

BAĞIMSIZ DENETİM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN DENETÇİLERİN İŞ GÜVENCESİ ALGILARININ MESLEKİ BENLİK SAYGILARI ÜZERİNE ETKİSİ

THE EFFECT OF JOB ASSURANCE PERCEPTIONS OF AUDITORS WORKING IN THE INDEPENDENT AUDITING SECTOR ON THEIR PROFESSIONAL SELF-ESTEEM

Ali ÖZBEK¹

¹Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Ekonomi ve Finans Bölümü, aozbek@gelisim.edu.tr, Orcid: 0000-0001-9183-6513

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler

Bağımsız denetçi, İş güvencesi,
Mesleki benlik saygısı

Jel Kodları:

M42, J2, J30

Makale Geçmişi:

Başvuru Tarihi: 24 Mayıs 2024

Düzeltilme Tarihi: 18 Haziran 2024

Kabul Tarihi: 24 Haziran 2024

ÖZET

Bu çalışmada emeğin yoğun olarak kullanıldığı hizmet sektörlerinden birisi olan bağımsız denetim firmalarında çalışan denetçilerin iş güvencesi algılarının mesleki benlik saygıları üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla İstanbul ilindeki 341 bağımsız denetçiyle kolayda örnekleme yöntemiyle veri seti oluşturulmuştur. Araştırma çerçevesinde aktif iş hayatında olan bağımsız denetçiler üzerinde iş güvencesi algılarının, kendilerinin mesleki benlik saygı algıları üzerinde ne gibi etkiler ortaya çıkartabileceği çalışmaya uygun ölçeklerin kullanılıp analiz edilmesiyle sağlanmıştır. Çalışma sonucunda hem işletmeler hem de çalışan bireyler açısından önemlilik arz eden çalışanların iş güvencesi algılarının, bağımsız denetim firmalarında çalışan denetçiler açısından mesleki benlik saygısı algıları üzerinde (β : 0,246; $p < 0.05$) anlamlı etkisi tespit edilmiştir. Yapılan fark testleri sonucunda iş güvencesi ile demografik değişkenlerden medeni durum değişkeni arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bununla birlikte mesleki benlik saygısı ile demografik değişkenlerden medeni durum değişkeni arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Çalışmanın sonuçları Kamu Gözetimi ve Muhasebe Standartları Kurumu tarafından yetkilendirilmiş bağımsız denetim firmaları açısından önem arz etmektedir.



ARTICLE INFO

Keywords

Independent auditor, Job security, Professional self esteem

Jel Codes:

M42, J2, J30

Article History:

Received: 24 May 2024

Received in revised form:

18 June 2024

Accepted: 24 June 2024

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job security perceptions of auditors working in independent audit firms one of the service sectors where labor is intensively used on their professional self-esteem. For this purpose, a data set was created with 341 independent auditors in Istanbul using the convenience sampling method. The effects of job security perceptions on the independent auditors working within the framework of the study on their professional self-esteem perceptions were determined by using and analyzing appropriate scales for the study. As a result of the study, it was determined that employees' job security perceptions which are important for both businesses and working individuals, have a significant effect on the professional self-esteem perceptions of auditors working in independent audit firms (β : 0.246; $p < 0.05$). As a result of the difference tests, significant differences were determined between job security and marital status one of the demographic variables at the $p < 0.05$ significance level. However significant differences were detected between occupational self-esteem and marital status one of the demographic variables at the $p < 0.05$ significance level. The results of the study are important for independent audit firms authorized by the Public Oversight and Accounting Standards Authority.

Atf vermek için / To cite: Özbek, A. (2024). Bağımsız denetim sektöründe çalışan denetçilerin iş güvencesi algılarının mesleki benlik saygıları üzerine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13, 125-137. DOI: 10.58627/dpuibf.1489185

Geçmişten günümüze gelinen süreçte yaşanan ekonomik krizler, globalleşme, iş gücü piyasalarında rekabet koşullarındaki değişimler çalışanların iş güvenceleri algılarında değişimlere yol açmıştır. İstikrar sağlanan dönemlerde iş güvencesiyle kendini güvende hissedilen çalışanlar, istikrarsızlık yaşanan dönemlerde kendilerini huzursuz ve rahatsız hissetmektedirler. İstikrar sağlanamayan dönemlerde işletmeler koruyucu politikalarından uzaklaşmakta ve çalışanlar güvence eksikliği nedeniyle ruhsal ve fiziki olarak derinden etkilenmektedirler.

Dünya ekonomi piyasalarında çalışanlar için sunulan uygun iş ve çalışma koşulları, çalışanların iş güvencesinin yüksek olabilmesinin yanı sıra iş performanslarını da artırabilir. İş güvencesi çalışanları bir iş yerine bağlayabilir ya da iş kalitesini artırabilir. İş yerlerinde önemli departmanlardan birisi olan insan kaynakları departmanları uygulamaları ve planlamalarıyla çalışanlara iş güvencesini vaat edebilmektedir. Aksi takdirde çalışanların çalışmış oldukları iş yerlerinde iş güvencesi eksikliği hissetmeleri halinde hem fiziksel hem de psikolojik sağlık sorunlarına yakalanma olasılığı yüksek olmaktadır. İş güvencesizliği hali tek taraflı sonuçları olmayıp işletmeler üzerinde de çeşitli sonuçları olabilmektedir. İşlerini kaybedeceği düşünen çalışanların kaygı ve stres düzeylerindeki artışa bağlı olarak zamanla mesleki benlik duygularında da bir değişime neden olacaktır.

Güven kavramı; hayatımızın her aşamasında kullanılan doğruluk ve dürüstlüğe dayanan, kişinin çevresinde yer alan diğer insanlardan olumlu beklentilerini ifade eden bir kavramdır. İş güvencesi ise; kişinin işine karşı duymuş olduğu güvenin bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır (Çıtır ve Kavi, 2010: 233-234).

Çalışanlar gündelik hayatlarında iş-aile çatışması, iş-işveren çatışması veya iş-yaşam çatışması gibi çeşitli çatışmalarla başa çıkma yetenekleri düşük olabilmekte dolayısıyla iş güvencesizliği çalışanlarda fiziksel ve zihinsel baskının yanında tükenmişliğe de neden olabilmektedir. Çalışanların benliklerine duymuş oldukları saygının düzeyi ise yaşanan tükenmişliğin çözümünde etkili olabilir (Çelebi ve Bilen, 2024: 631).

Muhasebe ve denetim alanlarında faaliyet gösteren işletmelerde çalışan meslek mensupları son yıllarda yaşanan dijital değişim rüzgarıyla birlikte teknolojik faaliyetlerden etkilenmektedir. Özellikle yapay zekâ uygulamaları ve dijital dönüşüm faaliyetleri mesleği icra eden meslek mensuplarının işi gereğince kullanılabilir. Bu gibi durumlar çalışanların iş güvencesi ile mesleki benlik saygı algılarında zamanla değişime yol açabilir. Çalışmamızda bağımsız denetçilerin iş güvencesi algılarının, mesleki benlik saygıları üzerindeki etkisinin ölçülmesiyle birlikte alan yazında bu türden eksikliğin giderilmesi amaçlanmıştır.

1. İŞ GÜVENCESİ

Geçmişten günümüze değin dünyada yaşanan süreçte çeşitli ekonomik buhranlar ve küreselleşme faaliyetleri çalışanlar

açısından iş güvencesizliğinde büyük değişimlere yol açmıştır. Örneğin; 1929 Dünya Ekonomik Buhranının olumsuz şartları çalışanları etkilemiş ve çeşitli sektörlerde büyük iş kayıpları yaşanmıştır. Bu kayıplar çalışanlara belirsizlik ve riskli ortamlar sunar iken; istikrarın olduğu dönemlerde ise çalışanlara daha çok iş güvencesizliği hakkında koruyucu politikalar sağlanmıştır.

Genel olarak güvence kavramı; bir anlaşmada taraflar içerisinde birisinin gerekli sorumluluğu üstlenmesi ya da üzerine alması olarak ifade edilebilir (www.sozluk.gov.tr, 2024). İş güvencesi kavramını tanımlayacak olursak; çalışan ile işveren arasında istihdamın sürdürülebilmesi için çeşitli güvencelere yol açan yasal bir iş sözleşmesi olarak tanımlamak mümkündür (Yüksek, 2012: 3-4). Bununla birlikte iş güvencesizliği ise; tehdit altındaki bir iş durumunda çalışandan istenebilecek olan iş sürekliliğini sürdürülebilirlik güvencesizliği olarak açıklanabilir.

İş güvencesizliği kavramı özellikle özel sektörde çalışanlarda yer almak üzere kişileri hem fiziken hem de psikolojik olarak etkileyebilmektedir. Gelecekte işini kaybetme endişesi yaşayan kişiler de özellikle evli insanlar gelecekle ilgili daha çok endişe duyabilmektedir. İş güvencesizliği kişilerin üzerindeki etkilerinin yanı sıra işletmeler açısından da önemli etkileri bulunmaktadır (Karanfil ve Doğan, 2020: 144-145).

İlgili alan yazınında farklı çalışmalar yapılmış olup çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Literatür çalışmaları incelendiğinde; Bakan ve Büyükbeşe (2004)'nin ortak çalışmalarında, çalışanların iş güvencesi algılarıyla birlikte iş davranışları arasında yer alan ilişki ele alınmıştır. Çalışma sonucunda çalışanların iş güvencesi algıları ile iş tatminleri ve iş motivasyonları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler ortaya konulmuştur (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 55).

Fried vd., (2003)'nin birlikte ortaklaşa çalışmasında, iş yerlerinde çalışanların iş güvencesi algılarının performansları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma neticesinde çalışanların iş güvencesi ile iş performansları arasında ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur (Fried vd., 2003: 787-788).

Yılmaz (2020)'in çalışmasında ise; öğretmenlerin iş güvence algıları ile mesleki benlik saygıları arasında yer alan ilişkide örgütsel muhalefetin etkileri ele alınmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin iş güvencesi ile mesleki benlik saygıları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki ortaya çıkartılmıştır (Yılmaz, 2020: 187-188).

Shahid vd., (2021)'nin birlikte yapmış oldukları çalışmada, muhasebe meslek mensuplarının algılamış oldukları iş güvencesi öncülleri ile iş performansları ve ödül yönetim sistemleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda iş güvencesiyle birlikte ödül yönetim sistemlerinin muhasebe meslek mensuplarının iş performansları üzerinde önemli derecede etkiye sahip olduğu ifade edilmiştir (Shahid, Tufail ve Ismail, 2021: 601-602).

Qin vd., (2021)'nin ortak çalışmalarında, Çin devletine ait bir işletmede çalışanlar üzerinde yapmış oldukları çalışmada, iş güvencesi ile çalışanların verimsiz çalışma davranışları göstermesi arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir (Qin, Wu, Liu, Liu ve Lu, 2021: 1).

El-Sahli vd., (2022)'nin çalışmalarında, off-shore firmalarının küçük orta ölçekli işletmelerde iş güvencesi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışma sonucunda çalışanların üniversite diplomasına sahip olabilmesi, genç olması ve işte yeni olması durumunda çalışanların işten çıkarılma riskini azalttığı tespit edilmiştir (El-Sahli, Gullstrand ve Olofsdotter, 2022: 1613).

Hur (2022)'un yapmış olduğu çalışmada, iş güvencesi ile çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma neticesinde çalışanlar açısından iş güvencesi ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde ilişkiler tespit edilmiştir (Hur, 2022: 925).

Syahaşrudin vd., (2022)'nin ortaklaşa çalışmalarında, iş güvencesizliği ile iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma neticesinde iş görenlerin iş güvencesizliğinin, iş performansı üzerinde negatif yönde etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur (Syahaşrudin, Istifadah, Slamın ve Susanto, 2022: 256).

Rajapakshe ve Chandrasiri (2023)'nin birlikte yapmış olduğu çalışmada, Sri Lanka'da hazır giyim sektöründe ofis merkezli çalışanların iş güvencesini etkileyen faktörler incelenmiş ve çalışma sonucunda çalışanların beceri düzeyleri, istihdam durumu, hükümet politikaları gibi durumların iş güvencesini önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir (Rajapakshe ve Chandrasiri, 2023: 165).

Üngüren vd. (2024)'nin ortaklaşa çalışmalarında, Antalya'da 5 yıldızlı otellerde çalışanlar arasında yapmış oldukları çalışmada iş stresiyle birlikte, çalışanlarda tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma neticesinde çalışanların iş güvencesine ilişkin olumlu algılarının iş stresinin işle ilgili tükenmişlik üzerindeki etkisini azaltabileceği iddia edilmiştir (Üngüren, Onur, Demirel ve Tekin, 2024: 1).

2. MESLEKİ BENLİK SAYGISI

Meslek kavramı günümüzde birçok dünya ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de çok önemli kavramlardan birisini oluşturmaktadır. Meslek seçimi ise; bireylerin birçok meslek kolu arasından kendisine en uygun olanını, kendi yetenek ve özelliklerini karşıladığı işe yönelme durumu olarak ifade edilebilir. Bireyler tercih etmiş oldukları meslekler sayesinde gündelik yaşantısını sürdürebilirler ve toplum içerisinde saygı görebilirler. Bireylerin seçmiş oldukları mesleklerinde başarılı olabilmesi, kendi kişisel özellikleriyle birlikte mesleğini zorunluluktan ziyade isteyerek seçmesi ve zevk alması durumunda gerçekleşebilir.

Benlik kavramını tanımlarsak; bir kişiyi kendisi yapan şey ya da bir kişinin öz varlığı olarak ifade edilebilir (www.sozluk.gov.tr, 2024). Mesleki benlik saygısı kavramı ise, kişiler tarafından mesleğin kabul gördüğü benlik yüklemelerine

ilişkin kişilerin oluşturmuş olduğu değerlilik yargıları olarak tanımlamak mümkündür (Akmeşe ve Yücel, 2023: 1). Benlik yapısına uygun meslek seçen bir kişi kendi benlik yapısını güçlendirir iken, kendi benliğine aykırı mesleği seçen bir kişi ise bu durumun olması halinde çeşitli sıkıntı ve zorluklarla karşı karşıya kalabilir. Dolayısıyla benlik yapısına uygun mesleği seçen kişiler işlerinde daha proaktif ve başarılı olur iken; kendi benlik yapısına uygun olmayan meslekleri tercih eden kişilerde tükenmişlik ve başarısız olma ihtimalinin daha yüksek yaşanması mümkün olabilecektir.

İlgili alan yazını incelendiğinde mesleki benlik saygısı üzerinde çeşitli çalışmaların mevcut olduğu tespit edilmiştir. Ancak literatür çalışmaları incelendiğinde, bağımsız denetçiler ya da muhasebe meslek mensupları üzerinde iş güvencesiyle birlikte mesleki benlik saygısını ölçen çalışmaya rastlanamamıştır. Bu çalışmaların bazılarını özetleyecek olursak; Baloğlu vd., (2006)'nin ortaklaşa çalışmalarında, öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ile yapmış oldukları işle alakalı doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda meslek grubunun mesleki benlik saygınlık düzeyleri arttıkça, işten almış oldukları doyum seviyelerinde düşüş görüldüğü ifade edilmiştir (Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz, 2006: 345-346).

Uslusoy vd., (2016)'nin yapmış oldukları ortak çalışmada, sağlık çalışanları olan hemşirelerin mesleki benlik saygılarıyla, meslektaşların birbirleri arasında yer alan dayanışma tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda hemşirelerin mesleki benlik saygılarıyla, kendi meslektaş dayanışması tutumları arasında olumlu yönde bir ilişki ortaya konulmuştur. Ayrıca mesleğini gönüllü olarak seçen sağlık çalışanlarının mesleki benlik saygı algılarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu ve iş yerinde çalıştığı bölümden memnuniyetsizlik yaşayan sağlık çalışanlarının ise mesleki benlik saygı algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Uslusoy, Gürdoğan ve Kurt, 2016: 29).

Güleç ve Ayaz (2017)'in birlikte yapmış oldukları çalışmada, öğretmen adaylarının mesleki benlik saygınlıkları farklı değişkenlerle birlikte ele alınmıştır. Çalışma neticesinde öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları ile cinsiyetlerinin yanı sıra yükseköğretim tercih yapma sıraları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Güleç ve Ayaz, 2017: 556).

Çivilidağ vd., (2018)'nin ortak çalışmalarında, öğrencilerin mesleki benlik saygısıyla birlikte sürekli kaygı ve yaşam doyumları değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada kadın öğrencilerin yaşam doyum algıları ile mesleki benlik saygıları arasında pozitif yönde ilişki tespit edilir iken, erkek öğrencilerde kaygı düzeyleri ile mesleki benlik saygı algıları arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir (Çivilidağ, Yanar, Kızıllırmak ve Denizli, 2018: 45).

Kahraman ve Kılıç (2021)'in yapmış oldukları çalışmada, hemşirelik bölümünde eğitim gören lisans öğrencileri üzerinde mesleki benlik saygıları ve etkileyen faktörlerin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma neticesinde mesleğini sevenlerin, mesleğini isteyerek tercih edenlerin ve okul yaşantısından memnuniyetlerini dile getiren öğrencilerin mesleki benlik saygı algılarının daha yüksek olabileceği ifade edilmiştir (Kahraman ve Kılıç, 2021: 1).

Dündar (2022)'in yapmış olduğu çalışmada, mesleki benlik saygısıyla birlikte mesleki damgalama ve kariyer bağlılığı değişkenleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışma sonucunda çalışanların mesleki benlik saygılarının, kariyer bağlılığıyla ve mesleki damgalama arasında yer alan ilişkide aracılık rolünün olmadığı ifade edilmiştir (Dündar, 2022: 3173).

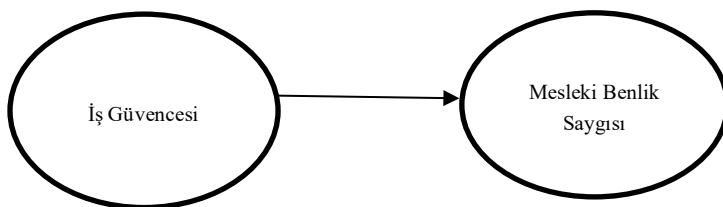
Çivilidağ ve Durmaz (2022)'in birlikte yapmış olduğu çalışmada, üniversitede çalışmakta olan araştırma görevlileri üzerinde rol çatışması, psikolojik taciz, işe yabancılaşma değişkenleri ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucunda rol çatışmasının yanında rol belirsizliği olması durumunda, mesleki benlik saygısı üzerine negatif yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkartılmıştır (Çivilidağ ve Durmaz, 2022: 25).

Yılmaz ve Aydın (2023)'in ortaklaşa çalışmalarında ise; sınıf öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ile iş güvencesi algıları arasında kurulan ilişkide örgütsel muhalefetin aracılık etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda, çalışmakta olan öğretmenlerin iş güvencesi algıları ile benlik saygı algıları arasında olumlu yönde bir ilişki tespit edilmiştir (Yılmaz ve Aydın, 2023: 471-472).

3. ARAŞTIRMA HAKKINDA

Araştırma için İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı'nın 20.10.2023 tarihli ve 2023-08-65 sayılı onayı ile etik kurul izin yazısı alınmıştır. Bu çalışma sayıca en fazla bağımsız denetim firması bulunduran söz konusu İstanbul ilinde kayıtlı olan bağımsız denetim firmalarında 7182 bağımsız denetçi üzerinde anakütle olarak belirlenmiştir (denkur.kgk.gov.tr). Ancak bunlardan aktif durumda olarak çalışan 2870 denetçi anakütle olarak belirlenmiştir. Uzgören (2012)'e göre 2870 kişilik anakütlenin %5 güvenilirlik düzeyinde örneklem sayısının 338 olması gerekliliğini vurgulamıştır. Bu bağlamda araştırmanın örneklemini; gönüllülük esasına göre çalışmayı destekleyen 341 çalışan olması yeterli ve anakütleye uygun olarak kabul edilmiştir. Bağımsız denetim firmalarında çalışan 341 bağımsız denetçiden yüz yüze, e posta ve telefon yoluyla veriler elde edilmiştir. Araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıda sunulmuştur.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırmanın hipotezleri;

H₁: Denetçilerin iş güvencesi algıları, mesleki benlik saygılarının üzerine anlamlı etkisi vardır.

H₂: Denetçilerin iş güvencesi algıları demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterir.

H₃: Denetçilerin mesleki benlik saygıları demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterir.

4. BULGULAR

Araştırma kapsamında 341 denetçiden elde edilen verilerle oluşturulan veri setiyle frekans analizleri, dağılım analizleri, örneklem yeterlilik analizleri, fark testleri, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Cinsiyet	N	%	Medeni durum	n	%
Kadın	74	21,7	Evli	223	65,4
Erkek	267	78,3	Bekar	118	34,6
Yaş	N	%	Eğitim	n	%
25-29	18	5,3	Lisans	247	72,4
30-34	33	9,7	Yüksek Lisans	85	24,9
35-39	42	12,3	Doktora	9	2,6
40-44	73	21,4	Gelir TL	n	%
45-49	79	23,2	17002-19000	55	16,1
50 ve üstü	96	28,2	19001-21500	68	19,9
Deneyim	N	%	21501-26500	97	28,4
1 Yıldan Az	15	4,4	26501 ve üstü	121	35,5
1-5 Yıl	68	19,9	Statü	n	%
6-10 Yıl	74	21,7	YMM	39	11,4
11-20 Yıl	101	29,6	SMMM	302	88,6
21 Yıl ve Üstü	83	24,3			

Katılımcı denetçilerin çoğunluğu erkek (n=267), 50 yaş ve üstü (n=96), 11-20 yıl deneyim sahibi (n=101), evli (n=223), lisans mezunu (n=247), 26501 TL. üstü gelire sahip (n=121) ve SMMM (n=302) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2: Normal Dağılım Analizi

İş güvencesi		Mesleki benlik saygı	
Çarpıklık	-0,539	Çarpıklık	-0,552
Basıklık	-0,363	Basıklık	0,816

Tabloya göre verilerin normal dağılım (+3 ila -3) gösterdiği (Kalaycı, 2010) ve parametrik analizlere uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3: İş Güvencesi Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizi

İş güvencesi ifadeleri	Yük değeri	KMO Barlett	Açıklanan varyans	Cronbach Alpha
Çalıştığım iş yerinde işten çıkarılma korkusu yaşamıyorum.	0,761	0,821	0,447	0,744
Çalıştığım iş yerinde ömür boyu iş garantimin olduğunu düşünüyorum.	0,75			
Çalıştığım iş yerinde kanunda belirtilen haller dışında işime son verilmez.	0,714			
Çalıştığım iş yerinde keyfi olarak işten çıkarılmam söz konusu olmaz.	0,689			
Çalıştığım iş yerinde yeterli iş güvencesine sahibim.	0,562			
Çalıştığım iş yerinde sahip olduğum hak ve yükümlülükler uygun çalıştığım iş yerinde işten atılmam.	0,495			

Geçdoğan Yılmaz (2020) tarafından 5'li likert tipinde geliştirilen iş güvencesi ölçeği tek faktörden oluşan faktör analizine göre madde yük değerleri 0,495 ila 0,761 arasında değişmektedir. Açıklanan varyans %44,7 olarak belirlenmiştir. KMO Barlett testi sonucunda (0,821) örneklem sayısının yeterli kabul edildiği ve faktör analizinin yapılmasına uygun olduğunu işaret etmektedir. Ölçeğin güvenilirlik analizi ($\alpha=0,744$) sonucunda yeterli düzeyde güvenilir olduğu (Büyüköztürk, 2007) tespit edilmiştir.

Tablo 4: Mesleki Benlik Saygı Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizi

	1	2	3	KMO Barlett	Açıklanan varyans	Cronbach Alpha
Mesleki benlik saygı ölçeği ifadeleri						
26 Yeri geldiğinde mesleğimi rahatlıkla savunabilirim.	0,943					0,780
28 Mesleğimin itibarlı olduğunu düşünüyorum.	0,915					
27 İlgilerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum.	0,645			0,747	0,481	
30 Mesleğim, bir meslekte bulunmasını istediğim özelliklere sahiptir.	0,569					
29 Gerçekte zevk almadığım halde, mesleğimden zevk alıyormuş gibi görünüyorum.	0,529					
22 Mesleğimin benim ihtiyaçlarımı karşılayamayacağını düşünüyorum.	0,418					
17 Bu mesleği seçtiğim için kendi içimde çatışma yaşadığım olur.		0,669				
6 Mesleğimi istemeyerek seçtim.		0,609				
15 Mesleğimi küçümsüyorum.		0,582				
12 Mesleğimin değerlerini hala benimseyebilmiş değilim.		0,512				
21 Mesleğimi değiştirmeyi düşünüyorum.		0,487				
3 Mesleğimi kişiliğime uygun bulmuyorum.			0,663			
9 Mesleğime çok saygı duyuyorum.			0,621			
5 Mesleğimde üretken ve verimli olabileceğimi düşünüyorum.			0,611			
7 Mesleğim benim benliğimin bir parçasıdır.			0,587			

Arıcak (1999) tarafından 5'li likert tipinde geliştirilen ve Geçdoğan Yılmaz (2020) çalışmasında kullanılan mesleki benlik saygı ölçeğinin faktör analizi yapılması için teorik olarak eşleşmeyen ölçekteki 1, 2, 4, 8, 10, 11, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 23, 24 ve 25. ifadeler çıkartılmıştır. Mesleki benlik saygı ölçeği üç faktörden oluşan faktör analizine göre madde yük değerleri 0,418 ile 0,943 arasında değişmektedir. Açıklanan varyans %48,1 olarak belirlenmiştir. KMO Barlett testinin neticesinde (0,747) örneklemin istenen düzeyde olduğu ve faktör analizi yapılabilir hale geldiğini göstermektedir. Ölçeğin güvenilirlik analizi ($\alpha=0,780$) sonucunda yeterli düzeyde güvenilir olduğu (Büyüköztürk, 2007) tespit edilmiştir.

Tablo 5: Fark Testleri

		N	Ort.	S.S.	P
Cinsiyetiniz İŞ_GÜVENCESİ	Kadın	74	4,0833	0,73676	0,553
	Erkek	267	4,1336	0,61624	
MESLEKİ_BENLİK_SAYGI	Kadın	74	3,4059	0,31998	0,067
	Erkek	267	3,4884	0,34829	
		N	Ort.	S.S.	P
Medeni durumunuz İŞ_GÜVENCESİ	Evli	223	4,2302	0,59828	0,000
	Bekar	118	3,9195	0,67857	
MESLEKİ_BENLİK_SAYGI	Evli	223	3,5365	0,29850	0,000
	Bekar	118	3,3458	0,38728	
		N	Ort.	S.S.	P
Statünüz İŞ_GÜVENCESİ	YMM	39	4,5427	0,50105	0,000
	SMMM	302	4,0684	0,64048	
MESLEKİ_BENLİK_SAYGI	YMM	39	3,6274	0,27057	0,002
	SMMM	302	3,4502	0,34713	

Tabloya göre t testi sonucunda katılımcı bağımsız denetçilerin iş güvencesi konusunda cinsiyetleri ile anlamlı farklılık ($p=0,553$) bulunamaz iken medeni durum ($p=0,000$) ve statüleri ($p=0,000$) arasında ($p<0,05$) anlamlı fark tespit edilmiştir. Katılımcı bağımsız denetçilerin mesleki benlik saygı konusunda cinsiyetleri ile anlamlı farklılık ($p=0,067$) bulunamaz iken medeni durum ($p=0,000$) ve statüleri ($p=0,002$) arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur.

Tablo 6: Çoklu Karşılaştırma Post.Hoc.Tukey Testi

Değişkenler Yaş			Ort.fark (I-J)	S.S.	p	Altbant	Üstbant
İŞ_GÜVENCESİ	50 yaş ve üstü	25-29	,736*	0,130	0,000	0,36	1,11
		30-34	1,197*	0,102	0,000	0,90	1,49
		35-39	,844*	0,094	0,000	0,57	1,11
		40-44	,868*	0,079	0,000	0,64	1,09
		45-49	,647*	0,077	0,000	0,43	0,87
MESLEKİ_BENLİK_SAYGI	50 yaş ve üstü	25-29	,292*	0,078	0,003	0,07	0,52
		30-34	,514*	0,061	0,000	0,34	0,69
		35-39	,367*	0,056	0,000	0,21	0,53
		40-44	,213*	0,047	0,000	0,08	0,35
		45-49	0,049	0,046	0,900	-0,08	0,18

			Ort.fark (I- J)	S.S.	p	Altbant	Üstbant
Değişkenler_Eğitim İŞ_GÜVENCESİ	Lisans	Yüksek Lisans	-,217*	0,080	0,019	-0,40	-0,03
		Doktora	-0,481	0,215	0,067	-0,99	0,03
MESLEKİ_BENLİK_SAYGI	Lisans	Yüksek Lisans	-0,061	0,043	0,340	-0,16	0,04
		Doktora	-,315*	0,116	0,020	-0,59	-0,04
			Ort.fark (I- J)	S.S.	p	Altbant	Üstbant
Değişkenler_Gelir İŞ_GÜVENCESİ	26501 TL ve üzeri	17002-19000	,347*	0,098	0,003	0,09	0,60
		19001-21500	,536*	0,091	0,000	0,30	0,77
		21501-26500	,493*	0,082	0,000	0,28	0,70
MESLEKİ_BENLİK_SAYGI	26501 TL ve üzeri	17002-19000	,270*	0,054	0,000	0,13	0,41
		19001-21500	,255*	0,050	0,000	0,13	0,38
		21501-26500	,127*	0,045	0,025	0,01	0,24
			Ort.fark (I- J)	S.S.	p	Altbant	Üstbant
Değişkenler_Deneyim MESLEKİ_BENLİK_SAYGI	1-5 Yıl Arası	1 Yıdan Az	-0,14912	0,09571	0,525	-0,4116	0,1134
		6-10 Yıl Arası	-,21326*	0,05636	0,002	-0,3678	-0,0587
		11-20 Yıl Arası	-0,11334	0,05263	0,200	-0,2577	0,0310
		21 Yıl ve Üzeri	-,21852*	0,05488	0,001	-0,3690	-0,0680

Post. Hoc. Tukey testi, ikiden fazla yer alan örneklem grubu içerisinde tespit edilen ortalamaların anlamlılık seviyelerinde herhangi bir farklılık olup olmadığının belirlenmesinde yardımcı olmaktadır (Kalaycı, 2010:131). Tabloya göre 50 yaş ve üstü bağımsız denetçilerin iş güvencesi konusunda 25-29, 30-34, 35-39, 40-44 ve 45-49 diğer yaş aralığındaki bağımsız denetçilere göre $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı fark belirlenmiştir. 50 yaş ve üstü bağımsız denetçilerin mesleki benlik saygı konusunda 25-29, 30-34, 35-39 ve 40-44 yaş aralığındaki bağımsız denetçilere göre $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı fark belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre; farklılığın nedeni olarak 50 yaş ve üstü bağımsız denetçilerin diğer yaş grubundakilere göre mesleğinde geçirmiş olduğu çalışma sürelerinin daha fazla oluşundan kaynaklandığı düşünülebilir.

Lisans mezunu bağımsız denetçilerin iş güvencesi konusunda yüksek lisans mezunu bağımsız denetçilere göre $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü anlamlı fark belirlenmiştir. Lisans mezunu bağımsız denetçilerin mesleki benlik saygı konusunda yüksek lisans mezunu bağımsız denetçilere göre $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü anlamlı fark belirlenmiştir. Bu tür farklılığın, bağımsız denetçilerin kariyer basamağı olarak görülen eğitim düzeylerindeki değişikliklerden kaynaklandığı ifade edilebilir.

26501 TL. ve üstü geliri olan bağımsız denetçilerin iş güvencesi ve mesleki saygı konusunda 17002-19000 TL. gelir, 19001-21500 TL. gelir, 21501-26500 TL. diğer gelir aralığındaki denetçilere göre $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü anlamlı fark belirlenmiştir. Bu tür farklılığın ise; daha çok maaş ve gelir seviyesine sahip olan denetçilerin diğer denetçi gruplarına göre kendilerini ekonomik olarak daha rahat ve güvende hissedebilmelerinden kaynaklandığı ifade edilebilir.

1-5 yıl arası deneyime sahip bağımsız denetçilerin mesleki benlik saygı konusunda 6-10 yıl ve 21 yıl üzeri diğer bağımsız denetçilere göre $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönde anlamlı farklılık belirlenmiştir. Farklılığın sebebi olarak; deneyim süresi az olan denetçilerin diğer denetçi gruplarına göre mesleklerini benimseme noktasında daha pasif kalmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Tablo 7: Değişkenler Arasında Korelasyon Analizi

İş_Güvencesi	Pearson C.	İş_Güvencesi 1	Mesleki_Benlik_Saygı ,462**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	341	341
Mesleki_Benlik_Saygı	Pearson C.	,462**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	341	341

Korelasyon, ilişkinin nedenselliğinin sebebiyle birlikte ön bilgi vermekte olup “r” korelasyon katsayısıyla gösterilip -1 ile +1 arasında değer ile gösterilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Yapılan korelasyon analizi sayesinde iş güvencesi ve mesleki benlik saygı arasında $r=0,462$ kuvvetinde ($p<0,05$ anlamlılık düzeyinde) pozitif yönlü orta düzeyde ilişki ortaya çıkmıştır.

Tablo 8: Değişkenler Arasında Regresyon Analizi

Model	B	S.H.	Beta	T	Sig.	F	R ²	
Sabit	2,454	0,107		22,866	0,000			
İş Güvencesi	0,246	0,026	0,462	9,580	0,000	91,774	0,213	
Mesleki Benlik Saygısı= 2,454 + 0,246 * (İş Güvencesi)								

Regresyon; mevcut değişkenler arasında yer alan etkileşimin analizinin sağlanmasında, değişkenlerden birisindeki değişimin diğer değişken üzerinde meydana getirmiş olduğu değişimin açıklanmasına yardımcı olan istatistiksel yöntemdir (Gürüş ve Çağlayan, 2005: 199). Yapılan regresyon analiz sonucunda iş güvencesi ile mesleki benlik saygısı modeli istatistiksel olarak ($F=91,774$; $p<0,05$) anlamlıdır. Belirlilik katsayısı $R^2=0,213$ olarak bulunmuş olup, mesleki benlik saygısındaki değişimin %21,3’ü iş güvencesi tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Tablo 9: Hipotez Sonuçları

Hipotez	P	Sonuç
H ₁ : Denetçilerin iş güvencesi algıları, mesleki benlik saygılarının üzerine anlamlı etkisi vardır	0,000	Kabul
H ₂ : Denetçilerin iş güvencesi algıları demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterir	Cinsiyet ($p=0,553$), Medeni durum ($p=0,000$), Statü ($p=0,000$), Yaş ($p=0,000$), Eğitim ($p=0,019$), Gelir ($p=0,003$), Deneyim ($p=0,104$)	Kısmen Kabul
H ₃ : Denetçilerin mesleki benlik saygıları demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterir	Cinsiyet ($p=0,067$), Medeni durum ($p=0,000$), Statü ($p=0,002$), Yaş ($p=0,000$), Eğitim ($p=0,020$), Gelir ($p=0,003$), Deneyim ($p=0,002$)	Kısmen Kabul

5. SONUÇLARIN TARTIŞILMASI

Bu araştırma bağımsız denetim yapan denetçilerin iş güvencelerinin mesleki benlik saygısı üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla ilişkisel tarama modeli esasıyla İstanbul ilinde aktif faaliyette bulunan 341 bağımsız denetçiyle gönüllülük temelinde kolayda örnekleme kullanılarak anketle yapılmıştır. Elde edilen verilerle yapılan korelasyon analizi ile iş güvencesi ve mesleki benlik saygısı arasında $r=0,462$ kuvvetinde ($p<0,05$ anlamlılık düzeyinde) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. Regresyon analiziyle iş güvencesinin mesleki benlik saygısı üzerinde ($\beta=0,246$; $p<0,05$) etkisi saptanmıştır. Alan yazında bağımsız denetçilerin iş güvencesi ve mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkiyi ve etkiyi araştıran çalışmaya rastlanmamıştır. Buna karşın bu değişkenler ile farklı değişkenlerin kullandığı ve bu çalışmayı dolaylı olarak destekleyen bazı çalışmalar şöyle özetlenebilir.

Fried vd. (2003) çalışanların iş güvencesi ile iş performansı arasında ilişkinin var olduğunu ifade etmiştir. Bakan ve Büyükbeye (2004) çalışanların iş güvencesi algıları ile iş tatminleri ve iş motivasyonları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğunu ileri sürmüştür. Baloğlu vd. (2006) öğretmenlerin mesleki benlik saygınlık düzeyleri arttıkça, işten almış oldukları doyum seviyelerinde düşüş gördüğü iddia etmiştir. Güleç ve Ayaz (2017) öğretmen adaylarının mesleki benlik saygıları ile cinsiyetlerinin yanı sıra yükseköğretim tercih yapma sıraları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu ifade etmiştir. Yılmaz (2020) öğretmenlerin iş güvencesi algılarındaki artışın, mesleki benlik saygılarında bir artış ile sonuçlandığı ileri sürmüştür. Karanfil ve Doğan (2020) iş güvencesi/güvencesizliğinin çalışanların stres düzeylerindeki artış-azalışta etkili olduğunu ifade etmiştir. Kahraman ve Kılıç (2021) hemşirelik mesleğini sevenlerin, mesleğini isteyerek tercih edenlerin ve okul yaşantısından memnuniyetlerini dile getiren öğrencilerin mesleki benlik saygılarının daha yüksek olduğu iddia etmiştir. Shahid, Tufail ve Ismail (2021) iş güvencesiyle birlikte ödül yönetim sistemlerinin muhasebe meslek mensuplarının iş performansları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ileri sürmüştür. Hur (2022) çalışanlar açısından iş güvencesi ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin varlığını ortaya koyduğunu ifade etmiştir. Rajapakshe ve Chandrasiri (2023) çalışanların beceri düzeyleri, istihdam durumu, hükümet politikaları gibi durumların iş güvencesini önemli ölçüde ilişkili olduğu ifade etmiştir. Yılmaz ve Aydın (2023) öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile iş güvencesi algıları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ileri sürmüştür. Üngüren, Onur, Demirel ve Tekin (2024) çalışanların iş güvencesine ilişkin olumlu algılarının iş stresinin işle ilgili tükenmişlik üzerindeki etkisini azaltabileceği iddia etmiştir. Literatürdeki çalışmalar, araştırmamız ile karşılaştırıldığında benzer şekilde çalışanların iş güvencesi algıları ile mesleki benlik saygısı algıları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde iş dünyasının inanılmaz hızlı büyümesi, küreselleşme ve şirketler arasındaki iş ilişkilerinin sıkılaşmasıyla birlikte güvenilir finansal bilgiye olan ihtiyaç da artmaktadır. Finansal piyasaların ve kurumların küreselleşmesine paralel olarak şirketlerin mali durumu sadece hissedarların değil, yatırım yapanların da endişesi haline gelmektedir. Bu yönüyle, ilgili bilgi kullanıcılarının tarafsız ve doğru bilgilerin elde edilmesi ihtiyacı nedeniyle mali verilerin güvenilir olması oldukça önemlidir. Bu bilgilerin doğruluğu ve güvenilirliği ise bağımsız denetimin kalitesinden geçmektedir. Bağımsız denetçinin sorumluluğu, bağımsız denetim faaliyetlerinin istenen kalitede gerçekleştirilmesine yardımcı olmaktır. Dolayısıyla bağımsız denetimin kalitesini belirleyen en önemli faktörlerden birisi de bağımsız denetçinin tutum ve görüşleri olmaktadır.

Günümüzde teknolojinin hızlı gelişimiyle beraber çalışanlar iş bulmakta sıkıntıya düşebilmektedirler. Çalışanlar yeni iş bulmakta ve işte kalmakta zorluk çekerken, işverenler vasıflı işgücünü elde tutmakta zorlanmaktadır. Ayrıca çalışanların işletmede istediği sürece çalışacağını bilmesi yani iş güvencesi oldukça önemlidir. Bu bağlamda araştırmanın amacı bağımsız denetim yapan denetçilerin iş güvencelerinin mesleki benlik saygısı üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu amaçla İstanbul ilinde kayıtlı olan bağımsız denetim firmalarında 7182 bağımsız denetçiden aktif olarak çalışan 2870 bağımsız denetçi anakütle olarak belirlenmiştir. Bu anakütleyi temsilen 341 bağımsız denetçi ile veri seti oluşturulmuştur. Elde edilen verilerle yapılan korelasyon analizi ile bağımsız denetçilerin iş güvencesi ve mesleki benlik saygısı arasında $r=0,462$ kuvvetinde ($p<0,05$ anlamlılık düzeyinde) pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. Regresyon analiziyle iş güvencesinin mesleki benlik saygısı üzerinde ($\beta=0,246$; $p<0,05$) etkisi saptanmıştır.

Yapılan fark testleri sonucunda iş güvencesi ile demografik değişkenlerden cinsiyet ($p=0,553$) ve deneyim ($p=0,104$) arasında anlamlı farklılık tespit edilememiş iken medeni durum ($p=0,000$), statü ($p=0,000$), yaş ($p=0,000$), eğitim ($p=0,019$), gelir ($p=0,003$) arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Yapılan fark testleri sonucunda mesleki benlik saygı ile demografik değişkenlerden cinsiyet ($p=0,067$) arasında anlamlı farklılık tespit edilememiş iken medeni durum ($p=0,000$), statü ($p=0,002$), yaş ($p=0,000$), eğitim ($p=0,020$), gelir ($p=0,003$), deneyim ($p=0,002$) arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Verilerden elde edilen sonuçlara göre bağımsız denetçilere yönelik şu önerilerde bulunulabilir;

- Bağımsız denetçilerin yaptıkları işin önemini doğru kavrayarak içselleştirmelerini sağlayacak etkinliklere katılması,
- Bağımsız denetçilerin yaptıkları işten gurur duymalarını sağlayacak bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerine katılması,
- Bağımsız denetçilik mesleğini seçmenin bir zorunluluk değil, yaşamın sürdürülmesini destekleyici bir unsur olduğunun farkında olunması,
- Bağımsız denetçilik mesleğiyle ilgilenen meslek kuruluşları bağımsız denetçilere seminer, çalıştay, kongre, sempozyum gibi organizasyonlar düzenleyerek gerekli eğitimlerin verilmesine yardımcı olmalı,

- Kişilerin bağımsız denetçilik mesleğinden başka mesleklere yönelmesi yerine, bu mesleğin önünü açacak yenilik ve yaratıcılık becerilerinin geliştirilmesi,
- Bağımsız denetçilik mesleğini eleştirenlere karşı mesleğin olumlu yönlerinin ön plana çıkartılması önerilebilir.

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı: Bu çalışmada kullanılmak için İstanbul Gelişim Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Başkanlığı'ndan 20.10.2023 tarih ve 2023-08-65 sayılı yazısıyla onay alınmıştır.

Yazar Katkıları: Yazar çalışmanın tümünü tek başına gerçekleştirmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Akmeşe, Z. B., & Yücel, U. (2023). Professional Self-Esteem of Turkish Midwifery Students: A Mixed-Methods Approach. *Healthcare*, 11(9), 1-12. doi:<https://doi.org/10.3390/healthcare11091214>
- Arcak, T. (1999). Öğretmen Adaylarının Benlik Saygısı ve Mesleki Benlik Saygılarının Geliştirilmesine Yönelik Bir Grupla Psikolojik Danışma Uygulaması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(11), 11-22.
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2004). Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23), 35-59.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N., & Korkmaz, T. (2006). İlköğretim Öğretmenlerinin Mesleki Benlik Saygısı ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *7(2)*, 345-358.
- Büyüköztürk, Şener (2007). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32(32), 470-483.
- Çelebi, A.M., & Bilen, C. (2024). Çalışanların Duygusal Emek Davranışlarının Tükenmişliğe Etkisi: Benlik Saygısının Düzenleyici Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 22(52), 629-655. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1414914>.
- Çivilidağ, A., & Durmaz, Ş. (2022). Rol Çatışması-Rol Belirsizliği ve İş Yerinde Psikolojik Taciz, Mesleki Benlik Saygısı ve İşe Yabancılaşma Olgularının Araştırma Görevlileri Üzerinde İncelenmesi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 12, 25-41.
- Çivilidağ, A., Yanar, A., Kızıllırmak, B., & Denizli, T. (2018). Mesleki Benlik Saygısı, Sürekli Kaygı ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 2(3), 45-60. doi:<https://doi.org/10.31461/ybpd.417509>
- Çıtır, Ö.İ., & Kavi, E. (2010). Algılanan Örgütsel Güven ile İş Güvencesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 229-244.
- Dündar, Y. (2022). Mesleki Damgalama, Mesleki Benlik Saygısı ve Kariyer Bağlılığı İlişkisi: Otelcilik Sektöründe Bir Uygulama. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(4), 3173-3192. doi:<https://dx.doi.org/10.21325/jotags.2022.1136>
- El Sahli, Z., Gullstrand, J., & Olofsdotter, K. (2022). The External Effects of Offshoring on Job Security in SMEs. *Small Business Economics*, 59(4), 1613-1640. doi:<https://doi.org/10.1007/s11187-021-00578-2>
- Fried, Y., Slowik, L. H., Shperling, Z., Franz, C., A.Ben-David, H., Avital, N., & Yeverehyahu, U. (2003). The Moderating Effect of Job Security on The Relation Between Role Clarity and Job Performance: A Longitudinal Field Study. *Human Relations*, 56(7), 787-805.
- Geçdoğan Yılmaz, R. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin İş Güvencesi Algıları ile Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkide Örgütsel Muhalefetin Aracılık Etkisi. *Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu*.
- Güleç, H., & Ayaz, C. Ö. (2017). Öğretmen Adaylarının Benlik Saygıları ve Mesleki Benlik Saygılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 556-579. doi:<https://doi.org/10.14686/buefad.290240>
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Güriş, S. ve Çağlayan, E. (2005). *Ekonometri*, Der Yayınları, İstanbul.
- Hur, H. (2022). Job Security Matters: A Systematic Review and Meta-Analysis of The Relationship Between Job Security and Work Attitudes. *Journal of Management and Organization*, 28(5), 925-955. doi:<https://doi.org/10.1017/jmo.2019.3>
- Kahraman, İ., & Kılıç, H. F. (2021). Hemşirelik Öğrencilerinin Mesleki Benlik Saygısı ve Etkileyen Faktörler. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1-12. doi:[10.46237/amusbfd.487565](https://doi.org/10.46237/amusbfd.487565)
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5.Baskı., Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karanfil, S. M., & Doğan, A. (2020). Çalışanların İş Güvencesizliğine Yönelik Algularının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Kaygının Aracı Rolü. *The Journal of Operations Research, Statistics, Econometrics and Management Information Systems*, 8(1), 144-162.
- Qin, C., Wu, K., Liu, X., Liu, S., & Lu, W. (2021). The Effect of Job Security on Deviant Behaviors in Diverse Employment Workplaces: From the Social Identity Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 1-15. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph18147374>
- Rajapakse, W., & Chandrasiri, T. (2023). Job Security in The Apparel Industry in Sri Lanka. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 17(2), 165-196. doi:<https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.17.2.0165>
- Shahid, A. U., Tufail, H. S., & Ismail, J. S. (2021). Antecedents and Consequences of Perceived Job Security of Professional Accountants. *Asian Review of Accounting*, 29(5), 601-616. doi:<https://doi.org/10.1108/ARA-09-2020-0146>

- Syahaarudin, M., Istifadah, P. T., Slamın, & Susanto, A. B. (2022). The Effect of Transactional Leadership, Compensation, Motivation and Work Experience Through Job in Security on The Performance of Employees. *Acces la Success*, 23(188), 256-262. doi:https://doi.org/10.47750/QAS/23.188.34
- Uslusoy, E. Ç., Gürdoğan, E. P., & Kurt, D. (2016). Hemşirelerde Mesleki Benlik Saygısı ve Meslektaş Dayanışması. *SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 29-35.
- Uzğören, N. (2012). Bilimsel Araştırmalarda Kullanılan Temel İstatistiksel Yöntemler ve SPSS Uygulamaları. Ekin Yayınevi.
- Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The Effects of Job Stress on Burnout and Turnover Intention: The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4), 1-21. doi:https://doi.org/10.3390/bs14040322
- Yılmaz, R. G. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin İş Güvencesi Algıları ile Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkide Örgütsel Muhalefetin Aracılık Etkisi. Bolu: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi.
- Yılmaz, R. G., & Aydın, B. (2023). Organizational Dissent as an Intermediator in the Relationship Between Job Security Perception and Professional Self-Esteem of Elementary School Teachers. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 471-494. doi:https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023.-1182666
- Yüksek, A. (2012). İş Güvencesinin İstihdam Yaratılmasındaki İşlevi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- İnternet Kaynakları:
sozluk.gov.tr, 02.03.2024
denkur.kgk.gov.tr, 26.03.2024