimmuto, 2018). Çerçeve direktif, işverenin mesleki risklerin önlenmesi sağlamak üzere yetkin personel eksikliği durumunda dışardan hizmet alınabileceğini söylerken bu kişilerin gerekli yetkinliklere, kişisel ve mesleki araçlara sahip olmasını şart koşmaktadır. Türkiye’de Council Directive 1989/391/EEC ve ILO’nun 155 ve 161 sayılı Sözleşmeleri esas alınarak hazırlanan

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin İSG hizmetlerini nasıl vereceğini ve İSG profesyonellerinin çalışma usullerini açıklamaktadır.

Ülkemizde iş güvenliği uzmanlığı, uzun yıllardır maden ve inşaat sektörlerinde farklı adlandırmalarla olsa da (fenni nezaretçi, teknik nezaretçi, emniyet mühendisi vb.) mühendislik mesleğine mensup kişilere atfedilerek varlığını sürdürmektedir. 10/6/2003 tarih ve 25134 sayılı ile yayınlanan İş Kanunu Mülga 82. Maddesi “İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar” başlığını taşımakta olup “sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler” denilerek ilk defa iş güvenliğine ilişkin mühendis veya teknik eleman kavramı kanunda kullanılmıştır. Ardından İş Kanununun mülga 82. Maddesine dayanılarak hazırlanan 20.01.2004 tarih ve 25352 sayılı “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile ilk kez “Bakanlık tarafından sertifikalandırılmış, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanı” iş güvenliği uzmanı tanımı yapılmıştır. Mühendis tanımında; “Üniversitelerin kimya, makine, maden, jeoloji, metalürji, endüstri, elektrik, elektronik, inşaat, fizik, jeofizik, bilgisayar, tekstil, petrol, uçak, gemi, çevre, gıda mühendisliği ve mimarlık bölümleri ile ziraat fakültelerinin tarım makineleri bölümünden mezun olanlar” ifadesi yer alırken teknik eleman tanımında ise “Üniversitelerin; iş sağlığı ve güvenliği bölümleri, kimyagerlik, fizik, jeofizik ve jeoloji bölümleri ile Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olanlar” ifadesi yer almıştır

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda iş güvenliği uzmanı tanımı “Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş 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 elemanlar” olarak yer almaktadır. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’te teknik eleman; teknik öğretmenler, fizikçi, biyolog veya kimyager unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans veya ön lisans programı mezunları olarak geçer. Yönetmelikte yer alan iş güvenliği uzmanının tanımı, kimler iş güvenliği uzmanı olabilir sorusuna da yanıt vermektedir. Yönetmelikte; 2013, 2015, 2016 ve 2020 yıllarında olmak üzere yapılan değişikliklerde, iş

güvenliği uzmanlığı unvanı kullanılarak farklı mesleklerin sıralanıyor olması, mevzuatımızda iş güvenliği uzmanlığının bir üst terim (Kılıkış & Alper, 2015: 34) olarak kabul gördüğünü göstermektedir.

İş Güvenliği Uzmanlığı belgesi yönetmelikler çerçevesinde, yeterliliğe sahip mühendis, mimar veya teknik elemanlara verilmektedir. İş Güvenliği Uzmanlığı Temel Eğitim Programı ile katılımcılara, mevzuatta yer verilen sorumluluklarını yerine getirebilmeleri ve mesleki teknik becerilerini işyerlerinde kullanabilmeleri için gerekli İSG bilgisini kazandırmak hedeflenmektedir. Eğitimini tamamlayan adaylar, yapılacak uzmanlık sınavına katılmaya hak kazanmakta ve başarılı olan adaylar uzmanlık belgesine sahip olmaktadır. İş güvenlik uzmanlık kariyerlerine yurt dışında devam etmek isteyen kişilerin farklı sertifika programlarını araştırmaları gerekmektedir. Uluslararası İSG Genel Sertifikası (NEBOSH International General Certificate in Occupational Health & Safety) dünyada İSG alanında en tanınmış ve güvenilir sertifikalardan biri olup kişilere iş yerindeki riskleri etkin bir şekilde yönetmelerine yardımcı olacak sağlam bir temel oluşturarak, profesyonel çalışma için genel bir bakış açısı kazandırmayı amaçlamaktadır (Yıldız & Sandal, 2020: 157).

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te "İşyerinde kullanılan makinelerin seçimi ve bakımı ile kullanılan hammadde, yarı mamul ve kimyasalların seçimi ve kullanımı konularında işverene rehberlik yapmak, çalışanlara İSG konularında yol göstermek, işin planlanmasında ve organizasyonunda öneriler sunmak, işverene alması gereken tedbirleri yazılı olarak bildirmek, risk değerlendirmesi çalışmalarına katılmak" gibi iş güvenliği uzmanlarının temel görev ve sorumlulukları tanımlanmaktadır. İş güvenliği uzmanının görevlerine ilişkin bu yasal bir çerçeve, uzmandan beklentileri şekillendirmektedir.

Yukarıda sıraladığımız farklı mesleklere mensup kişilerin, birbirinden farklı teknik becerilere sahip olması doğaldır. İşyerlerinde çalışan sağlığının korunması, süreç güvenliği, çevre koruma, enerji verimliliği ve bilgi güvenliği gibi pek çok konuda çalışmalar yürütülür ve bu alanlarda sertifikalandırılmış becerilere sahip olmak değerlidir. ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi iç denetim sertifikaları, çevre görevlisi belgesi, asbest söküme uzmanı belgesi, tehlikeli madde güvenlik danışmanı sertifikası farklı disiplinlerden mezun uzmanların sahip olabileceği ve teknik becerilerini pekiştirecek sertifikalara örnek olarak verilebilir.

Mevzuat mesleki teknik becerileri yönlendiren bir role sahip iken istihdam edilebilirlik becerileri yönetmelikler üzerinden okuyamayacağımız farklı becerilere dikkat çekmektedir. İstihdam edilebilirlik, bir bireyin kariyeri boyunca iş bulma (Römgens vd., 2020) ve istihdamı sürdürme (Aybas, 2019: 289) yeteneğine dayanır. ILO (2004), istihdam edilebilirliği “bir bireyin işini güvence altına almak, işletme içinde ve işler arasında ilerlemek, değişen teknoloji ve işgücü piyasası koşulları ile başa çıkmak için mevcut eğitim ve öğretim fırsatlarından yararlanma kapasitesini artıran yeterlilikler ve nitelikler” olarak tanımlamaktadır. İstihdam edilebilirlik, bireylerin sürekli değişen ve belirsiz sosyal ve ekonomik dinamikler içeren işgücü piyasasıyla yüzleşmelerine yardımcı olmak için güçlendirilebilecekleri kilit konumundaki bireysel becerileridir (Rakowska & Juana-Espinosa, 2021). İşyerlerinin sayısal ve fonksiyonel esnekliğe yönelik değişken taleplerin karşılanabilmesi için yeterli istihdam edilebilirlik becerilerine sahip çalışanlar gereklidir (Van der Heijden vd., 2009).

Günümüz iş hayatının yapısal değişimleri, çalışanların uzun dönemli olarak istihdam edildiği, örgüt içinde yükselmeyi merkeze alan geleneksel kariyer yaklaşımları, yerine istihdam edilebilirlik becerilerinin öne çıktığı, daha esnek ve bireysel temelli kariyer gelişimi yaklaşımlarını zorunlu kılmaktadır (Arthur, 1994: 301). Kariyer, bir kişinin sosyal konumunun temellerinden biri (Gonsalves vd., 2022: 153) olup son yüzyılda görülen küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, kariyer kavramını tek bir işletme ile sınırlamayıp; farklı meslekler, birimler ve örgütler arasında geçişken ligi içeren bir yapıya kavuşmuştur (Aybas, 2019: 301). “Sınırsız Kariyer”, “Değişken Kariyer”, “Kurum Ötesi Kariyer”, “Çok Yönlü Kariyer”, “Özelleştirilmiş Kariyer” ve “Kaleydeskop Kariyer” gibi (Polat & Özdemir, 2021: 109) yeni kariyer yaklaşımlarında örgüt temelli kariyer anlayışı yerine; birey temelli, bireysel becerilerin öne çıktığı, bireylerin tercihlerine göre şekillenen kariyer anlayışı gelmektedir (Clarke, 2007: 261). Buradan hareketle, istihdam edilebilirlik becerileri, bireylerin sadece işe girmesini değil, çalışma hayatında sürekliliğini ve kariyerlerinde ilerlemesini de etkileyen bir faktör (Rothwell & Arnold, 2004: 24) olarak önem kazanmaktadır.

Becerilere atfedilen bu önem iş ilanlarının metinlerine de yansımıştır. Geleneksel iş ilanlarında; görev tanımı ve kişilerden istenilen kriterler sıralanırken bugün, farklı beklentilere sahip yeni kuşağa uygun, özgün, dikkat çekici; diğer taraftan işletmenin kurumsal kimliğini, kültürünü, iş çevresi ve vizyonunu yansıtan doğrudan ve dolaylı anlatımlarla harmanlanmış ilanlar tasarlamak gerekmektedir (Köse & Çakır, 2018: 172). Akademik yazında farklı meslekler için iş ilanları üzerinden yapılan çok sayıda araştırma mevcuttur. İş güvenliği uzmanlarını konu alan araştırmalar, daha çok sahada yaşanan sorunlar ve çalışma ortamından

kaynaklanan psikososyal risklerle ilgilidir; (Aksoy & Mamatoğlu, 2020; Aytaç vd., 2020; Olcay vd., 2021; Özdemir, 2021; Tantan vd., 2021; Tuna, 2021). İş güvenliği uzmanlarının eğitimleri bir diğer araştırma konusudur (Sivrikaya, 2016; Özcan & Ulaş, 2021). Ayrıca risk değerlendirme çalışmaları, uzmanların tehlike algılarına ve kişisel ve çevresel faktörlerden etkilenme düzeylerine (Çıkmak vd., 2018; Çivici & Çalım, 2019) odaklanmıştır.

Efe (2019) yaptığı çalışmasında iş güvenliği uzmanı işe alım süreçlerini değerlendirmek için hibrit bir model sunmaktadır. Bulanık AHP (Analitik Hiyerarşi Prosesi) ve Bulanık TOPSIS (İdeal Çözüm için Benzerlik Sıralama Tercihi Metodu) kullanarak oluşturulan hibrit model işe alımlarda kullanılmıştır. Çalışmada, iş güvenliği uzmanlarının işe kabulünde en fazla değer verilen becerilerin “bilgisayar bilgisi” ve “bireysel özellikler ile dış görünüm” olduğu, en az öneme sahip kriterin ise “eğitim düzeyi” olduğu sonucuna varılmıştır. Songur ve Songur (2018), gerçekleştirmiş oldukları çalışmada Konya Ovası Projesi (KOP) bölgesinde, üretim yapan çok tehlikeli işyerlerinde çalışabilecek uzmanlık sertifikasına sahip iş güvenliği uzmanlarının mevcut durumunu incelemiştir. Araştırmacılar; bölgesinde çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işyerlerinin iş güvenliği uzmanı ihtiyacına ilişkin olarak bu bölgede yer alan A ve B sınıfı sertifikalı uzman sayısının Türkiye genelinin %3,5’i olduğu ve bu sayının hem nicel hem de yüzdesel olarak beklentileri karşılamayacağını ifade etmişlerdir. Taşkiran (2016), toplam 55 iş güvenliği uzmanıyla yüz yüze yürütülen derinlemesine görüşmelerle uzmanların mesleki sorunlarını ve meslekte karşılaştıkları zorlukları incelemiştir. Çalışmada iş güvenliği uzmanlarının mesleki yeterliliklerinin ayrı bir tartışma konusu olduğu ve farklı disiplinlerden gelen kişilerin 220 saatlik bir eğitimin ardından yapılan sınav sonucu hızla iş güvenliği uzmanı olmalarıyla birlikte yeterli tecrübeye sahip olmadan görev aldıkları işyerlerine sağlıklı hizmet sunamayacakları belirtilmiştir.

İSG’nin sağlanmasında ana aktörlerden biri iş güvenliği uzmanlarıdır. Bu kapsamda çalışmamızda, iş güvenliği uzmanlarının sahip olması beklenen teknik ve istihdam edilebilirlik becerilerini, ilan verenlerin projeksiyonu ile ortaya çıkarılmasına ve bu becerilerin tecrübe ile ilişkisine odaklanılmıştır. Bu amaca uygun olarak aşağıda sıralanan alt problemlere cevap aranmıştır:

- (1) İş güvenliği uzmanı iş ilanları dikkate alındığında ilanların genel özellikleri nelerdir?
- (2) İş güvenliği uzmanı iş ilanlarında ilan verenlerin talep ettiği teknik beceriler nelerdir?
- (3) İlan verenlerin iş ilanlarında talep ettiği istihdam edilebilirlik becerileri nelerdir?
- (4) İlanlar mesleki tecrübe açısından kıyaslandığında, teknik beceriler arasında herhangi bir farklılık bulunmakta mıdır?

(5)İlanlar mesleki tecrübe açısından kıyaslandığında, talep edilen istihdam edilebilirlik becerileri arasında herhangi bir farklılık bulunmakta mıdır?

2. Yöntem

Araştırmanın verilerin toplanması, araştırmanın tasarımı ile geçerlilik ve güvenilirliğe ilişkin bilgiler bu başlık altında yer almaktadır. Tüm araştırmalarda olduğu gibi bu çalışma bazı sınırlılıklara sahiptir. Araştırmada Türkiye’de çalışmak üzere verilen iş ilanları dikkate alınmıştır. Çevrimiçi insan kaynakları sitelerinden ikisi (kariyer.net ve yenibiris.com) tarafından yayınlanan iş ilanlarına ulaşılmış; diğer siteler ve araçlar (gazete, dergi ve sosyal medya platformları vb.) kapsam dışında tutulmuştur. Bu çalışma, kapsamı gereği etik kurul onayı gerektirmemektedir.

2.1. Veri Toplama

Araştırmanın evrenini Türkiye’deki insan kaynakları web sitelerinde yayınlanan iş ilanları oluşturmaktadır. İş ilanları, amaçlı örnekleme yöntemi ile “iş güvenliği” anahtar kelimeleri kullanılarak taranmış ve en fazla iş ilanı yer alan 2 insan kaynakları web sitesi belirlenmiştir. Yapılan ön tarama ile kariyer.net ve yenibiris.com siteleri araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmanın yöntemi, insan kaynakları sitelerinde yayınlanan (kariyer.net ve yenibiris.com) 166 iş ilanlarının içerik analizi ile çözümlenmesine dayanmaktadır. 11.04.2022-11.05.2022 tarihleri arasında bir aylık zaman dilimi içinde yayınlanmış olan ilanlar çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Veriler tek tek incelenerek; tekrarlayan ilanlar, iş güvenliği uzmanlığı dışında kalan işyeri hekimi, diğer sağlık personeline ait ilanlar ile farklı mesleklere ait ilanlar elenmiş ve kalan 166 iş ilanı üzerinden analizler yürütülmüştür. Ayrıca Türkçe ve İngilizce olarak yayınlanmış olan ilanlar dikkate alınmış, mükerrer ilanlar ve stajyer ilanları araştırmaya dâhil edilmemiştir. Tüm ilanlar incelenen konu başlıklarına göre hazırlanan veri analiz formuna aktarılmıştır. Son aşamada veri seti, iş ilanlarının yayınlandığı tarih esas alınarak sıralanmıştır.

2.2. Veri Tasarımı

İş ilanlarının genel özelliklerinin yanında ilanlarda yer alan “genel yetenekler ve iş tanımları” bölümü ana temalar, alt temalar ve kodlar belirlenerek içerik analizine tabi tutulmuştur. İçerik analizi, metinlerden (veya başka anlamlı bir maddeden) kullanıldıkları bağlamlara kadar yinelenen ve geçerli çıkarımlar yapmayı sağlayan bir araştırma tekniğidir (Krippendorff, 2018). İçerik analizini gerçekleştirmeden önce, araştırma hedefinin belirlenmesi ve verilerden ortaya çıkacak olası temalar ve kodlar hakkında bazı değerlendirmelerde

bulunmak için incelenen konu hakkında arka plan bilgisine sahip olunması gerekmektedir (Toker, 2022: 328). Bu amaçla ana temalar; teknik ve istihdam edilebilirlik becerileri öncelikle belirlenmiştir.

Teknik becerilerinin belirlenmesinde; “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”te tanımlanan nitelikler ve görevler, Uluslararası Genel İş Sağlığı ve Güvenliği Sertifikası (The National Examination Board in Occupational Safety and Health-NEBOSH) ilişkin rehber ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM) tarafından yayınlanan İş Güvenliği Uzmanlığı Temel Eğitim Programlarına ait rehber kullanılmıştır. Sonuç olarak teknik beceriler için 14 koddan oluşan bir çerçeve çizilmiştir.

İstihdam edilebilirlik becerilerinin kod yapısını oluşturmak için USEM (Yorke & Harvey, 2005), CareerEDGE (Pool & Sewell, 2007), KODE (Lipovac & Babac, 2021) modelleri incelenmiştir. Ayrıca Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı tarafından 1990 yılında kurulan “Gerekli Becerileri Kazanma Komisyonu Raporu” (SCANS, 1991), İngiltere İstihdam ve Beceriler Komisyonu (UK Commission for Employment and Skills -UKCES) “Mevcut ve Gelecekteki Beceri Eşleşmelerine İlişkin Temel Bulgular Politika Raporu” (UKCES, 2022), Avustralya Sanayi Odası ile Avustralya Ticaret ve İş Konseyi tarafından tanımlanan istihdam edilebilirlik becerileri (Wibrow, 2011), Brandeis Üniversitesi tarafından yayınlanan ve “Proje Yöneticilerinin Teknik ve İnce Becerileri Dengelemesi Raporu” (Marando, 2012) ile Kent Üniversitesi Kariyer ve İstihdam Servisi tarafından yayınlanan “Temel İstihdam Edilebilirlik Becerileri Raporu” (Kent University, 2021) incelenmiştir. İstihdam edilebilirlik modellerinin incelenmesi ve karşılaştırılmasını konu alan ayrıca çok sayıda çalışma gözden geçirilmiştir (Bennett & Ananthram, 2021; Erabaddage vd., 2015; Small vd., 2018).

İstihdam edilebilirlik becerilerinin kodlanması için Skills Plus projesinin bir parçası olarak, Manchester Üniversitesi'nden Dr. Wolfenden tarafından tasarlanan liste kullanılmıştır (Yorke & Knight, 2006). Üç ana kod (kişisel nitelikler, temel beceriler ve süreç becerileri) ve 39 alt koddan oluşan listenin bir başlangıç noktası sunması, madde ekleme ve çıkarmaya izin veriyor olması, listenin avantajları olarak sayılabilir. Yapılan çalışmada, mevcut kod yapısına bir ana kod (karakter özellikleri) ve dört alt kod eklenerek oluşturulan revize kod çerçevesi kullanılmıştır (Tablo 1).

İş ilanlarının “Genel Yetenekler ve İş Tanımı” bölümü bu kod şeması dikkate alınarak ve açık kodlama yöntemi (Berg & Lune, 2019) ile okunmuş ve tutarsız kodlamaların önüne

geçmek için tek bir araştırmacı tarafından kodlanmıştır. Kodlama sırasında ihtilafa düşülen noktalarda diğer araştırmacılardan görüş alınarak uzlaşa sağlanmıştır.

Tablo 1.
Teknik Beceriler ve İstihdam Edilebilirlik Becerileri İçin Oluşturulan Kod Şeması

Tema	Ana Kodlar	Alt Kodlar
Teknik Beceriler	-	1. Tehlikelerin tanımlanması ve risk değerlendirme 2. Eğitim 3. Acil Durum Yönetimi 4. Saha Gözetimi, Denetimi ve Kontrolü 5. İş birliği, Koordinasyon ve İletişim 6. İSG Mevzuatı ve Standartlar 7. Yönetim Sistemleri 8. Rehberlik ve Danışmanlık 9. Kayıt, Raporlama ve Dokümantasyon 10. Diğer alan becerileri 11. Sertifikalandırılmış beceriler 12. Çevreye özgü aranan bilgi ve beceriler 13. Farklı mesleklere özgü aranan bilgi ve beceriler 14. Özel Beceriler
İstihdam Edilebilirlik Becerileri	Kişisel Nitelikler	1. Şekillendirilebilen benlik kuramı 2. Öz farkındalık 3. Özgüven 4. Bağımsızlık 5. Duygusal zekâ 6. Esneklik 7. Stres toleransı 8. İniyatif 9. Öğrenmeye istekli 10. Yansıtıcılık
	Temel Beceriler	11. Etkili okuma 12. Aritmetik 13. Bilgiye erişim 14. Dil becerisi 15. Öz yönetim 16. Analitik düşünme 17. Yaratıcı 18. Dinleme 19. Yazılı iletişim kurma 20. Sözlü sunum 21. Kendini ifade etme 22. Küresel farkındalık
	Süreç Becerileri	23. Bilgisayar kullanma becerisi 24. Mesleki farkındalık 25. Politik duyarlılık 26. Kültürlerarası çalışma yeteneği 27. Etik duyarlılık 28. Önceliklere karar verme 29. Planlama 30. Mesleki anlayışı uygulama 31. Ahlaki davranma 32. Karmaşa ile başa çıkma 33. Problem çözme 34. Liderlik 35. İkna gücü yüksek 36. Çatışmayı çözme 37. Karar verme 38. Müzakere etme 39. Takım çalışmasına yatkın olma
	Karakter Özellikleri	40. İnsan ilişkilerinde başarılı 41. Dinamik 42. Güler yüzlü 43. Prezantabl

2.3. Geçerlik ve Güvenilirlik

Bu araştırmada geçerlik ve güvenilirlik kavramları yerine nitel literatürde geçen nitel karşılıkları “inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik” kavramları kullanılmıştır (Creswell, 2015). Toplanan ve incelenen verilerin rapor edilmesinde ayrıntının verilmesi araştırmacıların sonuçlara nasıl ulaştığını açıklamakta ve geçerliği önemli ölçüde artırmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2013: 291). Bu açıdan çalışma süresince ayrıntılara özenle yer verilmiş, yöntem bölümünde olabildiğince detay içermesi sağlanarak, araştırmanın aktarılabilirliği (dış geçerliği) arttırılmaya çalışılmıştır. Kodlama sırasında kodlanacak ifadelerin detaylı okumalarla kod yapısına yeni alt temalar ve kodlar eklenmiş, bazı teknik becerilere ilişkin oluşturulan kodlar iptal edilmiş ve bazı kodlar ise birleştirilmiştir. Tüm araştırmacıların kapsamlı literatür taraması ile elde ettikleri veriler ve kodlar arasında inandırıcılık (iç geçerlik) sağlamaya özen gösterilmiştir. Araştırmanın teyit edilebilirliğini (dış

güvenirliği) sağlayabilmek için analize dâhil edilen iş ilanlarına ait veri seti, kodlama çizelgesi ve elde edilen grafikler ve tablolar diğer araştırmacıların incelemesine imkân verecek biçimde kayıt altına alınmış ve bilgisayar ortamında arşivlenmiştir.

3. Bulgular

3.1. İş İlanlarına İlişkin Genel Bulgular

İş ilanları nitelikleri 9 ana başlıkta ve 39 alt başlıkta incelenmiştir (Tablo 2). İstihdam şekline göre ilanların %98,2'si tam zamanlı ve %1,8'i kısmi zamanlı ilanlardan oluşmaktadır. İş ilanlarında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmesi planlanan iş güvenliği uzmanlarının oranı %94,6 ile oldukça yüksektir. İş güvenliği uzmanlığı sertifika sınıfları açısından incelendiğinde, C sınıfı uzman için verilen ilan sayısı toplamda 39 kişi ve %23,5 oranı ile en yüksek düzeydedir. İş ilanlarının %52,4'te erkek adaylar için askerliğini tamamlamış olma şartı yer alırken, %2,65'inde askerlik durumu belirtilmemiştir. Askerlik durumu ilanlarda %73,5 ile öne çıkmakta ve işe alımlarda belirleyici bir ölçüt olarak görülmektedir.

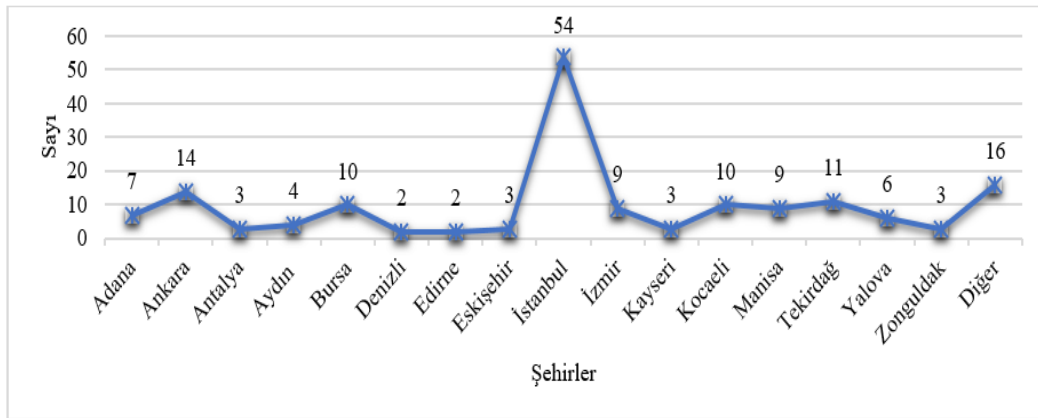
Tablo 2.
İş İlanlarının Genel Özellikleri

İSG Sertifika Sınıfı	Sıklık (f)	Yüzde (%)	İlanın Yer Aldığı WEB Sitesi	Sıklık (f)	Yüzde (%)
A/B/C	12	7,2	Kariyer.net	146	88,0
A/B	21	12,7	Yenibiris.com	20	12,0
B/C	33	19,9	Sözleşme Türü	Sıklık (f)	Yüzde (%)
A	15	9,0	Tam zamanlı	163	98,2
B	30	18,1	Kısmi zamanlı	3	1,8
C	39	23,5	Sürücü Belgesi	Sıklık (f)	Yüzde (%)
Belirtilmemiş	16	9,6	Belirtilmemiş	79	47,6
Mezuniyet	Sıklık (f)	Yüzde (%)	B	86	51,8
Belirtilmemiş	14	6,0	E	1	0,6
Ön lisans	46	19,6	İlan Başlığı	Sıklık (f)	Yüzde (%)
Lisans	79	33,6	İş Güvenliği Uzmanı	113	68,1
Yüksek lisans	29	12,3	Çevre Sorumlusu & İş Güvenliği Uzmanı	10	6,0
Doktora	11	4,7	İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürü	24	14,5
Diğer	56	23,8	İş Sağlığı ve Güvenliği Teknisyeni	10	6,0
Tecrübe	Sıklık (f)	Yüzde (%)	EHS ve SEÇ Uzmanı	7	4,2
Deneyimi yok	31	18,7	Sosyal Uyum Denetçisi	2	1,2
0-1 Yıl	29	17,5	İş Sözleşmesi Tipi	Sıklık (f)	Yüzde (%)
1-3 Yıl	68	41,0	Belirli süreli	9	5,4
3-5 Yıl	28	16,9	Belirsiz süreli	157	94,6
>5 Yıl	10	6,0			

İlanların %81,3'ünde tecrübe bir gereklilik olarak yer almaktadır. İş ilanı sahipleri en fazla %41,0 ile 1-3 yıl iş deneyimine sahip uzmanlar aramaktadır. Toplamda sadece 31 ilanda iş deneyimine ilişkin herhangi bir şart belirtilmemiştir. İlanların tamamında sürücü belgesi aranılmış, %47,6 oranda sürücü belgesi türüne değinilmezken %52,4'ünde belge türü

belirtmiştir. Tüm ilanlarda sürücü belgesinin aranılması araç kullanımının gerekli olduğunu göstermektedir. İlan sahipleri iş güvenliği uzmanı için verdikleri ilan başlıklarında %68,1 ile “iş güvenliği uzmanı” başlığını kullanmışlardır. “İş sağlığı ve güvenliği müdürü” %14,5 ile ikinci sırada verilen ilan başlığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Verilen ilanlarda en fazla aranan mezuniyet türü lisans mezunu olmak olup % 33,6 ile ilk sırada yer almaktadır. Özellikle “mühendis” ifadesi yer alan ilanların oranı %42,8 iken hiç meslek adı belirtilmeyen ön lisans, lisans veya üniversite mezunu olmak şeklinde verilen ilanların oranı % 48,2’dir. İlan sahipleri mühendis aramıyorsa iş güvenliği uzmanlığı çatı kavramını kullanarak ilan vermeyi tercih etmektedir.

İş ilanlarının illere göre dağılımı Şekil 1’de yer almaktadır. İlan sayısı en yüksek il İstanbul’dur (54). Bunu sırasıyla Ankara (14), Tekirdağ (11), Bursa (10) ve Kocaeli (10) takip etmektedir.



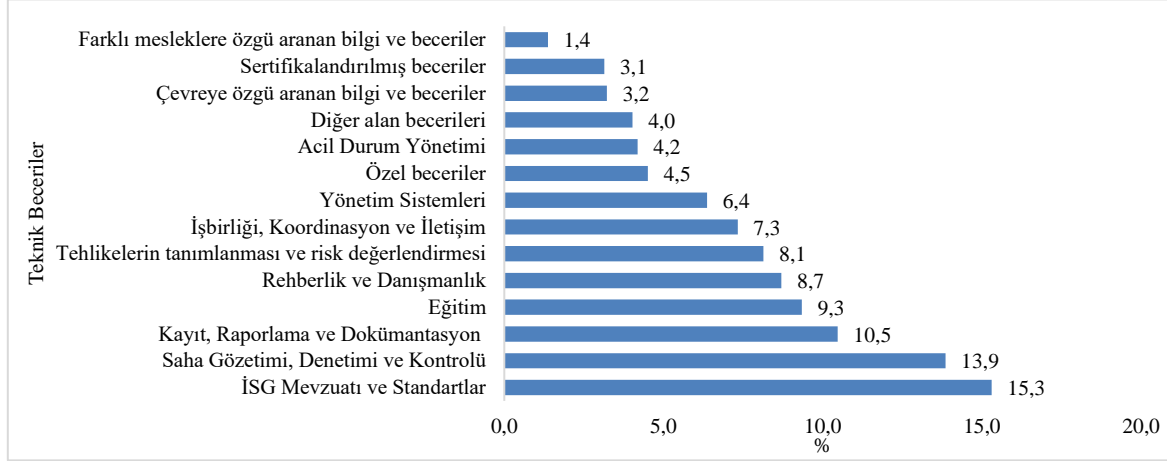
Şekil 1.
İş Güvenliği Uzmanlarının İş İlanlarının İllere Göre Dağılımı

3.2. Teknik Beceriler ve İstihdam Edilebilirlik Becerilerine İlişkin Bulgular

İş ilanlarında yer alan “genel yetenekler ve iş tanımı” bölümü Tablo 1’de verilen kod şeması dikkate alınarak kodlanmış ve 2.036 kodlama yapılmıştır. Kodlama sonrası iki ana tema olan teknik beceriler ve istihdam edilebilirlik becerilerinin ağırlığı sırasıyla, % 61 ve %39 olarak görülmüştür. Teknik beceriler ana teması; alt tema olmaksızın 14 beceri kullanılarak kodlanmıştır.

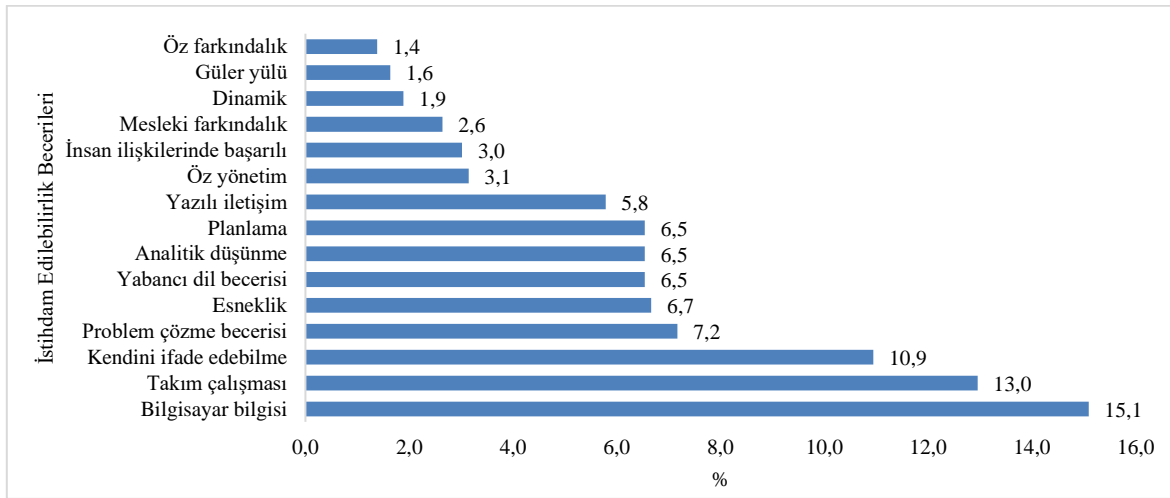
Alanla ilgili öne çıkan teknik beceriler şu şekilde sıralanmıştır; İSG mevzuatı ve standartlara hâkimiyet %15,3, saha gözetimi, denetimi ve kontrol faaliyetlerini yürütebilmek %13,9, kayıt tutma, raporlama ve dokümantasyon süreçlerini yürütebilmek ise %10,5’tir. Eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini gerçekleştirebilmek %9,3 ve işverene İSG konularında rehberlik ve danışmanlık hizmeti verebilmek %8,7 olarak bulunmuş olup ilk yedi beceri, alana

ilişkin teknik becerilerin %73'ünü oluşturmaktadır. Teknik becerilere ilişkin sıralama Şekil 2'de yer almaktadır.



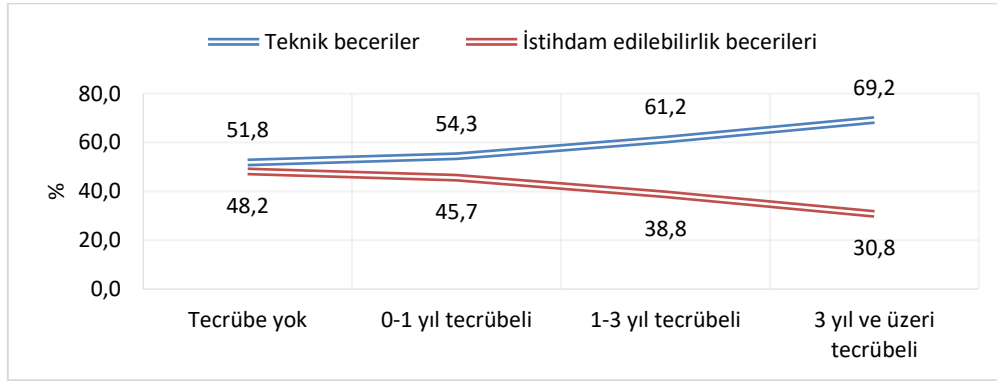
Şekil 2.
Teknik Becerilere İlişkin Sıralama

İstihdam edilebilirlik becerileri ana teması, 4 alt tema (kişisel nitelikler, temel beceriler, süreç becerileri ve karakter özellikleri) ve 43 ayrı alt beceri kullanılarak kodlanmıştır. İstihdam edilebilirlik becerilerinin alt temaları; süreç becerileri (%48,8), temel beceriler (%34,7), kişisel nitelikler (%9,7) ve karakter özellikleri (%6,8) olarak sıralanmaktadır. Alt kodlara baktığımız zaman, ilk 15 beceri toplam istihdam edilebilirlik becerilerinin (%91,9)'unu oluşturmaktadır (Şekil 3). Bilgisayar kullanma becerisi (%15,1), takım çalışması (%13), kendini gerek sözlü gerek yazılı ifade edebilme (%10,9) ve problem çözme becerisi (%7,2) ile iş güvenliği uzmanlığı için verilen iş ilanlarında öne çıkan istihdam edilebilirlik becerileridir.



Şekil 3.
İstihdam Edilebilirlik Becerilerine İlişkin Sıralama

İlanların %81,3'ünde tecrübe bir gereklilik olarak yer almaktadır. İstenilen tecrübeye göre teknik ve istihdam edilebilirlik becerilerinin farklılık gösterip göstermediği çalışmanın bu bölümünde araştırılmıştır. Adayların tecrübe durumu, ilanda tecrübe şartı yer almıyorsa "1", bir yıla kadar 2, bir-üç yıl arası 3 ve üç yıl üzeri 4 olarak kodlanmıştır. Analizlerde tecrübe süresi arttıkça, talep edilen teknik alan becerilerin arttığı buna karşılık talep edilen istihdam edilebilirlik becerilerin azaldığı görülmüştür (Şekil 4).



Şekil 4.
Tecrübeye Göre Teknik Alan Becerileri ve İstihdam Edilebilirlik Becerileri

Tecrübe gruplarına göre, ilk 7'de yer alan teknik becerilerin sıralaması Tablo 3'te verilmiştir. Özellikle iki teknik beceri (İSG mevzuatı ve standartlar ve saha gözetimi, denetimi ve kontrolü) her tecrübe grubunda birinci veya ikinci sırada yer almıştır. İSG mevzuatı ve standartlara hâkim olmak (%39,6) ile ve saha gözetimi, kontrolü ve denetimlerini etkin bir şekilde yürütebilmek (% 47,4) ile 1-3 yıl tecrübe aranan grupta en yüksek oranlara sahiptir. Tüm teknik beceriler dikkate alındığı zaman en fazla kodlama 517 beceri 1-3 yıl tecrübeli grupta ortaya çıkmıştır. Bunu %31,3 ile 3 yıl üzeri tecrübe aranan grup takip etmektedir. İşverenler tecrübe ile doğru orantılı olarak iş ilanlarında daha fazla teknik beceriye yer vermektedirler. Teknik beceriler arasında 4 yetkinlik tüm tecrübe gruplarında kodlanmıştır. Bu beceriler; İSG mevzuatı ve standartlar, saha gözetimi, denetimi ve kontrolü, risk yönetimi ve değerlendirmesi ve kayıt, raporlama ve dokümantasyon. Bunlar tüm teknik becerilerin %47,7'ünü oluşturmaktadır. İşveren iş güvenliği uzmanının tecrübeli veya tecrübesiz olduğuna bakmaksızın İSG mevzuatına hâkim olmasını beklemektedir. Bu beceri zincirleme olarak sahada yürütülecek risk değerlendirme çalışmalarını, gerçekleştirilecek İSG uygulamalarını, saha gözetimi ve denetimi faaliyetlerini de desteklemektedir. Yürütülen tüm bu çalışmaların yasal süreçler dikkate alınarak; kayıt altına alınması, kontrol edilmesi, güncellenmesi ve arşivlenmesi yine bu teknik becerilerle doğrudan ilişkilidir.

İş güvenliği uzmanının görevleri arasında olmadığı halde, ilanlarda yer alan farklı disiplinlere ait alan bilgisi 1-3 yıl tecrübeli grupta en yüksek orandadır (%70,2). Farklı mesleklere özgü teknik alan becerileri arasında, işyerlerinin çevre mevzuatı kapsamında yürüteceği faaliyetler %56,1 ile baskındır. Bu kapsamda ilanlarda yer alan bazı görevler; ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi çalışmalarını yönetebilecek, fabrika personeline çevre bilinçlendirme eğitimi verecek, resmi kuruluşlardan alınan izin belgelerini takip edecek, atık kaynaklarının önlenmesi, azaltılması veya zararsız hale getirilmesi için çalışmalarda bulunacak vb. şekilde sıralanabilir.

Tablo 3.
Tecrübeye göre alanla ilgili ilk yedide yer alan teknik beceriler (kodlama sayısı)

Teknik Beceri Kodları	Tecrübe yok	0-1 yıl tecrübeli	1-3 yıl tecrübeli	3 yıl ve üzeri tecrübeli
İSG Mevzuatı ve Standartlar	1 (21)	2 (31)	1 (80)	1 (53)
Saha Gözetimi, Denetimi ve Kontrolü	2 (19)	1 (34)	2 (68)	2 (52)
Eğitim	3 (17)	4 (22)	3 (55)	
Yönetim Sistemleri	4 (11)			7 (28)
Özel bilgi ve beceriler	5 (11)			
Tehlikelerin tanımlanması ve risk değerlendirmesi	6 (11)	5 (20)	6 (40)	6 (29)
Kayıt, Raporlama ve Dokümantasyon	7 (10)	3 (23)	4 (51)	3 (45)
Rehberlik ve Danışmanlık		6 (16)	5 (44)	5 (39)
İşbirliği, Koordinasyon ve İletişim		7 (12)		4 (31)
Farklı mesleklere özgü bilgi ve beceriler			7 (40)	

Teknik becerilerden “yönetim sistemleri” başlığı altında kodlanan beceri ile uzman adaylarından ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ve/veya ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi konularında bilgi ve tecrübe sahibi olunması talep edilmektedir. İlk 10 beceri arasında yer alan bu beceri, sadece tecrübe şartı olmayan grupta % 17,7 ve 3 yıl üzeri tecrübeli grupta %35,4 oranında istenmiştir. Bir başka anlatımla, işveren hiç tecrübe aramadığı uzmanlardan İSG yönetim sistemlerine hâkim olmalarını, kurum içi İSG denetimlerine katılmış olmalarını, İSG ve çevre politikalarının takibini yaparak, sahada uygulamaların izlenmesini istemektedir. Bazı ilan sahiplerinin iptal edilmiş olan OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri standardını hala ilanlarında kullanıyor olması, ilanların tekrarlanırken gerekli güncellemelerin yapılmadan yayına verildiğini düşündürmektedir. Çoğunlukla basmakalıp ifadelerle tekrarlanan iş ilanları, tecrübeye sahip olmayan yeni mezun bir adaydan bile abartılı isteklerde bulunulmasına yol açmaktadır.

İş ilanlarında sertifikalanmış teknik becerilerin en yoğun olarak talep edildiği grup, 3 yıl ve daha yüksek tecrübenin arandığı gruptur. İlanlarda aranan sertifikalara şu örnekler

verilebilir: “Six Sigma Green Belt”, “Asbest Söküm Uzmanı Belgesi”, “NEBOSH Uluslararası İSG Sertifikası”, “ISO 45001 İç Denetçi Sertifikası”, “Patlamadan Korunma Dokümanı Hazırlama Uzmanlığı Eğitimi Belgesi”, “Çevre Görevlisi Belgesi”, “Off-road ve Güvenli Sürüş Teknikleri Eğitimi Belgesi”, “Tehlikeli Madde Güvenlik Danışmanı Sertifikası”.

İlk ona giren istihdam edilebilirlik becerileri dikkate alındığında en fazla kodlama 274 yetkinlik ile 1-3 yıl tecrübeli grupta gözlenmiştir. Analiz edilen iş ilanlarında ilk 10 beceri sırasıyla Tablo 4’te yer almaktadır. Tablo 4’e göre; altı beceri (bilgisayar kullanma becerisi, takım çalışması, kendini ifade etmek, yazılı iletişim, planlama ve problem çözme) sırası farklı olsa da, tüm tecrübe gruplarında yer almaktadır. Tüm tecrübe seviyelerinde “bilgisayar kullanma becerisi” ilk sıradadır. MS Office programlarını iyi derecede kullanabilme yetkinliği, baskın olarak öne çıkarken, az sayıda ilanda AutoCAD ve SAP gibi programların kullanılabilmesi işverenler tarafından talep edilmiştir. Bu beceri tüm tecrübe gruplarında yer alan “yazılı iletişim” yetkinliğini de desteklemektedir. Yaşanacak bir iş kazasının ardından başlayacak hukuki süreçle birlikte talep edilen ağır dokümantasyon yükü, özellikle iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerini yaptıkları tüm faaliyetleri kayıt altına almalarını gerektirmektedir. İş güvenliği uzmanlarınca yürütülen tüm faaliyetlerin yasal süreçlere uygun olarak yazılı hale getirilmesi, raporlanması, paylaşılması ve arşivlenmesi kurumsal hafıza açısından da ayrıca önemlidir. İstihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin dikkat çeken bir başka nokta; tecrübe şartı aranmayan grup ile 3 yıl üzeri tecrübe şartı aranan grubun ilanlarda geçen istihdam edilebilirlik becerilerinin (sıralama göz ardı edildiğinde) tamamen aynı olmasıdır.

Tablo 4.

Tecrübeye göre ilk onda yer alan istihdam edilebilirlik becerileri (kodlama sayısı)

İstihdam Edilebilirlik Beceri Kodları	Tecrübe yok	0-1 yıl Tecrübeli	1-3 yıl Tecrübeli	3 yıl ve üzeri Tecrübeli
Bilgisayar kullanma becerisi	1 (21)	1 (23)	1 (52)	1 (24)
Takım çalışması	2 (19)	2 (22)	2 (44)	3 (17)
Kendini ifade etme	3 (17)	3 (15)	3 (39)	4 (16)
Yazılı iletişim	4 (11)	5 (12)	9 (13)	9 (10)
Planlama	5 (11)	8 (8)	8 (22)	7 (11)
Problem çözme	6 (11)	6 (9)	5 (24)	6 (13)
Analitik düşünme	7 (10)		7 (22)	5 (14)
Esneklik	8 (7)	4 (12)	4 (24)	8 (10)
Öz yönetim becerisi	9 (6)	7 (8)		10 (5)
Yabancı dil	10 (4)		6 (22)	2 (21)
Güler yüzlü		9 (8)		
İnsan ilişkilerinde başarılı		10 (7)	10 (10)	

Tecrübesiz ve en tecrübeli uzmanlar arasındaki ayrışma teknik becerilerde kendini göstermektedir. Tecrübesiz uzmanların işe alınmalarında istihdam edilebilirlik becerileri, tecrübeye sahip uzmanların işe kabul edilmelerinde teknik becerileri anahtar konumdadır.

Tüm tecrübe gruplarında süreç becerileri alt temasına ait alt kodlar ağırlıklı olarak yer almaktadır. Bu alt temanın altında yer alan “bilgisayar kullanma becerisi”, “takım çalışması”, “problem çözme” ve “planlama” alt kodları, tüm tecrübe gruplarında yer almaktadır. Bahse konu dört kod tecrübe şartı aranmayan grupta %47,3 ile en yüksek orandadır. Bunu %43,6 ile 1-3 yıl tecrübe aranan grup takip etmektedir. Bu durum, yeni mezunların bu becerileri eğitim yoluyla kazanmalarını gerektirmektedir. Çalışmanın bu boyutunun üniversitelerin eğitim müfredatları ile ilişkisi farklı bir araştırma konusudur. Örneğin takım çalışmasına yatkın olma, tüm iş ilanlarında sıklıkla vurgulanan bir kavramdır. Takım çalışması, bireylerin sahip olduğu bilgi ve tecrübelerin paylaşılmasına olanak sağlarken, diğer takım üyelerinin tutum ve davranışlarına da etkilemektedir. İş güvenliği uzmanlarının organizasyonun her kademesinden çalışanlarla işbirliği yapması ve takıma liderlik yapması önemlidir. Takım çalışması, süreç becerileri arasında yer alan “problem çözme” becerisini de olumlu yönde geliştiren bir yetkinliktir. “Problem çözme” becerisi de tecrübe gruplarında yer alan ortak yetkinlikler arasındadır. İSG alanı proaktif yaklaşımın öne çıktığı bir alandır. Özellikle iş kazalarına ve olası meslek hastalıklarına yol açan sorunların doğru adlandırılması, kök nedenlerinin ortaya çıkarılması ve teknolojiye uyumlu, uygulanabilir ve rantabl çözümler üretilmesi bir zorunluluktur. “Planlama” ise diğer yetkinlikleri destekleyen bir kod olarak görülebilir. Farklı sektörlerde faaliyet gösteren farklı şirketlerin ihtiyaçlarına cevap verebilmek için zamanın, iş süreçlerinin, ekipmanların ve insan kaynağının planlanması maliyetleri düşürmenin yanında, esneklik de sağlayacaktır. Bir diğer yetkinlik olan “yabancı dil” tüm tecrübe gruplarında kendine yer bulsa da, 3 yıl ve üzeri tecrübenin istendiği grupta %12,1 ile bilgisayar kullanma becerisinin ardından ikinci sırada aranan beceri olmuştur. Kazandığı tecrübe ile birlikte kariyer basamaklarında ilerleyen uzmanların bir yabancı dile özellikle de İngilizce diline hâkim olmaları beklenmektedir. Son olarak, “esneklik” kişisel nitelikler ana kodunda yer alıp tüm tecrübe gruplarında ilk on arasına girebilen tek beceridir. En yüksek oran %7,4 ile 0-1 yıl tecrübe aranan gruba aittir. Bu kod altında, esnek ve yoğun iş temposu ile çalışmak öne çıkan ifadeler olmuştur.

4. Tartışma

İş güvenliği, karmaşık bir sosyo-teknik disiplindir ve ne güvenlik uzmanları için gerekli bilgi ve beceri gereksinimlerine ilişkin üzerinde anlaşmaya varılmış bir anlayışa, ortak bir mesleki kimliğe, değerlere ve misyona dayalı mesleki tanıma (Madsen vd., 2019) ne de güvenlik disiplini çevresinde net bir sınıra sahip değiliz (Provan vd., 2019). Farklı iş kollarının bir arada bulunduğu ve karmaşık yapıya sahip işyerlerinde, İSG profesyonellerinin teknik açıdan yetkin olmaları beklenmektedir (Hayes vd., 2021). Analizler sonucunda, teknik beceriler içinde özellikle iki yetkinlik “İSG mevzuatı ve standartlara hâkim olma” ve “saha gözetimi, denetimi ve kontrolü” tüm tecrübe gruplarında ön plana çıkmaktadır. Sürekli artan yasal düzenlemeler, iş güvenliği uzmanlarının hem rol beklentisini hem de rol davranışlarını etkilemektedir. Bu durumda iş güvenliği uzmanları çalışanlarla ilgilenmek yerine yasal uyumu sağlamak ve hukuki sorunlardan kaçınmak üzere kendilerini konumlandırmaktadır (Van Wassenhove vd., 2022a).

Bu alanda yapılan bir diğer araştırma, Endüstriyel Risk Yönetimi yüksek lisans eğitimi sonrası öğrencilere uygulanan anket ve yürütülen odak grup görüşmesine ilişkin sonuçlara aittir (Van Wassenhove vd., 2022b). Araştırmada iş güvenliği için en önemli öğelerin uzman ve kuruluşların gözünden sıralamaları istenmiştir. Uzmanlar için “üst yönetimin katılımı” ilk sırada yer alırken, kuruluşlar açısından yapılan sıralamada “mevzuata uygunluk” ilk sıradadır. Bu sonuçlar, bu araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir.

Araştırmada kodlanan 166 iş ilanının sadece 11’inde “güvenlik kültürünü artıracak faaliyetlerde bulunmak” ifadesi geçmektedir. Nilsson ve Vanje (2018) iş güvenliği uzmanları ile yürüttükleri araştırmada uzmanların gözünden öne çıkan becerileri şöyle sıralamaktadır: çalışanlar arasında bir güvenlik kültürü oluşturulması, iç ve dış paydaşlarla iletişim ve işbirliği, proaktif ve önleyici İSG yönetimini desteklemek için risk değerlendirmesi araçlarının etkin kullanılmasıdır. Dolayısıyla iş güvenliği uzmanı rolünün sorun çözücü olmaktan daha çok sistem danışmanlığına doğru dönüşmesi gerekliliği ifade etmiştir. Oysa ilan verenler, tecrübe fark etmeksizin iş güvenliği uzmanlığı için vermiş oldukları ilanlarda, mevzuatı gözeterek İSG saha uygulamalarını takip ve kontrol edecek bir rol tanımlamıştır. Güvenlik kültürünün merkezinde güvenliğe yönetimin bağlılığı yer alır (Bisbey vd., 2021). Yürütülen İSG faaliyetlerinin yönetim tarafından sahiplenilen bir sorumluluk alanı haline gelmemiş olması, zayıf güvenlik kültürünü işaret etmektedir. İş güvenliği uzmanları güvenlik kültürünün inşasında önemli aktörlerden biridir ve işyerlerinde güvenlik politikalarının üretilmesi, çalışanların katılımının sağlanması, iletişim kanallarının etkin kullanılması ve eğitimlerin

yürütülmesi gibi başlıklarda güçlü rehberlik yaparlar. Bu nedenle ilan sahipleri güvenlik kültürü kavramını iş ilanlarında daha fazla kullanarak, bu yönde yürütülecek çalışmaları desteklediklerini ifade etmelidir.

Tecrübe, yeni ve karmaşık koşullara uygun şekilde tepki verme becerisidir ve işgücü piyasası, daha yüksek ücretler ödeyerek ve daha iyi koşullar sunarak iş deneyimine değer verir (Oswald-Egg & Renold, 2021). Profesyonel meslek grupları için yapılan araştırmalar tecrübenin ilanlarda bir şart olarak yer aldığını ve işverenin tecrübeli kişileri işe alma eğiliminde olduğunu göstermektedir (Suleman vd., 2020). Dolayısıyla iş güvenliği uzmanlığı akademik eğitimin yanı sıra saha tecrübesi yolu ile edinilen gelişmiş alan güvenliği bilgisine ihtiyaç duymaktadır (Provan vd., 2017). Çalışmamızda ulaştığımız bulgular, bu yaklaşımı destekler niteliktedir. Nitekim yeni mezun öğrencilerin ve erken kariyer basamağındaki bireylerin başvurabileceği ilanların oranı %18,6 ile sınırlı olmasına rağmen istihdam edilebilirlik becerilerinin en fazla talep edildiği grup da bu kategoridedir.

Çalışmamızda; bilgisayar kullanma becerisi, takım çalışması, problem çözüme, planlama ve esneklik öne çıkan becerilerdir. Tecrübe gruplarına göre; teknik becerilerde görülen ayrışma, istihdam edilebilirlik becerilerinde görülmemiştir. İstihdam edilebilirlik becerileri konusunda yürütülen diğer araştırmalar da benzer sonuçlara ulaşmıştır. Kovacs ve Zarandne (2022) yılında yürüttükleri çalışmada, öne çıkan ilk 4 istihdam edilebilirlik becerisi; sözlü iletişim ve sunum becerisi, takım çalışması, kişilerarası beceriler ve esneklik olmuştur. Ternikov'ın (2022) çalışmasında ise en çok talep edilen teknik olmayan beceriler; takım çalışması, müzakere becerileri, iletişim ve İngilizcedir. Genel olarak bu sonuçlar, mevcut araştırmalarla uyumludur. Nitekim Ng, Chan, Wut, Lo ve Szeto (2021), yaptıkları çalışmada 5 ortak istihdam edilebilirlik becerisi bulmuşlardır. Girişimcilik, mesleki gelişim, öz yönetim, iletişim ve problem çözmedir. Sözlü ve yazılı iletişim takım çalışması ve problem çözüme becerisi her meslek grubunda talep edilen istihdam edilebilirlik becerileri arasındadır (Lipovac & Babac, 2021). Dolayısıyla farklı disiplinlerden gelerek iş güvenliği uzmanlık kariyerine başlayanların farklı müfredatlarla ortak becerileri kazanabiliyor olması mesleğin bir avantajı olarak yorumlanabilir.

“Esneklik” becerisi iş ilanlarında kendini “esnek çalışma saatlerine uyum sağlama”, “vardiyalı olarak çalışabilme” ve “yoğun çalışma temposuna ayak uydurabilme” ifadelerle somutlaşmaktadır. Çalışanlardan yeni taleplere hızlı uyum sağlaması beklenirken, aynı zamanda giderek farklı iş rolleri, görevler, organizasyonlar ve hatta meslekler arasında sorunsuz bir şekilde geçiş yapmaları da istenmektedir (Hommel vd., 2022). İş ilanlarında teknik becerilerde geçen ifadeler bunu doğrular niteliktedir. Bu durum, ilanlarda iş güvenliği

uzmanının iş tanımı ile doğrudan ilişkili olmayan görevlerin talep edilmesi şeklinde kendini göstermektedir. İş güvenliği uzmanından puantaj tutması, özlük dosyalarını hazırlaması gibi görevlerin yanında ağırlıklı olarak çevre mevzuatı ile ilgili çalışmaların (atık sahalarının kontrolü, atıkların mevzuata uygun çıkışlarının yapılması, arıtma tesisinin deşarj kriterlerine uygun çalışmasının kontrolü, çalışanlara çevre eğitimlerinin verilmesi ve ISO 14001 Çevre yönetim sistemine yönelik faaliyetlerin yönetilmesi vb.) yürütmesi beklenmektedir.

Dikkatini çeken bir diğer nokta “kişisel nitelikler” alt kodunda yer alan “öğrenmeye istekli olma” becerisi olmuştur. Bu beceri ilanlarda çok sınırlı oranda talep edilmiştir; tüm kodlamalar içindeki oranı sadece %1,3’tür. İSG’nin kendine özgü ve karmaşık yapısı dikkate alındığında, uzmanların yenilikleri öğrenme konusunda istekli olmaları yukarıda bahsettiğimiz tüm diğer becerileri besleyecektir. İşveren öğrenmeye istekli olmayı verdiği tüm iş ilanlarında kurumsal kültürün bir yansıması olarak kullanılmalıdır. Çalışanlar için sürekli öğrenme fırsatlarının sunulması öğrenen organizasyonların temel özelliğidir (Alagaraja & Herd, 2022) ve güçlü bir güvenlik kültürünü desteklemektedir (Gilmartin vd., 2022).

5. Sonuç

İşletmelerin sahip olduğu güvenlik kültürünün izlerini taşıyan iş ilanları, çalışmak istedikleri kişilerin sahip olmalarını bekledikleri bilgi, beceri ve yetkinliklerini sıralarken aynı zamanda ilan verdikleri mesleğin tanımı, değerleri, ilerleme fırsatları ve gelişimiyle ilgili de ipuçları vermektedir. Modern kariyer yaklaşımlarına göre, iş güvenliği uzmanlarının istihdam edilebilirlik becerileri, hem işe girişte, hem işte devamlılıkta, hem de onlara yeni kariyer fırsatlarının açılmasında önem taşımaktadır. Araştırmada teknik bilgi ve beceri değil; aynı zamanda bilgisayar kullanma becerisi, takım çalışması, planlama, kendini ifade edebilme ve problem çözme gibi becerilerin kariyerin sağlıklı bir şekilde gelişimi için önemli olduğu görülmüştür. Tecrübe iş ilanlarında belirleyici bir faktördür. Artan mesleki bilgi ve tecrübeyi dikkate alan ilanlar daha fazla teknik beceri talep etmektedir. İş güvenliği uzmanlığı için düzenlenen yönetmelikte, sertifika sınıfları (A, B ve C) tecrübeye göre kategorize edilmektedir. Dolayısıyla uzmanların yıllar içerisinde mesleki eğitimlerine sürekli yatırım yapmaları, kendilerini geliştirecek adımları atmaları bir zorunluluktur.

İş güvenliği uzmanlığı bir işyerinde tam zamanlı yürütülebileceği gibi ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından yapılan görevlendirmelerle zaman paylaşımli olarak farklı sektörlerde birden fazla işyerine de hizmet verilebilmektedir. Bu durumun iş güvenliği uzmanları için iş güvencesini sınırlayıcı bir etkisi olmakla birlikte, farklı iş ve işyerleri ile

bağlantılı olmanın yeni kariyer fırsatları sunacağı da açıktır. Nispeten düşük iş güvencesine sahip sözleşmelerle çalışan iş güvenliği uzmanlarının talep gören istihdam edilebilirlik becerilerine sahip olmaları, kariyer gelişimlerini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Bu çalışma; işverenlere, akademisyenlere, öğrencilere ve kariyerini iş güvenliği uzmanı olarak sürdüren profesyonellere farklı katkılar içermektedir. Elde edilen sonuçlar, işverenlerin sertifika sınıfını gözeterek verecekleri iş ilanları, teknik ve istihdam edilebilirlik becerilerinin sınırlarını tecrübeyle orantılı olarak çizerken aynı zamanda doğru adaylara ulaşmalarını da kolaylaştıracaktır. Üniversitelerde akademisyenlere, iş sağlığı ve güvenliği programları/bölümlerinde eğitim müfredatlarının gözden geçirilmesi hususunda ve özellikle öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirilmeye yönelik ders ve uygulamaların yeterliliğinin sorgulanması açısından fikir verecektir. Öğrencilere, mesleki kariyerlerinin başlangıcında, iş güvenliği uzmanlarının teknik bilgi ve istihdam edilebilirlik becerilerinin çerçevesini çizmesi ve kariyer hedeflerini belirlemelerine yardımcı olması diğer bir katkı olarak karşımıza çıkmaktadır. Kariyerini iş güvenliği uzmanı olarak sürdüren profesyonellere ise alanın genel çerçevesini sunarak artan tecrübeyle beraber geliştirmeleri gereken beceriler konusunda yol gösterecektir. İş güvenliği uzmanının teknik bilgi ve istihdam edilebilirlik becerilerinin sınırlarını net olarak çizmesi de bir başlangıç noktası diğer çalışmalar için bir çıkış noktası olacaktır. Gelecekte yapılacak araştırmalar daha geniş kapsamda yapılabilir. Ayrıca yurt dışında bu alanda verilen ilanlar incelenerek karşılaştırmalı analizler sunulabilir. Diğer taraftan gerek üniversitelerde gerekse uzmanlık eğitimi veren eğitim kurumlarında “iş güvenliği uzmanı” yetiştirmek üzere takip edilen müfredatın içeriği bu bağlamda tartışılabilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Katkı Oranı Beyanı: Sorumlu yazar: %30 Diğer yazar: %30 Diğer yazar: %20 Diğer yazar: %20

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Contribution Rate Statement: Corresponding author: 30% Other author: 30% Other author: 20% Other author: 20%

Conflicts of Interest: There is no potential conflict of interest in this study.

KAYNAKÇA

- Aksoy, Ş. & Mamatoğlu, N. (2020). Predictability of challenges on professional self-efficacy belief of occupational safety specialists. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 509-528.
- Alagaraja, M. ve Herd, A. M. (2022). Understanding multi-level learning in organizations: A comparison of lean and the learning organization. *Performance Improvement Quarterly PIQ*, 34(4), 521-546.
- Arthur B. M. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.
- Aybas, M. (2019). İstihdam edilebilirlik ve istihdam edilebilirliğin kariyer başarısına etkisi. İçinde E. Kaygın ve Y. Zengin (Ed.), *Kariyer Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular* (ss. 289-303). Eğitim Yayınevi.
- Aytaç, S., Engin, T. & İmanlı, E. (2020). İş güvenliği uzmanlarının işe ilişkin duygusal iyi oluş hali, mutluluk ve yaşam tatmini ilişkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15(60), 746-758.
- Bennett, B. & Ananthram, S. (2021). Development, validation and deployment of the employ ability scale. *Studies in Higher Education*, 47(7), 1311-1325.
- Berg, B. L. & Lune, H. (2019). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (Çev. A. Arı). Eğitim Yayınevi.
- Bilir, N. & Yıldız, A. N. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Hacettepe Üniversitesi.
- Bisbey, T. M., Kilcullen, M. P., Thomas, E. J., Ottosen, M. J., Tsao, K. & Salas, E. (2021). Safety culture: An integration of existing models and framework for understanding its development. *Human Factors*, 63(1), 88-110.
- Cerev, G. & Yenihan, B. (2021). İş güvenliği uzmanı adaylarının mesleklerine ilişkin tutumları üzerine bir araştırma. *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 41-64.
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts, *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258-284.
- Creswell, J. W. (2015). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. (Çev. M. Bütün & S. B. Demir). Siyasal Kitapevi.
- Çalışkan, P. & Çetin, C. (2020). Müfredat dışı eğitim faaliyeti ile istihdam edilebilirlik. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(5), 1351-1360.
- ÇSGB (2011). *Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi*. 29 Kasım 2022, <https://www.csgb.gov.tr/medias/4591/rehber03.pdf>.
- Çıkmak, S., Biçen, Y. & Aras, F. (2018). İş güvenliği uzmanlarını etkileyen faktörlerin risk analizi ve değerlendirme süreçleri üzerindeki bağıl etkilerinin değerlendirilmesi. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 11(4), 22-33.
- Çivici, T. & Çalım, G. (2019). İş güvenliği uzmanlarının tehlike algıları üzerinde etkili olan faktörler: İnşaat sektöründe bir uygulama. *Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 21-29.
- Efe, Ö. F. (2019). Hibrid çok kriterli karar verme yöntemi temelinde iş güvenliği uzmanı seçimi. *Erzincan Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 639-649.
- Erabaddage, G., Shukri, M. ve Khatibi, A. (2015). Review of literature on graduate employability. *Journal of Studies in Education*, 5(3), 75-88.

Gilmartin , H. M., Hess, E., Mueller , C., Connelly , B., Plomondon , M. E., Waldo, S. W. & Battaglia, C. (2022). Learning environments, reliability enhancing work practices, employee engagement, and safety climate in VA cardiac catheterization laboratories. *Health Services Research HSR*, 57(2), 385-391.

Gonsalves, G., Menzies, A., Erford, B. T., Zhou, Y., Crockett, S. A. & Byrd, R. (2022). Career development quarterly: Author and article characteristics from 2000 to 2019. *The Career Development Quarterly*, 70(2), 153-161.

Hayes, J., Maslen, S., Holdsworth, S. & Sandri, O. (2021). Defining the capable engineer: Non-technical skills that support safe decisions in uncertain, dynamic situations. *Safety Science*, 141, 1-12.

Hommel, B. E., Ruppel, R. & Zacher, H. (2022). Assessment of cognitive flexibility in personnel selection: Validity and acceptance of a gamified version of the wisconsin card sorting test. *International Journal of Selection and Assessment*, 30(1), 126-144.

Jeonghyun, K. & Putthachat, A. (2016). Research using job advertisements: A methodological assessment. *Library & Information Science Research*, 38(4), 327-335.

Kent University Careers and Employability Service (2021). What do employers want? 22 Haziran 2022, <https://www.kent.ac.uk/ces/student/skills.html>

Kılıkş, İ. & Alper, Y. (2015). 6331 Sayılı kanun'da iş güvenliği uzmanlığı: nitelikleri, görevlendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri. *SGD Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5(1), 32-67.

Kovacs, I. & Zarandne, K. V. (2022). Digital marketing employability skills in job advertisements – must-have soft skills for entry level workers: A content analysis. *Economics & Sociology*, 15(1), 178-192.

Köse, G. & Çakır, S. Y. (2018). İşveren marka kimliğinin işe alım ilanlarına yansması: Yaratıcı çalışmalar üzerine bir inceleme. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 29, 165-184.

Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: an introduction to its methodology*. (Fourth edition). Sage Publications.

Lipovac, I. & Babac, M. B. (2021). Content analysis of job advertisements for identifying employability skills. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 19(4), 511-525.

Madsen, C. U., Hasle, P. & Limborg, H. J. (2019). Professionals without a profession: Occupational safety and health professionals in Denmark. *Safety Science*, 113, 356-361.

Marando, A. (2012). *Balancing project management hard skills and soft skills*. Brandeis University. Erişim adresi: <https://www.guanaitong.com/uploadfile/2018/0904/201809041536039118.pdf>

Ng, P. M., Chan, J. K., Wut, T. M., Lo, M. F. & Szeto, I. (2021). What makes better career opportunities for young graduates? Examining acquired employability skills in higher education institutions. *Education + Training*, 63(6), 852-871.

Nilsson, L. N. & Vanje, A. (2018). Occupational safety and health professionals' skills – A call for system understanding? Experiences from a co-operative inquiry within the manufacturing sector. *Applied Ergonomics*, 70, 279-287.

Olçay, Z. F., Sakallı, A. E. & Temur, S. (2021). İş güvenliği uzmanlarında işe bağlılığın ve iş stresinin İSG performansına etkisi: Yapısal eşitlik modelleme çalışması. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(1), 141-156.

Oswald-Egg, M. E. & Renold, U. (2021). No experience, no employment: The effect of vocational education and training work experience on labour market outcomes after higher education. *Economics of Education Review*, 80, 1-33.

Özcan, S. & Ulaş, Ç. (2021, Aralık). İş güvenliği uzmanı olma yolunda iş sağlığı ve güvenliği lisans bölümlerinin durumu. *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 13(52), 358-363.

- Palaz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Pavlin, S. & Svetlicic, M. (2012). Yükseköğretim, istihdam edilebilirlik ve rekabet. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43(43), 386-397.
- Polat, F. B. & Özdemir, Y. (2021). Yeni kariyer yaklaşımlarına güncel bir bakış: Kaleydoskop kariyer modeli. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1), 107-121
- Pool, L. D. & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277-289.
- Provan, D. J., Dekker, S. W. & Rae, A. J. (2017). Bureaucracy, influence and beliefs: A literature review of the factors shaping the role of a safety professional. *Safety Science*, 98, 98-112.
- Provan, D. J., Rae, A. J. ve Dekker, S. (2019). An ethnography of the safety professional's dilemma: Safety work or the safety of work? *Safety Science*, 117, 276-289.
- Pryor, P. (2016). Accredited OHS professional education: A step change for OHS capability. *Safety Science*, 81, 5-12.
- Rakowska, A. & De Juana-Espinosa, S. (2021). Ready for the future? Employability skills and competencies in the twenty-first century: The view of international experts. *Human Systems Management*, 40(5), 669 – 684.
- REFA (2005). *İş Sistemi ve Süreç Düzenleme*. MESS Yayıncılık.
- Rothwell, A. & John A. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Römgens, I., Scoupeb, R. & Beusaertb, S. (2020). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2588-2603.
- Ruiu, P. & Cimmuto, A. D. (2018). Occupational safety and health training according to EU-OSH legislation. *Senses and Sciences a Journal of Education*, 5(2), 505-516.
- SCANS (1991). What work requires of schools: A Scans report for America 2000. 24 Haziran 2022, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED332054.pdf> adresinden alındı.
- Sivrikaya, O. (2016). Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminde Güncel Durum. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* (2), 151-162.
- Small, L., Shacklock, K. & Marchant, T. (2018). Employability: a contemporary review for higher education stakeholders. *Journal of Vocational Education & Training*, 70(1), 148-166.
- Songur, L. & Songur, G. (2018). Kop bölgesinde çok tehlikeli iş sınıfında faaliyet gösteren işletmelerin iş güvenliği uzmanı ihtiyacına ilişkin durum analizi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 219-235.
- Suleman, F., Suleman, A. & Cunha, F. (2020). *Employability skills of graduates: Insights from job advertisements*. HEAd' 20 6th International Conference on Higher Education Advances, (ss. 247-254). Valencia.
- Sümer, H. H. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. Seçkin Yayıncılık.
- Tantan, E., Mutaf, M. & Tepe, S. (2021). Psikososyal risklere karşı farkındalığın belirlenmesi ve psikososyal risklerin iş kazalarına etkisi hakkında iş güvenliği uzmanlarının tutumlarının incelenmesi. *Sağlık Profesyonelleri Araştırma Dergisi*, 3(3), 114-128.
- Taşkıran, G. (2016). Güvencesiz iş güvenliği uzmanları, piyasalaşan iş güvenliği: Bir alan araştırması. *Çalışma ve Toplum*, 51(4), 1747-1768.

- Ternikov, A. (2022). Soft and hard skills identification: insights from IT job advertisements in the CIS region. *PeerJ Computer Science*, 8, 1-24.
- Toker, A. (2022). Sosyal bilimlerde nitel veri analizi için bir kılavuz. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 51[Özel sayı], 319-345.
- Tuna, H. (2021). İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ile sürekli kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(2), 365-378
- UKCES (2022). Understanding current and future skills needs. 30 Mayıs 2022, <https://www.gov.uk/government/publications/understanding-current-and-future-skills-needs>
- Van der Heijden, B. I., de Lange, A. H., Demerouti, E. & Van der Heijde, C. M. (2009). Age effects on the employability–career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 156-164
- Van Wassenhove, W., Foussard, C., Dekker, S. W. ve Provan, D. J. (2022a). A qualitative survey of factors shaping the role of a safety professional. *Safety Science*, 154, 1-15.
- Van Wassenhove, W., Foussard, C. & Remis, C. D. (2022b). A case study on the Industrial Risk Management (IRM) post-master academic education program of MINES Paris PSL University. *Safety Science*, 151, 1-12.
- Wibrow, B. (2011). *Employability Skills*. Adelaide: Ncver. Erişim adresi: <https://www.ncver.edu.au/>
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, A. N. & Sandal, A. (2020). İş Sağlığı ve güvenliği insan gücü ve eğitimleri. İçinde T. Karakaya, A. Sandal, A. N. Yıldız (Ed.), *İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları* (ss. 139-167). Hacettepe Üniversitesi Yayınları. <https://library.hacettepe.edu.tr/hubooks/index.php?fn=read&key=g4b2d5>
- Yorke, M. & Harvey, L. (2005). Graduate attributes and their development. *New Directions for Institutional Research* 2005(128), 41-58.
- Yorke, M. & Knight, P. T. (2006). Embedding employability into the curriculum. The Higher Education Academy. 14 Haziran 2022, <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/embedding-employability-curriculum>