

**T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**FİNANSAL TEHDİT İLE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI
VE FİNANSAL KAYGI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Gülay AĞIRGÖL GÜNAY**

**Danışman
Doç. Dr. Salim Sercan SARI**

Temmuz 2025, ERZİNCAN

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

“Finansal Tehdit ile Örgütsel Destek Algısı ve Finansal Kaygı Arasındaki İlişkinin Analizi” isimli **“Yüksek Lisans”** tezim tarafımdan incelenmiştir. Buna göre tezimde bilimsel etik ihlali ve intihal olarak nitelendirilebilecek herhangi bir durum olmadığını taahhüt ederim. Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir biçimde elde edildiğini; aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi beyan ederim.

Gülay AĞIRGÖL GÜNAY

T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Ana Bilim Dalı : İşletme
Program Adı : Tezli Yüksek Lisans
Tez Başlığı : Finansal Tehdit ile Örgütsel Destek Algısı ve Finansal Kaygı Arasındaki İlişkinin Analizi

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının a) Giriş b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Ön söz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam **86** sayfalık kısmına ilişkin 02/07/2025 tarihinde **Turnitin** intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı %11'dir.

Filtrelemeye tırnak içerisindeki alıntılar dâhil edilmiştir. Filtrelemede yedi (7) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç tutulmuştur.

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez İntihal Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edilmesi durumunda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 17/07/2025

Danışman: Doç. Dr. Salim Sercan SARI

Öğrenci: Gülay AĞIRGÖL GÜNAY

KILAVUZA UYGUNLUK

“Finansal Tehdit ile Örgütsel Destek Algısı ve Finansal Kaygı Arasındaki İlişkinin Analizi” başlıklı Yüksek Lisans Tezi Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmıştır.

Hazırlayan

Gülay AĞIGÖL GÜNAY

Danışman

Doç. Dr. Salim Sercan SARI



KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Doç. Dr. Salim Sercan SARI danışmanlığında **Gülay AĞIRGÖL GÜNAY** tarafından hazırlanan “**Finansal Tehdit ile Örgütsel Destek Algısı ve Finansal Kaygı Arasındaki İlişkinin Analizi**” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı’ nda **Yüksek Lisans Tezi** olarak oy birliğiyle kabul edilmiştir.

02/07/2025

JÜRİ:

Danışman : **Doç. Dr. Salim Sercan SARI** (İmza)
Üye : **Doç. Dr. Kübra SAKA ILGIN** (İmza)
Üye : **Dr. Öğr. Üyesi Erhan DAŞTAN** (İmza)

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun /.... /2025 tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

..... /.... /2025

Prof. Dr. Necdet TOZLU

Enstitü Müdürü

ÖN SÖZ

Bir akademik araştırmayı tamamlamak, yalnızca bilimsel araştırma süreçlerinin yürütülmesinden ibaret değildir; aynı zamanda sabır, özveri, zaman yönetimi ve duygusal dayanıklılık gerektiren çok boyutlu bir süreçtir. Bu tez çalışması, bilimsel niteliğinin ötesinde, benim için kişisel gelişimime katkı sağlayan ve düşünsel derinliğimi artıran bir deneyim olmuştur.

Finansal tehdit ve kaygı gibi bireyin yaşam kalitesini doğrudan etkileyen psikolojik unsurların, iş hayatındaki örgütsel destek yapılarıyla nasıl etkileşim içinde olduğunu araştırmak, içinde bulunduğumuz ekonomik ve sosyal koşullarda ayrı bir anlam kazanmıştır. Bu süreçte, bireylerin ekonomik belirsizlik karşısında yalnız kalmadıklarını hissetmelerinin ne kadar önemli olduğunu bir kez daha gözlemleme fırsatı buldum.

Tez sürecinde karşılaştığım zorluklar, yalnızca akademik yeterliliğimi değil, aynı zamanda kişisel direncimi de sınamış ve geliştirmiştir. Her aşamada öğrendiğim her bilgi, edindiğim her deneyim bu yolculuğun kalıcı bir parçası olmuştur. Bu çalışmayı tamamlayabilmemde emeği geçen, beni destekleyen ve yanımda olan herkese gönülden teşekkür ederim.

Gülay AĞIRGÖL GÜNAY, Erzincan, 2025

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasının hazırlanmasında emeği geçen herkese en içten teşekkürlerimi sunarım.

Öncelikle, akademik bilgi ve deneyimleriyle beni yönlendiren, her aşamada desteğini esirgemeyen değerli danışmanım Doç. Dr. Salim Sercan SARI 'ya sonsuz minnettarlığımı ifade etmek isterim. Kendisinin rehberliği ve sabrı, bu çalışmanın başarıyla tamamlanmasında büyük bir rol oynamıştır.

Ayrıca, akademik yolculuğum boyunca bana destek veren ve cesaretlendiren Doç. Dr. Fatma YILMAZ ve Öğr. Gör. Ayşenur AĞAOĞLU' na vermiş oldukları destekten dolayı teşekkür ederim. Kendilerinin katkıları ve tavsiyeleri, tezim için büyük bir motivasyon kaynağı olmuştur.

Tez savunma sürecinde göstermiş oldukları ilgi, yapıcı geri bildirimleri, bilgi ve deneyimleriyle çalışmama değer kattıkları için Dr. Öğr. Üyesi Kübra SAKA ILGIN ve Dr. Öğr. Üyesi Erhan DAŞTAN' a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak, bu süreç boyunca bıkmadan yanımda olan aileme ve arkadaşlarıma sonsuz teşekkür ederim. Onların sabrı, anlayışı ve manevi destekleri olmadan bu çalışmayı tamamlamak mümkün olmazdı.

Herkese en derin saygılarımla

Gülay AĞIRGÖL GÜNAY

FİNANSAL TEHDİT İLE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI VE FİNANSAL KAYGI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

Gülay AĞIRGÖL GÜNAY

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi, Temmuz 2025

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Salim Sercan SARI

ÖZET

Bu araştırma bireylerin algıladıkları finansal tehdit düzeylerinin, örgütsel destek algısı ve finansal kaygı düzeyleriyle olan ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Veri toplama kısmında demografik sorular, finansal tehdit ölçeği, finansal kaygı ölçeği ve örgütsel destek algısı ölçeği kullanılarak oluşturulan anket formu çalışma hayatına devam eden 518 kişiye uygulanmıştır. Verilerin analiz sürecinde bağımsız örneklem t-testi, ANOVA testi, Pearson Korelasyon ve Regrasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada, finansal tehdit, finansal kaygı ve örgütsel destek algısı değişkenleri arasındaki ilişkiler ile bu değişkenlerin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Nicel araştırma yöntemine dayalı olarak yürütülen çalışmada anket tekniği ile toplanan veriler üzerinde tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi, t-testi ve ANOVA testleri uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlarda finansal tehdit sürecinin çalışan bireylerin finansal kaygı ve örgütsel destek algısı davranışlarını anlamlı biçimde etkilediği ortaya koyulmuştur. Ayrıca cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalıştığınız sektör ve aylık gelir düzeyi gibi demografik değişkenlere göre finansal tehdit, finansal kaygı ve örgütsel destek algısı davranışlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Elde edilen bulgularda algılanan örgütsel desteğin finansal tehdit üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu gösterilmiştir. Diğer taraftan finansal tehditin ise finansal kaygı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu gösterilmiştir. Mevcut araştırma finansal tehdit ve kaygının iş yaşamı üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik literatüre katkı sağlamayı ve örgütlerin çalışan destek mekanizmalarını geliştirmelerine yönelik öneriler sunmayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: Finansal Tehdit, Finansal Kaygı, Algılanan Örgütsel Destek.

**ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN FINANCIAL THREAT,
PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND FINANCIAL
ANXIETY**

G lay A IRG L G NAY

Erzincan Binali Yildirim University,

Graduate School of Social Sciences

Master's Thesis, July 2025

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Salim Sercan SARI

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between individuals' perceived levels of financial threat, financial anxiety, and their perceptions of organizational support. A structured survey consisting of demographic questions, the Financial Threat Scale, the Financial Anxiety Scale, and the Perceived Organizational Support Scale was administered to 518 employed individuals. Data analysis employed independent samples t-tests, ANOVA, Pearson Correlation, and Regression analysis. The study investigated the interrelations among financial threat, financial anxiety, and perceived organizational support, as well as potential differences in these variables based on demographic characteristics. As a quantitative research study, it employed descriptive statistics alongside correlational, comparative, and predictive analyses on data collected via a survey method. The findings indicated that perceived financial threat significantly influences both financial anxiety and perceived organizational support. Moreover, significant differences were observed in financial threat, financial anxiety, and perceived organizational support based on demographic variables such as gender, marital status, age, education level, employment sector, and monthly income. The results further revealed that perceived organizational support has a significant negative effect on financial threats, while financial threat exerts a significant positive effect on financial anxiety. This study contributes to the literature by enhancing the understanding of how financial threat and anxiety impact employees' work life and provides practical recommendations for organizations to strengthen their employee support systems.

Keywords: Financial Threat, Financial Anxiety, Perceived Organizational Support.

İÇİNDEKİLER

FINANSAL TEHDİT İLE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI VE FINANSAL KAYGI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
TEZ ÖZGÜNLÜK SAYFASI.....	ii
KILAVUZA UYGUNLUK	iii
KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	iv
ÖN SÖZ	v
TEŞEKKÜR.....	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
TABLolar LİSTESİ	xiv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Finansal Tehdit	4
1.1.1. Finansal Tehdit Kavramı	4
1.1.2. Finansal Tehdidin Tarihsel Gelişimi	7
1.1.3. Finansal Tehdidin Olası Sonuçları	9
1.1.3.1. Bireysel Psikolojik ve Fizyolojik Etkiler.....	9
1.1.3.1.1. Kaygı, Stres ve Depresyon	9
1.1.3.1.2. Fizyolojik Sağlık Üzerindeki Etkiler	10
1.1.3.2. Aile ve Sosyal Yaşam Üzerindeki Etkiler	10

1.1.3.2.1. Aile İlişkileri ve Ev İçi Gerilim.....	10
1.1.3.2.2. Sosyal Dışlanma ve Geri Çekilme.....	10
1.1.3.3. Örgüt ve Çalışmaları Üzerindeki Etkileri.....	11
1.1.3.3.1. İş Güvencesizliği ve Psikolojik Stres	11
1.1.3.3.2. Performans Baskısı ve Artan Denetim	11
1.1.3.3.3. Örgütsel Bağlılıkta Zayıflama ve Yabancılaşma.....	12
1.1.3.3.4. İş-Yaşam Dengesi Bozulması.....	12
1.1.3.3.5. Finansal Tehdit ve Etik Olmayan Davranışlar	12
1.1.3.4. Ekonomik, Politik, Toplumsal Sistem ve Makroekonomi Üzerindeki Etkiler	12
1.1.3.4.1. Güvensizlik ve Toplumsal Kutuplaşma.....	13
1.1.3.4.2. Artan Sosyal Yardım Bağımlılığı ve Eşitsizlik	13
1.1.3.4.3. Finansal Tehdidin Politik Etkisi	14
1.1.3.4.4. Tüketim ve Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi	14
1.1.3.4.5. İşgücü Piyasasında Daralmaya Etkisi.....	14
1.2. Finansal Kaygı Kavramı.....	15
1.2.1. Demografik Faktörlere Göre Finansal Kaygının Etkileri.....	16
1.2.2. Finansal Okuryazarlık Düzeyinin Finansal Kaygı Üzerindeki Etkisi	17
1.2.3. Finansal Kaygının 2000’li Yıllardan Günümüze Evrimi	18

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL DESTEK

2.1. Örgütsel Destek Kavramı	21
2.2. Örgütsel Desteğin Dayandığı Kuramlar	22
2.2.1. Sosyal Değişim Kuramı.....	23
2.2.2. Psikolojik Sözleşme Kuramı	24

2.2.3. Karşılıklılık Normu Kuramı	25
2.2.4. Örgütsel Destek Kuramı	26
2.3. Örgütsel Destek Algısı Kavramı.....	27
2.3.1. Örgütsel Destek Algısına Etki Eden Faktörler	28
2.3.1.1. Bireysel Faktörler	29
2.3.1.2. Örgütsel Adalet.....	29
2.3.1.2.1. Dağıtımsal Adalet.....	30
2.3.1.2.2. İşlemsel (Prosedürel) Adalet	31
2.3.1.2.3. Etkileşimsel Adalet.....	31
2.3.1.3. Yönetici Desteği	32
2.3.2. Örgütsel Destek Algısının Sonuçları	32
2.3.2.1. Örgütsel Bağlılık	32
2.3.2.2. İş Tatmini.....	33
2.3.2.3. İşe Bağlılık.....	34
2.3.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	34
2.3.2.5. Zorunluluk Hissetme	34
2.3.2.6. İş Performansı Ödül Beklentisi.....	35
2.3.2.7. İş Stresi	35
2.3.2.8. İşten Ayrılma Niyeti	36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ULUSAL VE ULUSLARARASI YAPILAN ARAŞTIRMALAR

3.1. Finansal Tehditle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	37
3.2. Finansal Kaygı İle İlgili Yapılan Araştırmalar	43
3.3. Örgütsel Destek Algısı İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	58

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	66
4.2. Araştırmanın Yöntemi	67
4.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	67
4.4. Araştırmanın Veri Toplama Süreci.....	68
4.5. Araştırmanın Hipotezleri	68
4.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	68
4.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	69
4.8. Geçerlilik, güvenilirlik ve Veri Analizi.....	69

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLANMASI

5.1. Bulgular ve Bulguların Değerlendirilmesi	71
5.2. Araştırma Örneklemine Demografik Yapısı	71
5.3. Araştırmanın Faktör Analizine Ait Bulgular	73
5.4. Araştırmanın Açıklayıcı Faktör Analizine Ait Bulgular	76
5.5. Araştırmanın T-Testi ve Diğer Analizlerine Ait Bulgular.....	77
5.6. Araştırmanın ANOVA ve Post Hoc Analizlerine Ait Bulgular	80
5.7. Araştırmanın Regresyon Analizine Ait Bulgular	83
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	85
KAYNAKÇA.....	87
EKLER	102
ÖZ GEÇMİŞ	105

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
CEO	: Üst Düzey Yönetici
COVID -19	: Corona Virus Disease 2019 Salgını
ECFFM	: Economic Challenges Facing Future Ministers
EÖS	: Elektronik Ödeme Sistemi
FİNDEX	: Finansal Veri Platformu
FK	: Finansal Kaygı
HMS	: Sağlıklı Zihin Çalışması
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
MBD	: Major Depresif Bozukluk
NFCS	: Ulusal Finansal Yeterlilik Araştırması
OR	: Olasılık Oranı
ÖDA	: Örgütsel Destek algısı
ÖVD	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
PLS	: Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi
PPS	: Tercih Parametresi Çalışması

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 4.1. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Katsayıları	70
Tablo 5.1. Bireylerin Demografik Özelliklerine Ait Bulgular.....	72
Tablo 5.2. Finansal Kaygı Ölçeği Faktör Yükleri	74
Tablo 5.3. Finansal Tehdit Ölçeği Faktör Yükleri.....	74
Tablo 5.4. Örgütsel Destek Ölçeği Faktör Yükleri	75
Tablo 5.5. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 5.6. Bağımsız Örneklem t- Testi Sonuçları	78
Tablo 5.7. Değişkenler Arası Pearson Korelasyon Katsayıları.....	79
Tablo 5.8. ANOVA ve Post Hoc Test Sonuçları	81
Tablo 5.9. Regresyon Analizi Sonuçları	83
Tablo 5.10. Örgütsel Destek Algısının Finansal Tehdit Üzerindeki Yordayıcı Etkisi ..	84
Tablo 5.11. Finansal Tehdidin Finansal Kaygı Üzerindeki Yordayıcı Etkisi.....	84

GİRİŞ

Günümüzün dinamik ve belirsizliklerle dolu, ekonomik dalgalanmaların sürekli değiştiği ekonomik ortam, çalışanların iş yaşamında karşılaştığı stres kaynaklarını artırmakta, özellikle finansal tehdit algısının işyeri davranışları ve tutumları üzerindeki etkisi giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Ekonomideki bu hareketlilik hem örgütleri hem de örgüt çalışanlarının bireysel refahını derinden etkilemektedir. Süregelen ekonomik çalkantılar, halkın ruhsal durumu ve yaşam memnuniyetini olumsuz yönde şekillendirmektedir (Marjanovic vd., 2015, s.72). Özellikle artan işsizlik düzeyi, gelir güvencesindeki azalmalar ve yaşamını sürdürebilme maliyetlerindeki artış ve benzeri ekonomik etkenler, iş görenlerin kendilerini finansal açıdan tehdit altında hissetmelerine sebep olmaktadır (Marjanovic vd., 2013, s.7-8).

Finansal tehdit, kişilerin mevcut veya gelecek dönemlerde ekonomik refahına yönelik hissettikleri tehdit düzeyini ifade etmekte ve kişilerin güvensizlik, kaygı ve stres duygularını tetikleyebilmektedir (Sinclair ve Cheung, 2016, ss. 189-190). Finansal tehdit, bireyin ekonomik geleceği hakkında duyduğu kaygıyı ifade etmekte ve yalnızca bireyin psikolojik sağlığını değil, bireyin motivasyonunu, örgüte bağlılığını ve örgüt içindeki davranışlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Ancak bu olumsuz etkinin seviyesi, bireyin örgüte yönelik algılarına bağlı olarak değişebilmektedir. Bu tür tehdit algılarının birey üzerindeki etkilerini azaltmada önemli bir koruyucu faktör ise örgütsel destek algısıdır.

Örgütsel destek algısı, örgütün çalışan bireylerin iyi olma haline ne kadar önem verildiği, örgüte olan katkılarının ne kadar takdir edildiğine dair çalışanların geliştirdikleri genel inançlarıdır (Eisenberger vd., 2020, s. 101). Örgütsel destek teorisi, çalışanların örgütü kişiselleştirerek örgütün katkılarına değer vermesi ve refahlarını önemsemesi durumunda algıladıkları desteğe göre çalışanlar artan bağlılık, sadakat ve performansla karşılık verirler. (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 711,712).

Tüm bunlarla beraber, örgütsel destek algısı üzerinde etkili olan çeşitli kültürel ve yapısal etkenler bulunmaktadır. Bu etkenlerden bir tanesi de örgütsel etik iklimidir. Etik iklim, örgüt içinde doğru ve yanlış olan davranışlara dair kuralların, değerlerin ve beklentilerin genel algısını ifade eder (Victor ve Cullen, 1988, s. 101). Etik yönünden güçlü bir örgüt iklimi, çalışanların sadece adil bir ortamda çalıştıkları algısını değil, aynı

zamanda güven, sorumluluk ve saygı gibi temel değerlerin benimsendiği bir oluşumun parçası oldukları algısını da kuvvetlendirmektedir (Martin ve Cullen, 2006, s. 175-194).

Bu noktada bireylerin söz konusu finansal tehdit unsurlarıyla başa çıkabilmek için sosyal ve örgütsel destek gibi faktörlerin önemi artmaktadır. Özellikle bireylerin çalıştıkları kurumlardan algıladıkları destek, kuruma olan güven duygusunu ve bağlılık hissini artırarak yaşanabilecek stres kaynaklarının etkilerini azaltmada önemli bir rol oynamaktadır. Örgütsel destek algısı, çalışan bireylerin kurum için değerli olduğunu ve gerektiğinde destekleneceğini hissetmesi anlamına gelmektedir. Bu düşünce, finansal kaygı gibi olumsuz faktörlerin birey üzerindeki etkisinin azalmasına katkı sağlayabilmektedir.

Mevcut araştırma bireylerin yaşayabilecekleri finansal tehdit süreçlerini finansal kaygı ve örgütsel destek algısı boyutlarıyla inceleyerek, iş yaşamına ilişkin mevcut literatürdeki eksiklikleri tamamlamayı ve davranışsal finans alanındaki akademik çalışmalara katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Bu bağlamda mevcut araştırmanın temel amacı, bireylerin maruz kaldıkları finansal tehdit sürecinde sergiledikleri finansal kaygı ve örgütsel destek algısı davranışlarını incelemek ve söz konusu davranışları etkileyen demografik ve sosyoekonomik faktörleri analiz ederek iş yaşamına yönelik finansal bilinç düzeyini artırmaktır. Bununla birlikte çalışma hayatına devam eden bireylerin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, gelir seviyesi gibi demografik özelliklerinin de finansal tehdit, finansal kaygı ve algılanan örgütsel destek davranışlarıyla ilişkili olup olmadığı araştırılmıştır. İlişkiyi ölçmek için çalışma hayatına devam eden 518 bireye anket uygulanmıştır. Analizlerde SPSS 24 programı kullanılmıştır. Çalışmanın kapsamı, bireysel olarak maruz kalınan finansal tehdit düzeyinin çok boyutlu biçimde ele alınmasını içermektedir. Böylece bireylerin sadece finansal tehdit düzeylerinin değil, aynı zamanda hangi finansal ve yönetsel davranış kalıplarına sahip olduklarının anlaşılması hedeflenmiştir. Elde edilen bulgular, bireylerin finansal tehdit sürecinde yaşayabilecekleri finansal kaygı ve algılanan örgütsel destek davranışlarına yönelik farkındalık düzeyini artırmak için politika önerilerine katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Söz konusu amaç doğrultusunda kapsamlı bir literatür taramasına bağlı olarak yapılan bu araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Araştırmada öncelikle finansal tehdit

ve finansal kaygı kavramları teorik ve yapısal boyutlarıyla ele alınmıştır. Finansal tehdit ve finansal kaygı değerlendirilmiş ve mevcut literatür incelenmiştir.

İkinci bölümde, örgütsel destek süreci ele alınmaktadır. Bu bölümde örgütsel destek bütüncül bir yaklaşımla ele alınmıştır. Bölümde ayrıca algılanan örgütsel destek faktörleri ve örgütsel destek algısının sonuçları da detaylandırılmıştır.

Üçüncü bölümünde, bireylerin maruz kaldıkları finansal tehdit ile bireylerin finansal kaygı ve örgütsel destek algısı davranışları arasındaki ilişkiler üzerine literatür taraması yapılmıştır. Bu kapsamda ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilmiştir.

Metodoloji konusunun yer verildiği dördüncü bölümde araştırmanın amacı, araştırmanın hipotezi, örnekleme, kullanılan ölçekler ve yöntem açıklanmıştır. Beşinci bölümde ise ulaşılan bulgular yorumlanmıştır. Söz konusu bulguların yorumlanmasıyla birlikte ulaşılan sonuçlar dikkate alınarak önerilerde bulunulmuş ve araştırma tamamlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Finansal Tehdit

Bu bölümde öncelikle finansal tehdit detaylı olarak anlatılmıştır. Ardından ise finansal kaygıya değinilerek bölüm sonlandırılmıştır.

1.1.1. Finansal Tehdit Kavramı

Tehdit, bir kişinin belirli bir olayın meydana gelmek üzere olduğunu hissetmesi veya buna dikkatini yönlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Fritsche vd., 2011, s. 103) Ekonomik tehditler, bir ülkenin ekonomik gücünü yitirmesi durumunda toplumsal düzeyde, bireyin mali durumunun belirsiz olması halinde kişisel düzeyde veya her iki seviyede birden hissedilebilmektedir (Fritsche vd., 2011, s. 101).

Finansal tehdit kavramı bireylerin mevcut ve gelecekteki mali durumlarıyla ilgili belirsizlik hissetmeleri sonucunda ortaya çıkan korku ve endişeyi ifade etmektedir. Finansal tehdit, bireylerin mevcut ve gelecekteki mali durumu hakkında belirsizlik hissi yaşamaları ve buna bağlı olarak kaygı ve korku duymaları şeklinde tanımlanmaktadır (Fiksenbaum vd., 2017, s.1). Bu algı, ekonomik krizler, gelir kaybı, işsizlik, enflasyon, borç yükü gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Finansal zorluklar, genelde iş güvenliğinin düşük olduğu ve işsizlik sigortası ya da koruması bulunmayan yani iş güvencesizliği yaşayan bireyler ya da ailelerde olma olasılığı daha yüksektir. (Giannetti vd., 2014, s. 220).

Finansal kaygı, bireyin gelecekte karşılaşabileceği mali risklere veya şu anda yaşanmış olup ilerleyen dönemlerde olumsuz sonuçlar doğurabilecek finansal olaylara zihinsel olarak yoğunlaşmasını ifade etmektedir (Brujin ve Antonides, 2020, s. 3). Gelecekte işsizlik yaşanmasa dahi, bireylerin geleceğe yönelik finansal risk algısının

ruh sağlığı üzerinde, gerçek ekonomik dalgalanmalardan daha olumsuz etkiler yarattığını; bu etkinin tüm gelir gruplarını kapsadığını ve özellikle erkekler açısından daha yıpratıcı olduğu ortaya koyulmuştur (Kopasker vd., 2018, s. 191).

Bireylerin kendileri ve yakınları için geçimlerini sürdürebilme yetisi, gelir ve giderler arasında sağlıklı bir denge kurmalarına bağlıdır. Bu dengenin bozulmasına yol açabilecek herhangi bir olasılık ise önemli bir tehdit olarak değerlendirilebilmektedir (Marjanovic vd., 2015, s. 72). Finansal tehdite dair sürekli kaygı duymak ve bu konular üzerinde tekrar tekrar dştnmek bireylerin ruh sağlığını, psikolojik iyilik halini ve bilişsel işlevlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Zorlayıcı ekonomik koşullar, bireylerin kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin geçimini sağlama yeteneklerine dair algılarını olumsuz etkileyerek korku, belirsizlik ve kaygı gibi olumsuz duyguları artırabilmekte ve bu da psikolojik stres ile depresyon gibi yaygın tepkilere yol açabilmektedir (Marjanovic vd., 2013, s. 2-7). Daha fazla borcu olan, kaygı yaşayan ve ekonomik zorluk bildiren bireylerin, finansal tehdit algılarının da daha yüksek olduğu görülmektedir. Finansal durumlarını daha tehdit edici olarak algılayan bireyler, daha düşük tehdit algısı olanlara kıyasla daha fazla psikolojik sıkıntı yaşama eğilimindedir. Bilişsel süreçler ve motivasyon ise bireylerin finansal durumlarına dair algılarını etkileyerek; borç, kaygı, ekonomik güçlük ve psikolojik sıkıntılar arasındaki ilişkide aracı bir rol oynayabilir. (Fiksenbaum vd., 2017, s. 140).

Finansal tehdit seviyesi arttıkça, bireylerin ekonomik zorluklarla karşılaşma, kaygı, belirsizlik ve psikolojik sıkıntı yaşama oranlarının yükseldiği, aynı zamanda öz yeterlik duygusunun ve finansal refahın azaldığı görülmektedir (Marjanovic vd., 2013, s. 7).

Finansal tehdit, bireylerin günlük yaşamlarını ve iş hayatlarını derinden etkileyebilmektedir. Özellikle, yoğun kaygı, suçluluk duygusu, umutsuzluk, kumar, alkol ve madde kullanımı gibi sağlıksız tüketim ve benzeri başa çıkma yöntemlerine yönelmelerine neden olabilmektedir (Adamus ve Grezo, 2021, s. 2).

Bireyin mevcut, gelecekte beklenen ve arzu ettiği yaşam standartlarını sürdürebilme kapasitesine sahip olduğuna dair algısı ile finansal bağımsızlığını devam ettirebilme inancı olarak tanımlanan finansal iyi oluş (nem, 2022, s. 47), sadece mali

bir istikrar göstergesi olmayıp, aynı zamanda kişisel refahın bir bileşeni de olduğu düşünülmektedir (Gerrans vd., 2014, s.148).

Bireylerin genel olarak iki tane tatmin unsuru bulunmakta olup bunlar yaşam tatmini ve iş tatminidir (Boardman, 1985, s.1). Bireylerin yaşamlarına dair hissettikleri olumluluk ya da olumsuzluk düzeyleri yaşam tatmini olarak tanımlanmaktadır (Niharika, 2014, s. 1665). Yaşam tatmini yeterli düzeye ulaşan bireyler genel olarak işine bağlı olup, verimlilikleri daha yüksek ve işlerine daha az devamsızlık yapmaktadırlar (Lease, 1998, s. 154). Yüksek iş tatmini düzeyine sahip bireyler, yaşamlarına dair pozitif duygular hissetmekte, yaşamlarına dair negatif duygular hisseden bireyler işlerinde de tatmin olamamaktadırlar (Niharika, 2014, s. 1665). Maddi güvensizlik, zihinsel, bedensel ve ruhsal sağlık sorunlarının görülme riskini artırmakta ve zararlı madde kullanımının daha yaygın hale gelmesine zemin hazırlamaktadır (Catalano, 1991, s. 1148). Yüksek gelirin yaşam doyumu sağladığı fakat mutluluk sağlamadığı, düşük gelirin hem düşük yaşam memnuniyeti hemde düşük duygusal refahla ilişkili olduğu bildirilmektedir. (Kahenman ve Deaton, 2010, s. 16489).

Öz yeterlik, bireyin kendini gerçekleştirme inancı olarak tanımlanır ve hedeflerine ulaşmasında belirleyici bir etkidir. Bu inancı yüksek olan kişiler, stres ve kaygı yaşamadan plan yapıp uygulamaya geçebilirler; genellikle olumlu duygu ve düşüncelerle hareket ederler. (Çavuş ve Sabuncu 2017, s. 264). Daha önceki yıllarda yapılan araştırmalar, bireysel öz yeterlilik düzeyinin, stres riskinde azalma ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu göstermektedir (Zajacova vd., 2005, s. 680). Yüksek düzeyde finansal öz yeterlilik algısına sahip kişiler kredi vb. borçlarını öderken daha az zorlanabilir ancak problem çözme konusunda daha karamsar bir yaklaşıma sahip ve öz yeterliliği düşük bireyler ise ödeme zorluklarıyla daha sık karşılaşabilirler.

Kişisel finans konusundaki bilgi yetersizliği, maddi krizlere neden olabilmekte ve bu da düşük kredi notu, beklenmedik parasal sorunlar, iflasla sonuçlanabilmektedir (Gutter ve Copur, 201, s. 700).

Finansal kaygı ve finansal bilgi, bireylerin finansal güvenlik algısıyla pozitif yönde ilişkilidir. Ancak, finansal bilginin artması, bazı durumlarda bireylerde finansal kaygıyı doğrudan artırabilirken; finansal davranışların bu kaygıyı azaltıcı bir etki yaratabileceği belirtilmiştir. (Xiao 2024, s. 1348)

Stres kaynaklarının ruhsal sağlık üzerindeki zararlı etkileri, kişinin stresle başa çıkma yeteneği sayesinde önemli ölçüde azaltılabilmektedir. Proaktif başa çıkma yetenekleri gelişmiş kişilerin, bu becerileri daha düşük düzeyde olanlara göre tehditlere karşı daha dirençli oldukları ve bu kişilerin depresyon düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Greenglass ve Fiksenbaum, 2009, s. 37-38).

Tüm bunlar ele alındığında bireylerin algıladığı finansal tehdidin iş, aile ve sosyal yaşantıya büyük bir etkisinin olduğu söylenebilmektedir. Bu duruma bireylerin öz yeterlilikleri, finansal bilgi düzeyleri ve davranışları, i evre (aile, dost, akraba) ve dış çevreden (alışılan örgüt, devletin ekonomik ve sosyal destekleri) aldıkları desteğinde büyük bir etkisinin olduğu belirtilmektedir. Özellikle bireylerin faaliyet gösterdikleri örgütlerin desteğinin finansal tehdidin daha az hissedilmesinde etkili olacağı düşünölmektedir.

1.1.2. Finansal Tehdidin Tarihsel Gelişimi

Finansal tehdit, bireylerin ya da toplumların finansal kaynaklarını, güvenliğini ve istikrarını tehdit eden unsurları tanımlamak için kullanılan bir kavramdır. (Tan vd. 2024, s. 412) Bu tehditler bireysel düzeyde gelir kaybı, borçlanma baskısı gibi ekonomik stres unsurlarından, ulusal düzeyde finansal krizlerden oluşabilmektedir. Alkin ve Gürleses (2004, s.11) alışmalarında, 1990'lı yılların başında ortaya çıkan ilk Körfez Krizinin, küresel ekonominin enerji kaynaklarına duyduğu bağımlılığı ve bu kaynakların güvenliğini sağlamaya yönelik kaygıları öne çıkardığını, 1997 Asya Krizinin ise, uluslararası sermaye hareketlerinin ne denli kırılgan olabileceğini göstererek küresel finansal sistemdeki risk algısını derinleştirdiğini belirtmiş, krizle ortaya çıkan talep daralması sorunu, gelişmekte olan ölkelerde derinleşen yoksullukla da ilişkilendirilmiştir. Bu iki kriz, küresel ekonominin hem kaynak güvenliği hem de finansal istikrar açısından ne kadar hassas bir dengede yürüdüğünü göstermektedir. (Marjanovic vd., 2013, s. 1) bahsettiği gibi durgunluk döneminde bireylerde geleceklerine dair oluşun korku, belirsizlik ve endişeler sebebiyle finansal tehdit algısı artmış ve çeşitli sorunlar oluşmuştur. Bilim adamları da bu konu üzerine araştırmalara yönelenmişlerdir.

Finansal tehdit terimi, psikolojik tehdit kuramları ile finansal stres kuramlarının bir araya gelmesiyle gelişmiştir. Lazarus ve Folkman'ın (1984) stres ve başa çıkma

teorisi, bireylerin karşılaştıkları ekonomik sorunları nasıl değerlendirdiklerini ve bu sorunlarla nasıl baş ettiklerini açıklamada temel teşkil etmektedir.

1950 ile 1970 yılları arasında finansal tehdit kavramı doğrudan kullanılmasa da, bireylerin ekonomik belirsizliklere verdikleri psikolojik tepkiler araştırılmaya başlanmıştır. Knight'ın 1921'de "risk" ve "belirsizlik" ayrımı, bireylerin finansal tehditleri nasıl algıladığını anlamak için teorik bir temel oluşturmaktadır.

1970'li ve 1980'li yıllarda yaşanan petrol krizleri ve stagflasyon, bireylerin finansal sorunlarla daha sık karşılaştığı bir dönem olmuştur. Bu süreçte, finansal stres kavramı psikolojik literatürde daha belirgin hale gelmiştir. Peirce vd. (1996) bireylerin finansal sorunları ile duygusal stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi ilk kez sistematik olarak analiz etmişlerdir.

1990 ile 2008 yılları arasında finansal tehdit kavramı, bireysel ve toplumsal düzeyde daha kapsamlı olarak ele alınmaya başlanmıştır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki ekonomik dalgalanmaların, finansal krizlerin psikolojik etkilerini gündeme getirilmiştir. Ayrıca 1997 Asya Krizi ve 2001 Arjantin ekonomik krizi gibi olaylar, bireylerin finansal sistemlere duyduğu güveni sarsmış ve tehdit algısını derinleştirmiştir.

2008 krizi, finansal tehdit kavramının yaygınlaşmasında bir dönüm noktası olmuştur. Kriz sonrası yapılan araştırmalar, bireylerin işsizlik, gelir kaybı ve borçlanma gibi durumları birer finansal tehdit olarak algıladığını göstermiştir (Marjanovic vd., 2013, s. 2).

Günümüzde finansal tehditler yalnızca ekonomik krizlerle sınırlı değildir. Gelişen teknolojilerle finansal tehditler yeni boyutlar kazanmıştır. Siber saldırılar, finansal dezenformasyon, kripto para volatilitesi gibi dijital tehditler de bireylerin ve devletlerin finansal güvenliklerini tehdit edebilmektedir. Ayrıca COVID-19 pandemisiyle birlikte ekonomik kaygıların yeniden yükseldiği ve finansal tehdit algısının psikolojik sağlığı etkilediğine görülmüş olmasına rağmen pandemi sonrasında iş güvencesizliğinin sebep olabileceği psikolojik sıkıntılara dair çok az olsa da bazı araştırmalar yapılmıştır (Wilson vd., 2020, s. 686).

Finansal tehdit kavramı, tarihsel süreç içerisinde ekonomik krizler, teknolojik dönüşümler ve bireysel algı düzeyindeki değişimlerle evrilmiştir. Günümüzde disiplinler arası bir yaklaşımla ele alınmakta; psikoloji, ekonomi ve güvenlik çalışmaları

arasında bir köprü oluşturmaktadır. Gelecekte, özellikle dijital finans sistemlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte finansal tehditlerin biçim değiştireceği ve bireylerin bu tehditlere yönelik algılarının daha fazla önem kazanacağı düşünülmektedir.

1.1.3. Finansal Tehdidin Olası Sonuçları

Finansal tehdidin bireylerin veya toplulukların ekonomik kaynaklarının yetersiz kalacağına dair algıladıkları endişe durumu olduğu daha önce belirtilmişti. Bu kavram, yalnızca objektif ekonomik koşullarla değil, aynı zamanda bireylerin bu koşulları nasıl algıladığıyla da ilgilidir (Marjanovic vd., 2013, s. 2-8). Finansal tehdit algısı, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde yükselebilmekte ve çok boyutlu sonuçlar doğurabilmektedir. Araştırmanın bu kısmında finansal tehdidin bireyler, aileler, toplumlar, örgütler ve makroekonomik sistem üzerindeki etkileri ele alınacaktır.

1.1.3.1. Bireysel Psikolojik ve Fizyolojik Etkiler

Finansal tehdit, bireylerin mevcut ya da öngörülen ekonomik yetersizlikler karşısında yaşadığı yoğun stres, kaygı ve belirsizlik hissiyle tanımlanmakta; bu durum yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda psikolojik ve fizyolojik düzeyde de önemli sonuçlar doğurabilmektedir. Yapılan araştırmalar, finansal stresin yalnızca zihinsel sağlık üzerinde değil, aynı zamanda bedensel sağlık üzerinde de olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir. (Viseu vd. 2021, s. 2229; Catalano 1991, s. 1150; El Rhiouane vd. 2023, s. 537) Bu başlık altında, finansal tehdit algısının bireylerde oluşturabileceği psikolojik ve fizyolojik yansımalar ele alınacak böylece, ekonomik zorlukların birey sağlığı üzerindeki çok katmanlı ve bütüncül etkileri değerlendirilecektir.

1.1.3.1.1. Kaygı, Stres ve Depresyon

Finansal tehdit, bireylerin psikolojik sağlığını doğrudan etkileyen bir stresör olarak görülmektedir. Özellikle işsizlik, borç yükü ve gelir belirsizliği gibi durumlar yoğun kaygı ve stres oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalarda, finansal güvensizlik yaşayan bireylerin psikolojik iyilik hallerinin anlamlı düzeyde düştüğü gösterilmiştir (Sweet vd., 2013, s. 94; Wilson vd., 2020, s. 686). Yüksek finansal borcunun bireylerde daha yüksek algılanan stres, depresyon, daha kötü genel sağlık durumu ve daha yüksek diyastolojik kan basıncı ile ilişkisinin olduğu ortaya konulmuştur. (Sweet vd., 2013, s.

94) Finansal stres, duygu düzenleme mekanizmalarının zayıflamasına yol açmaktadır (Richardson vd., 2013, s. 1148).

1.1.3.1.2. Fizyolojik Sağlık Üzerindeki Etkiler

Finansal tehdit sadece psikolojik değil, fizyolojik sağlık üzerinde de olumsuz etkilere sebep olabilmektedir. Uzun süreli finansal stres, akut kardiyovasküler ve metabolik rahatsızlıkların riskini artırabilmektedir. Özellikle finansal baskı altındaki bireylerde, yüksek kan basıncı, abdominal obezite ve dislipidemi gibi metabolik bozuklukların prevalansı artmakta olup, finansal stres, inflamasyon süreçlerini tetikleyerek oksidatif stres düzeylerini yükseltebilmekte; bu durum, yaşlı bireylerde daha belirgin olup, uzun vadeli sağlık sorunlarına yol açabileceğinden finansal güvenliğin sağlanmasının, bireylerin fiziksel sağlıklarını korumada önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Kuo vd., 2021, s.123-124).

1.1.3.2. Aile ve Sosyal Yaşam Üzerindeki Etkiler

Finansal tehdidin bireylerin aile ve sosyal yaşamları üzerinde de bazı etkileri bulunduğu görülmüştür. Bu etkilere aşağıda kısaca değinilmiştir.

1.1.3.2.1. Aile İlişkileri ve Ev İçi Gerilim

Maddi sıkıntıların uzun süreli olması, ev içi stres düzeyini yükselterek ilişkileri olumsuz etkileyebilmektedir. Gelir kaybı, işsizlik ve borç gibi unsurlar, eşler arasında çatışmalara, ebeveynlik kalitesinde düşüşe ve çocuklarda duygusal sorunlara neden olabilmektedir. Uzun süreli işsizlik, finansal kaynakların yetememesine veya hiç olmamasına sebep olabilir, bu durumlarda aile içinde ekonomik sıkıntılara yol açabilmektedir (Fiksenbaum vd. 2017, s. 130).

1.1.3.2.2. Sosyal Dışlanma ve Geri Çekilme

Finansal tehdit altında olan bireyler, utanç, yetersizlik duyguları ve sosyal dışlanma nedeniyle sosyal ortamlardan uzaklaşabilmektedir. İşsizlik ve gelir kaybı gibi finansal tehdit unsurları, bireylerin sosyal çevrelerinden dışlanmalarına ve özsaygı kaybına neden olabilmektedir. Bu durum, özellikle düşük gelirli bireylerde toplumsal damgalanmayı pekiştirebileceği için yoksulluk yaşayan bireylerin sosyal hizmetlere erişim konusunda dahi damgalanma korkusu yaşadığı ortaya koyulmaktadır (Ridge, 2002: s. 9, 10).

1.1.3.3. Örgüt ve Çalışmaları Üzerindeki Etkileri

Finansal tehdit, yalnızca ekonomik sistemleri değil, örgütlerin iç işleyişini ve çalışanların ruhsal, sosyal ve mesleki refahını da derinden etkilemektedir. Bu etkiler, uzun vadede iş gücü verimliliğini, örgütsel sadakati ve kurumsal sürdürülebilirliği tehlikeye atabilmektedir.

1.1.3.3.1. İş Güvencesizliği ve Psikolojik Stres

Finansal tehdit, örgütlerde maliyet düşürme baskısını artırmakta, bu da çalışanlar için işten çıkarılma korkusu, sözleşmeli istihdam ve kariyer belirsizliği gibi durumlara yol açmaktadır. İş güvencesizliği ayrıca zamanla çalışanların hem psikolojik sağlığını, hem somatik sağlığı hem de refahını etkilemektedir (De Witte vd., 2016, s.18)

Stres algısı aracılığıyla finansal tehditler, çalışanların iş performansını olumsuz etkileyebilmektedir. Bu etki, stres algısı aracılığıyla güçlenmektedir. (Tan vd., 2024, s. 419)

1.1.3.3.2. Performans Baskısı ve Artan Denetim

Amaçlanmış ve planlanmış faaliyetler sonucunda elde edilen çıktıların nitel veya nicel olarak belirleyen kavram olan performans, hizmet yapılırken etkin olmak, üretim yapılırken verimli, ve tutumlu olmak olarak tanımlanabilmektedir (Kubalı 1999, s. 32)

Özerklik desteği, bireylerin temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasını destekleyerek olumlu duygulanımı artırmakta ve bu yolla yaratıcı performans üzerinde teşvik edici bir etki oluşturmaktadır. Buna karşın, özerklik desteğinin yetersizliği, psikolojik ihtiyaçların tatminsizliğini olumsuz etkileyerek olumsuz duyguların ortaya çıkma durumunu hafifletmektedir (Ye vd., 2025, s. 1)

Tang vd. (2020, s. 1) iş özerkliğinin hem işe bağlılık düzeyini hem de yenilikçi davranışları olumlu yönde etkilediğini ve özerkliğin çalışan motivasyonu ile performansı açısından temel bir unsur olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte, ekip düzeyinde algılanan performans baskısının önemli bir düzenleyici rol oynadığı belirlenmiş; bu baskı, iş özerkliği ile işe bağlılık ve yenilikçi davranış arasındaki pozitif ilişkileri anlamlı biçimde zayıflatmıştır. Gerçekleştirilen basit eğitim analizleri, bu etkileşim etkilerini daha da pekiştirerek, yüksek performans baskısı koşullarında iş özerkliğinin olumlu etkilerinin istikrarlı şekilde azaldığını göstermiştir.

1.1.3.3.3. Örgütsel Bağlılıkta Zayıflama ve Yabancılaşma

Finansal tehditlerin süreklilik kazandığı durumlarda, çalışanlar örgüte olan güvenlerini kaybetmekte ve kurumsal aidiyet duygusunda çözümler yaşayabilmektedirler. Finansal tehdit ve belirsizliklerin çalışanlar üzerinde psikolojik sözleşme ihlali algısını artırarak, bu algının da örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkiler yarattığı görülmektedir (Li ve Chen, 2018, s. 9). Örgütsel bağlılığın zayıflaması ve çalışanların örgüte karşı yabancılaşması örgüt faaliyetlerinin tam verimli bir şekilde gerçekleşmesine engel olabilmektedir.

1.1.3.3.4. İş-Yaşam Dengesi Bozulması

Finansal tehdit koşullarında işten çıkarılma korkusuyla çalışanlar daha uzun saatler çalışmaya ve fazla mesaiye yönelmekte, bu da iş-yaşam dengesinin bozulmasına neden olabilmektedir. Bu dengesizlik, iş güvencesizliği ile iş performansı arasındaki negatif ilişki olmasından kaynaklı olarak hem bireysel sağlık sorunların artmasına (uyku bozukluğu, anksiyete vb.) hem aile ilişkilerinde zayıflamasına hem de iş performansının düşmesine yol açabilmektedir (Begum vd., 2025, s. 353)

1.1.3.3.5. Finansal Tehdit ve Etik Olmayan Davranışlar

İş güvencesizliği çalışanların etik olmayan davranışlara yönelmelerine neden olabilmektedir. Algılanan iş güvencesizliği riskinin etik olmayan örgütsel davranışlara katılımı öngördüğü, etik olmayan örgütsel davranışlara niyetlerinin ise yüksek aile motivasyonu ve mali baskılarla arttığı görülmektedir. (Elshaer vd., 2022, s. 1).

1.1.3.4. Ekonomik, Politik, Toplumsal Sistem ve Makroekonomi Üzerindeki Etkiler

Finansal tehdit, yalnızca bireylerin yaşamını değil, aynı zamanda ekonomik yapılar, toplumsal dengeler ve siyasal istikrar üzerinde de etkiler oluşturabilmektedir. Gelir eşitsizliğinin artması, borçlanmanın yaygınlaşması ve mali güvencesizliğin kalıcı hale gelmesi gibi olgular, piyasa mekanizmalarını, istihdam düzeylerini ve kamu politikalarını da etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, finansal tehdit algısı; güvensizlik ve toplumsal kutuplaşma, artan sosyal yardım bağımlılığı ve eşitsizlik, finansal tehdidin politik etkisi, tüketim ve ekonomik büyüme üzerindeki etkisi, işgücü piyasasında daralmaya etkisi gibi bazı konuları bu bölümde başlıklar halinde ele alınacaktır.

1.1.3.4.1. Güvensizlik ve Toplumsal Kutuplaşma

Toplum düzeyinde, Guiso vd. (2017) araştırmalarında, ekonomik belirsizliklerin ve finansal tehdit algısının arttığı dönemlerde politik güvensizliğin, popülist söylemlere yönelimin ve kutuplaşma eğilimlerinin yükseldiği, devlet kurumlarına duyulan güvenin azaldığını, radikal politik tutumların yaygınlaştığını göstermiştir. Bu durum toplumsal kutuplaşmayı derinleştirerek demokratik kurumlara olan bağlılığı zayıflatabilmektedir.

Finansal tehdit, toplumsal tabakalaşmayı keskinleştirerek gelir dağılımında adaletsizliği artırabilmekte ve sosyal dışlanma riskini büyütebilmektedir. Para ya da zaman kıtlığı, yoksulluğun getirdiği bilişsel baskı nedeniyle kişinin dikkatini dağıtarak çaba düzeyini düşürmekte ve bu da daha kötü kararlar vermesine neden olabilmektedir (Mani, vd. 2013, s. 976). Hatalı finansal tercihler, bireylerin ekonomik kırılganlıklarını artırmakta ve yoksulluğun kuşaklar boyunca devam etmesine zemin hazırlayabilmektedir.

1.1.3.4.2. Artan Sosyal Yardım Bağımlılığı ve Eşitsizlik

Sosyal yardım bağımlılığı ya da diğer adıyla sosyal yardım sendromu, sosyal yardımların tasarlanma ve sunulma biçimi nedeniyle yardım alan bireylerin çalışmaktan uzaklaşmasına neden olan durumu ifade etmektedir (Günaydın 2023, s. 15). Finansal tehdit, sosyal devlet politikalarına olan ihtiyacı artırırken aynı zamanda bu yardım sistemlerinin devamlılığını sorgulatmaktadır. Uzun süreli yardım bağımlılığı, bireylerin işgücü piyasasına entegrasyonunu zorlaştırabilmektedir.

Sosyal yardımlar bir yandan geçici bir güvenlik ağı işlevi görse de, diğer yandan uzun vadede “yardıma bağımlı birey” söylemini güçlendirerek, bireylerin öznelliklerini ve toplumsal konumlarını olumsuz etkileyebilmektedir (Peck, 2001, s.10).

Bu bağlamda, sosyal yardım politikaları yalnızca maddi destek sunmakla kalmayıp, aynı zamanda bireylerin toplumdaki yerlerini yeniden tanımlayan bir ideolojik araç haline gelmektedir (Fraser ve Gordon, 1994, s. 322-323). Artan bağımlılık ve artan eşitsizlik, sosyal devletin rolüne dair normatif soruları gündeme taşımakta; sosyal yardımların hem dağıtım adaleti hem de sosyal bütünlük açısından nasıl yapılandırılması gerektiği üzerine yeni bir düşünsel zemin yaratmaktadır.

Finansal tehdit, emek piyasalarında istikrarsızlık ve prekarizasyon süreçlerini tetiklemekte; bireyleri güvencesiz, düşük ücretli ve süresiz işlerde çalışma koşullarına zorlamaktadır (Standing, 2011, s. 41-45). Bu durum, iş gücü içindeki bireylerin sosyal devlet mekanizmalarına daha fazla ihtiyaç duymasına neden olmakta, sosyal yardım taleplerini artırarak kamu bütçesi üzerinde baskı oluşturabilmektedir.

1.1.3.4.3. Finansal Tehdidin Politik Etkisi

Finansal güvencesizlik, neoliberal politikaların etkisiyle sosyal devletin daraltılması yönündeki eğilimleri meşrulaştırmakta ve “bireysel sorumluluk” vurgusunu ön plana çıkarmaktadır (Peck, 2001, s. 35). Bu dönüşüm, vatandaş-devlet ilişkisini zayıflatmakta ve vatandaşların kamusal haklar üzerinden değil, koşullu yardımlar üzerinden tanımlanmasına yol açmaktadır. Böylece, finansal tehdit yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda yönetsel ve ideolojik bir araç olarak işlev görmektedir (Fraser ve Gordon, 1994, s. 322–327).

1.1.3.4.4. Tüketim ve Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi

Finansal tehdit altındaki bireyler, gelecekteki belirsizlikleri hesaba katarak harcamalarını azaltma, tasarrufa yönelme ya da riskli mali kararlar alma eğilimindedirler. Shapiro ve Slemrod (2009, s. 1-14) araştırmalarında 2008 vergi iadeleri üzerine yaptıkları araştırma ile belirsizlik algısının tüketim davranışlarını önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir. Kriz dönemlerinde ani tasarruf artışı veya panik alışverişleri gibi davranışsal sapmalar gözlenmektedir. Bireylerin sergilediği bu finansal davranışlar, toplam talebin düşmesine ve ekonomik büyümenin yavaşlamasına yol açmaktadır. Bireysel düzeydeki finansal tehdit algısı, makroekonomik düzeyde talep daralmasına neden olmaktadır. İnsanlar harcamalarını kısıtıkça, ekonomik büyüme yavaşlamakta, bu da işsizliği artırarak finansal tehdit döngüsünü pekiştirebilmektedir.

1.1.3.4.5. İşgücü Piyasasında Daralmaya Etkisi

İşgücü piyasasında güvencesizlik ve geçici çalışma biçimleri, bireylerin finansal tehdit algısını artırmakta (Wilson vd., 2020, s. 686) bu da çalışan bağlılığını ve üretkenliğini düşürmektedir. Aynı zamanda, gençler ve kadınlar gibi kırılgan yapıdaki grupların işgücüne katılımı azalmakta, yapısal işsizlik kalıcı hale gelebilmektedir.

Finansal tehdit, yalnızca ekonomik bir mesele değil, aynı zamanda psikolojik, sosyal ve siyasal boyutlara yayılan çok yönlü bir sorundur. Bireylerin psikolojik sağlığı, aile içi ilişkiler, sosyal dayanışma, demokratik istikrar ve ekonomik büyüme finansal tehditten doğrudan etkilenmektedir. Bireylerde stres, kaygı ve sosyal dışlanma gibi sonuçlara yol açarken; toplumsal düzeyde ekonomik daralma, siyasal istikrarsızlık ve sosyal dayanışma zayıflığına neden olabilmektedir. Bu nedenle finansal tehditle mücadele; makroekonomik politikaların ötesinde, psikososyal destek sistemleri, halk sağlığı, gelir eşitliği politikaları ve sosyal güvenlik ağlarıyla bütüncül bir şekilde ele alınmalıdır.

1.2. Finansal Kaygı Kavramı

Finansal kaygı, bireyin mevcut ya da gelecekteki ekonomik durumuna dair duyduğu sürekli endişe, huzursuzluk ve belirsizlik hissi olarak tanımlanmaktadır. Bu durum; finansal memnuniyet durumu, gelir yetersizliği, borç yükü, gibi ekonomik faktörlerden kaynaklanabilmektedir (Archuleta vd., 2013, s.1). Finansal kaygı, yalnızca yetişkin bireyleri değil, genç bireyler dâhil olmak üzere geniş bir nüfusu etkileyen ve ekonomik belirsizlikler bağlamında bireylerin yaşam kalitesi üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olan önemli bir sorundur. (Nobandegani, 2020, s. 1). Finansal kaygı yalnızca ekonomik bir sorun değil, aynı zamanda psikolojik iyi oluşu tehdit eden bir stres kaynağıdır ve bireylerin karar verme süreçlerinden uyku düzenine, genel yaşam kalitesinden iş performansına kadar pek çok alanı etkileyebilmektedir.

Finansal stres daha çok bireyin ekonomik yükümlülüklerle başa çıkma kapasitesine yönelik genel bir baskı hissini ifade ederken (Lazarus and Folkman 1984, s.19), finansal tehdit algısı, daha spesifik olarak gelecekte ekonomik yetersizlik yaşama korkusu ve güvende olmama hissi olarak tanımlanmaktadır (Marjanovic vd., 2013, s. 1). Finansal kaygı ise bu iki kavramı da kapsayan, bireyin hem geçmiş ekonomik deneyimlerinden hem de geleceğe dair belirsizliklerden kaynaklanan endişelerinin toplamı olarak düşünülebilmektedir.

Para, çalışmanın sonunda kazanılan en önemli kaynak olup çalışanlar için en mühim stres kaynağıdır (Sinclair vd., 2016, s. 181). Bireylerin borç miktarı arttıkça stres düzeyinde de artış olduğunu bununla birlikte finansal refah düzeylerinin düşüş gösterdiği bildirmektedirler (Norvilitis vd., 2006, s. 1395). Ayrıca, bireylerin kendilerini

finansal açıdan tehdit altında hissetmeleri durumunda, iş performanslarının düştüğü, işten ayrılma niyetlerinin arttığı ve örgütsel bağlılıklarının zayıfladığı da belirtilmektedir (Lim ve Teo, 1998, ss.337,338; Sinclair vd., 2010, s.7).

Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde veya yüksek enflasyon ortamlarında çalışanlar, gelirlerinin yaşam standartlarını karşılamada yetersiz olduğunu düşündüklerinde finansal kaygı düzeyleri artmakta; bu durum örgütsel davranışlar üzerinde önemli etkiler oluşturabilmektedir. Bu nedenle örgütlerin, finansal kaygıyı dikkate alan destekleyici politikalar geliştirmeleri, yalnızca çalışan memnuniyeti açısından değil, aynı zamanda örgütsel verimlilik açısından da stratejik bir önem taşımaktadır.

1.2.1.Demografik Faktörlere Göre Finansal Kaygının Etkileri

Finansal kaygının bireyler üzerindeki etkileri, demografik değişkenler bağlamında anlamlı farklılıklar gösterebilmektedir. Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi faktörler, bireylerin finansal stresle başa çıkma becerilerini ve bu kaygının sonuçlarını şekillendiren önemli belirleyiciler arasında görülmektedir.

Özellikle kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde finansal kaygı yaşadığı görülmüştür (Archuleta vd., 201, ss. 50-52). Bu durum, kadınların işgücü piyasasındaki konumları, ücret eşitsizliği, finansal kararlara sınırlı katılımları gibi yapısal faktörlerle ilişkilendirilebilmektedir. Benzer şekilde, genç yetişkinler (özellikle üniversite öğrencileri ve yeni mezunlar), istikrarlı bir gelirden yoksun olmaları ve öğrenci borçlarının artışı nedeniyle finansal stres yaşayabilmektedirler (Lim vd., 2014, s. 148). Gençlerde kaygı düzeyinin daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. (Drentea, 2000, s. 447)

Düşük eğitim düzeyi, genç yaş, cinsiyet (kadın), daha büyük aile büyüklüğü, daha düşük aile geliri, medeni durum (bekar), işsizlik, yüksek eş zamanlı hastalık yükü, sigorta kapsamının olmaması gibi değişkenlerin kötüleşen finansal kaygı ile bağımsız bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir (Hassan 2023, s. 2).

Bu bağlamda finansal kaygının sadece bireysel bir sorun değil, aynı zamanda demografik yapının bir sonucu olduğu söylenebilmektedir.

1.2.2. Finansal Okuryazarlık Düzeyinin Finansal Kaygı Üzerindeki Etkisi

Finansal kaygı ile başa çıkmada en etkili araçlardan biri, bireylerin finansal bilgi ve beceri düzeyleridir. Finansal okuryazarlık, bireylerin temel ekonomik kavramları anlama, bütçe oluşturma, borç ve tasarruf yönetimi gibi finansal karar süreçlerinde doğru adımlar atabilme kapasitesini ifade etmektedir. Finansal bilgi düzeyi, algılanan kontrol düzeyi ve gelirlerinin bireylerin daha sorumlu finansal yönetim davranışları sergilemesine etkisi olduğu belirtilmektedir (Perry ve Morris, 2005, s. 299, 310). Bu açıdan bakıldığında finansal bilgiye sahip olmak tek başına yeterli değildir. Bireylerin bu bilgiyi davranışa dönüştürebilmeleri de önem arz etmektedir. Bu bağlamda, finansal eğitim programlarının yalnızca bilgi aktarmaya değil, davranışsal değişime de odaklanması önem arz etmektedir.

Finansal okuryazarlık, bireylerin temel finansal kavramları anlayarak bilinçli ekonomik kararlar alabilme becerisini ifade etmekte ve son yıllarda finansal kaygı düzeyleri üzerindeki etkisiyle dikkat çekmektedir. Yapılan araştırmalar, yüksek finansal okuryazarlığa sahip bireylerin para yönetimi, borçlanma ve tasarruf konularında daha etkin stratejiler geliştirdiğini, bu durumun ise finansal belirsizlik ve kaygı düzeylerini azalttığını göstermektedir (Atkinson ve Messy, 2012, ss. 11, 56; Hasler vd., 2021, s.1, Pijoh vd. 2020, s. 385). Bu bulgular, finansal eğitimin sadece ekonomik karar alma süreçlerini değil, bireyin psikolojik iyi oluşunu da olumlu yönde etkileyebileceğini ortaya koymaktadır.

Finansal okuryazarlığın artırılması yalnızca ekonomik karar alma süreçlerini iyileştirmekle kalmamakta, aynı zamanda bireyin ruh sağlığını da koruyucu bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, özellikle risk altındaki gruplara yönelik finansal eğitim politikalarının yaygınlaştırılmasının, uzun vadede bireysel refahı ve toplumsal dayanıklılığı artıracığı söylenebilmektedir.

Finansal kaygı, bireylerin mevcut ve gelecekteki mali durumlarına ilişkin yoğun endişe ve stres duymaları durumudur. Finansal kaygının en yaygın sonuçlarından biri psikolojik stresin artmasıdır. Maddi belirsizlik, sürekli borç içinde olma hali veya ekonomik güvencesizlik bireylerde depresyon ve anksiyete belirtilerinin ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Bireyin genel psikolojik sağlığını, sosyal ilişkilerini ve iş performansını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Finansal kaygı sadece ekonomik

refahın bir göstergesi değil; bireyin psikolojik, fiziksel ve sosyal sağlığı üzerinde çok boyutlu etkiler doğuran önemli bir risk faktörü olarak görülmelidir. Yüksek finansal borç daha yüksek algılanan finansal stres, depresyon ve genel sağlık sorunlarını tetiklemektedir (Sweet vd., 2013, s. 94).

Toplumsal eşitsizliklerin ve ekonomik dalgalanmaların arttığı günümüz dünyasında, finansal kaygının sonuçlarına yönelik daha bütüncül sosyal politikalar ve müdahale programlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

1.2.3. Finansal Kaygının 2000’li Yıllardan Günümüze Evrimi

Finansal kaygı, bireylerin para ile ilgili endişe, stres ve korkularını kapsayan psikolojik bir durumdur. Araştırmanın bu kısmında, finansal kaygı kavramının akademik literatürdeki evrimi ele alınmaktadır.

Finansal karar alma süreçleri uzun süredir ekonomi ve psikoloji disiplinlerinin kesişim noktasında yer almaktadır. Finansal kaygı, bireyin ekonomik belirsizliklere karşı geliştirdiği stres tepkisini tanımlayan bir kavram olarak psikolojik sağlıkla doğrudan ilişkilendirilmektedir (Archuleta vd., 2013, s. 50). Bireylerin para ile ilişkili kaygıları, akademik alanda özellikle son 25-30 yıldır yoğun olarak incelenmeye başlanmıştır.

Finansal kaygı kavramı üzerine yapılan ilk akademik araştırmalar büyük ölçüde Amerika Birleşik Devletleri’ de (ABD) gerçekleştirilmiştir. Finansal kaygı alandaki ilk ve öncü çalışmalar, 1990’ların sonları ve 2000’li yılların başlarında ABD’de yapılmıştır.

Psikolojik araştırmaların yoğunluğu, veriye erişim kolaylığı ve sosyal bilimlerdeki disiplinler arası yaklaşım nedeniyle, bu tür duygusal ve ekonomik temelli konular akademide erken dönemde araştırma konusu olmuştur.

Özellikle davranışsal ekonomi ve finansal okuryazarlık konuları 2000’li yıllardan itibaren yükselişe geçmiş ve finansal kaygı bu başlıklar altında incelenmeye başlanmıştır.

Finansal kaygı üzerine yapılan bazı araştırmaların zaman içerisindeki gelişimlerine göre şöyle sıralayabiliriz.

Yapılan ilk akademik çalışmalardan biri ABD’de yapılan Pauline Drentea’ nin 2000 yılında "Age, Debt, and Anxiety" (Yaş, Borç ve Endişe) konulu çalışması olup

tüketici borçlarının bireyin psikolojik sağlığı üzerindeki etkilerini analiz etmiştir. Tüketici borçlarının anksiyete ile ilişkisini sistematik biçimde ilk test eden araştırması ile borçlanmanın kaygı düzeylerini artırdığını göstermiş, finansal stresin özellikle genç yetişkinlerde daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

2000 yılında Hayhoe vd.'nin genç yetişkinler ve finansal davranış üzerine yapmış olduğu araştırma Üniversite öğrencilerinde kredi kartı borcu ve kaygı ilişkisinin altını çizen öncü çalışmalardan biridir. Araştırmada finansal kaygı demografik yapılarda incelendiğinde kadınlar, öğrenciler ve düşük gelirli bireylerde daha yüksek düzeyde görülmekte olduğu tespit edilmiştir.

Norvilitis vd. 2006 yılında üniversite öğrencileri üzerine yaptıkları detaylı araştırmaları ile üniversite öğrencileri arasında kredi kartı borçlanmasının finansal stres ve kaygıya neden olduğunu gösteren ampirik veriler sunmuşlardır. Kredi kartı borcunun finansal stres ve psikolojik refah üzerindeki etkilerini inceleyen erken dönem araştırmalarındandır.

Finansal kaygı kavramı psikolojide 2010 sonrası psikolojik bozukluklar içinde daha sık değerlendirilmeye başlanmıştır. Prawitz vd. 2010 yılında finansal iyi oluş ve psikometrik gelişmelere katkı sağlayan araştırmalarında finansal stres ve refahı ölçen erken dönem ölçeklerinden birini geliştirmişlerdir.

2013 yılında Archuleta vd. yaptıkları araştırmalarında financial anxiety scale (FAS) (finansal kaygı ölçeği) geliştirerek bireylerin para ile ilgili kaygısını ölçen ilk standart, geçerli ve güvenilir psikometrik aracı oluşturmuşlardır.

Diğer taraftan finansal kaygı kavramı davranışsal finans alanında da yankı bulmuştur.

2013 yılında Mullainathan ve Shafir yaptıkları araştırmaları ile finansal yoksunluğun bireyin zihinsel kapasitesi ve karar alma yetisi üzerindeki etkisini incelemişler ve finansal kısıtlılıkların bilişsel yük oluşturduğunu ve bunun da karar kalitesini düşürdüğünü savunmuşlardır. Bu yaklaşım, finansal kaygının sadece psikolojik değil aynı zamanda bilişsel sonuçları olduğunu göstermiş ve finansal kaygı, bilişsel tükenme ile ilişkilendirilmiştir.

2021 yılında Wang vd. yaptıkları araştırma ile COVID döneminde üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlığına dair finansal kaygıyı yüksek düzeyde gözlemlemiş ve pandeminin tetiklediği ekonomik belirsizliğin, finansal kaygının küresel düzeyde yaygınlaştığını göstermişlerdir. Özellikle COVID-19 pandemisi sebebiyle 2020 sonrası literatürde, pandeminin tetiklediği ekonomik belirsizliklerin artması ile finansal kaygının ciddi ölçüde arttığı görülmüştür.

Literatür incelemesiyle de görüldüğü üzere dünyamızda yaşanan gelişmelerle mobil bankacılık, kripto para, finansal okuryazarlık eksikliği gibi dijital etmenlerin de finansal kaygıyı nasıl etkilediği araştırılmaya başlanmıştır.

Finansal kaygı, bireylerin hem psikolojik hem de ekonomik refahını etkileyen önemli bir faktördür. Literatürdeki gelişmeler, bu kavramın sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda makroekonomik süreçler açısından da kritik olduğunu göstermektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL DESTEK

Yapılan araştırmanın bu bölümünde öncelikle örgütsel destek kavramı, örgütsel destek ile alakalı kuramlar, örgütsel destek algısı kavramı, örgütsel destek algısına etki eden faktörler ve örgütsel destek algısının sonuçları incelenmiştir.

2.1. Örgütsel Destek Kavramı

Örgütsel destek, bir kurumun çalışanlarının emeklerini takdir etmesi ve onların refahına değer vermesi olarak tanımlanabilmektedir. Başka bir deyişle, örgütsel destek algısı, çalışanın emeğinin ve katkılarının örgüt tarafından değerli görülmesi ve örgütün, çalışanın iyi olma haline önem verdiğiine dair oluşturduğu izlenim olarak tanımlanmaktadır (Hellman vd., 2006, s. 631). Örgütsel destek, çalışanların örgütün katkılarına ne kadar değer verdiğiine ve onların daha iyi çalışmalarını önemsendiğine dair genel inançlar oluşturduklarını varsaymaktadır (Eisenberger vd., 2001, s. 42). Kendilerine bir kuruluş tarafından değer verildiği ve önemsendiği algısının oluşması, aynı zamanda çalışanlarda arzu edilen tutum ve davranışlarını tanıma ve ödüllendirme şeklindeki değişim yükümlülüklerini de yerine getireceğine dair güvenlerini artırmaktadır (Wayne vd., 1997, s. 83). Destekleyici bir organizasyonda, çalışanların beklentileri dikkate alınmalı ve onlara kıymet verilmelidir (Demir, 2012, s. 51). İnsan kaynağının önemini kavramış organizasyonlarda örgütsel destek daha fazla görülebilmektedir. Çünkü örgütlerin rekabet avantajı elde edebilmesi ve işlerin daha etkin ve verimli yürütülebilmesi için çalışanların iyi bir performans sergilemeleri gerekmektedir. Örgütsel destek, çalışanların örgütleriyle kurdukları duygusal bağlılıklarına dair genel inançlarını temsil eden bir kavramdır (Purang 2011, s.145). Bu tanım çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerini değerlendiren genel bir algıyı ifade etmektedir. Purang'ın tanımına göre örgütsel destek, çalışanların örgütlerine karşı

duygusal bağılıklarını belirleyen genel inançları içermektedir. Bu bağlamda örgütün politika, uygulama ve tutumlarına yönelik algılar, çalışanların örgütsel destek algısını şekillendirmekte ve bu algı çalışanların duygusal bağılıklarını etkilemektedir. Çalışanlarının refahını düşünen, insan kaynaklarının önemini kavramış bir bakış açısına sahip olan kurumlarda, çalışanların katkıları göz önünde bulundurulduğunda ve yaşam standartları iyileştirildiğinde, çalışanlar bundan büyük bir memnuniyet ve gurur duymakta ve daha özveri ile çalışabilmektedirler. Yani bireyin, örgüt tarafından çalışmalarının ve statüsünün tanınması, sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasına destek olur bu da sosyal kimliklerin oluşmasına katkı sağlar böylece örgüte karşı duyulan aidiyet hissi ve gururlanma duygusu arttırmaktadır (Purang 2011, s. 144). Örgüte aidiyet duygusu güçlenen bireylerin örgüt lehine daha fazla olumlu davranış sergilemesi beklenmektedir. Yöneticiler çalışanların değerlendirmesi ve yönlendirilmesinde yetkili olduklarından çalışanların yönetim tarafından değer gördüklerine dair geri bildirim alması, takdir görmesi, onaylaması, örgütsel desteğin algılanmasında önemli bir etkiye sahiptir. (Yılmaz ve Görmüş, 2012 s. 4492-4493).

2.2. Örgütsel Desteğin Dayandığı Kuramlar

Sözcük anlamı olarak algılamak, gerçekleşen olay ya da nesneyi, duyular aracılığıyla doğrudan fark edip bilince taşımak, anlamlandırmak şeklinde tanımlanabilmektedir. Erdoğan (1996) algılamayı, bireye çevresinden gelen bilgileri alma, organize etme ve anlam yükleme süreci olarak da tanımlamaktadır. (aktaran Özdevecioğlu, 2013, s. 116). Algılanan ifadesi “bireyin çevresini algılaması” ile ilgili bir terimdir. Örgütsel destek, bir kurumun çalışanlarına yönelik olumlu yaklaşım ve tutumları olarak tanımlanırken, çalışanların bu desteğe dair zihinsel ve duygusal değerlendirmeleri örgütsel destek algısı olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu, 2013, s. 116).

Eisenberger vd. (1986) tarafından ortaya çıkarılan örgütsel destek algısı, işgörenlerin katkılarının örgüt tarafından değer görmesi ve iş görenlerin refahlarının önemsenmesine dair algıları olarak ifade edilmektedir (Ring, 2011, s. 155). Örgütsel destek kuramına göre, çalışanlar örgütü bir birey gibi değerlendirebilmekte ve örgütün çalışanlarının emeklerini takdir ettiğine ve onların refahına önem verdiğiğine dair bir kanaat oluşturabilmektedirler (Eisenberger vd., 2002, s. 565).

Örgütsel Destek Algısı, sosyal ilişkileri ön planda tutan sosyal değişim kuramı, karşılıklılık ilkesi, psikolojik sözleşme kuramı ve örgütsel destek kuramı gibi teorik yaklaşımlar temelinde değerlendirilebilmektedir.

2.2.1. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim, bireyler veya gruplar arasındaki karşılıklı etkileşimlerin, ödüller ve maliyetler temelinde değerlendirildiği bir sosyal teori kavramı olarak tanımlanabilmektedir. Blau'nun (1964) ortaya koyduğu sosyal değişim kuramı, örgütlerde iş görenler ile işverenler arasındaki ilişkinin bir tür değişim süreci olduğunu vurgulayarak, iş görenlerin ve işverenlerin beklentilerinin karşılıklı olduğunu belirtmektedir (aktaran, Turunç ve Çelik, 2010, s. 210). Sosyal değişim kuramı, temel olarak karşılıklılık ilkesine odaklanmaktadır. Bu kurama göre, sosyal etkileşimlerde kişilerin birinden olumlu ve yapıcı davranışlar görmesi durumunda, benzer şekilde olumlu bir karşılık vermesinin beklenebileceği ifade edilmektedir. Bu nedenle, bireyler arasındaki sosyal değişimden söz edilirken, genellikle belirsiz bir gelecekte elde edilecek bir karşılığın beklentisi içinde oldukları vurgulanmaktadır (Çetin ve Şentürk, 2016, s. 244).

Bu kurama göre, örgüt ile çalışanlar arasındaki karşılıklı etkileşim, örgütün işleyişini doğrudan etkilemektedir (Boyacı, 2017, s. 6). Bu doğrultuda, sosyal değişim kuramı perspektifinden bakıldığında, örgütsel destek, çalışanların organizasyonun ilerleyen dönemde sağlayabileceği maddi ve kişisel ödüller karşılığında çabalarını ortaya koyacaklarını öne süren bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Bu ilişkinin zamanla çalışanlar ile işveren arasındaki çeşitli etkileşimler sonucunda geliştiği kabul edilmektedir (Stamper ve Johlke, 2003, ss. 571-572).

Örgütsel destek algısı ile, çalışanlara iyi çalışma şartları, yeterince ekonomik ve psikososyal fayda sağladığında, çalışanlar bunların karşılığında iyi çalışma tutumları, örgütün yararına davranışlar ile bireysel olarak iyi hisler geliştirebilmektedirler (Bolat vd., 2020, s. 368). Sosyal mübadele teorisi ile örgütsel destek algısı arasındaki ilişkiye bakıldığında ise her ikisi de sosyal ilişkilerde karşılıklılığın ve beklentilerin önemini vurgulamaktadır. Sosyal Mübadele Teorisi'ne göre, insanlar ilişkilerinde karşılıklılık beklemekte ve yapılan iyiliklere benzer bir iyilikle karşılık verme eğilimine girmektedirler. Örgütsel destek algısı, çalışanların örgütleri tarafından sağlanan

desteklere yönelik algılarına odaklanmaktadır. Eğer bir çalışan, örgütten destek aldığını hissederse, bu durum karşılıklılık ilkesini tetikleyebilmektedir. Yani, çalışan, örgüte daha fazla bağlılık gösterebilmekte, işine daha fazla adanabilmekte ve örgüt için daha fazla çaba sarf edebilmektedir. Çalışan, örgütten destek aldıkça, örgüt de çalışandan performans ve bağlılık gibi olumlu çıktılar elde etmektedir. Sosyal Mübadele Teorisi'ne göre, insanlar ilişkilerde maliyetleri ve faydaları değerlendirerek hareket etmektedirler. Algılanan örgütsel destek bağlamında, çalışanın örgütten aldığı destek, onun iş tatmini, bağlılık ve performansını artırabilmekte, bu da örgüt için pozitif bir maliyet-fayda dengesi oluşturabilmektedir. Bu bağlamda Sosyal mübadele teorisi, çalışanların tutum ve davranışlarının temel motivasyonunu açıklamak ve olumlu çalışan tutumlarının oluşumunu anlamak için yaygın olarak kullanılan bir teoridir (Yıldız ve Neşe, 2018, s.81).

2.2.2. Psikolojik Sözleşme Kuramı

Psikolojik sözleşme, çalışan ile çalıştığı teşkilat arasındaki yazıya dökülmemiş olan ve karşılıklı beklentilerden oluşan bir anlaşma olarak tanımlanabilmektedir. Psikolojik sözleşme, çalışanlar ve örgütleri arasındaki değişim sözleşmesinin koşullarına ilişkin örgüt tarafından belirlendiği düşünülen kişisel inançlar olarak da tanımlanabilmektedir (Rousseau ve Parks, 1993, s. 9). Psikolojik sözleşme, bir işveren veya kurum ile çalışan arasındaki karşılıklı inanç ve algıların değiş-tokuş anlaşmaları çerçevesinde ifade edildiği bir kavramdır (Rousseau, 1989, s 123). Bu sözleşme içinde yer alan inançlar, işveren veya kurumun vaatlerinde bulunduğu algısına (örneğin, istihdam veya kariyer fırsatları) ve buna karşılık çalışanın vereceği karşılık algısına dayanmaktadır. Bu durum, taraflar arasında karşılıklı yükümlülüklerin belirlenmesini sağlamaktadır (Rousseau ve Tijoriwala, 1998, ss. 679-680).

Psikolojik sözleşme, esnekliğin ön planda olduğu ve sürekli değişimin yaşandığı iş yaşamı içerisinde, bireylerin ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılmasına olanak tanıyan fırsatlar sunması bakımından önemli bir yere sahiptir (Yılmaz, 2020, s. 638). Psikolojik sözleşme kuramı, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkide beklentileri ve yükümlülükleri dikkate almaktadır (Topcu vd., 2017, s. 509).

Psikolojik sözleşme, yazılı iş sözleşmesinden farklı olarak öznel bir yapı arz etmekte olup, tarafların beklentilerinin ötesine geçen ve oldukça geniş bir kapsamı

içermektedir. Bu sözleşme, bireylerin sübjektif algılarını ve taraflar arasında olan ilişkisel değişimleri barındırır. Bu kapsamın tam olarak hangi unsurları içerdiğini belirlemek oldukça zordur. İçerik temelli değerlendirmelerde, psikolojik sözleşme kimi zaman iş güvencesine odaklanan bireysel bir çerçevede ele alınırken, kimi zaman da kariyer yönetimini kapsayan daha bütünsel bir yapı sergileyebilmektedir (Topcu ve Basım, 2015, s. 86)

Örgüt ile çalışanları arasındaki değişimde karşılıklı olarak birbirlerinin tüm beklentilerini önemsemesinin gerektiği örgütsel destek kuramının, karşılıklılık normunun ve psikolojik sözleşme kuramlarının ortak özelliği olduğu savunulmaktadır (Doğru, 2019, s. 2697).

2.2.3. Karşılıklılık Normu Kuramı

1960' ta Gouldner karşılıklılık normunu temelde iki varsayıma dayandırarak açıklamıştır. Bu varsayımlardan birincisi, çalışanların kendilerine destekte bulunanlara gerektiğinde destek olarak dönüş yaptıkları, ikincisi ise çalışanların destek aldıkları kişilere kötülük düşünmeyecekleri, bu kişileri kırmayacakları varsayımlarıdır.

Çalışanlar örgüt için sarf ettikleri zaman ve emeğin karşılığı olarak aldıkları geri dönüşleri karşılayabilmektedirler. Çalışanlar elde ettikleri getirileri yeterli bulmamaları durumunda örgütle etkileşimlerini kesebilmektedirler. Bu doğrultuda çalışanlara sağlanan faydalar çalışanların örgütte olumlu katkılar sağlamasına kaynaklık edebilecek, böylelikle karşılıklı yarar sağlanmış olacaktır (Kerse ve Karabey, 2017, s. 378).

Karşılıklılık normu, bir kişi diğerine iyi davrandığında geri dönüşün iyi olmasını gerektirmektedir. Çalışan ile işveren ilişkilerinde karşılıklılık normunu uygulayabildikleri sürece taraflardan birinin gördüğü iyi muamele karşılık bulup iki taraf için de faydalı sonuçlar getirebilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698). Çalışanların ve işverenlerin birbirlerine göstermiş oldukları iyi tutumlar ölçüsünde birbirlerine karşılık vermekte, çalışan ve işveren arasındaki ilişkilerinde gerçekleştirdikleri bu karşılıklılık hem çalışana hem çalıştığı örgüte fayda sağlayacak gelişmelerin oluşmasına olanak tanımaktadır (Arshadi, 2011, ss. 1103-1104).

Çalışanlar kendilerine yapılan iyiliğe karşılık olarak örgüte yarar sağlamak zorundaymış gibi hissetmektedirler. Bu durum sosyal değişim teorisi ile karşılıklılık

normunun benzerliğine dikkat çekmektedir (Settoon vd., 1996, s. 219). Çalışanlar, çalıştıkları örgütlerle olan etkileşimlerde yapmış oldukları davranışların ve işlerin karşılığında kendilerine yapılan geri dönüşlere bakmaktadırlar ve bu geri dönüşlerden elde ettikleri sonuçlara göre tutum ve davranışlarında bir denge sağlamaya çalışmaktadırlar (Wayne vd., 1997, s. 87). Karşılıklılık normu getirisi bireylerin karakter özellikleri, içinde bulundukları durum ve elde edeceği faydanın ne kadar değerli görüldüğüne bağlı olarak farklılık arz etmektedir. Sağlanan faydanın ilgili birey tarafından ihtiyaç duyulma seviyesi, elde edilecek faydayı daha değerli yapabilmektedir.

Çalışanların örgüt içinde algıladıkları destek ne ölçüde olursa çalışanlarında çalıştıkları örgüte aynı ölçüde çaba göstermeleri beklenmektedir (Akin, 2008, s. 145).

Rhoades ve Eisenberger (2002, s. 698) tarafından örgütsel destek algısının sağlanması durumunda çalışanların örgütün amaçlarına ulaşmasına katkı sağlamak için sorumlu bulundukları görevin üstünde davranışta bulunma gereksinimi duyacağı ve örgüte daha fazla bağlanma zorunluluğu hissedebileceği belirtilmektedir.

2.2.4. Örgütsel Destek Kuramı

Örgütsel destek kuramı, bireylerin örgütten sağlamış oldukları kaynaklar karşılığında yaptıkları işle alakalı olumlu sonuçlar verebileceği varsayımında bulunan gelişmiş bir sosyal değişim teorisi olarak tanımlanmaktadır (Michael vd., 2005, s. 173).

Örgütsel destek teorisi, iş görenlerin örgütü kişileştirdiğini, örgütün onların katkılarına ne kadar değer verdiğini ve onların refahını önemseyip çıkarımını yaptığını ve algılanan bu desteğe artan bağlılık, sadakat ve performansla karşılık verdiğini varsaymaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, ss. 711-712). Örgütsel destek kuramında çalışan ve örgütün birbirlerine olan bağlılıklarının karşılıklı bir şekilde ortak faaliyette bulunarak her iki tarafın da fayda sağlayacağını şekilde gerçekleştiği söylenebilir. İş gören, örgüt için yapmış olduğu yüksek performansla çalışmalarına karşılık, mükafatlandırılma beklentisi içindedir ve örgütün iş görenin sıkıntıları olduğu zamanda kendisine destek olunacağı inancını taşımaktadır (Cullen vd., 2014, s. 270). Örgütsel destek kuramına göre çalışanların, örgütün izleyeceği politikaların ve yapacağı faaliyetlerin faydalarını algılayabilecekleri vurgulanmaktadır.

Bu kuram, çalışanların örgütün kendilerine ne kadar değer verdiğine yönelik ve kişisel refahlarına ilişkin inançlar oluşturduğunu belirtmektedir. Bu maddi olmayan

faydaların bir araya gelmesi, çalışanların zihninde örgütsel destek algısı şeklinde bilinen bir tutum oluşturmaktadır (Michael vd. 2005, s. 173).

2.3. Örgütsel Destek Algısı Kavramı

Örgütsel destek bireylerin işlerini verimli bir şekilde yapması ve stresli durumlarla baş edebilmesi için ihtiyaç duyduğunda örgütten destek alabileceğine dair güvence olarak değerlendirilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698). Örgütsel destek algısı, iş görenlerin, örgüte olan katkıları ve faydalarına örgüt tarafından değer verildiğine ve örgütün iş görenlerin refahlarıyla ilgilendiğine dair algıladıkları inanç şeklinde tanımlanmaktadır (Eisenberger vd., 1986, s. 501). Eisenberger vd. (1986) örgütsel destek algısını çalışanın kendi katkısına değer verme ve mutluluğunu önemseme algısı, örgüt içindeki politika, kurallar ve faaliyetlerin kaynağının örgütün kendi tercihleri mi, yoksa dışsal etkiler mi olduğuna dair edinilen tecrübelerle dayalı bir algı olduğunu belirtmektedirler. Bu algı çalışanın örgüt tarafından benimsenen politika ve uygulamaların kökenini anlama ve yorumlama yeteneğine odaklanmaktadır. Söz konusu algı, çalışanın gözünden örgüt içindeki dinamikleri anlamak için önemli bir pencere sunmaktadır. Özellikle çalışanların, örgütün benimsediği politika ve uygulamaların içsel bir tutarlılık ve özenle oluşturulmuş bir stratejinin bir sonucu mu, yoksa dış etkenlerin baskısı altında mı oluştuğu konusundaki algıları, örgütsel bağlılık ve performanslarını etkileyebilmektedir. Eisenberger vd. (1986) tarafından vurgulanan bu algı, çalışanların örgüt içindeki deneyimlerini değerlendirirken örgüt politikalarına ve yönetim pratiğine yönelik subjektif değerlendirmelerini içermektedir. Çalışanın örgütün sunduğu fırsatlar, destek ve motivasyon gibi unsurları içsel bir değerlendirme sürecinden geçirme şekli, bu algının şekillenmesinde etkili olmaktadır (Eisenberger vd., 2001, s. 834-835).

İş görenler bakımından örgütün görünüşü ya da örgütte cereyan eden olaylar farklı algılanabilmektedir. İş görenlerden birinin pozitif olarak algıladığı bir olay başka bir iş gören tarafından negatif olarak algılanıp değerlendirilebilmektedir (Özdevecioğlu, 2013, s. 116).

Örgütsel destek algısı bir çıkarım olarak düşünülmektedir. Bu çıkarım da çalışanların örgüt çalışmalarına katkısı olarak belirtilmiştir. Bu durumda örgütün refahını önemseyerek örgütün hedeflerine ve amaçlarına ulaşmasında faydalı olabilmek

için bir sorumluluk hissi oluşturan algı olarak ifade edilmektedir (Eisenberger vd., 2001, s. 834)

Shore ve Tetrick (1991, s. 637) araştırmalarında algılanan örgütsel desteği çalışanların işverenleriyle olan bağlılıklarını değerlendiren ve örgüte karşı geliştirdikleri tutumsal bir yanıtı simgeleyen bir ölçü olarak tanımlamaktadırlar. Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüt tarafından sağlanan destek ve ilgiye dair algılarına dayanarak, işverene olan bağlılıklarını yansıtan bir kavramdır. Bu bağlamda, çalışanların örgütlerinden aldıkları destek ve ilginin, onların işverene bağlılıklarını etkilediği düşünülmektedir. Örgütsel destek algısı, çalışanların örgütlerine karşı duydukları olumlu veya olumsuz tutumları şekillendiren önemli bir faktördür. Çalışanların örgütlerinden destek gördüklerini düşünmeleri, iş gören bağlılığına olumlu bir şekilde katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla örgütsel destek algısı çalışanların örgütleriyle kurdukları bağlılığın bir yansıması olarak değerlendirilebilmekte ve bu bağlamda örgütlerin destekleyici politika ve uygulamalarının çalışanların tutumsal tepkilerini etkileyebileceği anlaşılabilmektedir.

İş verenler tarafından desteklendiğine, önemsendiğine ve değer verildiğine dair algılar çalışanların örgütle bağlarını içselleştirmesine ve örgüt için daha fazla fayda sağlamaya çalışmalarına katkıda bulunmaktadır (İplik vd., 2014, s. 111). Çalışanların örgütsel destek algısı, iki temel inançtan kaynaklanmaktadır. Bunlar, çalışanların örgütü bireyselleştirmesi ve örgütün takdirine bağlı olarak verilen ödüllerdir (Loi vd., 2006, s. 102-103).

2.3.1. Örgütsel Destek Algısına Etki Eden Faktörler

Örgütsel destek Algısı, çalışanların örgütleri tarafından değer gördüklerine ve refahlarının önemsendiğine dair hissettikleri güven duygusunu ifade etmektedir. Bu algıyı etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Örgütsel destek algısının sebepleri olarak üst yöneticilerin destek durumu, çalışanların karakteristik yapıları, örgüt içi adalet, ödüllendirme sistemleri ve işin yapılma koşulları gösterilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 699-701). Ayrıca örgütsel destek algısının oluşumunda çalışanların ödemelerden duyduğu memnuniyet, kariyerlerini geliştirme olanakları, iş-aile desteği, lider-üye ilişkisi, mesleki bağlılığın aracılık rolü ve örgütün büyüklüğü yer almaktadır (Krishnan ve Mary, 2012, s. 6). Bu unsurlar, çalışanların örgütlerine

duyduğu güveni ve bağlılığı şekillendirerek örgütsel destek algısının seviyesini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır.

Örgütlerin çalışanlara yönelik adil ve destekleyici tutum sergilemesi, yöneticilerin tutum ve davranışları, ödüllendirme sistemleri ve çalışma ortamının niteliği, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını şekillendirmektedir. Çalışanların örgütsel desteği yüksek algılaması, iş tatmini, performans ve kuruma bağlılık gibi olumlu sonuçlar doğurabilmektedir.

2.3.1.1. Bireysel Faktörler

Kişilik, bireyi diğer insanlardan ayıran, doğuştan gelen ve sonradan edinilen özelliklerin tümüdür. Zihinsel, duygusal, sosyal ve fiziksel niteliklerin süreklilik gösteren yönlerini kapsamaktadır (Özdemir vd. 2012, s. 566). Destek kavramı kişiden kişiye farklı yorumlandığından örgütsel destek algısı da bireysel faktörlerle şekillenmektedir. Örgütlerde destek amacıyla gerçekleştirilen uygulamalar, her çalışan için aynı anlamı taşımayabilmektedir. Bazı çalışanlar bu uygulamaları olumlu ve samimi bulurken, bazıları bunları olumsuz ya da art niyetli olarak değerlendirebilmektedir. Örgüt çalışanları arasında iletişim ve etkileşimler olduğundan çalışanların bu olumlu ve olumsuz tutumları örgütün işleyişini etkileyebilmektedir. Örgütlerde resmi ve gayri resmi iletişimin belli değerler temelinde şekillenmesi, çalışanlar arasında dayanışma ve yardımlaşma davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu tür olumlu etkileşimler ise örgütsel işleyişe yansiyarak verimliliğin artmasına katkı sağlayacaktır. (Arslan ve Gül 2023, s. 318)

Yapılan araştırmalarda katılımcıların yaşı, cinsiyet, eğitim seviyesi, ne kadar süre çalıştığı gibi demografik değişkenlerin örgütsel destek algısı üzerinde genel-geçer sonuçlar ortaya çıkarmamış olmasına rağmen örgütsel destek algısını farklı koşullara göre olumlu ya da olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 709).

2.3.1.2. Örgütsel Adalet

Örgütsel destek algısının temel bileşenleri olarak örgütsel adalet ve örgütsel politika algısının yer aldığı ifade edilmektedir (Andrews ve Kacmar, 2001, s.348). Yapılan bilimsel çalışmalarda örgütsel adaletle alakalı birçok tanımlama yapılmaktadır. Örgütsel adalet, çalışanların örgütte uygulanan görevlendirme, ücretlendirme, çalışma

saatleri, kariyer ve terfi olanakları, ödüllendirme ve iş yeri çalışma koşulları gibi süreçlerde eşit ve adil bir politika uygulandığının algılanması olarak tanımlanmaktadır (İçerli 2010, s. 69) Bilim insanları, uzun süredir, bir örgütün etkin faaliyet göstermesi ve çalışanların kişisel tatminlerinin sağlanmasında hayati rol oynayan “adalet” kavramının önemini vurgulamaktadırlar (Yıldırım, 2007, s. 256).

Örgütsel performansı artırabilmek için çalışanlar adaletli bir yönetim anlayışı ile yönetilmeli ve işlerinden memnun olmaları sağlanmalıdır. Çalışanların iş hayatının kalitesinin arttırılması ve sağlıklı bir iş ortamının geliştirilmesi için örgütsel adalet önemli bir gerekliliktir. (Özer ve Urtekin 2007, s. 108)

Örgütsel adalet algısı, çalışanların organizasyonda kendilerine adaletli ve adil davranılıp davranılmadığı hakkında bir kanaatte bulunabilmelerini sağlamaktadır. Örgütsel adaletin varlığında, çalışanların örgütlerine karşı olumlu davranışlar sergileyecekleri düşünülmektedir. (Çolak ve Erdost, 2004, s. 52). Çalışanlar örgütsel adalet algıları neticesinde, organizasyona ve yapmakta oldukları işlere karşı olumlu ya da olumsuz tutum ve davranışta bulunabilmektedir.

Örgütsel adalet; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet kavramlarının birleşiminden oluşmaktadır.

2.3.1.2.1. Dağıtımsal Adalet

Adams'ın (1965) eşitlik teorisi, dağıtımsal adalet kavramının temel ilkesidir. Örgütsel adalet konusundaki ilk çalışmalar dağıtım adaleti üzerine yoğunlaşmıştır. (Tokgöz, 2011, s. 366). İş görenler kurumlarına sağladıkları katkılar ile kurum tarafından kendilerine sağlanan gerek ekonomik gerekse sosyal ve psikolojik kazanımlar arasındaki dengeyi fark ettiklerinde, İş görenlerde dağıtımsal adalet algısı oluşmaktadır (Cropanzano ve Ambrose, 2001, s. 123).

İş görenlerin örgüte harcadıkları emeğin karşılığındaki kazanımlarını diğer iş görenlerin kazanımları ile karşılaştırarak dağıtım adaletini değerlendirebilmektedir.

Çalışanlar sahip oldukları bilgi, yetenek ve deneyim doğrultusunda örgüte katkı sağlamakta ve yöneticilerden de bu katkılara denk düşen bir karşılık vermelerini beklemektedir. Bu karşılığın sağlanmasında dağıtımsal adalet; benzer işe benzer ücret

ödenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve ödüllerin adil bir biçimde dağıtılması gibi unsurları kapsamaktadır (Demirel ve Seçkin 2011, s. 101).

Çalışanlar, kendilerine sağlanan kazançların adil olup olmadığını değerlendirmek için örgüte yaptıkları katkılar ile örgütten aldıklarını karşılaştırmaktadırlar (Lambert vd., 2007, s. 646). Yapılan bu karşılaştırmada, çalışanların örgüte sağladığı fayda ile örgütten sağladıkları fayda arasında denge olmadığının anlaşılması durumunda çalışanlarda güven sorunları ortaya çıkmaktadır (Wong vd., 2006, s. 346).

2.3.1.2.2. İşlemsel (Prosedürel) Adalet

İşlemsel adalet, örgüt içinde alınan kararlara çalışanların katılımını ve bu süreçte kullanılan prosedürlerin adaletini ifade etmekte olup bu karar mekanizmalarında iş görenlerin görüşlerinin de değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

Prosedürel adalet, performans, maaş ve terfi gibi maddi olanakların belirlenmesi ve değerlendirilmesinde kullanılan yöntemler, süreçler ve politikaların adaletli olmasını zorunlu kılmaktadır. Örgütün yönetimi ve başarısı için, dağıtıcı adaletin varlığının ve adil oluşunun belirlenmesi açısından işlemsel adaletin çok hassas bir rolü bulunmaktadır. Çalışanlara saygılı davranmak, karar ve uygulamalarda adalet ilkesine bağlı kalmak gibi unsurlar düşük maliyetli olsa da, prosedürel adaletin örgütsel başarı üzerindeki stratejik etkisi oldukça büyüktür. Bu nedenle, örgütlerin bu konuya özenle yaklaşması büyük önem taşımaktadır (Doğan, 2002, s. 77).

2.3.1.2.3. Etkileşimsel Adalet

Örgütte adalet yalnızca karar alma süreçleri ve kaynakların dağıtımıyla sınırlı olmayıp, çalışanlar arasındaki ilişkiler ve etkileşimlerle de doğrudan bağlantılıdır. Etkileşimsel adalette örgüt yöneticilerinin çalışanlara adil davrandığı algısı oluşan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunma olasılığı daha yüksek görünmektedir (Moorman, 1991, s. 850-852). Etkileşimsel adalet Örgüt yönetimine güveni, örgüte olan duygusal bağlılığı ve çalışanın geri çekilme davranışlarını etkilemektedir (Barling ve Michelle, 1993, s. 649).

Etkileşimsel adalet, karar verme sürecine katılan ya da bu kararlardan etkilenen bireyler arasındaki iletişim ve davranışların niteliğine ilişkin algıları ifade eder.

Çalışanların adalet algısı, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe yönelik geri çekilme davranışları ve işten ayrılma niyeti gibi çeşitli kurumsal sonuçlarla güçlü bir biçimde ilişkilidir (Heather and Spence, 2004: 355).

Usul adaleti üzerine yapılan çalışmalar, kararların sonuçlarının dağıtımında kullanılan yöntemlerin, bireylerin karar süreçlerine ilişkin adalet değerlendirmeleri üzerinde bağımsız bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, karar süreçlerinde izlenen yöntemlerin yalnızca türü değil, aynı zamanda bu usullerin nasıl uygulandığı da bireylerin adalet algılarını şekillendirmektedir. Karar vericinin süreç boyunca sergilediği tutum ve davranışlara ilişkin adalet kaygıları ise, etkileşimsel adalete duyulan ihtiyacın bir yansıması olarak değerlendirilmektedir. (Bies ve Shapiro 1987, s. 199)

2.3.1.3. Yönetici Desteği

Çalışanlar, örgüt yöneticilerinin vermiş olduğu değeri örgütlerinin kendilerine verdiği değer olarak algılamakta ve örgütün onlara verdiği desteğe dair genel bir algı oluşturmaktadırlar. Yöneticiler, emirlerinde çalışan personelin performansının en etkin şekilde yönlendirilmesini ve değerlendirilmesini yaptıklarından dolayı kurumun temsilcisi olarak bilinmektedirler. Bu sebeple astlar yöneticilerinin kendilerine karşı sergilediği olumlu veya olumsuz tutumu, örgütün sağladığı desteğin bir göstergesi olarak değerlendirmektedirler. Yönetici desteği, lider ve üye arasındaki etkileşimi ölçen ölçekler (lider-üye değişimi ölçekleri) kullanılarak değerlendirilmiştir (Eisenberger vd., 1986, s. 503; Rhoades ve Eisenberger, 2001, ss. 699- 700).

2.3.2. Örgütsel Destek Algısının Sonuçları

Örgütsel desteğin çalışanlarda oluşturduğu algı, çalışan ve örgüt bakımından çeşitli olumlu veya olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir. Bu sonuçlardan bazıları iş tatmini, işe bağlılık, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, zorunluluk hissetme, iş performansı-ödül beklentisi, iş stresi, işten ayrılma niyeti şeklinde sıralanmaktadır.

2.3.2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının örgütle bütünleştiği ve örgütte çalışmaya devam etmek için bir istek, bir ihtiyaç ya da bir sorumluluk hissettiği psikolojik bir

durumu tanımlamaktadır (Blau ve Boal, 1987, s. 290). Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın psikolojik boyutunun da olduğunu belirterek, işgörenlerin örgütle ilişkisiyle şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak tanımlamışlardır (Gümüştakin vd., 2010, s. 5).

Çalışanların örgütsel destek algısı, karşılıklı bağlılık gerekliliği, örgütün refahını gözetme konusunda onlarda bir sorumluluk duygusu oluşturup, çalışanların örgütle kurduğu duygusal bağı güçlendirmelidir. Duygusal bağlılık, bireylerin bağ kurma ve duygusal destek görme gibi sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasıyla da pekiştirilebilir. Bu tür ihtiyaçların tatmin edilmesi, çalışanlarda örgüte yönelik güçlü bir aidiyet hissi oluşturmaktadır. Bu durumda, örgütsel destek algısı, çalışanların işlerine anlam ve amaç katmasına yardımcı olmakta, ayrıca örgütsel destek algısı, çalışanların işten ayrılmalarının kendileri için maliyetli olabileceği durumlarda hissettikleri zorunluluk hissini azaltarak, örgütte daha isteyerek kalmalarına katkı sağlamaktadır.

2.3.2.2. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanın yaptığı işten ve işin koşullarından duyduğu memnuniyet ve hoşnutluk düzeyini ifade etmektedir. Çalışanların işlerinden beklentileri ile örgütün kendilerine göstermiş olduğu olumlu tutum ve davranışlar arasındaki uyum, iş tatminini belirleyen temel faktörlerden biridir. İşin niteliği, çalışma ortamı, ücret, kariyer olanakları ve yönetici desteği gibi unsurlar, iş tatminini etkileyen önemli değişkenler arasında yer almaktadır. Yüksek iş tatmini, çalışanların motivasyonunu ve performanslarını artırırken, düşük iş tatmini ise işten ayrılma eğilimini yükseltebilmektedir. Örgütün çalışanların taleplerini dikkate alıp gözetmesi, fikir ve önerilerine değer vermesi ve çıkarlarını gözetmesi, çalışanların örgüt örgütün menfaatlerini önemseyerek iş tatmini ile karşılık vermesini sağlamaktadır (Çakar ve Yıldız, 2009, s.77). Yapılan araştırmalarda örgütsel destek algısının, çalışanların iş tatmini ve işe bağlılığı ve çalışan yaratıcılığı üzerinde güçlü bir etkisi olduğu belirtilmiştir (Aldabbas vd., 2023, s. 6501). Örgütsel destek arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetinin azalmakta ve iş tatmininin artmakta olduğu görülmüştür (Anafarta, 2016, s.112).

2.3.2.3. İşe Bağlılık

İşe bağlılık bireyin yapmakta olduğu işle ne ölçüde özdeşleştiğinin ya da işine ne kadar zaman ayırdığının bir ölçüsüdür (Cropanzano vd. 1997, s. 164). İşe bağlılık, çalışanın işini yaparken özverili olması, kendini işine adayıp, kaptırması şeklinde kendini gösteren işe ilişkin olumlu ruh hali olarak tanımlanabilmektedir.

Çalışanların işe bağlılıkları fazla olduğu zaman, işleri ile özdeşleşmekte ve işini kişiliğinin bir parçası bir gibi görebilmektedirler (Cropanzano vd., 1997, s. 164). Bu sebeple işletmelerin faaliyetlerinde başarılı olmaları ve daha verimli sonuçlar elde etmeleri açısından çalışanların işe bağlılığını sağlamak önemli bir durum olarak değerlendirilmektedir.

2.3.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık çalışanın örgütle özdeşleşmiş olmasıyla ilgilidir. Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendisini örgütle bir bütün olarak görmesi ve örgütün elde ettiği başarı ya da başarısızlıkları kişisel birer deneyim gibi algılaması şeklinde tanımlanmaktadır (Mael ve Ashforth 1992, s. 103). Özdeşleşme, çalışanın duygularıyla alakalı bir durumu ifade ettiği için, örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanın karşılık ve bir çıkar beklemeden örgüt için ekstra çalışıp, çabalaması olarak gösterilebilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireylerin resmi görev ve sorumluluklarının ötesine geçerek, gönüllü olarak örgütün hedeflerine katkıda bulunma amacıyla sergiledikleri ekstra çabalar şeklinde tanımlanabilir. Bu tür davranışlar, çalışanın tamamen kendi inisiyatifiyle ortaya koyduğu olumlu tutumları yansıtır (Dede, 2019, s. 294).

2.3.2.5. Zorunluluk Hissetme

Zorunluluk hissi, çalışanın örgütün misyon ve vizyonunu gerçekleştirmesi için örgüte çalışmalarına destek olmak mecburiyetinde hissetmesi durumudur. Örgütsel destek algısı karşılıklılık normu vasıtası ile çalışanların zorunlu olduklarını düşünmelerine sebep olmaktadır (Aselage ve Eisenberger, 2003, s. 492).

Örgütsel destek algısı çalışanlara hem maddi hem de manevi anlamda destek sağladığından, örgütsel hedeflere ulaşılması için çalışan örgüte karşı olan görevlerini yerine getirmede zorunluluk hissi yaşayabilmektedirler.

2.3.2.6. İş Performansı Ödül Beklentisi

Günümüzde yöneticiler için sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmede en önemli unsurlardan biri, çalışanların performans seviyesini yükseltmektir (Akkoç vd. 2012, s. 105) Performans, çalışanın belli bir dönem içinde kendisine verilen görevleri ne kadar etkili ve verimli yerine getirdiğini gösteren çıktılarının tümü olarak tanımlanabilmektedir. Çalışanlar, zamanlarının çoğunu çalıştıkları örgüt içinde geçirdiği için işine ve örgüt ortamına ne kadar uyum sağlarsa çalışanın verimliliği ve performansı o denli artabilmektedir (Erdem ve Kaya, 2013, s. 135). Örgütsel destek algısının bir sonucu olarak çalışanların hem maddi (maaşların artması, terfi ettirilme, servis olanakları vb.) hem manevi (sevgi, destek, saygı duyulma, kabul görme, tanınma, onaylanma, statü vb.) ödül beklentisi olması çalışanlarda çalışma verimliliklerini artırma şekilde gerçekleşebilmektedir (Wayne vd., 1997, s. 83-84). Örgütten alınan destek, çalışanların aidiyet, değer görme ve sosyal kimlik gereksinimlerini karşılayarak onlarda yüksek performans sergileme beklentisi oluşturmaktadır (Eisenberger ve Rhoades 2002, s.565). Yüksek çaba gösterdiği halde tatmin edici ödül verilmeyen bireylerin, düşük çaba harcadığı halde ve yüksek ödül verilen bireylere nazaran psikolojik tükenme yaşama olasılığının daha fazla olduğunu tespit edilmiştir (De Jonge vd., 2000, s.1317-1318).

2.3.2.7. İş Stresi

Stres, vücudun ve zihnin zorlayıcı veya tehdit edici bir duruma verdiği doğal tepkidir. Stres kısa süreli olduğunda motive edici olabilirken, süresi uzadıkça sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Çalışanların stresle başa çıkmalarına yardımcı olan örgütsel destek algısı, iş yerinde karşılaşılan zorlukları yönetmelerini kolaylaştırarak genel stres seviyelerini azaltabilmektedir. Böylece çalışanlar iş kaynaklı baskıları daha etkili bir şekilde ele alabilmektedir (Viswesvaran vd., 1999, s. 314, 328). Çalışanın iş yerindeki çabaları yeterli olacak şekilde ödüllendirilmelidir. Eğer çalışanın çabaları ile örgütün sunduğu ödüller arasında dengesizlik olursa bu durum çalışanlarda strese yol açabilmektedir (Peter ve Siegrist, 1999, s. 443). Örgütsel destek aracılığı ile çalışanlar, kendini güvende ve daha değerli hissetmekte, böylece çalışanların yaşadıkları stresle başa çıkma kabiliyetleri artmaktadır.

2.3.2.8. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma, yazılı iş sözleşmesine dayalı olarak bireyin örgütten tamamen ayrılmasıyla sonuçlanırken; içsel işten ayrılma, bireyin örgütte kalmasına rağmen psikolojik sözleşmeye dayalı olarak performansını bilinçli şekilde düşürmesidir. Her iki durumda da temel nedenler arasında iş tatminsizliği ve motivasyon kaybı öne çıkar. İş tatmini, bireyin performansı ve örgütsel bağlılığı üzerinde doğrudan etkili olup, tatminsizlik bu unsurları olumsuz yönde etkileyen önemli bir faktördür (Özbucak Albar 2018, s. 171-172). İşten ayrılma niyeti konusunda işletmeler nitelikli çalışanlarda iş tatminini sağlamak, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli insan kaynakları uygulamaları yöntemlerine yönelmektedirler. Gerçekleştirilen insan kaynakları uygulamalar ile beklentileri karşılayan iş ortamı oluşmakta böylece çalışan memnuniyeti artmakta ve performans hedeflerine ulaşabilmektedir. Öte yandan beklentileri karşılanmayan çalışanlar ise yüksek işten ayrılma eğilimi göstermektedirler. Örgütsel destek algısının fazla olduğu örgütlerde, çalışanların örgütlerine sadakatli oldukları, işlerine ilgili oldukları ve örgütün sağladığı maddi ve manevi destekler sebebiyle çalışanların yaşadıkları stres seviyesinin daha düşük olduğu ve tüm bunların neticesinde çalışanların işten ayrılma düşüncesinin azaldığı belirtilmektedir (Krishnan ve Mary, 2012, s. 1).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ULUSAL VE ULUSLARARASI YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Literatür taraması kapsamında araştırmayla ilgili kitap, akademik tez, makale ve bildirilerden yola çıkılarak araştırmanın temeli oluşturulmuştur. Özellikle finansal tehdit süreci ile finansal kaygı ve örgütsel destek algısı davranışları arasındaki ilişki irdelenmiştir. Günümüze gelen kadar bu araştırmanın konusuna benzer şekilde finansal tehdit, finansal kaygı ve algılanan örgütsel destek davranışları üzerine dünyada ve Türkiye’de çalışmalar yapılmıştır. Ancak çalışan bireylerin maruz kaldıkları finansal tehdit ile finansal kaygı ve örgütsel destek algısı davranışları arasındaki ilişkinin incelendiği herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Araştırmanın bu açıdan literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Bu bağlamda aşağıda özetlenen araştırmalar ortaya çıkan sonuçlara göre bireylerin maruz kaldıkları finansal tehdit süreci ile finansal kaygı ve örgütsel destek algısı davranışlarını açıklamayı amaçlayan yerli ve yabancı güncel çalışmalara kronolojik sıralamayla aşağıda yer verilmiştir.

3.1. Finansal Tehditle İlgili Yapılan Araştırmalar

Ishtiaq vd. (2019) araştırmalarında, Pakistan’da yaşayan bireylerin finansal tehdit ile finansal davranışlarını değiştirme motivasyonları arasındaki ilişkiyi bulmayı amaçlamaktadırlar. Araştırmanın örneklemini, Pakistan’ın çeşitli kamu Üniversitelerinin işletme bölümü mezunu öğrencileri arasından rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak toplanan 400 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri birincil veri toplama kaynağı olan anket uygulama tekniği ile toplanmıştır. Araştırmada, daha önce yapılmış olan çalışmalardan oluşan anket kullanılmıştır. Toplanan birincil verilerin analizleri sonucunda, kaygının finansal tehdit ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu, finansal tehdidin ise bireyin değişme isteğiyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Ekonomik zorluğun

finansal tehdit ile negatif ilişkili olduğu, değişime isteklilikle pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca, finansal tehdidin kaygı ve değişime isteklilik arasındaki ilişkide aracılık ettiği de bulunmuştur.

Kaur vd. (2021) araştırmalarında finansal iyi oluş (financial well-being) konusuna dair 1995–2019 arasındaki bilimsel yayınları sistematik biçimde inceleyerek bu alandaki eğilimleri, öne çıkan faktörleri, kuramsal yaklaşımları ve gelecekteki araştırma alanlarını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırma da iki aşamalı bir analiz süreci uygulanmıştır. İlk aşamada, bibliyometrik analiz yardımıyla ilgili literatür taranmış ve öne çıkan dergiler, yazarlar, ülkeler ve kurumlar belirlenmiştir. Bu kapsamda Scopus veri tabanı (2004 yılında Elsevier tarafından geliştirilmiş bir bilimsel özet ve atıf veritabanı) esas alınmış ve tanımlanan anahtar kelimelerle tüm uygun çalışmalar taranmıştır. Elde edilen çalışmalar; yayın yılı, yazar bilgisi, dergi adı, atıf sayısı gibi ölçütlerle değerlendirilmiştir. İkinci aşamada ise içerik analizi yöntemiyle, seçili makaleler detaylı şekilde incelenerek finansal iyi oluş alanında kullanılan temel kuramlar, araştırma temaları, değişkenler ve bulgular özetlenmiştir. Verilerin toplanmasında, öncelikle Scopus veri tabanından “Finansal Refah” ve eş anlamlı anahtar kelimelerle tarama yapılmıştır. Uygun makaleler seçilip tekrar değerlendirilerek 238 makalelik nihai bir veri kümesi elde edilmiştir. Daha sonra bibliyometrik analiz (örneğin atıf, yazar, dergi dağılımı vb.) ve içerik analiziyle (tematik ayrıştırma ve sentez) veriler sistematik biçimde analiz edilmiştir.

Elde edilen sonuçlar, finansal iyi oluş literatürünün son yıllarda hızla gelişmekte olduğunu ve özellikle finans, psikoloji, sosyoloji, aile çalışmaları gibi farklı disiplinlerde yoğunlaştığını göstermektedir. Finansal iyi oluşu etkileyen başlıca unsurların finansal bilgi ve beceriler (Finansal okuryazarlık, finansal tutumlar ve davranışlar), kişisel özellikler (örneğin bireylerin yaşı, geliri, borç yükü), aile/ebeveyn etkisi ve sosyal çevre/sosyoekonomik koşullar olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca finansal iyi oluşun genel mutluluk, psikolojik sağlık, evlilik/ilişki memnuniyeti gibi hayatın farklı alanlarını olumlu ya da olumsuz etkilediği görülmüştür. Bu çalışma, gelecekteki araştırmalarda farklı yaş grupları ve sosyokültürel bağlamlarda finansal iyi oluşun incelenmesi gerektiğini vurgulayarak hem akademik çalışmalar hem de kamu politikaları için yol gösterici öneriler sunmaktadır.

Montilla vd. (2021) araştırmalarında COVID-19 salgınıyla birlikte algılanan finansal tehdit ve sağlık tehdidi ile sosyal ve antisosyal davranışlarda bulunma arzusu arasındaki bağlantıyı açıklığa kavuşturmayı, ayrıca empatik kaygının potansiyel aracılık rolünü test etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma karantina zamanında İşpanyol toplum bireylerinden 702 kişinin oluşturduğu örneklemden çevrim içi anket uygulama tekniğiyle elde edilen verilerin analiz edilmesiyle gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler, COVID-19 sağlık tehdidinin insanların daha fazla prososyal davranış sergileme eğiliminde olduklarını, ancak COVID-19'un çeşitli tehdit biçimlerinin hiçbiri antisosyal eğilimleri öngörmediğini ve empatik endişenin, COVID-19'un sağlık tehdidinin hem prososyal hem de antisosyal davranışlar üzerindeki etkilerini aracılık ettiğini göstermektedir. Ayrıca, sonuçlar algılanan finansal tehdidin empatik endişe yoluyla antisosyal ve prososyal eğilimlere dolaylı bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur.

Mehdi vd. (2021) araştırmalarında finansal tehdidin geçmişini ve bireyin finansal davranışlarını ve sağlıklarını değiştirme eğilimiyle ilişkisini incelemişlerdir. Araştırma popülasyonu, hayat sigortası polielerindeki küçük yatırımcılardan oluşmaktadır. Araştırmanın tüm değişkenleri arasındaki nedensel ilişkiyi belirleyebilmek için açıklayıcı araştırma tasarımı kullanılmıştır. Veriler 326 katılımcının yanıtladığı anketler aracılığı ile elde edilmiştir. Veri analizlerinde farklı Smart PLS3 veri teknikleri kullanılmıştır. Araştırmada, ekonomik sorunların ve finansal kaygının finansal tehdit ile kesin olarak ilişkili olduğunu ve finansal tehdidin ayrıca finansal davranışı değiştirme arzusu ve psikolojik sıkıntı ile önemli ölçüde ilişkili olduğu araştırılmaktadır. Yapılan analizler; finansal tehdidin hem bağımsız hem de bağımlı değişkenler arasında aracılık rolünün olduğunu göstermektedir. Araştırmanın en yeni katkısı, finansal tehdit ile finansal davranışı değiştirme isteği arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde düzenleyen sosyal desteğin rolüdür. Bu alışma, finansal tehditler hakkındaki araştırmalar için önemli bir girdidir, hane halkı bireysel yatırımcıları için fayda sağlayacak öneriler sunmakta ve bu küçük yatırımcıların karşılaştığı problemleri vurgulamaktadır.

Adamus ve Grezo (2021) araştırmalarında COVID-19 salgınının oluşturduğu finansal strese uyumda psikolojik kaynaklar ile davranışsal tepkiler arasındaki ilişkide bireysel finansal tehdit algısının aracılık rolünü 400 Slovak rnek kullanarak incelemişlerdir. Yapılan analizler sonucunda daha fazla nevrotiklik ve belirsizlik

tahammülsüzlüğünün, finansal tehdit algısının artmasıyla pozitif ilişkili olduğunu tespit edilmiştir. Bunun da tüketim modellerinin yapısal eşitlik modellemesi analizlerinin sonuçlarına göre, finansal tehdit altındaki bireylerin harcamaları azaltarak, daha fazla tasarruf ederek ve çoğunlukla sorun odaklı başa çıkma stratejileri benimseyerek davranışlarını iyileştirmeye istekli oldukları belirlenmiştir. Buna karşılık, COVID-19 salgını sırasında kişinin finansal durumundaki bozulmanın neden olduğu akut finansal zorluk, kişinin psikolojik kaynakları ile algılanan finansal tehdit arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde yumuşattığı belirtilmiştir. Ancak, kötüleşen salgın durumuyla birlikte tutumların değişebileceğine değinilmiştir.

Alcover vd. (2022) araştırmalarının iki yönlü bir amacı bulunmaktadır. İlki, COVID-19 salgınının ilk başladığı dönemlerde iş güvencesizliği ve finansal tehdit algıları ile genel ruh sağlığı arasındaki ilişkileri incelemek, ikincisi destek ağının potansiyel düzenleyici etkisini belirlemektir. COVID-19 döneminde sosyal mesafe ve karantina önlemleri alınmaya başlanmış ve farklı bölgelerde meydana gelen bulaşma ve ölümler sebebiyle üretim, ticaret, tüketim faaliyetlerinde kısıtlamalar artığından çalışmanın verilerini toplamaya Mart ayı sonlarında başlamış, bir ay içinde çevrimiçi anket uygulama tekniği kullanılarak toplanmıştır. Örneklem modeli olarak kartopu örneklem stratejisi kullanılmıştır. Şili’de yaşayan bireylerin katıldığı toplam 591 katılımcı anket çalışmasını yanıtlamıştır. Elde edilen verilere yapılan analizler sonuçları, iş güvencesizliğinin ve finansal tehdidin genel ruh sağlığında bir azalma ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca sonuçları analiz edilen iki modelde destek ağı ile genel ruh sağlığı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve destek ağının, iş güvencesizliği ile düşen genel ruh sağlığı düzeyi arasındaki ilişkide, düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

El Rhıouane vd. (2023) araştırmalarında Faslı çalışanların finansal refahını ve işyerinde finansal stresin etkilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Finansal refah, çok boyutlu bir kavram olduğu ve ölçülmesini karmaşık olduğu vurgulanmaktadır. Araştırmada FINDEX 2021 veri tabanındaki göstergelere dayalı bir değerlendirme yöntemi kullanılmış ve finansal stresin işyerindeki üretkenliği etkilediği hipotezi üzerinden araştırma yapılmıştır. Bu hipotezi test etmek için Faslı çalışanlara yönelik çevrimiçi anket yapılmış ve toplamda 83 anket cevaplanmış olup ankete katılanların %59'u kadınlar, %41'ini erkekler oluşturmuştur. Anket yoluyla elde edilen veriler, SPSS

yazılımı kullanılarak incelenmiştir. Yapılan ankete ait sonuçlar, finansal refahın düşük olduğunu ve bunun çalışanların mali stresini artırdığını göstermektedir. Ayrıca düşük finansal refahın, finansal stresin ve finansal zorlanmanın işyerinde düşük verimlilik, yüksek devamsızlık ve düşük motivasyonla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca finansal stresin çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler oluşturmadığı görülmüştür. Araştırmanın katılımcıları, finansal kaygılarının işyerindeki davranışlarını ve üretkenliklerini olumsuz etkilediği belirtmiştir. Bulgularda işverenlere ve çalışanlara finansal refahı artırmak için daha fazla destek sağlamanın önemi vurgulanmıştır.

Zhang ve Chatterjee (2023) araştırmalarında ABD'deki bireyler arasında finansal okuryazarlık ve finansal refah arasındaki ilişkiyi açıklamayı ve bu ilişkide finansal stresin rolünü incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada kullanılan veri seti, 2018 yılında FINRA Ulusal Finansal Yeterlilik Çalışması (NFCS) tarafından toplanmış olup, toplam 27091 ABD merkezli yetişkin bireye uygulanan anket yöntemiyle elde edilmiş olan veri seti kullanılmıştır. Katılımcılar bu anket uygulamasında finansal eğitim alma durumları, finansal bilgileri, günlük finansal becerileri, finansal hedefleri ve yaşadıkları finansal stres düzeylerini içeren soruları yanıtlamışlardır. Ampirik analizde, finansal okuryazarlık, finansal refah ve finansal stres ile ilgili değişkenler oluşturularak regresyon modelleri kullanılmıştır. Finansal okuryazarlık için nesnel ve öznel finansal bilgi, algılanan finansal yetenek ve finansal hedeflere ulaşma güveni gibi göstergeler kullanılmıştır. Sonuçta finansal okuryazarlık, finansal refahla pozitif ilişkilidir, finansal stres, finansal okuryazarlık ve finansal refah arasındaki ilişkide aracı bir rol oynamaktadır. Finansal okuryazarlık seviyesi arttıkça, finansal stres düzeyi azalmakta ve bu da finansal refah düzeyini yükseltmektedir. Ayrıca finansal eğitim, finansal okuryazarlık düzeyini pozitif yönde etkilemektedir. Araştırmadan elde edilen bu sonuçların, bireylerin sürdürülebilir finansal refahı için politika yapıcılar, finansal eğitimciler ve finansal danışmanlar açısından önem taşıdığı vurgulanmaktadır.

Ofori (2023) araştırmasında Gana'da faaliyet gösteren bazı finansal kurumların lisanslarının iptal edilmesi ve Ponzi şemalarının oluşturduğu etkileri incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada nicel yöntem kullanılmış; üç farklı bölgeden (Bono, Bono East ve Greater Accra) ulaşılan 435 yetişkin katılımcıyla anket uygulanmıştır. Toplanan veriler, standartlaştırılmış bir soru formu aracılığıyla edinilmiş ve Binary Logistic

Regression yöntemiyle analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, işini kaybetme, genel sağlık koşullarının bozulması, yatırım kaybı ve daha fazla bilgi arayışı gibi etkenlerin “finansal tehdit” hissini artırdığı görülmüştür. Buna karşın, ekonomik zorluk veya anksiyete düzeyinin yükselmesinin “finansal tehdit” algısını doğrudan artırmadığı belirlenmiştir. Genel olarak bulgular, söz konusu lisans iptalleri ve Ponzi şemalarının ülkedeki bireylerde finansal kuruluşlara olan güvensizliği artırdığını ve gelecekte finansal hizmetleri kullanma konusunda kaygı yarattığını göstermektedir.

Akbar vd. (2023) araştırmalarında psikolojik sorunlara yönelik finansal tehdit algısı ile kişinin finansal davranışlarını değiştirme isteği arasındaki ilişkinin teorik modelini test etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma nicel araştırma yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Veriler Surabaya Devlet Üniversitesinin Ekonomi ve İşletme Fakültesinde öğrenimini sürdüren 225 öğrencinin oluşturduğu örneklem üzerinde anket uygulaması tekniği ile toplanmıştır. Anket uygulamasına katılmayan ve anketi eksik dolduran öğrenciler çıkarıldıktan sonra net örneklem 131 kişiden oluşmuştur. Katılımcıların %67,8’i kadın, 32,2’si erkektir. Katılımcıların yaş ortalaması 19,78 olup, çoğunluğu tam gün öğrenim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırmacılar topladıkları verilere yaptıkları analizler sonucunda, psikolojik sıkıntıyı finansal tehdidin olumlu yönde etkileyebileceğini, aynı zamanda finansal tehdidin, finansal davranışı değiştirmeye istekli olmayı da etkileyebileceği sonuçlarına ulaşmıştır.

Hamurcu vd. (2025) araştırmalarında algıladıkları finansal tehdit ve finansal davranışı değiştirme isteği açısından, sağlıklı bireylerin oluşturduğu kontrol grubu ile major depresif bozukluk (MDB) tanısı konmuş kişileri karşılaştırarak bilgi sağlamayı amaçlamışlardır. Ayrıca, MDB tanısı almış bireylerde depresyonun şiddetinin, algılanan finansal tehdit ve finansal davranışları değiştirme arzusunu nasıl etkilediği ve algılanan finansal tehdidin finansal davranışları değiştirme isteğini nasıl şekillendirdiği incelenmektedir. 266 MDB tanısı konmuş olan hastaya depresyonun finansal tehdit algısı ve finansal davranışı değiştirme isteği üzerindeki etkisini değerlendirebilmek için antidepressan tedavisine başlanmadan önce proje formu doldurtulmuştur. Toplamda 266 MDB tanısı konmuş olan hasta ve 266 sağlıklı birey çalışmaya katılmıştır. Finansal tehdit ölçeği, finansal davranışı değiştirme isteği ölçeği ve Beck Depresyon Envanteri kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırma neticesinde, MDB tanısı konmuş kişilerin sağlıklı kişilere nazaran finansal tehdit algısının daha yüksek olduğu ancak finansal

davranışı değiştirme arzusunun daha dūřuk olduğu gōr÷lmektedir. Yapılan alışma depresyonun şiddetinin MDB tanısı konmuş kişilerde finansal tehdit algısına olumlu şekilde etkisinin olduğunu gōstermiřtir. Ancak, depresyonun şiddeti doğrudan olarak finansal davranışı değiştirme arzusunu etkilemeyip, algılanan finansal tehdit aracılığıyla dolaylı bir etki oluşturmaktadır. Ayrıca MDB tanısı konmuş hastalarda algılanan finansal tehdidin, finansal davranışı değiştirme arzusunu olumlu yōnde etkilemekte olduğu gōr÷lmektedir. Zihinsel sağlık durumlarının finansal kararlar ve davranışlar izerindeki etkilerini inceleyen bu araştırma hem davranışsal finans hem de psikiyatri alanlarına ōnemli katkılar sunabilmektedir. Çalışma, zihinsel sağlık sorunlarının finansal karar alma s÷releriyle nasıl ilişkilendirilebileceğini, depresyon gibi durumların finansal davranışlara etkisini nasıl daha kapsamlı bir şekilde analiz edebileceğimizi ve bu gōzlemlerle bireyler ve finansal piyasalar hakkında nasıl ōngōr÷lerde bulunabileceğimizi keşfederek pratik çıkarımlar geliştirmeye olanak tanımaktadır.

3.2. Finansal Kaygı İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Lim ve Sng (2006) araştırmalarında ebeveynlerin algıladığı iş g÷vensizliğinin kendi para kaygıları izerindeki taşma etkisini ve bu para kaygısının çocuklarının (lisans ōęrencilerinin) para kaygısı, para motivasyonları ve içsel çalışma motivasyonu izerindeki çapraz etkilerini inceleyen yapısal bir model geliştirmiş ve test etmişlerdir. Araştırma, Singapur'daki b÷y÷k bir iversitenin yōnetim derslerine kayıtlı 250 lisans ōęrencisi ve onların her iki ebeveyninden oluşan ōrneklemele y÷r÷t÷lmüşt÷r. Veriler, anket yōntemiyle toplanmış; sadece her iki ebeveynin de anketi eksiksiz doldurduğu 185 tam veri seti analizlere dahil edilmiştir. ˆrnekleme yōntemi olarak amaçlı ˆrnekleme benimsenmiş, yalnızca çift gelirli aileler çalışmaya dāhil edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarına gōre, babaların algıladığı iş g÷vensizliği onların para kaygılarını anlamlı şekilde artırmakta, bu kaygı ise gençlerin para kaygısıyla pozitif yōnde ilişkili bulunmuştur. Ayrıca, gençlerin para kaygısı olumsuz para motivasyonlarını artırmakta, bu da araştırmaya yōnelik içsel motivasyonlarını azaltmaktadır. Annelerin algıladığı iş g÷vensizliği, annelerin para kaygısı ile ōnemli ˆlde ilişkili bulunmamıştır. İş g÷vencesizliğinin sadece çalışan bireyler değil, onların aile bireyleri ve ˆzellikle çocukları izerinde de dolaylı ancak ˆnemli etkiler doğurabileceğini gōstermekte; aile içi ekonomik sosyalleşmenin kuşaklar arası etkilerine dikkat çekmektedir.

Shapiro (2012) araştırmasında finansal kaygının bireylerin finansal bilgi işleme süreçleri üzerindeki etkisini inceleyerek, finansal kaygının depresyon ve genel anksiyeteden ayrı bir psikolojik yapı olup olmadığını değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Araştırma, Birleşik Krallık'ta 2008-2009 yılları arasında yürütülmüş olup, 19-22 yaş aralığında, tamamı tam zamanlı lisans öğrencisi olan 22 erkek ve 16 kadından oluşan toplam 38 gönüllü katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem, e-posta ve el ilanları yoluyla gönüllülük esasına göre belirlenmiş; renk körü olanlar ve İngilizce yeterliliği olmayan bireyler çalışmaya dahil edilmemiştir. Veri toplama araçları olarak öz bildirim temelli Finansal Kaygı Ölçeği ile örtük ölçüm yöntemleri olan Finansal Duygusal Stroop Testi ve Nokta-Prob Paradigması kullanılmıştır. Bulgular, öz bildirilen finansal kaygı düzeylerinin örtük dikkat ölçümleriyle anlamlı şekilde ilişkili olduğunu göstermiş; özellikle olumsuz finansal uyarılara yönelik dikkat kaçınmasının finansal kaygının bilişsel bir belirtisi olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma, finansal kaygının yalnızca genel psikolojik durumdan bağımsız bir yapı olduğunu değil, aynı zamanda bireylerin finansal bilgiye karşı sistematik bir kaçınma tepkisi geliştirdiğini ortaya koyarak, bu yapının finansal davranış ve karar alma süreçlerinde dikkate alınması gereken ayrı bir değişken olduğunu vurgulamaktadır.

Litwin ve Meir (2013) araştırmalarında yaşlı bireyler arasında finansal endişelerin belirleyicilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma, 2011 yılı sonunda İsrail genelinde 65 yaş ve üzeri bireylerden oluşan, ağırlıklandırılmış temsili bir örneklem grubuna (N=550) yönelik telefon anketi aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri arasında yaş, cinsiyet, dindarlık düzeyi, sağlık durumu, sosyal ağ yapısı ve etnik köken (Yahudi, Arap, Rus göçmeni) gibi değişkenler yer almaktadır. Veri toplama sürecinde, mali endişeleri ölçmek amacıyla Uyarlanmış Yaşlı Yetişkinlerin Endişe Ölçeği ile birlikte yaşam tarzı, algılanan gelir yeterliliği, sağlık ve bilişsel kaygılar gibi çeşitli yaşam alanlarını kapsayan ölçekler kullanılmıştır. Elde edilen veriler, tanımlayıcı istatistikler, ikili ilişkiler ve çok değişkenli regresyon analizleri yoluyla değerlendirilmiştir. Bulgular, mali endişelerin en güçlü belirleyicisinin algılanan gelir yeterliliği olduğunu; bunu karar verme yetisi ve uzun vadeli bakım kaygılarının izlediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, 1989 sonrası Rusya'dan göç eden katılımcıların, ekonomik açıdan daha dezavantajlı durumda olmalarına rağmen daha düşük düzeyde finansal endişe ifade ettikleri saptanmıştır. Araştırma yaşlılıkta

mali endişelerin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda bilişsel ve sosyal faktörlerle de ilişkili olduğunu göstermekte ve yaşanan nüfus bağlamında politika geliştirme açısından önemli çıkarımlar sunmaktadır.

Archuleta vd. (2013) araştırmalarında finansal kaygıların bireylerin ruh sağlığı üzerindeki etkisinin artan bir ilgi konusu haline gelmesiyle birlikte, bu kaygıların üniversite öğrencileri üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma, ABD'nin Ortabatı bölgesindeki bir üniversitenin akran finansal danışmanlık merkezine başvuran 180 öğrenciden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Özellikle öğrenci borçlarının finansal kaygı üzerindeki etkisi odak noktası olmuştur. Çalışmada, artan finansal sıkıntı yaşayan bireyleri tespit edip uygun uzmanlara yönlendirilmesini kolaylaştırmak amacıyla geliştirilen Finansal Kaygı Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan iki aşamalı hiyerarşik regresyon analizine göre, öğrencilerin finansal memnuniyet düzeyleri, öğrenci kredisi borçları ve cinsiyetleri, finansal kaygı düzeyleriyle anlamlı bir ilişki göstermektedir.

Johnson ve Peterson (2014) araştırmalarında Amerika Birleşik Devletleri'nde faaliyet gösteren, varlık büyüklüğü 1 milyar doların altında olan küçük ve orta ölçekli finansal hizmet firmalarının, 2008 Ekonomik Krizi sürecinde müşterilerinin artan mali kaygılarına nasıl yanıt verdiklerini ve kriz sonrasında marka güvenini yeniden tesis etmek için benimsedikleri stratejileri incelemiştir. Nitel bir araştırma yaklaşımı benimsenerek, temellendirilmiş teori yöntemi çerçevesinde 20 üst düzey yönetici (CEO) ile kıdemli pazarlama ve satış yöneticileriyle derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Bulgular, bu kurumların krizin ardından müşteri ilişkilerini yeniden kişiselleştirmeye ve yerel değerlere yönelmeye ağırlık verdiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, düzenleyici denetim konusundaki iletişim stratejilerinin yöneticiler nezdinde belirsizlik içerdiği ve tüketici güveninin yeniden inşasında önemli bir faktör olduğu belirlenmiştir. Çalışma, küçük ölçekli firmaların kriz sonrası dönemde güçlü kişilerarası ilişkiler kurma kapasiteleri sayesinde büyük bankalara kıyasla tüketici güvenini daha başarılı bir şekilde yeniden inşa edebildiğini göstermektedir. Bu bulgular, finansal hizmetlerde müşteri güveninin sürdürülebilirliği açısından kişiselleştirilmiş hizmet ve sosyal etkileşim temelli stratejilerin önemine işaret etmektedir.

Roll vd. (2016) araştırmalarında dūřuk ve orta gelirli Amerikan hanelerinde finansal kaygının yaygın ve yoğun olduğunu, bu kaygının borç seviyeleri, varlık eksikliği ve olumsuz finansal alışkanlıklarla yakından ilişkili olduğunu ortaya koymayı amaçlamışlardır. Katılımcıların önemli bir kısmı kişisel finanslarını düşünmenin kaygı, suçluluk ve stres yarattığını belirtmiş; özellikle kadınlar, çocuklu aileler ve daha az eğitilmiş bireylerde bu kaygı düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Finansal kaygısı yüksek bireylerin tasarruf yapamama, dikkatli bütçeleme alışkanlığı geliştirememe, acil durumlar için birikim oluşturamama gibi davranışlar sergilediği, buna karşılık gelir düzeylerinin daha az kaygılı bireylerle benzer olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, kaygının yalnızca ekonomik değil aynı zamanda psikolojik ve davranışsal bir sorun olduğunu göstermektedir. Kaygı, bireylerin finansal karar alma kapasitesini zayıflatmakta, kısa vadeye odaklı düşünmeye yol açarak uzun vadeli hedeflerden sapmalarına neden olmaktadır. Araştırma sonuçları, mali kaygının azaltılması için sadece gelir artışı değil, aynı zamanda acil durum tasarrufları için destek programları, dūřuk maliyetli kredi seçenekleri, borç yönetimi hizmetleri ve psikososyal destek içeren finansal eğitim programlarının da gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, mali güvencesizliğin ruh sağlığı, ebeveynlik ve çocuk gelişimi üzerindeki etkileriyle birlikte değerlendirildiğinde, dūřuk ve orta gelirli hanelerin kaygı düzeyini azaltmaya yönelik bütüncül sosyal politika müdahalelerinin gerekliliğini güçlü bir şekilde işaret etmektedir

Jones vd. (2018) araştırmalarında üniversite öğrencileri arasında yaygınlaşan kaygı sorununu daha iyi anlamayı amaçlamışlardır. Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Birleşik Krallık'taki 140 üniversite danışmanlık merkezinden toplanan Yükseköğretim Ruh Sağlığı Merkezi (CCMH) tarafından 2013–2014 akademik yılı boyunca toplanan büyük ölçekli bir veri seti ile toplam 80509 öğrencinin demografik ve psikolojik semptom verilerinin analizine dayanan araştırma, özellikle akademik sıkıntı, finansal stres, aile ve akran desteği gibi faktörlerin üniversite öğrencilerindeki kaygı düzeyleriyle olan ilişkisini incelemiştir. Bulgular, bu değişkenlerin birlikte öğrencilerdeki kaygı düzeyinin anlamlı bir kısmını açıkladığını göstermiş; en güçlü ve özgün yordayıcı değişkenin akademik sıkıntı olduğu tespit edilmiş, yapılan kolerasyon analizlerinde finansal sıkıntı ile aile desteğinin önemi ölçüde ilişkili olduğu görülmüştür. Sosyodemografik özelliklerin ise kaygıyı öngörme gücünün oldukça

düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın sonuçları, üniversite danışmanlık merkezlerinin, öğrencilere yönelik müdahalelerde akademik ve finansal stres kaynaklarına odaklanmasının etkili olabileceğine işaret etmektedir.

Kadoya vd. (2018) araştırmalarında bireylerin emeklilik sonrası yaşamla ilgili kaygılarının finansal okuryazarlık düzeyleriyle nasıl ilişkilendiğini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma, Osaka Üniversitesi'nin Tercih Parametresi Çalışması (PPS) kapsamında, 2010 ve 2012 yıllarına ait ABD panel anket verileri kullanılarak yürütülmüştür. Çok aşamalı örnekleme yöntemiyle oluşturulan ve demografik olarak temsili bir örneklemden elde edilen veriler, finansal okuryazarlığın bireylerin yaşlılıkla ilgili kaygılarını azaltmada anlamlı bir rol oynayıp oynamadığını test etmek için analiz edilmiştir. Ampirik analizler, sıralı probit modelleri kullanılarak hem tam örneklem hem de yaş gruplarına (≥ 40 yaş ve ≥ 65 yaş) göre alt örneklemler üzerinde yürütülmüştür. Bulgular, finansal okuryazarlığın, bireylerin varlık birikimi aracılığıyla yaşlılık kaygılarını azalttığını, ancak bu etkinin daha çok finansal okuryazarlığı yüksek bireylerde belirgin olduğunu ortaya koymuştur. Öte yandan, finansal okuryazarlığı düşük bireyler için sosyal güvenlik sistemine duyulan güven, kaygı düzeyini azaltmada daha etkili bulunmuştur. Ayrıca, çocuk sahibi olmanın ve düzenli egzersiz yapmanın genel olarak kaygıyı azalttığı gözlenmiştir. Bu sonuçlar, yaşlılık kaygısının azaltılmasında finansal okuryazarlığın önemli bir koruyucu faktör olabileceğini ve sosyal politikaların bu doğrultuda şekillendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Assari (2018) araştırmalarında finansal sıkıntı ve ABD lisans öğrencilerinin zayıf ruh sağlığı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma verileri ABD'deki kolej öğrencilerine yönelik ulusal bir ruh sağlığı araştırması olan Sağlıklı Zihin Çalışması'ndan (HMS 2016-2017) elde edilmiştir. ABD'de bir üniversitede tam zamanlı Lisans düzeyi öğrenim gören uluslararası olmayan 3.598 öğrenciyi içeren bu çalışma verileri doğrusal regresyon modelleri uygulanarak analiz edilmiştir. Araştırmanın ana bağımsız değişkeni finansal sıkıntı ve ilk nesil statü olup yardımcı değişkenler yaş, cinsiyet, ırk, etnik köken, programdaki yıl ve transfer statüsü olarak belirlenmiştir. Araştırmada Finansal sıkıntı, ancak birinci nesil statüsü daha yüksek anksiyete, depresyon ve intihar semptomlarıyla ilişkilendirilmiş, Finansal sıkıntının anksiyete, depresyon ve intihar düşüncesi semptomları üzerindeki etkileri tüm yardımcı değişkenlerden bağımsız olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları Finansal

zorluk yaşıyan üniversite öğrencilerinin anksiyete, depresyon ve intihar açısından daha yüksek risk altında olduklarını göstermiştir. Ruh sağlığı geliştirme programlarının, özellikle finansal zorluk çeken bireyler de dahil olmak üzere düşük sosyo-ekonomik statüdeki öğrencilerinin ruh sağlığı ihtiyaçlarını ele almaları gerektiğine değinilmektedir.

Doehring (2018) araştırmasında birçok teoloji öğrencisinin, öğrenci borçlarıyla boğuştuğunu Teoloji Okulları Derneği'nin mezunlar arasında yaptığı anketlerin kanıtladığını vurgulamıştır. Finansal kaygının fobi benzeri doğasının, insanların finansal streslerini görmezden gelmelerine neden olduğuna ve bunun da Amerika Birleşik Devletleri'ndeki en büyük stres kaynağı olduğuna değinmektedir. Bu sebeple Amerika Birleşik Devletleri'nde yer alan Iliff İlahiyat Okulu'nda çalışmalarını yürütmüş olup, ilahiyat öğrencilerinin karşı karşıya kaldıkları finansal stresin çok boyutlu etkilerini inceleyerek öğrencilerin finansal kaygılarını fark etme, kaçınmacı başa çıkma stratejilerini tanımlarını amaçlamaktadır. Lilly Foundation tarafından desteklenen *Economic Challenges Facing Future Ministers (ECFFM)* programı kapsamında gerçekleştirilen bu girişim, yükseköğrenim borçları nedeniyle ciddi mali kaygılar yaşıyan öğrencilerin finansal streslerini daha bütüncül ve teolojik açıdan yansıtıcı bir bakışla ele almalarına olanak tanımaktadır. Seçilen öğrenciler, şefkat temelli manevi uygulamalar yoluyla finansal kaygı ve kaçınmacı başa çıkma stratejilerinin farkına varmaya teşvik edilmiş; ardından finansal okuryazarlık, liderlik ve bağış toplama konularında yapılandırılmış bir eğitim sürecinden geçirilmiştir. Programın sonunda, öğrencilerin borçlanmaya ilişkin suçluluk ve utanç duygularında azalma gözlemlenmiş; aynı zamanda kendilerine yönelik şefkat duygularında ve burs temini için yürütülen bağış toplama faaliyetlerine katılım konusundaki özgüven ve yeterliklerinde anlamlı bir artış tespit edilmiştir. Çalışma, finansal stresle baş etme süreçlerine teolojik derinlik ve psikolojik dayanıklılık kazandırma çabası açısından önemli bir model ortaya koymaktadır.

Ortiz ve Muniesa (2018) araştırmalarında finansın hem mesleki başarıyı temsil eden teknik yeterlilik hem de ahlaki ve politik ikilemlerle yüklü bir normatif alan olarak nasıl anlamlandırıldığını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Finansal hayal gücünün işletme okullarındaki hiyerarşik yapılanmalar üzerindeki kurucu ancak çoğu zaman örtük etkisini, özellikle “orta kademe” olarak tanımlanan işletme eğitimi alanlarında

etnografik yöntemle incelemektedir. Araştırmada amaçlı örnekleme kullanılmış, özellikle orta sıralamalarda konumlanan ve küresel ölçekte rekabet etme iddiası taşıyan bir işletme okulu örneklem olarak seçilmiştir. Hem öğrenciler hem de öğretmenlerin kendilerini başarı sıralamasında ne “zirvede” ne de “altta” konumlandığı bir Avrupa işletme okulunda gerçekleştirilmiştir; elde edilen bulgular, yüksek sıralı bir işletme okulu (Top B-School) ile karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Bulgular, finansal müfredatın kurumsal meşruiyetin ve bireysel başarı ideallerinin temel belirleyicisi olduğunu; ancak bu belirleyiciliğin, öğrenciler ve öğretmenler nezdinde bir tür finansal kaygı ve çelişki duygusuyla içselleştirildiğini göstermektedir. Bu kaygı, bir yandan finansın teknik beceriler aracılığıyla ‘zirveye ulaşma’ hedefini temsil etmesi, diğer yandan ise öğrencilerin kişisel değerleri ve toplumsal sorumluluk idealleriyle çatışması biçiminde tezahür etmektedir. Sonuç olarak çalışma, finansın, işletme okullarında yalnızca pedagojik bir içerik değil; aynı zamanda kurumsal hiyerarşilerin yeniden üretildiği kültürel ve duygusal bir düzenleyici olduğunu ortaya koymakta ve bu durumun özellikle “orta kademe” okullarda belirgin biçimde hissedildiğini vurgulamaktadır.

Arpacı ve Özdek (2019) araştırmalarında Elazığ il merkezinde faaliyet gösteren kamu bankalarında görev yapan banka çalışanlarının tükenmişlik (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık) ve ekonomik kaygı düzeylerinin, örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık) üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamışlardır. 2019 yılı Nisan-Mayıs aylarında gerçekleştirilen araştırma kapsamında, 205 kişilik evrenden basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 160 banka personelinden anket yoluyla veri toplanmıştır. Katılımcıların %53,8’i erkek, %46,3’ü kadın; yaş dağılımları 18-59 arasında değişmekte olup en yoğun grup 30-39 yaş aralığındadır. Çoğunluğu lisans mezunu (%42) olan katılımcıların büyük bölümü orta gelir grubundadır. Araştırmada kullanılan veriler; Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Meyer ve Allen’in Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Yetgin (2017) tarafından uyarlanan Ekonomik Kaygı Ölçeği aracılığıyla elde edilmiştir. Verilerin analizinde korelasyon, regresyon ve faktör analizleri uygulanmıştır. Korelasyon analizine göre tükenmişlik ve ekonomik kaygı ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Regresyon analizine göre tükenmişlik ve ekonomik kaygı, örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde etkilemektedir. Tükenmişlik, özellikle duygusal ve

devam bağıllığını olumsuz etkilerken; normatif bağıllık üzerinde sınırlı etkiler göstermiştir. Ekonomik kaygının ise örgütsel bağıllığın tüm alt boyutlarını negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Çalışma bulguları, çalışanların tükenmişlik ve ekonomik kaygı düzeylerinin düşürülmesinin örgütsel bağıllıklarını artırabileceğini göstermektedir.

Vosylis ve Erentaite (2020) araştırmalarında finansal davranışların, bireylerin aile ortamında edindikleri finansal sosyalleşme deneyimlerine dayandığını ve bu etkilerin yaşam boyunca devam ettiğini vurgulamış, araştırmanın yapıldığı zamana kadar yalnızca sınırlı sayıda araştırma aile içi finansal sosyalleşmenin çok boyutlu doğasını ele almış ve bu boyutların finansal kimlik, davranışlar ve kaygı gibi daha uzak sonuçlarla nasıl ilişkili olduğunu incelemiştir. Bu eksikliği gidermek amacıyla, yaş ortalaması 20,27 olan 481 genç yetişkinin katılımıyla kesitsel bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bulgular, ailede finansal eğitimin çok yönlü olduğunu ve bireylerin finansal sonuçları üzerinde farklı etkiler yarattığını ortaya koymuştur. Özellikle, ebeveynlerin para yönetimi ve aile bütçesi konularında açık ve öğretici yaklaşımlarının; daha iyi harcama kontrolü, daha az dürtüsel harcama ve düşük düzeyde finansal kaygı ile bağlantılı olduğu bulunmuştur. Buna karşılık, aile içinde yaşanan maddi zorlukların daha olumsuz sonuçlara yol açtığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, bireylerin finansal kimlik gelişiminin bu ilişkilerde önemli bir rol oynayabileceği vurgulanmıştır.

Khan vd. (2020) araştırmalarında bireylerin finansal kaygıları, finansal danışmanlık arayışları ve elektronik ödeme sistemleri (EÖS) kullanımı arasındaki ilişkileri incelemiş; ayrıca bu faktörlerde cinsiyet farklılıklarını ve Hindistan'daki Z kuşağı arasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin devam edip etmediğini araştırmışlardır. Hindistan'ın kuzeyinden toplanan 205 anket verisi temel istatistikler, Spearman korelasyonu ve Mann-Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Bulgular, bazı anlamlı ilişkiler olduğunu ve gençler arasında cinsiyet farklılıklarının azaldığını göstermektedir. Çalışma finansal kaygının finansal tavsiyeye yol açabileceği ve finansal tavsiyenin EÖS kullanımını teşvik ettiği sonucuna varmaktadır. Ancak bireyin finansal kaygısı EÖS kullanımıyla ilişkili değildir. Z kuşağında cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması için iyi bir işaret olan önemli bir cinsiyet farkı yoktur.

Pijoh vd. (2020) çalışmalarında finansal okuryazarlık, finansal davranışlar ve finansal kaygının, üst düzey yöneticilerin finansal refahları üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, bir üretim işletmesinde görev yapan üst yönetim kademesindeki 256 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiş ve kesitsel bir anket yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır. Elde edilen veriler, yapısal denklem modellemesinin Kısmi En Küçük Kareler tekniği ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonuçları, finansal davranışlar ve finansal kaygının bireylerin finansal refah düzeyleri üzerinde anlamlı etkiler yarattığını göstermektedir. Ayrıca, finansal okuryazarlık hem doğrudan hem de dolaylı yollarla finansal kaygıyı azaltmakta, olumlu finansal davranışları teşvik etmekte ve nihayetinde finansal refahı artırmaktadır. Bireylerin sergilediği sağlıklı finansal davranışlar, daha yüksek düzeyde finansal refaha ulaşmalarında belirleyici bir rol oynamaktadır. Buna ek olarak, finansal okuryazarlığın üst düzey yöneticilerin finansal davranışları üzerinde güçlü ve pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Çalışma, finansal okuryazarlığın geliştirilmesinin, üst düzey yöneticilerin finansal kaygılarını azaltma, sağlıklı finansal alışkanlıkları teşvik etme ve genel finansal refahlarını iyileştirme açısından stratejik öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular, iş yerlerinde finansal eğitim ve destek programlarının önemine vurgu yapmaktadır.

Üngören vd. (2021) araştırmalarında COVID-19 pandemisi sürecinde otel sektöründe çalışanların COVID-19 kaygısı ve iş güvencesizliği algılarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini inceleyerek, finansal refahın bu ilişki üzerindeki düzenleyici rolünü değerlendirmeyi amaçlamışlardır. Araştırma, Türkiye'nin turizm açısından önde gelen bölgeleri olan Antalya ilinin Alanya ve Manavgat ilçelerinde faaliyet gösteren 17 beş yıldızlı otelde çalışan 396 katılımcı ile Mart-Haziran 2021 döneminde, çevrimiçi anket yöntemi ve kolay örnekleme prosedürü kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların demografik yapısı ağırlıklı olarak genç ve lise mezunu bireylerden oluşmuş, çalışma pandemi koşulları göz önünde bulundurularak enfeksiyon riskini azaltmak amacıyla temassız veri toplama yöntemleri ile yürütülmüştür. Elde edilen bulgular, COVID-19 kaygısı ve iş güvencesizliği algısının otel çalışanlarında zihinsel tükenmişliği artırdığını ortaya koymuş; finansal refahın ise bu etkinin şiddetini anlamlı şekilde etkileyen bir moderatör olduğu belirlenmiştir.

Vieira vd. (2021) araştırmalarında COVID-19 pandemisi sürecinde bireylerin finansal refah düzeylerinde meydana gelen değişimleri incelemeyi amaçlamış ve bu bağlamda, finansal risk algısı ile finansal kaygının finansal refah üzerindeki etkilerini teorik bir model çerçevesinde değerlendirmişlerdir. Araştırma, Brezilya’da yaşayan 1222 katılımcı üzerinde, Mayıs 2020 tarihinde çevrim içi anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak, güvenilirliği yüksek üç ayrı ölçek kullanılmış, veriler google forms üzerinden toplanmıştır. Analiz sürecinde yapısal eşitlik modellemesi, doğrulamayı faktör analizi ve çoklu grup değişmezlik testleri uygulanmıştır. Elde edilen bulgular, finansal risk ve finansal kaygı düzeylerinin finansal refah üzerinde anlamlı ve olumsuz etkiler yarattığını, ancak kamu görevlilerinin iş güvencesi nedeniyle bu etkileri özel sektör çalışanlarına kıyasla daha düşük düzeyde deneyimlediğini ortaya koymuştur. Pandemi gibi kriz dönemlerinde iş güvencesinin finansal refah üzerinde koruyucu bir rol üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Hasler vd. (2021) araştırmalarında bireylerde yüksek düzeyde finansal kaygı ve stresin oluşmasına neden olabilecek başlıca etkenler incelemişlerdir. Ampirik analiz, FINRA Vakfı’nın 2018 Ulusal Finansal Yeterlilik Araştırması (NFCS) verilerine dayanmakta olup, 2020 yılında gerçekleştirilen odak grup görüşmelerinden elde edilen nitel bulgularla desteklenmektedir. Bulgular, varlık yetersizliği, borç düzeyinin yüksekliliği ve para yönetimi konusundaki güçlüklerin, bireylerin finansal stres ve kaygı düzeylerini önemli ölçüde artıran temel faktörler olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, finansal stres ve kaygının uzun vadeli etkiler doğurabileceği saptanmıştır; bu kapsamda, finansal olarak kaygılı ve stres altında olan bireylerin emeklilik planlaması yapma eğilimlerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Çalışmada finansal okuryazarlığın, bireylerin finansal kaygı düzeyleri üzerinde belirleyici bir rol oynadığı da vurgulanmaktadır. Temel finansal bilgi düzeyini ölçen üç soruya doğru yanıt verebilen bireylerin, finansal stres ya da kaygı yaşama olasılıklarının anlamlı biçimde daha düşük olduğu görülmektedir. Odak grup verileri ise, finansal kaygı yaşayan bireylerin günlük yaşamlarında finansal durumlarını yakından takip ettiklerini ve finansal kaygılarına bağlı olarak kararlar aldıklarını ortaya koymaktadır.

Nobandegani (2022) araştırmasında finansal kaygının niversite ğrencilerinin yaşam doyumunu üzerindeki etkisini incelemiş ve bu ilişkide öz yeterliliğin aracılık rolünü analiz etmiştir. Araştırma, ilişkisel tarama modeline dayalı olarak yapısal eşitlik

modellemesi yöntemiyle yürütülmüştür. Çalışma grubu, İran'ın Yazd Üniversitesi'nde öğrenim gören ve öğrenci konseyi aracılığıyla rastgele seçilen 255 öğrenciden oluşmaktadır. Veri toplama sürecinde, Archuleta, Dean ve Spann tarafından geliştirilen Finansal Kaygı Ölçeği, Diener'in Yaşam Doyumu Ölçeği ve Scherer ile Maddux'un Genel Öz Yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler AMOS yazılımı aracılığıyla analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonuçları, finansal kaygının hem öz yeterlilik hem de yaşam doyumu ile negatif yönde anlamlı ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşılık, öz yeterlilik ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yapısal modelin uyum indeksleri, yapılan küçük düzeltmeler sonrasında kabul edilebilir düzeyde bulunmuş ve öz yeterliliğin, finansal kaygı ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide anlamlı bir aracı değişken rolü üstlenebileceği sonucuna varılmıştır. Araştırma bulguları, finansal kaygının öğrencilerin yaşam memnuniyetini olumsuz yönde etkilediğini ve öz yeterlilik düzeyinin bu etkiye belirleyici bir tampon mekanizma olarak işlev görebileceğini göstermektedir. Bu sonuçlar, öğrenci refahını artırmaya yönelik müdahalelerde finansal kaygının azaltılması ve öz yeterliliğin güçlendirilmesinin önemine işaret etmektedir.

Jawahar vd. (2022) araştırmalarında COVID-19 pandemisinin ardından artan ekonomik belirsizlikler bağlamında, çalışan yetişkinler arasında yaygınlaşan finansal kaygının örgütsel performans üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirmişlerdir. Araştırma, Amerika Birleşik Devletleri'nde düşük ücretli ve benzer gelir düzeyine sahip hizmet sektörü çalışanlarıyla yürütülmüş; üç dalga halinde, 434 çalışandan, bu çalışanların yöneticilerinden ve iş arkadaşlarından veri toplanmıştır. Kaynakların Korunması Teorisi (Conservation of Resources Theory) çerçevesinde tasarlanan çalışmada, finansal kaygının duygusal tükenmişlik aracılığıyla görev performansı, bağlamsal performans ve karşı üretken davranışlar gibi kurumsal sonuçlar üzerinde dolaylı bir etki yarattığı gösterilmiştir. Ayrıca, algılanan içsel istihdam edilebilirliğin bu dolaylı ilişkiyi zayıflattığı, yani çalışanların kurum içinde gelişim ve ilerleme olanaklarını yüksek düzeyde algıladıkları durumlarda, finansal kaygının performans üzerindeki olumsuz etkilerinin azaldığı bulunmuştur. Araştırma, finansal kaygının bireysel düzeyde tüketici davranışlarını ve duygusal kaynakları etkilediği kadar, örgütsel düzeyde de üretkenliği tehdit eden önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Aksu ve Orak (2022) araştırmalarında 2019 yılında başlayarak tüm dünyayı hem ekonomik hem de sosyal açıdan derinden etkileyen Covid-19 pandemisinin, sağlık sektörü çalışanları üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırmada, pandemiden önce ve sonra sağlık çalışanlarının iş-yaşam dengesi, sosyal izolasyon düzeyleri ve finansal kaygıları arasındaki ilişki ele alınmış ve bu değişkenlerde anlamlı bir değişim olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında, Türkiye genelinde kamu ve özel hastane ayırımı gözetilmeksizin, kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 278 sağlık çalışanından oluşan bir örnekleme grubu oluşturulmuştur. Katılımcılara hem pandemi öncesi hem de pandemi sonrası dönemleri kapsayacak şekilde, aynı içerikteki anket soruları e-posta aracılığıyla iletilmiştir. Araştırma sonuçları, pandemi sonrasında sağlık çalışanlarının iş-yaşam dengelerinde belirgin bir düşüş yaşandığını, buna karşılık finansal kaygı düzeyleri ile sosyal izolasyon hislerinde anlamlı bir artış olduğunu ortaya koymuştur.

Labri vd. (2022) araştırmalarında ABD ve Çin anakarasındaki öğrencileri karşılaştırarak yükseköğretim kurumlarındaki uluslararası öğrencilerde herhangi bir finansal kaygı olup olmadığını araştırmışlardır. Araştırma 2017-2019 akademik yıllarında 3953 uluslararası öğrenciden oluşan bir örnekleme büyüklüğünü kullanan rastgele etkili sıralı bir probit modeli kullanmıştır. Bulgular, ABD'deki uluslararası öğrenciler arasında önemli ölçüde düşük bir finansal kaygı oranı olduğunu gösterirken, Çin'deki uluslararası öğrenciler akademik yaşamla ilgili olarak oldukça önemli bir finansal kaygı yaşamıştır. Ayrıca probitte marjinal etkiler kullanılarak yapılan bir sağlamlık kontrolü, ABD'deki çalışma döneminden sonra finansal davranışa yönelik olumlu bir yaşam memnuniyeti gösterirken, Çin anakarasında finansal davranışa yönelik olumsuz bir yaşam memnuniyeti olduğu grlmştir.

Mensah vd. (2023) araştırmalarında COVID-19'un otel çalışanlarının psikolojik refahı ve finansal kaygısı üzerindeki sonuçlarını incelemişlerdir. Bir sosyal paylaşım sitesi aracılığıyla dağıtılan evrimii bir anket, tanımlayıcı istatistikler ve PLS-SEM kullanılarak analiz edilen 173 yanıt ile veriler elde edilmiştir. Çalışmanın sonuçları, COVID-19 risk algısının otel çalışanları arasında finansal kaygıyı yoğunlaştırırken sosyal işleyiş yeteneklerini azalttığını gösterdi. Finansal kaygı, otel çalışanları arasında psikolojik sıkıntıya neden olurken sosyal işleyişlerini zayıflatmaktadır. COVID-19 risk

algısı ile psikolojik sıkıntı arasındaki ilişkiye finansal kaygı tarafından aracılık edilmiştir.

Gangic vd. (2023) araştırmalarında finansal kaygının finansal karar alma sürecini olumsuz etkileyebileceğini, ancak finansal bilginin bu stresi azaltabileceğini teorik olarak savunmuşlardır. Araştırmada önceki araştırmaların, finansal okuryazarlık ile finansal kaygı arasındaki ilişkiyi tutarsız biçimde ortaya koymuş olduğu vurgulanmaktadır. Yazarlar çalışmalarında, sözel zeka (kelime bilgisi ve sözel muhakeme), finansal okuryazarlık ve finansal kaygı arasındaki ilişkileri 553 yetişkin üzerinde incelenmiştir. Bulgular, kelime dağarcığı ile finansal okuryazarlığın finansal kaygıyla negatif ilişkili olduğunu, ancak bu ilişkinin yalnızca finansal okuryazarlık yoluyla ortaya çıktığını göstermektedir. Sonuç olarak, finansal okuryazarlığın yaş ve eğitimden bağımsız biçimde finansal kaygıyı azaltmada doğrudan etkili olduğu belirlenmiş ve bu da finansal eğitim programlarının önemini vurgulamaktadır.

Sari vd. (2023) araştırmalarında üniversite öğrencilerinin finansal yönetim becerileri üzerinde finansal bilgi, finansal kaygı ve finansal öz-yeterlilik düzeylerinin etkilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Nicel araştırma yöntemi çerçevesinde gerçekleştirilen çalışmada, birincil veriler çevrim içi anketler aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini, Endonezya'nın Padang kentinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinden oluşan 400 kişilik bir katılımcı grubu oluşturmaktadır. Toplanan veriler, SPSS v.28 yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, öğrencilerin finansal bilgi düzeyleri ile finansal öz-yeterliliklerinin, bireylerin finansal yönetim davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşılık, finansal kaygı düzeyinin öğrencilerin finansal yönetim becerileri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar, üniversite öğrencilerinin etkili finansal kararlar alabilmelerinde bilgi düzeyleri ile öz-yeterliliklerinin belirleyici faktörler olduğunu göstermektedir.

Xiao (2024) araştırmasında COVID-19 pandemisi öncesinde ve sürecinde bireylerin finansal yeterliliği ile finansal kaygı (FK) arasındaki ilişkileri incelemiş ve bu ilişkilerin zaman içerisindeki farklılıklarını karşılaştırmalı olarak analiz etmeyi amaçlamıştır. Ayrıca finansal bilgi ve davranışların finansal kaygı üzerindeki etkisinde finansal güvenin aracı rolü incelenmiştir. Araştırmanın veri kaynağını, 2018–2021

yıllarını kapsayan Ulusal Finansal Yeterlilik Çalışması oluşturmuştur. Finansal yeterlilik unsurları ile finansal kaygı arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler, yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak test edilmiştir. Ayrıca, hane halkı gelir düzeyinin etkilerini ayrıntılı biçimde değerlendirebilmek amacıyla üç farklı gelir grubunu kapsayan çok gruplu yapısal eşitlik modellemesi analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, finansal bilginin finansal kaygıyı doğrudan artırabileceğini, finansal davranışın ise kaygıyı azalttığını göstermektedir. Finansal güven, bu ilişkilerde aracı rol üstlenmektedir. Pandemi süreci, finansal davranışın kaygı üzerindeki etkisini tüm gelir gruplarında daha belirgin hale getirmiştir.

Junianto (2024) araştırmasında finansal memnuniyeti etkileyen temel faktörleri incelemeye odaklanmıştır. Finansal okuryazarlık, ekonomik kalkınmanın desteklenmesinde önemli bir rol oynamakta olup, bu bağlamda finansal memnuniyet önemli bir bileşen olarak öne çıkmaktadır. Düşük düzeyde finansal memnuniyet, bireylerin hem mevcut hem de gelecekteki mali durumlarını olumsuz etkileyebileceği vurgulanmıştır. Araştırma COVID-19 pandemisi sürecinde işletme sahibi olan 200 muhasebe öğrencisiyle gerçekleştirilmiş ve finansal kaygı, baskı ve özdenetimin finansal memnuniyet üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Bulgular, finansal özdenetimin finansal memnuniyet ile pozitif, finansal stres ve kaygının ise negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu değişkenler, sürdürülebilir finansal refah ve ekonomik büyüme için geliştirilebilecek önemli alanları işaret etmekte olduğuna değinilmiştir.

Karatepe vd. (2024) araştırmalarında algılanan örgütsel desteğin (AÖD) çalışanların kariyer bağlılığı üzerindeki etkisini, finansal kaygı ve genelleştirilmiş kaygı değişkenleri aracılığıyla açıklayan bir seri aracılık modeli çerçevesinde incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada web tabanlı anket yöntemi kullanılarak nicel veri toplama yaklaşımı benimsenmiştir. COVID-19 pandemisi nedeniyle yüz yüze veri toplamanın mümkün olmaması sebebiyle, çalışanlara yöneticileri ve Whatsapp grupları aracılığıyla ulaşılmış, çevrimiçi anketler gönderilerek veri toplanmıştır. Ayrıca, katılımcıların istekliliği ve erişilebilirliği dikkate alınarak kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemle Türkiye'nin çeşitli şehirlerinde (örneğin, Nevşehir, Antalya, Aydın, Ankara ve Manisa) COVID-19 pandemisi sürecinde otel, restoran, havayolu, seyahat acentesi, araç kiralama ve eğlence sektörlerinde görev yapan toplam 750 kişiye anket

gönderilmiş, 388 geçerli anket elde edilmiştir. Toplanan veriler, yapısal eşitlik modeli ve PROCESS makrosu kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, AÖD'in kariyer bağlılığı üzerinde doğrudan pozitif bir etkisinin olduğunu; bu etkinin finansal kaygı ve genelleştirilmiş kaygı aracılığıyla kısmen dolaylı yollarla da gerçekleştiğini göstermiştir. Özellikle finansal kaygının, genelleştirilmiş kaygıdan daha güçlü bir aracı değişken olduğu bulunmuştur. Araştırma, kriz dönemlerinde çalışanların kaygılarının azaltılmasında örgütsel desteğin kritik bir rol oynadığını ve bu desteğin çalışanların kariyerlerine olan bağlılıklarını güçlendirdiğini ortaya koymaktadır.

Özbilge vd. (2024) araştırmalarında Türkiye'de bireylerin finansal kaygılarını etkileyen faktörleri Aile Kaynak Yönetimi Modeli çerçevesinde incelemeyi amaçlamışlardır. Dünya Bankası Global Findex 2021 verilerinin Türkiye örneklemini kullanarak, yaşlılık, sağlık, ödemeler, eğitim ve COVID-19 kaynaklı finansal kaygıların belirleyicileri sıralı logit modelleri ile analiz edilmiştir. Bağımlı değişkenler üçlü sıralı yapıdadır (çok kaygılı, biraz kaygılı, kaygılı değilim). Bağımsız değişkenler arasında tasarruf ve borçlanma davranışı, finansal dayanıklılık kaynakları (maaş, sosyal ağlar, tasarruflar vb.), sosyal yardımlar, cinsiyet, yaş, eğitim, işgücüne katılım durumu ve gelir düzeyi yer almaktadır. Çalışmanın bulgularına göre, tasarruf sahibi bireylerde tüm kaygı türlerinde kaygıların azalma olasılığı anlamlı şekilde daha yüksektir. Örneğin, toplam finansal kaygı için olasılık oranı (OR) 2,10'dur. Öte yandan, borçlanma davranışı finansal kaygıları artırmaktadır; sağlık kaygısı açısından OR değeri 0,58 bulunmuştur. Finansal dayanıklılık açısından maaş ve tasarruf gibi bireysel kaynaklar, kaygının azalmasında pozitif rol oynamaktadır. Cinsiyet değişkeni açısından ise kadınların erkeklere kıyasla tüm kaygı türlerinde daha yüksek düzeyde kaygı yaşadığı görülmektedir. İşgücüne katılım ise her durumda kaygıyı azaltmamaktadır; bu durum düşük gelir memnuniyeti ve iş güvencesizliği ile ilişkilendirilebilir. Gelir düzeyindeki artış ise tüm kaygı türlerinde anlamlı şekilde kaygıyı azaltmaktadır; çok yüksek gelir grubunda toplam kaygı için OR değeri 2,98'dir. Sonuç olarak, finansal kaygılar yalnızca gelir düzeyine değil, aynı zamanda bireylerin tasarruf ve borç davranışlarına, finansal yönetim becerilerine ve dayanıklılık kaynaklarına da bağlı olduğu görülmektedir.

Perry vd. (2024) araştırmalarında COVID-19 pandemisi ve artan yaşam maliyeti krizinin Birleşik Krallık'taki yükseköğrenim öğrencileri üzerinde yarattığı finansal

baskılar bağlamında, öğrencilerin finansal kaygılarının belirleyicilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma, çevrimiçi ortamda yürütülmüş ve G*Power yazılım paketi analizine göre gereken minimum örneklem büyüklüğü 157 olarak belirlenmişken, çalışmaya 174 üniversite öğrencisi (88'i kadın) katılmıştır. Katılımcılar, sosyal medya platformları üzerinden gönüllülük esasına göre, yaş, eğitim durumu ve İngilizce yeterliliği kriterlerine göre seçilmiştir. Katılımcıların nesnel ve öznel finansal okuryazarlıkları, borca yönelik tutumları ve COVID-19'un finansal davranışlar üzerindeki algılanan etkisi ölçülmüştür. Bulgular, öğrencilerin finansal kaygılarının doğrudan borca yönelik tutumları (özellikle borç korkusu) ve pandeminin finansal etkisine dair algıları ile ilişkilendiğini ortaya koymuştur. Nesnel finansal okuryazarlığın finansal kaygı üzerindeki etkisi ise doğrudan olmaktan çok, borç korkusu aracılığıyla dolaylı olarak gözlemlenmiştir. Sonuçlar, öğrencilerin finansal kaygılarının sadece bilgi düzeyleriyle değil, aynı zamanda borca ve ekonomik belirsizliğe ilişkin duygusal ve bilişsel tutumlarıyla da şekillendiğini göstermektedir. Bu bulgular, finansal eğitim programlarının içeriğinde öğrencilerin borca yönelik algılarını da dikkate alan bütüncül müdahalelere ihtiyaç duyulduğuna işaret etmektedir.

3.3. Örgütsel Destek Algısı İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Büyükyılmaz ve Fidan (2017) araştırmalarında iş görenlerin algıladıkları örgütsel desteğin, örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerine etkisini incelemeyi ve örgütten algıladıkları güvenin, örgütsel destek algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracı bir rol oynayıp oynamadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma için gerekli veriler, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde lisansüstü eğitimini sürdürürken aynı anda devlete ait olan kurum veya kuruluşlarda ya da özel kuruluşlarda çalışan 228 öğrenciye anket uygulanarak toplanmıştır. Analizler çalışanların algıladığı örgütsel desteğin örgütsel güven üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca, örgütsel güvenin, örgütsel destek algısının örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkâmlık, vicdanlılık ve centilmenlik boyutları üzerindeki etkisinde tam aracı; nezaket ve sivil erdem boyutları üzerindeki etkisinde ise kısmi aracı bir rol üstlendiği tespit edilmiştir.

Güven (2018) araştırmasında örgütsel destek algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Veriler Ankara ilinde faaliyette bulunan bir cam fabrikasında çalışan 247 kişiye anket uygulaması yapılarak elde edilmiştir. Veri setine yapılan analizler, algılanan örgütsel destekle örgütsel vatandaşlık davranışının pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların örgütte hissettikleri destek arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışlarının da artacağı sonucuna ulaşılmaktadır.

Tamer ve Bozaykut Bük (2020) araştırmalarında örgütsel destek algısının ve bu desteği şekillendiren faktörleri, örgütsel destek algısının psikolojik ve davranışsal sonuçlarını, ayrıca örgütsel destek algısının bir yansıması olarak örgütsel bağlılık konusunu ve örgütsel bağlılığı etkileyen kişilerden ve örgütten kaynaklanan faktörleri daha önceden yapılmış olan araştırmalara dayanarak ele alıp değerlendirmeyi amaçlamışlardır. Ayrıca örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki etkileşimi araştıran çalışmaları inceleyerek, çalışanlara çalıştıkları örgütün sağladığı desteğin, onların örgüte olan bağlılıklarını nasıl etkilediğini açıklamaya çalışılmaktadır. Yapılan incelemelerde örgütsel destek algısının, adalet ve yönetici desteği gibi sosyo-duygusal unsurlar ile bağlantılı olan duygusal bağlılığın, çalışanların, örgütleri tarafından duygusal olarak değerli görüldüklerini ve katkılarının takdir edildiğini hissettiklerinde artmakta olduğu, örgütsel desteğin, çalışanların kendi yeterlilik ve değer duygularını olumlu bir şekilde etkilediği ve yüksek örgütsel destek algısına sahip olan çalışanların performansları ile bireysel mutluluklarının yükseldiği çıkarımlarına ulaşılmaktadır. Örgütlerinden aldıkları destek ile mutlu olan çalışanların, karşılıklılık ilkesi doğrultusunda, bu olumlu deneyimlerini sürdürebilmek için örgütlerinde kalmayı tercih ettikleri görülmüştür. Bu araştırma rehberliğinde örgütlerin içindeki destek sistemleri, etik bir ortamın varlığı, yöneticilerin çalışanlarına karşı adil ve olumlu bir tutum sergilemesi, çalışma koşullarının olumlu olması ve çalışanların demografik özellikleri gibi faktörlerin, örgütsel destek ve bağlılık üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

Alat ve Filizöz (2021) araştırmalarında örgütsel destek algısının, iş görenlerin gelişmelerin gerisinde kalma endişesi ve içsel işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisinin bulunup bulunmadığını tespit etmeyi amaçlamışlardır. Sivas ilinde bulunan 5 özel şirkettin bünyesinde çalışan beyaz yakalı personellerin katılımı ile basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak araştırma örnekleme oluşturulmuştur. Araştırma

verileri anket uygulama yöntemi ile toplanmıştır. 354 çalışanın katıldığı anket çalışması sonucunda elde edilen veriler SPSS 22 statistik programı kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Yapılan kolerasyon analizleri neticesinde, örgütsel destek algısıyla gelişmelerin gerisinde kalma endişesi arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu da iş görenlerin örgütün desteğine dair algıları arttıkça gelişmeleri kaçırma endişelerinin azalmakta olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçlarından biri de, örgütsel destek algısı arttıkça, içsel işten ayrılma niyetinde azalma olabileceği bulgularına ulaşılmış olmasıdır.

Büyükyılmaz ve Özer (2021) araştırmalarında sosyal değişim ve sosyal kimlik kuramları çerçevesinde, çalışanların örgütsel destek algısının duygusal emek üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin ne tür bir aracı rol oynadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma verileri Türkiye Büyük Millet Meclisi restoranında görev alan 259 personele anket uygulanarak toplanmıştır. Anket çalışması sonucundaki toplanan verilere yapısal eşitlik modelleme analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda, içten rol yapma ve doğal duygular sergileme üzerinde algılanan örgütsel desteğin pozitif yönde ve anlamlı etkisi bulunurken, yüzeysel rol yapmaya etkisinin anlamsız olduğu görülmüştür.

Chen ve Eyoun (2021) araştırmalarında COVID-19 korkusunun çalışanların iş güvencesizliği algısı ve duygusal tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkilerini inceleyerek ve bu ilişkilerde bilinçli farkındalık (mindfulness) ile örgütsel destek algısının (ÖDA) oynadığı rolü ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırma ABD'deki restoran sektöründe ön safta (frontline) çalışan personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, çevrim içi bir anket aracılığıyla ABD'deki 243 restoran çalışanından toplanmış ve daha sonra doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmıştır. Ardından yol analizleri (medyasyon ve moderasyon) yürütülmüştür. Analiz tekniği olarak SPSS PROCESS (Hayes) makrosu kullanılarak aracılı ve etkileşim (moderasyon) etkilerini test eden istatistiksel modeller uygulanmıştır. Araştırma sonuçları; COVID-19 korkusunun hem doğrudan çalışanların duygusal tükenmişliğini artırdığını hem de iş güvencesizliği algısını yükselterek dolaylı biçimde tükenmişliğe katkıda bulunduğunu göstermektedir. Buna ek olarak, çalışanlarda yüksek bilinçli farkındalık düzeyinin COVID-19 korkusunun iş güvencesizliğine etkisini zayıflattığı görülmüştür. Örgütsel destek algısı ise genel olarak duygusal tükenmişliği azalttığı halde, iş güvencesizliği

yüksekken örgütsel desteğin varlığı çalışanlarda “kaynak kaybı” tehdidini daha da belirgin hâle getirebilmektedir. Bu bulgular, özellikle kriz dönemlerinde (örneğin COVID-19 salgını) çalışanların korku ve güvencesizlik algılarını yönetme stratejilerinin, hem bireysel (bilinçli farkındalık eğitimi vb.) hem de kurumsal (örgütsel destek uygulamaları vb.) boyutta ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır.

Wang vd. (2022) araştırmalarında örgütsel destek algısı yüksek olmasına rağmen performansı düşük kalan çalışanların, “örgütü korumak veya örgüte fayda sağlamak” niyetiyle sergiledikleri etik dışı davranmayı neyin tetiklediğini belirlemeyi amaçlamışlardır. Çin’deki bir ilaç firmasının satış çalışanlarıyla yürütülen zaman gecikmeli (time-lagged) bir alan çalışması ve yine Çin’de tam zamanlı çalışan katılımcılarla gerçekleştirilen bir senaryo deneyinden oluşmaktadır. Çalışma verileri iki aşamada toplanmıştır. İlk aşamada bir Çin ilaç şirketinin 418 satış personeline anket uygulanmış, bu verilerden 234 katılımcıya ait zaman gecikmeli (iki zaman noktası) ölçümler elde edilmiştir. İkinci aşamada ise 348 katılımcıyla çevrim içi bir senaryo deneyi yapılmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemleri ve istatistiksel analiz teknikleri (örn. regresyon, etkileşimli (moderated) ve aracılık (mediated) etki analizleri) kullanılmıştır. Yapılan Analiz sonuçları, örgütsel destek algısı yüksek fakat iş performansı düşük olan çalışanların, “borçluluk duygusu” (indebtedness) nedeniyle örgüte yarar sağlamak için etik ilkeleri ihlâl edebildiğini göstermiştir. Yani bu kişiler, performans açığını farklı bir yolla telafi etme isteğiyle, örgüt çıkarına hizmet eden fakat ahlaki açıdan sorunlu davranışlara (örneğin müşterilere yanlış veya eksik bilgi verme) daha yatkın hâle gelmektedirler. Bulgular hem örgütsel destek algısının hem de kişinin kendi performansının, etik dışı pro-örgütsel davranışlarda belirleyici olduğunu vurgulayarak yöneticilerin düşük performansa sahip çalışanlarını etik ve yapıcı yöntemlerle desteklemeleri gerektiğini ortaya koymaktadır.

Kılıçaslan vd. (2022) araştırmalarında işe adanmışlık, örgütsel destek ve bireylerin kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın verileri, Malatya Organize Sanayi bölgesinde faaliyetini sürdüren, toplamda 1300 çalışanı bulunan iki tekstil fabrikasının 421 çalışanının katılımıyla elde edilen anket verilerinden oluşmaktadır. Toplanan verilerin analizlerinden işe adanmışlık üzerinde örgütsel desteğin pozitif yönlü ve açıklayıcı etkisinin olduğu tespit edilmiş ve

işe adanmışlıkla örgütsel destek arasındaki ilişkide bireylerin kişiliğinin kısmi aracı rolünün bulunduğunu ortaya çıkartılmıştır.

Çokyiğit ve Güçlü (2022) araştırmalarında örgütsel güven, örgütsel destek ve bürokratik yapı, arasında ilişki bulunup bulunmadığını, bulunuyorsa nasıl bir ilişki bulunduğunu ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Anket uygulama tekniği ile verileri oluşturmaya çalışan araştırmacılar 2018-2019 öğretim yılında Ankara ilinde bulunan 415 devlet ortaokulunda görevli 16061 öğretmeni araştırma evreni olarak tanımlamaktadır. 692 öğretmen ise araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada Okul Bürokratik Yapısının Etkililiği, Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Ölçekleri kullanılmaktadır. Toplanan verilere yapılan analizler sonucunda, araştırmadaki üç temel değişken arasında orta düzeyli bir ilişkinin varlığı, örgütsel destekle örgütsel güven arasında yüksek düzeyli pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Örgütsel güven ve örgütsel destek üzerinde bürokratik yapının etkililiğinin, doğrudan pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiş; örgütsel güvenin bürokratik yapı etkililiği ile örgütsel destek arasında aracılık rolü oynadığı görülmüştür.

Aprilani vd. (2022) araştırmalarında hemşirelerin, örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), örgütsel bağlılığı üzerinde örgütsel destek algısının (ÖDA) etkisini; örgütsel bağlılığın hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini ve örgütsel destek algısının örgütsel bağlılık yoluyla örgütsel vatandaşlık davranışa doğrudan ve dolaylı etkilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma, kesitsel bir çalışma dizaynına sahip olup gözlemsel bir çalışma kullanan nicel bir araştırmadır. Örneklem büyüklüğü toplam örneklem kullanılarak belirlenmiş olup, çalışmanın örneklemini Endonezya'nın Masakkar şehrinde bulunan Dr. Tadjuddin Chalid Makassar'daki hemşireler olup toplam 106 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırma sonuçları, hemşirelerin ÖDA' nın örgütsel bağlılıklarıyla ilişkili olduğunu, ÖDA hemşirelerin ÖVD ile ilişkili olduğunu, örgütsel bağlılığın hemşirelerin ÖVD ile ilişkili olduğunu göstermiştir. ÖDA ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin hemşirelerin ÖVD üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, yönetimin ödenek sağlayarak, yükseköğrenime devam etme fırsatları sunarak, terfi ettirerek, örnek hemşireleri ödüllendirerek ve örgütsel politika yapımına katılarak çalışan katılımına ve çalışan beklentilerine dikkat etmesi önermektedir.

Çelik ve Atmaca (2023) araştırmalarında devlete ait okullarda görevli duygusal emek, psikolojik sermaye, öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve örgütsel adanmışlık seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada dört farklı ölçek kullanılarak, anket uygulama tekniği ile veriler toplanmaya çalışılmaktadır. Araştırmanın evreni 2022-2023 eğitim ve öğretim döneminde Diyarbakır'ın Bismil ilçesi merkezindeki tüm öğretim kademelerindeki 1923 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada 691 öğretmene anket uygulanabilmiştir. Anket sayısının araştırma evrenini temsil edebilmesi bakımından yeterli olduğu belirtilmektedir. Toplanan verilere uygulanan analizlerden; psikolojik sermayenin genel toplamı ile örgütsel destek arasında orta seviyeli pozitif yönlü, anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Dağ ve Bozkurt (2023) araştırmalarında dağıtımlı liderlik ve örgütsel destek algısı arasında nasıl bir ilişki bulunduğunu araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışmanın evreni oluşturulurken tabakalı örnekleme metodunu kullanılmıştır. Araştırmanın tabakaları olarak Gaziantep ilinin Nizip ilçesine bağlı resmi anaokulu, ilkököl, ortaokul ve liseler tespit edilmiş, tespit edilen eğitim kurumlarında görevli 482 öğretmenden örneklem oluşturulmuştur. Araştırma verileri “Dağıtımcı Liderlik Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu” olmak üzere üç kısımdan oluşan anket formu kullanılarak elde edilmiştir. Verilere yapılan analizde öğretmen ve okul yönetiminde bulunan müdürlerin örgütsel destek algıladıkları ve dağıtımcı liderlik becerilerine ilişkin algılarının yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer yünden, örgütsel destek algısı ile dağıtımcı liderlik arasında pozitif yönlü yüksek seviyede ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre dağıtımcı liderliğin etkili olduğu bir eğitim kurumunda liderlik rolünde görev ve sorumluluk alan öğretmenlerin, bulundukları kurumda değerli olduklarını hissedebileceği böylece örgütsel destek algısının artacağı söylenebilmektedir.

Galanis vd. (2024) araştırmalarında hemşirelerde işten ayrılma niyeti ile örgütsel destek arasındaki ilişkiyi sistematik inceleme ve meta-analiz yaparak sentezlemeyi ve değerlendirmeyi amaçlamışlardır. Toplamda 5754 hemşirenin katıldığı sekiz çalışma dahil edilmiştir. Beş çalışmada kalite orta, üç çalışmada ise iyi derecede olduğu belirlenmiştir. Birleştirilmiş korelasyon katsayısı -0,32 olduğundan (yüzde 95 güven aralığı: -0,42 ila -0,21) işi bırakma niyeti ile örgütsel destek arasında orta düzeyli negatif bir korelasyon olduğu bulunmuştur. Tüm çalışmalar işi bırakma niyeti ile

örgütsel destek arasında -0,10 ila -0,51 aralığında negatif bir korelasyon bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bir çalışma hariç bırakıldığında yapılan bir duyarlılık analizinde, sonuçlar her çalışma hariç tutulduğunda stabil olduğunu göstermiştir. Egger'in testi ve huni grafiği sekiz çalışmada yayın yanlılığının olmadığını göstermiştir. Alt grup analizi, örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif korelasyonun Çin ve Avustralya'daki çalışmalarda Avrupa'dakilerden daha güçlü olduğu bulmuştur. Örgütsel destek, hemşirelerin işi bırakma niyetleriyle orta düzeyde negatif bir ilişki göstermektedir. Ancak, örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisiyle ilgili verilerin sınırlı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, çalışmada bazı sınırlamalar mevcut olduğu belirtilerek, bu sebepten ötürü elde edilen sonuçları genellemek mümkün olmadığına değinilmiştir. Bu sebeple, örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki bağımsız etkisini daha kesin bir şekilde incelemek amacıyla daha fazla araştırma yapılmasının gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Durum ne olursa olsun, hemşirelik yöneticilerinin, işten ayrılma niyetini azaltmak için etkili klinik uygulama kılavuzları geliştirerek örgütsel desteği ön plana çıkarmalarını önemli olduğu vurgulanmıştır.

Indrayani ve Sihombing (2025) araştırmalarında Y kuşağı çalışanlar arasında ambidekstrol liderlik, ÖDA, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel katılım arasındaki ilişkiyi inceleyerek detayların ortaya çıkarılmasını sağlamayı amaçlamışlardır. Araştırmada asıl amaç ambidekstrol liderliğin algılanan örgütsel desteğin örgütsel katılım üzerindeki etkisini nasıl arttırabileceğini araştırılmıştır. Bali'de bulunan 27 adet dört ve beş yıldızlı otel yönetiminde görevli olan yöneticiler ve personel düzeyindeki çalışanlardan oluşan iki gruba iki aşamalı bir çevrimiçi anket yapılarak veriler toplanmıştır. Dağıtılan 200 adet anketten 172 tanesi yanıtlanmıştır. Elde edilen veriler PROCESS kullanılarak moderatörlü aracılık modeli ile analiz edilmiştir. Ayrıca dört yıldızlı 10 otelin üst düzey 12 yöneticisiyle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Analiz ve görüşmeler sonucunda elde edilen temel bulgu, ambidekstrol liderliğin, Kişi-Örgüt uyumu algısı ile örgütsel destek algısı arasındaki ilişkide moderatörlü aracılık etkisi olduğunu göstermektedir. Yani, ambidekstroz liderliğinin sadece algılanan uyum üzerindeki algılanan örgütsel desteğin doğrudan etkisini yumuşatmakta ve algılanan uyumun örgütsel katılım üzerindeki aracılık etkisini de artırmakta olduğunu göstermektedir. Çalışmanın bulguları, kaynakların korunması teorisinin temelini güçlendiren

ambidekstroz liderliğin, kaynakların bol olduğu bir çalışma ortamı sağladığını ve bu da örgüte karşı güçlü bir bağlılık hissinin oluşmasını sağlamaktadır



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu bölümde, araştırmaya katılan bireylerden elde edilen veriler kullanılarak bireylerin maruz kaldıkları finansal tehdit sürecinde finansal kaygı ve örgütsel destek algısı davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın amacı, önemi, evreni ve örnekleme, araştırmada kullanılan ölçekler, veri toplama sürecine ilişkin bilgiler ve son olarak ise ulaşılan bilgiler bulunmaktadır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırma bireylerin maruz kaldıkları finansal tehdit sürecinde finansal kaygı ve örgütsel destek algısı ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca bireylerin demografik özelliklerinin de finansal tehdit sürecinde finansal kaygı ve örgütsel destek algısı özellikleriyle ilişkili olup olmadığı araştırılmıştır.

Yapılan araştırmanın literatüre iki önemli katkıyla kaynak olacağı düşünülmektedir. İlk olarak literatürde sınırlı sayıda bulunan bireylerin maruz kaldıkları finansal tehdit sürecinin finansal kaygı ile ilişkisini örgütsel destek algısı açısından inceleyerek mevcut literatüre çok boyutlu olarak bakma şansı vermektedir. Söz konusu ilişkinin incelendiği benzer çalışmaların sonuçlarıyla karşılaştırma imkânı sunması açısından da katkıda bulunacağı düşünülmektedir. İkinci olarak ise araştırmanın bireylerin maruz kaldıkları finansal tehdit sürecinde yaşayabilecekleri sıkıntılara yönelik farkındalık oluşturabilmeleri hedeflerine ulaşabilmeleri yolunda finansal kaygı ve örgütsel destek algısı davranışlarının önemli bir rol oynadığının anlaşılmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Literatürde genellikle bireysel düzeyde ele alınan finansal tehdit ve finansal kaygı, bu araştırmada örgütsel bir değişken olan örgütsel destek algısı ile ilişkilendirilerek, iş yaşamında finansal davranışların etkilerinin anlaşılmasına

yönelik yeni bir bakış açısı ortaya koymaktadır. Bu yönüyle araştırma, hem finans hem de örgütsel davranış literatüründe önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, halihazırda çalışan bireylerin maruz kaldıkları finansal tehdit süreçleri ile finansal kaygı ve örgütsel destek algısı davranışları arasındaki ilişkiyi betimsel ve ilişkisel tarama modeli ile incelemektedir. Betimsel tarama modelinde belli bir konuya ait mevcut durum araştırılmaktadır (Kırcaali İftar, 1999). İlişkisel tarama modeli ise iki ya da daha fazla değişkenin beraber değişimini ve bu değişimin miktarını belirlemek için kullanılmaktadır. İlişkisel tarama modelinden ele alınan değişkenler, farklı sembollerle gösterilmektedir (Karasar, 2019). Çalışmanın amacı bireylerin maruz kaldıkları finansal tehdit süreçleri ile finansal kaygı ve örgütsel destek algısı davranışları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi olduğu için ilişkisel tarama modeli kullanılarak analizin gerçekleştirilmesi uygun görülmüştür.

4.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın ana kütlesini, 2024 yılı içerisinde Türkiye’de kamu ve özel sektörde çalışan 32 milyon 620 bin (TÜİK 2024) birey oluşturmaktadır. Evren, geniş bir yaş aralığını kapsayarak, farklı gelir seviyelerine ve eğitim düzeylerine sahip bireylerden oluşmaktadır.

Bu evren içerisinde çalışmanın amacına ulaşmak için anket çalışmasının gerçekleştirileceği örneklem basit rastgele örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Basit rastgele örneklem yöntemi grupları oluşturan kişi sayıları homojen olmadığında etkili olan bir örnekleme yöntemi olarak kabul edilmektedir (Karagöz, 2019, s. 310). Örneklem yeter sayısı $n = N / (1 + N * \alpha^2)$ yöntemi ile hesaplanacaktır (Saracel vd., 2022, s. 28). $\pm\%5$ örnekleme hatası (α) ile halihazırda çalışan bireylere uygulanmış ve çalışma için görülen örneklem yeter sayısı 385 olarak belirlenmiştir.

Çalışmanın örneklemini ise 2025 yılında halihazırda çalışan bireylerden 385’i oluşturmaktadır. Bu çerçevede kolayda örnekleme yöntemi ile yeterli bilimsel geçerlilik sayısına ulaşabilmek için 518 kişinin anketleri doldurması sağlanmıştır.

4.4. Araştırmanın Veri Toplama Süreci

Analizlerde kullanılan verilere ulaşmak için 2025 yılı içerisinde anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket Google formlar üzerinden hazırlanarak hedef kitleyle yüz yüze gelmeden link gönderilerek uygulanmıştır. Bu kapsamda oluşturulan anket formu dört bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölüm cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan sektör ve aylık gelir demografik sorularından oluşmaktadır. İkinci bölüm halihazırda çalışan bireylerin maruz kaldıkları finansal tehdit sürecini belirleyebilmek için 5 sorunun yer aldığı ölçekten oluşmaktadır. Üçüncü bölüm halihazırda çalışan bireylerin örgütsel destek algısını ölçen 10 sorunun yer aldığı ölçekten oluşmaktadır. Dördüncü ve son bölüm ise halihazırda çalışan bireylerin finansal kaygı düzeylerini ölçen 7 sorunun yer aldığı ölçekten oluşmaktadır. Araştırmacı tarafından uygulanan anketler sonucunda ulaşılan bilgiler çalışmanın veri tabanını meydana getirmektedir.

4.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada esas olarak finansal tehdit süreci ile finansal kaygı ve örgütsel destek algısı davranış özellikleri arasındaki ilişkinin ne şekilde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Bunu gerçekleştirmek için yapılan literatür taraması sonucunda elde edilen finansal tehdit süreci ile finansal kaygı ve örgütsel destek algısı davranışları arasında hipotezler geliştirilmiştir. Söz konusu hipotezler aşağıdaki şekildedir;

H₁: Finansal tehdit süreci ile finansal kaygı arasında ilişki bulunmaktadır.

H₂: Finansal tehdit süreci ile örgütsel destek algısı arasında ilişki bulunmaktadır.

4.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada finansal tehdit, finansal kaygı ve örgütsel destek algısı davranışlarına ilişkin ölçümler gerçekleştirilmiştir. İlk olarak finansal tehdit sürecini ölçmek için “finansal tehdit ölçeği” kullanılmıştır (Marjanovic vd., 2013, s. 1). Ölçek 5 sorudan oluşmaktadır. İkinci olarak ise finansal kaygıyı ölçmek için “finansal kaygı ölçeği” kullanılmıştır (Archuleta vd., 2013, s. 50). Ölçek 7 sorudan oluşmaktadır. Üçüncü ve son olarak ise örgütsel destek algısını ölçmek için “örgütsel destek ölçeği” kullanılmıştır (Armstrong-Stassen ve Ursel, 2009). Ölçek 10 sorudan oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan üç ölçekte 5'li likert ölçeği olarak hazırlanmış ve ölçekteki sorular 1 ile 5 arasında puanlandırılarak sunulmuştur.

4.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan araştırmanın belirli sayıdaki çalışan bireye uygulanmış olması sınırlılığa neden olmaktadır. Bu sınırlılığın sebebi araştırmacının bireylerle yüz yüze gelmesinin mümkün olmamasından dolayı veri toplama sürecinin uzaktan gerçekleştirilmesidir. Araştırmacı veri toplam sürecinde bireylerin iş yoğunluğundan dolayı her biriyle yüz yüze gelemediğinden ölçeklerin doğru anlaşılması ve uygun cevaplar alabilme konusunda sıkıntılar yaşanmıştır. Araştırma belli bir dönem içerisinde yapıldığı için çalışan bireylerin söz konusu dönem içerisindeki finansal koşullarına özgü geçici etkiler çalışmanın sonucunu etkileyebilir. Ayrıca uzun yıllar maruz kalınabilecek finansal tehdit sürecinin etkilerini belli bir zaman diliminde yapılan araştırmayla incelemek zor olabilir. Bu açıdan bakıldığında bireylerin finansal kaygı ve örgütsel destek algısı davranışlarında zaman içinde meydana gelebilecek değişimler gözlemlenememiştir. Anket uygulanmaya başlamadan önce örneklem grubu olan halihazırda çalışan bireyler anket formu hakkında bilgilendirilmiş ve sonrasında anketi doldurmaları istenmiştir. Bu şekilde söz konusu sınırlılıkların en aza indirilmesi hedeflenmiştir.

4.8. Geçerlilik, güvenilirlik ve Veri Analizi

Araştırmada, ölçme araçlarının geçerlilik sorununu en aza indirmek ve bilimsel güvenilirliği sağlamak amacıyla, literatürde yaygın olarak kullanılan ve kabul görmüş ölçeklere yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan her üç ölçeğin de geçerliliğinin literatür tarafından desteklendiği ve bu nedenle güvenle kullanılabileceği ifade edilebilir.

Bir ölçüm aracının, hedeflenen özelliği ne derece tutarlı ve istikrarlı biçimde ölçtüğü, güvenilirlik kavramıyla ifade edilir. Güvenilirlik analizi, belirlenen ölçek doğrultusunda hazırlanan anketin yanıtlarının iç tutarlılığını değerlendirmeye yönelik bir testtir. Araştırmalarda sıkça başvuru alan bu analiz yöntemlerinden biri de Cronbach's Alpha katsayısıdır ve bu araştırmada da bu yöntem kullanılmıştır. Güvenilir bir ölçek, benzer koşullarda tekrar uygulandığında sonuçlarda önemli bir değişiklik göstermemektedir (Altunışık vd., 2007, s. 114). Güvenilirliğin kabul edilebilir olması için $\alpha \geq 0,6$ olması gerekmektedir. Cronbach'ın Alpha güvenilirlik testinin yorumlanması aşağıdaki gibi yapılmaktadır (Altunışık vd., 2007, s. 116);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değil,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte,

$0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek güvenilirliktedir.

Bu araştırmada kullanılan finansal tehdit ölçeği, finansal kaygı ve örgütsel destek algısı ölçeğinin demografik sorulardan olan cinsiyet, medeni durum ve çalışılan sektör incelenmesinde bağımsız örneklem t-tesisi kullanılmıştır. Söz konusu ölçeklerin demografik sorulardan geriye kalanlara göre incelenmesinde ise ANOVA testi kullanılmıştır. Ayrıca varyansların homojen olup olmadığı Levene testi ile belirlenmiştir. Değişkenlerin sahip olduğu varyansların homojen olması sebebiyle gruplar arasındaki ikili karşılaştırmalarda Tukey HSD post hoc testi kullanılmıştır. Son olarak bireylerin maruz kaldıkları finansal tehdit süreci ile finansal kaygı ve örgütsel destek algısı davranışları arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini tespit etmek için Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır.

Tablo 4.1. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Katsayıları

Çalışmada Kullanılan Ölçekler	Alpha (α)
Finansal Tehdit Ölçeği	0,946
Finansal Kaygı Ölçeği	0,959
Örgütsel Destek Ölçeği	0,900

Tablo 4.1 incelendiğinde kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin başarılı sonuçlar verdiği görülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLANMASI

Araştırma bulguları başlığı altında ilk olarak çalışan bireylerin demografik özelliklerine ait bilgiler bulunmaktadır. İkinci olarak finansal tehdit ölçeği ile finansal kaygı ölçeği ve örgütsel destek algısı ölçekleri için yapılmış olan aritmetik ortalama, standart sapma, mod, medyan gibi istatistiki bilgiler bulunmaktadır. Son olarak ise, çalışmanın esas sorularına cevap niteliğinde olabilecek değişkenlerin arasındaki ilişki katsayıları bulunmaktadır.

5.1. Bulgular ve Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırma verilerine yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara bu bölümde ayrıntıları ile değinilecektir.

5.2. Araştırma Örnekleminin Demografik Yapısı

Araştırmaya katılan 518 çalışan bireyin demografik özelliklerine göre dağılımı tanımlayıcı istatistikler aracılığıyla incelenmektedir (N, %). Bu kapsamda elde edilen bulgular Tablo 5.1’de verilmektedir.

Tablo 5.1. Bireylerin Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

	N	%		N	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	292	56,4	Evli	294	56,8
Erkek	226	43,6	Bekar	224	43,2
Yaş			Eğitim Durumu		
15-28	118	22,8	İlköğretim	22	4,2
29-39	233	45,0	Ortaöğretim	85	16,4
40-50	134	25,9	Ön Lisans	82	15,8
51 ve üzeri	33	6,4	Lisans	139	48,3
Aylık Gelir			Lisansüstü	58	15,3
Asgari Ücret	89	17,2	Çalıştığınız Sektör		
22000 TL – 35000 TL	83	16,0	Kamu Sektörü	317	61,2
35001 TL – 50000 TL	149	28,8	Özel Sektör	210	38,8
50001 TL – 70000 TL	139	26,8			
70001 TL ve üzeri	58	11,2			

Tablo 5.1 incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin %56,4’ü kadınlardan, geriye kalanı ise erkeklerden oluşmaktadır. Bu çerçevede katılımcıların çoğu kadındır. Ankete cevap verdikleri dönemde çalışanların %56,8’inin evli, geriye kalanların ise bekar olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanların yaş aralıkları incelendiğinde %45’inin 29-39 yaş, %25,9’unun 40-50 yaş aralığında, %22,8’inin 18-28 yaş aralığında ve son olarak %6,4’ünün 51 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Eğitim durumuna bakıldığında bireylerin %48,3’ünün lisans, %16,4’ünün ortaöğretim, %15,8’inin ön lisans, %15,3’ünün lisansüstü ve geriye kalanların ise ilköğretim mezunu olduğu görülmektedir.

Ankete katılan bireylerin çalışma durumuna bakıldığında %61,2’sinin kamu sektörü, geriye kalanları ise özel sektör çalışanı olduğu görülmektedir. Aylık gelirlerine bakıldığında ise %28,8’inin 35001 TL – 50000 TL arası gelire sahip olduğu, %26,8’inin 50001 TL – 70000 TL arası gelire sahip olduğu, %17,2’sinin asgari ücrete sahip olduğu, %16’sının 22000 TL – 35000 TL arası gelire sahip olduğu ve geriye kalanların ise 70001 TL ve üzeri gelire sahip olduğu görülmektedir.

Bu bulgular çalışmanın örnekleminin yetişkin, eğitilmiş ve ağırlıklı olarak kamu sektöründe çalışan bireylerden oluştuğunu göstermektedir.

5.3. Araştırmanın Faktör Analizine Ait Bulgular

Bartlett'in küresellik testi (1954), korelasyon matrisinin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için kullanılan nesnel bir yöntemdir. Bu test, matrisin yalnızca rastlantısal verilerden oluşup oluşmadığını test eder. Faktör analizi yapılabilmesi için bu test sonucunda anlamlı bir **ki-kare değeri** elde edilmesi gereklidir. Ancak, örneklem büyüklüğü arttıkça Bartlett testi, önemsiz düzeydeki rastgele farklılıklara bile duyarlı hale gelebilir. Bu nedenle, testin sonuçları, örneklem yeterliliğini değerlendiren başka bir ölçüt olan **Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi** ile desteklenmelidir. **Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Ölçütü**, Kaiser (1974) tarafından geliştirilmiş olup, değişken çiftleri arasında paylaşılan ortak varyansın kısmi korelasyonlara oranını ifade eder. Bu ölçüt, verinin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek amacıyla kullanılır ve 0.00 ile 1,00 arasında değer alır. KMO değeri, hem tüm korelasyon matrisi için genel olarak hem de her bir değişken özelinde ayrı ayrı hesaplanabilir. Genel kabul gören değerlendirmeye göre, KMO değerinin **0,70 ve üzeri** olması arzu edilen bir durumdur (Watkins, 2018, ss. 226-227)

Kaiser (1974, s. 35), bu değerleri şu şekilde derecelendirmiştir:

- 0,90 ve üzeri: mükemmel
- 0,80'ler: çok iyi
- 0,70'ler: yeterli
- 0,60'lar: ortalama
- 0,50'ler: zayıf
- 0,50 altı: kabul edilemez

Araştırmaya katılan 518 çalışan bireye uygulanan ölçeklere ait faktör analizleri aşağıda incelenmektedir.

Bu kapsamda ilk olarak finansal kaygı ölçeğine ait elde edilen bulgular Tablo 5.2'de verilmektedir.

Tablo 5.2. Finansal Kaygı Ölçeği Faktör Yükleri

Madde	Faktör Yüğü
Finansal Kaygı 7	,935
Finansal Kaygı 6	,928
Finansal Kaygı 4	,927
Finansal Kaygı 5	,911
Finansal Kaygı 3	,908
Finansal Kaygı 2	,878
Finansal Kaygı 1	,787

Tablo 5.2’ deki faktör analizi sonuçlarına göre, “Finansal Kaygı” ölçeğine ait maddelerin faktör yüklerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir. En yüksek faktör yükü (,935) ile “Finansal Kaygı 7” maddesine aitken, bunu sırasıyla “Finansal Kaygı 6” (,928), “Finansal Kaygı 4” (,927), “Finansal Kaygı 5” (,911), “Finansal Kaygı 3” (,908) ve “Finansal Kaygı 2” (,878) maddeleri takip etmektedir. En düşük faktör yüküne sahip madde ise (,787) ile “Finansal Kaygı 1” olmuştur. Tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,70’in üzerinde olması, ölçeğin tek boyut altında yüksek yapı geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir. (KMO = ,941; Açıklanan Varyans = %80,5).

İkinci olarak ise finansal tehdit ölçeğine ait elde edilen bulgular Tablo 5.3’te verilmektedir.

Tablo 5.3. Finansal Tehdit Ölçeği Faktör Yükleri

Madde	Faktör Yüğü
Finansal Tehdit 4	,942
Finansal Tehdit 2	,934
Finansal Tehdit 3	,907
Finansal Tehdit 1	,892
Finansal Tehdit 5	,858

Tablo 5.3’ teki yapılan faktör analizi sonuçlarına göre, “Finansal Tehdit” ölçeğine ait maddelerin faktör yüklerinin oldukça yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. En yüksek faktör yükü (,942) ile “Finansal Tehdit 4” maddesine ait olup, bunu sırasıyla “Finansal Tehdit 2” (,934), “Finansal Tehdit 3” (,907), “Finansal Tehdit 1” (,892) ve “Finansal Tehdit 5” (,858) maddeleri takip etmektedir. Elde edilen bu değerler tüm maddelerin 0,85’in üzerinde faktör yüküne sahip olduğunu ve “Finansal Tehdit” ölçeğinin tek boyutlu, güçlü bir yapısal tutarlılığa sahip olduğunu ve geçerliliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, maddelerin ilgili faktörü

anlamalı ve tutarlı biçimde temsil ettiğini ortaya koymaktadır. (KMO = ,893; Açıklanan Varyans = %82,3).

Üçüncü ve son olarak ise algılanan örgütsel destek ölçeğine ait elde edilen bulgular Tablo 5.4’te verilmektedir.

Tablo 5.4. Örgütsel Destek Ölçeği Faktör Yükleri

Madde	Faktör Yüğü
Örgütsel Destek Algısı 5	,849
Örgütsel Destek Algısı 6	,827
Örgütsel Destek Algısı 4	,827
Örgütsel Destek Algısı 3	,825
Örgütsel Destek Algısı 7	,781
Örgütsel Destek Algısı 8	,775
Örgütsel Destek Algısı 9	,718
Örgütsel Destek Algısı 1	,641
Örgütsel Destek Algısı 2	,525
Örgütsel Destek Algısı 10	,461

Örgütsel Destek Algısı” ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları incelendiğinde, maddelerin büyük çoğunluğunun kabul edilebilir düzeyde faktör yüklerine sahip olduğu görülmektedir. En yüksek faktör yükü (,849) ile “Örgütsel Destek Algısı 5” maddesine ait olup, bunu sırasıyla “Örgütsel Destek Algısı 6” (,827), “Örgütsel Destek Algısı 4” (,827), “Örgütsel Destek Algısı 3” (,825), “Örgütsel Destek Algısı 7” (,781), “Örgütsel Destek Algısı 8” (,775) ve “Örgütsel Destek Algısı 9” (,718) maddeleri takip etmektedir. Bununla birlikte, “Örgütsel Destek Algısı 1” (,641) ve “Örgütsel Destek Algısı 2” (,525) maddeleri orta düzeyde faktör yüküne sahipken, “Örgütsel Destek Algısı 10” maddesinin faktör yükü (,461) ile en düşük düzeyde kalmıştır. Bu sonuçlar, genel olarak ilgili ölçekteki maddelerin ölçeği yeterli düzeyde temsil ettiğini göstermekle birlikte, özellikle 0,50’nin altında kalan madde bulunmaması, yapının geçerliliğini desteklemektedir. Bu bulgular Örgütsel Destek ölçeği için faktör yüklerinin 0,461 ile 0,849 arasında değişmekte olduğunu göstermektedir. KMO = ,916 ve açıklanan varyans %53,9’dur. Yapı geçerliliği kabul edilebilir düzeydedir.

5.4. Araştırmanın Açımlayıcı Faktör Analizine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan 518 çalışan bireye uygulanan ölçeklere açımlayıcı faktör analizi aşağıda incelenmektedir.

Bu kapsamda açımlayıcı faktör analizine ait elde edilen bulgular Tablo 5.5'te verilmektedir.

Tablo 5.5. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	KMO	Bartlett's Test (p)	Faktör Sayısı	Açıklanan Varyans (%)
Finansal Kaygı	0,941	,000	1	80,5
Finansal Tehdit	0,893	,000	1	82,3
Örgütsel Destek Algısı	0,916	,000	1	53,9

- Finansal Kaygı : Tek boyutlu yapı (KMO = ,941), açıklanan varyans: %80,5
- Finansal Tehdit : Tek boyutlu yapı (KMO = ,893), açıklanan varyans: %82,3
- Örgütsel Destek : Tek boyutlu yapı (KMO = ,916), açıklanan varyans: %53,9

Tablo 5.5'te çalışmada kullanılan ölçme araçlarının yapı geçerliliğini test etmek amacıyla dört ayrı ölçek için açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmaktadır. Faktör analizi öncesi yapılan uygunluk testleri sonucunda elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerlerinin tüm ölçeklerde ,893 ile ,941 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler örneklem büyüklüğünün faktör analizine son derece uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bartlett küresellik testi sonuçları da tüm ölçeklerde anlamlı bulunmuş olup ($p < ,005$), bu da değişkenler arasında yeterli düzeyde ilişki bulunduğunu doğrulamaktadır.

Finansal kaygı ölçeği için yapılan faktör analizinde tüm maddelerin tek bir faktör altında toplandığı ve faktör yüklerinin ,787 ile ,935 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçeğin açıklanan toplam varyans oranı %80,5'tir. Bu yüksek varyans oranı, ölçek maddelerinin ölçtüğü yapının oldukça net ve bütünlüklü olduğunu ortaya koymaktadır. Finansal tehdit ölçeği için elde edilen bulgular da benzer niteliktedir. Tüm maddeler tek bir faktör altında toplanmış; faktör yükleri ,858 ile ,942 arasında yoğunlaşmıştır. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans %82,3 gibi oldukça yüksek bir düzeydedir. Bu sonuç finansal tehdit ölçeğinin ölçtüğü kavramsal yapının da güçlü ve homojen olduğunu göstermektedir.

Örgütsel destek ölçeğine ilişkin faktör analizinde faktör yükleri ,461 ile ,849 arasında değişmektedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans ise %53,9'dur. Diğer ölçeklerle karşılaştırıldığında, açıklanan varyans oranının daha düşük olması ve bazı maddelerin yük değerlerinin görece düşük kalması dikkat çekmektedir. Bu durum örgütsel desteğin daha karmaşık ve çok boyutlu bir yapıyı yansıttığını düşündürmektedir. Bazı maddelerin diğerlerinden farklı alt boyutlara işaret ediyor olabileceği göz önünde bulundurularak ilerleyen çalışmalarda doğrulayıcı faktör analizleriyle yapının test edilmesi önerilebilmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde üç ölçek de tek boyutlu yapılar sunmakta ve yüksek faktör yükleri ile varyans oranları göstermektedir. Bu bulgular kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir ölçme araçları olduğunu ve araştırmanın temel değişkenlerini sağlam biçimde temsil ettiklerini ortaya koymaktadır.

5.5. Araştırmanın T-Testi ve Diğer Analizlerine Ait Bulgular

Ankete katılan bireylerin demografik özelliklerinin finansal tehdit, finansal kaygı ve algılanan örgütsel desteğe göre farklılığa sahip olup olmadığını gösterebilmek için t-testi yapılmıştır. Yapılan t-testi cinsiyet, medeni durum ve çalışılan sektör değişkenlerine göre gruplar arasındaki ortalama farkları irdeleyerek örneklemin demografik faktörlerinin süreçlere nasıl yansıdığına ışık tutmaktadır. Araştırmanın bağımsız örneklem t- testi analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5.6'da belirtilmektedir.

Tablo 5.6. Bağımsız Örneklem t- Testi Sonuçları

Değişken	Gruplar	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Örgütsel Destek	Kadın	3,00	0,91	0,25	0,800
	Erkek	2,99	0,82		
	Bekâr	3,11	0,88	2,40	0,017*
	Evli	2,92	0,86		
	Özel	3,17	0,89	3,55	0,001*
	Kamu	2,89	0,84		
Finansal Kaygı	Kadın	3,24	1,15	1,025	0,785
	Erkek	3,13	1,7		
	Bekâr	3,26	1,11	1,161	0,246
	Evli	3,14	1,19		
	Özel	3,67	1,05	7,87	0,000*
	Kamu	2,89	1,13		
Finansal Tehdit	Kadın	3,44	1,16	1,47	0,365
	Erkek	3,29	1,18		
	Bekâr	3,42	1,09	0,696	0,487
	Evli	3,34	1,23		
	Özel	3,82	1,03	7,16	0,000*
	Kamu	3,10	1,18		
	Kamu	2,94	0,95		

Tablo 5.6 incelendiğinde, bağımsız örneklem t-testleri sonucunda medeni durum ve çalışılan sektör değişkenlerine göre bazı algılarda anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bu bağlamda tüm değişkenler açısından kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı fark saptanmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Cinsiyet, medeni durum ve çalışılan sektör değişkenlerine göre yapılan bağımsız örneklem t-testleri sonucunda, bazı değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bu sonuç, çalışmanın yürütüldüğü örnekleme cinsiyetin örgütsel destek, finansal kaygı ve finansal tehdit üzerinde belirleyici bir değişken olmadığını ortaya koymaktadır.

Medeni durum açısından yapılan analizde, yalnızca örgütsel destek algısı değişkeninde anlamlı bir fark saptanmıştır ($p < 0,05$). Bekâr bireyler, evli bireylere göre daha yüksek düzeyde örgütsel destek algılamaktadır. Bu sonuç, bekâr bireylerin iş

ortamındaki desteği daha fazla hissettiğini veya bu desteğe daha çok ihtiyaç duyduğunu gösterebilmektedir.

Çalışılan sektör değişkenine göre yapılan analizlerde ise tüm bağımlı değişkenlerde anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p < 0,05$). Özel sektör çalışanlarının finansal kaygı, finansal tehdit ve örgütsel destek kamu çalışanlarına göre daha yüksektir. Bu durum, özel sektörün daha rekabetçi ve belirsizlik içeren doğasının çalışanlar üzerinde daha yüksek stres ve tehdit algısı oluşturduğunu; ancak aynı zamanda daha gelişmiş destek sistemlerinin ve örgütsel etik yapıların varlığını da işaret edebileceğini göstermektedir.

Tablo 5.7. Değişkenler Arası Pearson Korelasyon Katsayıları

	Finansal Kaygı		Finansal Tehdit		Algılanan Örgütsel Destek	
	r	p	r	p	r	p
Finansal Kaygı	1		,883**	,000**	-,071	,107
Finansal Tehdit		,000**	1		-,095*	,031*
Algılanan Örgütsel Destek		,107		,031*	1	

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$.

Değişkenler arası ilişkileri incelemek üzere yapılan pearson korelasyon analizine göre aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

Değişkenler arasındaki doğrusal ilişkileri belirlemek amacıyla gerçekleştirilen pearson korelasyon analizi, değişkenler arasında çeşitli düzeylerde ilişki olduğunu göstermektedir.

Finansal tehdit ile finansal kaygı arasında çok güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki gözlemlenmiştir ($r = ,883$, $p < 0,01$). Bu bulgu, bireylerin finansal tehdit algısının artmasıyla birlikte finansal kaygı düzeylerinin de anlamlı biçimde arttığını göstermektedir.

Örgütsel destek algısı, finansal tehdit ile negatif ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki göstermiştir ($r = -,095$, $p < 0,05$). Bu durum, örgütsel desteğin çalışanların finansal tehdit algılarını azaltıcı yönde işlev gördüğünü düşündürmektedir. Öte yandan, örgütsel desteğin finansal kaygı ile olan ilişkisi negatif yönde olsa da istatistiksel olarak

anlamalı değildir ($r = -,071$, $p > 0,05$). Bu da örgütsel destek algısının finansal kaygı düzeyini açıklamakta sınırlı kaldığını göstermektedir.

5.6. Araştırmanın ANOVA ve Post Hoc Analizlerine Ait Bulgular

Ankete katılan bireylerin demografik özelliklerinin finansal tehdit, finansal kaygı ve örgütsel desteğe algısına göre farklılığa sahip olup olmadığını gösterebilmek için ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan ANOVA testi yaş, eğitim durumu ve aylık gelir değişkenlerine göre gruplar arasındaki ortalama farkları irdeleyerek örneklemin demografik faktörlerinin süreçlere nasıl yansıdığına ışık tutmaktadır. Araştırmanın ANOVA testi analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5.8’de belirtilmektedir.



Tablo 5.8. ANOVA ve Post Hoc Test Sonuçları

Ölçekler	Demografik özellikler	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA		Post Hoc (Tukey)	
					F	p		
Finansal Kaygı	Yaş	18-28	118	23,47	7,09	3,04	0,029*	18–28>40–50
		29-39	233	22,87	8,41			
		40-50	134	20,73	8,04			
		51 ve üzeri	33	21,30	9,23			
	Eğitim durumu	İlköğretim	22	26,36	8,82	9,458	0,000*	Lisans ve Lisansüstü
		Lise	85	25,08	7,66			
		Ön lisans	82	23,53	8,70			
		Lisans	250	21,93	7,54			
	Aylık Gelir	Lisansüstü	79	18,44	8,02	29,172	0,000*	Düşük gelir-yüksek gelir
		Asgari ücret	89	27,03	7,40			
		22000-35000	83	25,83	6,72			
		35001-50000	149	21,93	7,83			
	Finansal Tehdit	Yaş	50001-70000	139	20,76	7,43	2,455	0,062
70000 ve üzeri			58	15,13	6,85			
18-28			118	17,72	4,90			
29-39			233	17,18	6,14			
Eğitim durumu		40-50	134	15,91	5,97	5,837	0,000*	Lisans ve Lisansüstü
		51 ve üzeri	33	16,03	6,37			
		İlköğretim	22	19,04	6,18			
		Lise	85	18,78	5,50			
Aylık Gelir		Ön lisans	82	17,06	6,27	19,384	0,000*	Düşük gelir-yüksek gelir
		Lisans	250	16,70	5,64			
		Lisansüstü	79	14,75	5,80			
		Asgari ücret	89	19,62	5,11			
Örgütsel Destek Algısı		Yaş	22000-35000	83	19,22	4,71	1,237	0,296
	35001-50000		149	16,83	6,00			
	50001-70000		139	15,56	5,54			
	70000 ve üzeri		58	12,77	5,66			
	Eğitim durumu	18-28	118	30,07	8,28	2,057	0,085	-
		29-39	233	29,41	9,04			
		40-50	134	31,17	8,54			
		51 ve üzeri	33	29,27	8,99			
	Aylık Gelir	İlköğretim	22	33,45	1,53	1,265	0,283	-
		Lise	85	31,30	8,94			
		Ön lisans	82	30,69	8,18			
		Lisans	250	29,19	8,73			
	Aylık Gelir	Lisansüstü	79	29,54	8,38	1,265	0,283	-
		Asgari ücret	89	29,65	8,68			
		22000-35000	83	31,95	9,28			
		35001-50000	149	29,87	8,94			
Aylık Gelir	50001-70000	139	29,41	7,93	1,265	0,283	-	
	70000 ve üzeri	58	29,60	9,34				

Tablo 5.8’de araştırmada katılımcıların demografik özellikleriyle (yaş, eğitim durumu, aylık gelir) finansal kaygı, finansal tehdit ve örgütsel destek algıları arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır; anlamlı fark tespit edilen durumlarda Tukey HSD post hoc testlerinden yararlanılmıştır.

Finansal kaygı değişkeni açısından anlamlı farklar saptanmıştır. Yaş grupları arasında anlamlı farklılık bulunmuş ($p = 0,029$) ve en yüksek finansal kaygının 18–28 yaş grubunda görüldüğü belirlenmiştir. Bu yaş grubundaki bireylerin kariyerlerinin başında olmaları, ekonomik güvencelerinin henüz oluşmamış olması ve geleceğe dair belirsizliklerin daha yoğun yaşanması bu sonucun temel nedeni olabilir. Orta yaş (29–39) ve ileri yaş (40 ve üzeri) gruplarında ise finansal kaygı ortalamalarının daha düşük olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyine göre yapılan analizde de anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0,01$). İlköğretim düzeyinden lisansüstü düzeye kadar ortalama puanların sistematik biçimde arttığı görülmektedir. Bu durum, daha yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin hem ekonomik sorumluluklarının hem de beklentilerinin artması nedeniyle daha fazla kaygı duyduklarını göstermektedir. Gelir düzeyine göre ise çok belirgin farklar tespit edilmiştir ($p < 0,01$). En düşük gelir grubundaki katılımcılar en yüksek finansal kaygıyı yaşarken, gelir düzeyi arttıkça kaygı düzeyinin anlamlı şekilde azaldığı gözlenmiştir. Bu bulgu, maddi güvenliğin kaygı düzeylerini dengeleyici etkisini açıkça ortaya koymaktadır.

Finansal tehdit değişkenine ilişkin analizde yaş değişkenine göre farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p = 0,062$). Bu sonuç, farklı yaş gruplarının finansal tehdit algılarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediğini ancak genç bireylerin ortalama puanlarının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Farkın anlamlı çıkmaması, örneklem dağılımı veya varyans homojenliği gibi teknik faktörlerden kaynaklanmış olabilir. Eğitim düzeyi değişkeni açısından anlamlı farklar saptanmıştır ($p < 0,01$). Özellikle lisans ve lisansüstü eğitime sahip katılımcıların finansal tehdit algılarının diğer eğitim gruplarına kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum yüksek eğitilmiş bireylerin ekonomik riskleri daha fazla fark etmesi ya da yaşam standartlarını koruma kaygısıyla tehdit algılarını daha yüksek bildirmesiyle açıklanabilir. Gelir düzeyine göre yapılan analizde de finansal tehdit düzeylerinde anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p < 0,01$). En düşük gelir grubundaki katılımcıların finansal tehdit puanları en yüksek düzeydedir ve bu

değer gelir yükseldikçe sistematik biçimde düşmektedir. Bu durum ekonomik istikrarsızlığın, finansal tehdit algısı üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermektedir.

Örgütsel destek değişkenine ilişkin bulgulara göre, yaş değişkeni açısından anlamlı fark tespit edilmemiştir ($p = 0,296$). Katılımcıların yaşlarına bakılmaksızın örgütsel destek algılarında genel olarak benzer seviyelerde bulundukları anlaşılmaktadır. Bu sonuç kurumların farklı yaş gruplarına benzer düzeyde destek sağladığını ve yaşa dayalı bir ayrıcalık veya dezavantaj oluşturulmadığını göstermektedir. Eğitim düzeyi açısından da anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p = 0,085$). Farklı eğitim seviyesindeki çalışanlar, örgütsel desteği benzer biçimde algılamaktadır. Lisansüstü eğitim düzeyindekilerin ortalamaları biraz daha yüksek olsa da bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Gelir düzeyi açısından da benzer şekilde, örgütsel destek algısında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p = 0,283$). Bu durum kurumların destek uygulamalarının gelir gruplarına göre ayırım yapmadığını ve tüm çalışanlara eşit düzeyde yansıtıldığını göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, finansal kaygı ve finansal tehdit düzeyleri yaş, eğitim ve gelir değişkenlerine duyarlıyken; örgütsel destek algısı bu değişkenlerden etkilenmemektedir. Bu bulgular, örgütsel politikaların çalışanların bireysel farklılıklarını gözetenek farklılaştırılması gereken alanlarını da işaret etmektedir.

5.7. Araştırmanın Regresyon Analizine Ait Bulgular

Araştırmanın regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5.9’da belirtilmektedir.

Tablo 5.9. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Beta	t	p	R²	F
Finansal Tehdit	Örgütsel Destek Algısı	-0,127	-0,095	-2,161	0,031	0,009	4,670
Finansal Kaygı	Örgütsel Destek Algısı	-0,094	-0,071	-1,614	0,107	0,005	2,607

Araştırmada, örgütsel destek algısının finansal tehdit ve finansal kaygı üzerindeki yordayıcı etkilerini belirlemek amacıyla iki ayrı doğrusal regresyon modeli oluşturulmuştur. Her bir modelde bağımlı değişken ile örgütsel destek algısı arasındaki ilişkinin yönü, anlamlılığı ve açıklanan varyans düzeyi değerlendirilmiştir.

Birinci modelde, örgütsel destek algısının finansal tehdit üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Elde edilen bulgular, örgütsel desteğin finansal tehdit algısını negatif yönde ve anlamlı biçimde yordadığını göstermektedir ($\beta = -,095$; $p = ,031$). Bu bulgu, çalışanların örgütten algıladıkları destek düzeyi arttıkça finansal tehdit algılarının hafiflediğine işaret etmektedir. Ancak modelin açıklayıcılık düzeyi son derece sınırlıdır ($R^2 = ,009$). Bu durum, algılanan örgütsel desteğin finansal tehdit üzerinde etkili bir değişken olmakla birlikte, finansal tehdidin yalnızca küçük bir kısmını açıkladığını göstermektedir. Dolayısıyla finansal tehdit algısı, algılanan örgütsel destek dışında başka bireysel veya çevresel faktörlerden daha yoğun biçimde etkileniyor olabilir. İkinci modelde, örgütsel desteğin finansal kaygı üzerindeki etkisi test edilmiştir. Bu modelde negatif bir ilişki bulunmakla birlikte, ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\beta = -,071$; $p = ,107$). Ayrıca, modelin açıklanan varyans oranı da oldukça düşüktür ($R^2 = ,005$). Elde edilen bu sonuç, çalışanların finansal kaygıların algılanan örgütsel destekle doğrudan ve güçlü bir ilişki içerisinde olmadığını ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle, bireylerin finansal kaygı düzeyleri üzerinde daha çok ekonomik çevre, kişisel borçlanma, geçim yükü gibi dışsal faktörlerin etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 5.10'da örgütsel destek algısının finansal tehdit üzerindeki yordayıcı etkisine bakılmaktadır.

Tablo 5.10. Örgütsel Destek Algısının Finansal Tehdit Üzerindeki Yordayıcı Etkisi

Model	B	Std. Error	t	p	R ²
Örgütsel Destek Algısı → Finansal Tehdit	-0,127	0,059	-2,161	0,031	0,009

Tablo 5.10'daki modele göre örgütsel destek algısındaki bir birimlik düşüş, finansal tehdit üzerinde 0,127 oranında artışa neden olmaktadır. Ancak açıklanan varyans düşüktür ($R^2 = ,009$).

Tablo 5.11'de finansal tehdidin finansal kaygı üzerindeki yordayıcı etkisine bakılmaktadır.

Tablo 5.11. Finansal Tehdidin Finansal Kaygı Üzerindeki Yordayıcı Etkisi

Model	B	Std. Error	t	p	R ²
Finansal Tehdit → Finansal Kaygı	0,874	0,020	42,775	0,000	0,780

Tablo 5.11'deki modele göre finansal tehditteki bir birimlik artış, finansal kaygı üzerinde 0,874 oranında artışa neden olmaktadır.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırma bireylerin maruz kaldıkları finansal tehdit sürecinde finansal kaygı ve örgütsel destek algısı ilişkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca bireylerin demografik özelliklerinin de finansal tehdit sürecinde finansal kaygı ve örgütsel destek algısı özellikleriyle ilişkili olup olmadığı araştırılmıştır.

Mevcut araştırmada finansal tehdit algısı ile örgütsel destek algısı arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu, örgütsel destek algısı düzeyi arttıkça çalışanların maruz kaldıkları finansal tehditin azaldığını göstermektedir. Ayrıca finansal tehdit algısı ile finansal kaygı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu, maruz kalınan finansal tehdit düzeyi arttıkça çalışanların maruz kaldıkları finansal kaygının da arttığını göstermektedir. Bu sonuç, Marjanovic vd. (2013, s. 1) ve Fiksenbaum vd. (2017, s. 128) gibi çalışmalarda vurgulanan finansal tehdit algısının, çalışanların psikolojik iyi oluşu, aidiyet duyguları ve destek algıları üzerindeki olumsuz etkileriyle paraleldir. Çalışanlar, ekonomik belirsizlikler, düşük gelir, iş güvencesizliği gibi faktörlerle karşı karşıya kaldıklarında, örgütten bekledikleri destek algısında bir erozyon yaşamakta, bu durum da örgütsel bağlılık ve iş performansı gibi çıktıların olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır. Ayrıca, algılanan örgütsel destek teorisi (Eisenberger vd., 1986, s. 500) çerçevesinde değerlendirildiğinde, çalışanların finansal baskı altında olduklarında örgütlerinden gelen destek algılarında azalma yaşadıklarını ve bunun karşılıklılık ilkesine dayalı olarak motivasyon ve bağlılık düzeylerinde düşüşe neden olduğunu göstermektedir.

Araştırmada yaş, eğitim düzeyi ve gelir durumu gibi demografik faktörlerin de etkili olduğu görülmüştür. Özellikle düşük gelir gruplarında ve genç yaş gruplarında finansal tehdit ve finansal kaygı düzeylerinin daha yüksek, buna karşın örgütsel destek algılarının daha düşük olduğu belirtilmektedir. Cinsiyet değişkeni açısından literatürde zaman zaman özellikle finansal konularda kadınların daha yüksek kaygı bildirdiğine dair bulgular olsa da (Archuleta 2013, s. 56), mevcut sonuçlar örneklemin özgün yapısının bu tür farklılıkları dengelediğini göstermektedir. Bu sonuç, insan kaynakları politikalarının cinsiyete duyarlı olmasının yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici uygulamaların etkinliğini de işaret edebilmektedir.

Özellikle düşük gelir grubuna mensup, genç ve iş deneyimi az olan çalışanların finansal tehdit algılarının daha yüksek, örgütsel destek algılarının ise daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, Marjanovic vd. (2013) ve Fiksenbaum vd. (2017) gibi çalışmalarda ortaya konulan, finansal tehdit ve ekonomik güvensizlik durumlarının daha kırılgan gruplar üzerindeki olumsuz etkileriyle paralellik göstermektedir.

Çalışanların finansal kaygılarını azaltmak amacıyla danışmanlık hizmetleri ve destek fonları hizmetleri sunulabilir. Bu destekler, özellikle düşük gelir ve genç yaş gruplarına odaklanacak şekilde farklılaştırılabilir. Çalışanların katkılarına değer veren, finansal refahlarını önemseyen ve onların gereksinimlerine göre bir örgütsel destek sistemi kurulabilir.

Bu araştırma, işverenlerin çalışanları için destekleyici politikalar geliştirmelerinin sadece örgütsel bağlılık ve çalışan performansı açısından değil, aynı zamanda çalışanların finansal refahlarının korunması açısından da kritik bir önem taşıdığını ortaya koymaktadır. Özellikle ekonomik dalgalanma ve finansal belirsizlik dönemlerinde, çalışan bireylerin karşılaştığı finansal tehdit algısını azaltmaya yönelik örgütsel destek uygulamalarının artırılması, çalışanların kaygı düzeylerini azaltmak için etkili bir strateji olarak kabul edilebilmektedir.

Sonuç olarak araştırma ile finansal tehdit, finansal kaygı ve örgütsel destek algısı arasındaki ilişkiyi açıklayarak hem literatüre teorik katkı sunulmakta hem de davranışsal finans ve örgütsel davranış alanlarında pratik öneriler geliştirilmesine zemin hazırlanmaktadır. İleride yapılacak araştırmalarda farklı sektörlerde ve şehirlerde benzer analizlerin yapılması, bu bulguların genellenebilirliğini değerlendirmek açısından faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Adams, S. J. (1965). Inequity in social exchange. In L. Derkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 267–299). Academic Press.
- Adamus, M., & Grežo, M. (2021). Individual differences in behavioural responses to the financial threat posed by the COVID-19 pandemic. *Personality and Individual Differences*, 179, 110916.
- Akbar, R. F., Nadia, F. N. D., Gusminto, E. B., & Susilowati, S. (2023). Pengaruh financial threat terhadap willingness to change financial behavior, dan psychological distress. *Nomicpedia: Journal of Economics and Business Innovation*, 3(1), 21–27.
- Akgündüz, Y., Güzel, T., & Harman, S. (2016). Yöneticiye güven ve dağıtımsal adalet çalışanların işe gömülmüşlüğüne nasıl etkiler? *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 16(2), 351–362.
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(25), 141–171.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105–135.
- Aksu, B. Ç., & Orak, B. (2022). COVID-19 pandemisinin sağlık çalışanlarının finansal kaygı, iş-yaşam dengesi ve sosyal izolasyon düzeylerine etkilerinin incelenmesi. *International Journal of Management Economics & Business / Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 18(1).
- Alat, H., & Filizöz, B. (2021). Örgütsel destek algısının, çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu ve işsel işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 64–78.
- Alcover, C. M., Salgado, S., Nazar, G., Ramírez-Vielma, R., & González-Suhr, C. (2022). Job insecurity, financial threat, and mental health in the COVID-19 context: The moderating role of the support network. *SAGE Open*, 12(3), 21582440221121048.
- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2023). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement. *Current Psychology*, 42(8), 6501–6515.
- Alkin, K., & Gürlesel, C. F. (2004). Dünya ekonomisine yönelik global tehditler; dünyada güvenlik ve tehdit kavramının evrimi ve global güvenlik içinde ulusal güvenlik perspektifi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 3(6), 9–34.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamaları* (4. baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Anafarta, N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112–130.
- Andrews, M. C., & Kacmar, K. M. (2001). Discriminating among organizational politics, justice and support. *Journal of Organizational Behavior*, 22(4), 347–366.

- Aprilani, D., Rivai, F., Maidin, A., Noor, N. B., Muhammad, L., & Hamzah, H. (2021). The effect of perceived organizational support and organizational commitment to organizational citizenship behavior: Nurse Dr. Tadjuddin Chalid. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(12), 4138–4146.
- Archuleta, K. L., Dale, A. K., & Spann, S. M. (2013). College students and financial distress: Exploring debt, financial satisfaction, and financial anxiety. *Journal of Financial Counseling and Planning*, 24(2), 50–62.
- Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201–220.
- Arpacı, S., & Özek, Y. (2019). Finans sektöründe ekonomik kaygı ve tükenmişlik düzeylerinin örgütsel bağlılığa etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 99–125.
- Arshadi, N. (2011). The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103–1108.
- Arslan, A., & Gül, H. (2023). Algılanan çalışma arkadaşları desteğinin genel iş performansına etkisi: Tıbbi sekreterler üzerinde bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 317–330.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491–509.
- Assari, S. (2018). Financial distress, anxiety, depression, and suicide among American college students. *International Journal of Behavioral Sciences*, 12(2), 84–90.
- Atkinson, A., & Messy, F. A. (2012). *Measuring financial literacy: Results of the OECD/International Network on Financial Education (INFE) pilot study*. OECD Publishing.
- Barling, J., & Michelle, P. (1993). Interactional, formal, and distributive justice in the workplace: An exploratory study. *The Journal of Psychology*, 127(6), 649–656.
- Baş, M. (2020). *Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracılık rolü: Erzincan'daki sağlık çalışanları üzerine bir uygulama* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Begum, A., Shafaghi, M., & Adeel, A. (2025). Impact of job insecurity on work–life balance during COVID-19 in India. *Vision*, 29(3), 353–374.
- Bies, R. J., & Shapiro, D. L. (1987). Interactional fairness judgments: The influence of causal accounts. *Social Justice Research*, 1(2), 199–218.
- Blau, G., & Boal, K. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288–300.
- Blau, P. M. (2017). *Exchange and power in social life*. Routledge.
- Bordman, R. M. (1985). *The relationship between life satisfaction and job satisfaction among teachers in four Midwestern states* [Unpublished doctoral dissertation]. University name not provided.

- Bolat, T., Bolat, O. İ., & Taştan, S. (2020). Örgütsel destek, sosyal bağlılık ve dünyaya ilişkin varsayımların travma sonrası büyüme üzerindeki etkisinde acının dönüştürücü gücünün rolü: Pozitif psikoloji bağlamında bir değerlendirme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 361–402.
- Boyacı, A. (2017). *Öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleme düzeylerinin veri madenciliği ile analizi* [Yüksek lisans tezi], Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (İ. D. Erguvan Sarıoğlu, Çev., Cilt 269). Kaknüs Yayınları.
- Büyükyılmaz, O., & Fidan, Y. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(3), 500–524.
- Büyükyılmaz, O., & Özer, H. G. (2021). Restoran çalışanlarının duygusal emek davranışı üzerinde örgütsel desteğin etkisi ve örgütle özdeşleşmenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 28(2), 355–375.
- Catalano, R. (1991). The health effects of economic insecurity. *American Journal of Public Health*, 81, 1148–1152.
- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102850.
- Cropanzano, R., Ambrose, M. L., Greenberg, J., & Cropanzano, R. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 119–151). Stanford University Press.
- Cropanzano, R., Howes, J., Grandey, A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159–180.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' adaptability and perceptions of change-related uncertainty: Implications for perceived organizational support, job satisfaction, and performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 269–280.
- Çavuş, S. Ş., & Sabuncu, N. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin öz yeterlilik inancı ile problem çözme beceri algısı arasındaki ilişki. *Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(2), 263–276.
- Çelik, C., & Atmaca, T. (2023). Öğretmenlerin örgütsel destek, duygusal emek, psikolojik sermaye ve örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(4), 1951–1967.
- Çetin, A., & Şentürk, M. (2016). Bilgi paylaşma davranışının planlı davranış teorisi ve sosyal değişim teorisi bağlamında incelenmesi: Dermatologlar üzerine ampirik bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 16(2), 241–256.
- Çokyiğit, M., & Güçlü, N. (2022). Bürokratik yapı, örgütsel güven ve örgütsel destek arasındaki ilişki. *Milli Eğitim Dergisi*, 51(236), 3209–3240.
- Çolak, M., & Erdost, H. E. (2004). Organizational justice: A review of the literature and some suggestions for future research. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 51–84.

- Dağ, A., & Bozkurt, B. (2023). Dağıtımcı liderlik ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 289–307.
- De Bruijn, E. J., & Antonides, G. (2020). Determinants of financial worry and rumination. *Journal of Economic Psychology*, 76, 102233.
- De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: A large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50(9), 1317–1327.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18–31.
- Dede, N. P. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı: Kuramsal bir çalışma. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 294–304.
- Demir, M. (2012). Örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi: Havalimanı yer hizmetleri işletmelerine yönelik bir araştırma. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(1), 49–64.
- Demircan Çakar, N., & Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: Algılanan örgütsel destek bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68–90.
- Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2011). Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: İlaç sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Bilig*, (56), 69–94.
- Doehring, C. (2018). In over our heads with financial anxiety from student debt. *Pastoral Psychology*, 67(2), 115–124.
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin adalet algılamalarında iç iletişim ve prosedürel bilgilendirmenin rolü. *Ege Academic Review*, 2(2), 71–78.
- Doğru, Ç. (2019). Destekleyici örgüt iklimi, işe bağlılık ve bireysel uyum performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2696–2713.
- Drentea, P. (2000). Age, debt and anxiety. *Journal of Health and Social Behavior*, 41(4), 437–450.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507.
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101–124.

- El Rhıouane, B., Bouzahzah, M., Zaoujal, N., & Angour, N. (2023). Bien-être financier et productivité au travail: Les effets du stress financier au milieu de travail. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*, 4(6-2), 536-556.
- Elshaer, I. A., Ghanem, M., & Azazz, A. M. (2022). An unethical organizational behavior for the sake of the family: Perceived risk of job insecurity, family motivation and financial pressures. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6541.
- Erdem, B., & Kaya, İ. (2013). Çalışma yaşamı kalitesini etkileyen faktörlerin işgörenler tarafından algılanması: Otel çalışanları üzerinde bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (35), 1-18.
- Fiksenbaum, L., Marjanovic, Z., & Greenglass, E. (2017). Financial threat and individuals' willingness to change financial behavior. *Review of Behavioral Finance*, 9(2), 128-147.
- Fiksenbaum, L., Marjanovic, Z., Greenglass, E., & Garcia-Santos, F. (2017). Impact of economic hardship and financial threat on suicide ideation and confusion. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 151(5), 477-495.
- Fraser, N., & Gordon, L. (1994). A genealogy of dependency: Tracing a keyword of the US welfare state. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 19(2), 309-336.
- Fritsche, I., Jonas, E., & Kessler, T. (2011). Collective reactions to threat: Implications for intergroup conflict and for solving societal crises. *Social Issues and Policy Review*, 5(1), 101-136.
- Galanis, P., Moisoglou, I., Papathanasiou, I. V., Malliarou, M., Katsiroumpa, A., Vraka, I., ... & Kaitelidou, D. (2024). Association between organizational support and turnover intention in nurses: A systematic review and meta-analysis. *Healthcare*, 12(3), 291.
- Gerrans, P., Speelman, C., & Campitelli, G. (2014). The relationship between personal financial wellness and financial wellbeing: A structural equation modelling approach. *Journal of Family and Economic Issues*, 35(2), 145-160.
- Giannetti, C., Madia, M., & Moretti, L. (2014). Job insecurity and financial distress. *Applied Financial Economics*, 24(4), 219-233.
- Gignac, G. E., Gerrans, P., & Andersen, C. B. (2023). Financial literacy mediates the effect between verbal intelligence and financial anxiety. *Personality and Individual Differences*, 203, 112025.
- Greenglass, E., & Fiksenbaum, L. (2009). Proactive coping, positive affect, and well-being: Testing for mediation using path analysis. *European Psychologist*, 14(1), 29-39.
- Greenglass, E., Marjanovic, Z., & Fiksenbaum, L. (2013). The impact of the recession and its aftermath on individual health and well-being. In C. L. Cooper, A. Burke, & C. L. Cooper (Eds.), *The psychology of the recession on the workplace* (pp. 42-58). Edward Elgar Publishing.
- Guiso, L., Herrera, H., Morelli, M., & Sonno, T. (2017). Demand and supply of populism. *CEPR Discussion Paper No. DP11871*. https://cepr.org/active/publications/discussion_papers/dp.php?dpno=11871

- Gutter, M. S., & Copur, Z. (2011). Financial behaviors and financial well-being of college students: Evidence from a national survey. *Journal of Family and Economic Issues*, 32, 699–714.
- Gümüştekin, G., Özler, D., & Yılmaz, F. (2010). 360 derece performans değerlendirme sisteminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 1(1), 1–20.
- Günaydın, D. (2023). Sosyal yardım sorunu olarak sosyal yardım bağımlılığı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (84), 15–26.
- Güven, B. (2018). A research on determination of the relationship between organizational support and organizational citizenship behavior. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3), 275–292.
- Hamurcu, Ç., Hamurcu, H. D., Uğur, O., & Çayköylü, A. (2025). Does major depressive disorder affect the perception of financial threat and willingness to change financial behavior? *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 45, 101023.
- Hasler, A., Lusardi, A., & Valdes, O. (2021). *Financial anxiety and stress among US households: New evidence from the national financial capability study and focus groups*. FINRA Investor Education Foundation.
- Hassan, A. M., Chu, C. K., Liu, J., Angove, R., Rocque, G., Gallagher, K. D., ... & Offodile, A. C. (2023). A nationwide cross-sectional study on the association of patient-level factors with financial anxiety in the context of chronic medical conditions. *Scientific Reports*, 13(1), 10363.
- Hayhoe, C. R., Leach, L. J., Turner, P. R., Bruin, M. J., & Lawrence, F. C. (2000). Differences in spending habits and credit use of college students. *Journal of Consumer Affairs*, 34(1), 113–133.
- Heather, K., & Spence, L. (2004). Hospital nurses' perceptions of respect and organizational justice. *Journal of Nursing Administration*, 34(7-8).
- Hellman, C. M., Fuqua, D. R., & Worley, J. (2006). A reliability generalization study of the Survey of Perceived Organizational Support: The effects of mean age and number of items on score reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 631–642.
- Hjerm, M., & Nagayoshi, K. (2011). The composition of the minority population as a threat: Can real economic and cultural threats explain xenophobia? *International Sociology*, 26(6), 815–843.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2024). *İşgücü istatistikleri 2024*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2024-54059>
- Hui, C., Wong, A., & Tjosvold, D. (2007). Turnover intention and performance in China: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 735–751.
- Indrayani, I. G. A. P. W., & Sihombing, I. H. H. (2025). Exploring the interplay between ambidextrous leadership and organizational engagement among the millennials: A moderated mediation analysis. *Global Business & Finance Review*, 30(1), 13–26.

- Ishtiaq, M., Tufail, M. S., Shahzad, K., & Naseer, M. A. (2019). Impact of financial threat on individual's willingness to change financial behavior. *Dialogue*, 14(2), 265–281.
<https://www.qurtuba.edu.pk/dialogue/index.php/dialogue/article/view/764>
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67–92.
- İplik, E., İplik, F. N., & Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(12), 109–122.
- Jawahar, I. M., Mohammed, Z. J., & Schreurs, B. (2022). Effects of financial anxiety and employability on emotional exhaustion and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 137, 103761.
- Johnson, D. S., & Peterson, M. (2014). Consumer financial anxiety: US regional financial service firms' trust building response to the financial crisis. *International Journal of Bank Marketing*, 32(6), 515–533.
- Jones, P. J., Park, S. Y., & Lefevor, G. T. (2018). Contemporary college student anxiety: The role of academic distress, financial stress, and support. *Journal of College Counseling*, 21(3), 252–264.
- Junianto, Y., & Radianto, W. E. D. (2024). Self-control factor analysis, financial anxiety, and financial stress on financial satisfaction as an indication financial sustainability. *Journal of Accounting, Business and Management (JABM)*, 31(1), 93–104.
- Kadoya, Y., Khan, M. S. R., Hamada, T., & Dominguez, A. (2018). Financial literacy and anxiety about life in old age: evidence from the USA. *Review of Economics of the Household*, 16, 859–878.
- Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well being. *Proceedings of the national academy of sciences*, 107(38), 16489–16493.
- Kaplan, M. (2010). Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Karagöz, Y. (2019). *SPSS AMOS META Uygulamalı İstatistiksel Analizler*, Ankara.
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel Araştırma Yöntemi Kavramlar İlkeler ve Teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karatepe, O. M., Çolakoğlu, Ü., Yurcu, G., & Kaya, Ş. (2024). Do financial anxiety and generalized anxiety mediate the effect of perceived organizational support on service employees' career commitment?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(4), 1087–1113.
- Kaur, G., Singh, M., & Singh, S. (2021). Mapping the literature on financial well-being: A systematic literature review and bibliometric analysis. *International Social Science Journal*, 71(241–242), 217–241.
- Kerse, G., & Karabey, C. N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375–398.

- Khan, K. A., Akhtar, M. A., Dey, S. K., & Ibrahim, R. (2020). Financial Anxiety, Financial advice, and E-payment use: Relationship and perceived differences between males & females of Generation Z. *Journal of Critical Reviews*.
- Kılıçaslan, S., Derin, N., & Ilkım, N. (2022). Algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide kişiliğin aracılık etkisi. *İzmir İktisat Dergisi*, 37(3), 607-629.
- Kırcaali İftar, G. (1999). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. A. A. Bir (Ed.), Bilim ve araştırma, (1. baskı, ss. 1-10). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kim, K. Y., Messersmith, J. G., & Eisenberger, R. (2022). Social distancing initiatives and perceived organizational support: It's the intended beneficiary that counts. *Group & Organization Management*, 49(4), 977-1011 <https://doi.org/10.1177/10596011221129007>.
- Knight, F. H. (1921). *Risk, Uncertainty and Profit*. Houghton Mifflin.
- Kopasker, D., Montagna, C., & Bender, K. A. (2018). Economic insecurity: A socioeconomic determinant of mental health. *SSM - Population Health*, 6, 184–194.
- Krishnan, J., & Mary, S. (2012). Perceived organisational support: An overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1–13.
- Kubali, D. (1999). Performans denetimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(1), 31-62.
- Kuo, W. C., Oakley, L. D., Brown, R. L., Hagen, E. W., Barnet, J. H., Peppard, P. E., & Bratzke, L. C. (2021). Gender differences in the relationship between financial stress and metabolic abnormalities. *Nursing research*, 70(2), 123-131.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lambert, E.G., Hogan, N.L. ve Griffin, M.L. (2007) “The Impact of Distributive and Procedural Justice on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, And Organizational Commitment” *Journal of Criminal Justice*, 35, 644–656.
- Larbi, F. O., Ma, Z., Fang, Z., Virlanuta, F. O., Bărbuță-Mișu, N., & Deniz, G. (2022). Financial anxiety among international students in higher education: A comparative analysis between international students in the United States of America and China. *Sustainability*, 14(7), 3743.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.
- Lease, S. H. (1998). Annual review, 1993–1997: Work attitudes and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 154-183.
- Li, S., & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Frontiers in psychology*, 9, 1273.
- Lim, H., Heckman, S. J., Letkiewicz, J. C., & Montalto, C. P. (2014). Financial Stress, Self-Efficacy, and Financial Help-Seeking Behavior of College Students. *Journal of Financial Counseling and Planning*, 25(2), 148–160.

- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (1998). Effects of individual characteristics on police officers' work-related stress. *Journal of Managerial Psychology*, 13(5/6), 322–340. <https://doi.org/10.1108/02683949810232658>
- Lim, V. K., & Sng, Q. S. (2006). Does parental job insecurity matter? Money anxiety, money motives, and work motivation. *Journal of applied psychology*, 91(5), 1078.
- Litwin, H., & Meir, A. (2013). Financial worry among older people: Who worries and why?. *Journal of aging studies*, 27(2), 113-120.
- Loi, R., Hang-Yue, N. and Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120
- Mael FA, Ashforth BE. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2):103–123. doi:10.1002/job.4030130202.
- Mani, A., Mullainathan, S., Shafir, E., & Zhao, J. (2013). Poverty Impedes Cognitive Function. *Science*, 341(6149), 976–980. <https://doi.org/10.1126/science.1238041>
- Marjanovic, Z., Greenglass, E. R., Fiksenbaum, L., & Bell, C. M. (2013). Psychometric evaluation of the Financial Threat Scale (FTS) in the context of the great recession. *Journal of Economic Psychology*, 36, 1–10.
- Marjanovic, Z., Greenglass, E. R., Fiksenbaum, L., De Witte, H., Garcia-Santos, F., Buchwald, P., ... & Mañas, M. A. (2015). Evaluation of the Financial Threat Scale (FTS) in four European, non-student samples. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 55, 72-80.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175–194.
- McFarlin, D.B. and Sweeney, P. D. (1992): "Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction With Personal and Organizational Outcomes", *Academy of Management Journal*, Vol. 35, s. 626-637.
- Mehdi, H., Malik, M. S., Ali, H., & Rasool, Z. (2021). Impact Of Financial Threat On Investor's Behavioral Change: The Moderating Effect Of Social Support During Covid19 in Pakistan. *Apuntes del CENES*, 40(72), 3.
- Mensah, C., Azila-Gbettor, E. M., Amissah, E. F., & Addison, E. (2023). COVID-19, financial anxiety and the psychological well-being of hotel workers. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 24(1), 142-165.
- Michael, J. H., Evans, D. D., Jansen, K. J. ve Haight, H. M. (2005). Management commitment to safety as organizational support: Relationships with non-safety outcomes in wood manufacturing employees. *Journal of Safety Research*, 36, 171-179.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Moorman, R. H. (1991), "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?", *Journal of Applied Psychology*, 76, pp.845-855.

- Mullainathan, S., & Shafir, E. (2013). Scarcity: Why having too little means so much. *Macmillan*
- Naderi Nobandegani, Z., & Taghizadeh, R. (2022). The Mediating Role of Self-Efficacy in the Relationship between Financial Anxiety and Life Satisfaction in Students of Yazd University. *Quarterly Journal of Social Work*, 10(4), 28-36.
- Netemeyer RG, Warmath D, Fernandes D, Lynch JG Jr (2018) How am I doing? Perceived financial well-being, its potential antecedents, and its relation to overall well-being. *J Consum Res* 45:68–89.
- Niharika, U. V. (2014). Life satisfaction among bank employees. *Work*, 48(1), 85–95.
- Nobandegani, Z. N., & Taghizadeh, R. (t.y.). The mediating role of self-efficacy in the relationship between financial anxiety and life satisfaction in students of Yazd University.
- Norvilitis, J. M., Merwin, M. M., Osberg, T. M., Roehling, P. V., Young, P., & Kamas, M. M. (2006). Personality factors, money attitudes, financial knowledge, and credit-card debt in college students. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(6), 1395–1413.
- Ofori, E. (2023). The effects of Ponzi schemes and revocation of licences of some financial institutions on financial threat in Ghana. *Journal of Financial Crime*, 30(2), 583-593.
- Ortiz, H., & Muniesa, F. (2018). Business schools, the anxiety of finance, and the order of the ‘middle tier’. *Journal of Cultural Economy*, 11(1), 1-19.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel adalet algısı, iş aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Önem, H. B. (2022). Finansal iyi oluş düzeyine demografik faktörlerin etkisi: Üniversite personeli üzerine bir uygulama. *Oltu Beşeri ve Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 46-51.
- Özbilge, G., Canatan, B., & İpek, O. (2024). Türkiye’de finansal kaynak yönetiminin finansal kaygılar üzerine etkileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 199-220.
- Özbucak Albar, B. (2018). İş güvencesizliği, tükenmişlik ve içsel işten ayrılma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(26), 164-174.
- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Kadak, M. T., & Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 566-589.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi*, (21).
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özkalp, E., & Kireli, Ç. (2013). *Örgütsel davranış* (Genişletilmiş ve güncellenmiş 6. baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın.
- Patchen, M. (1965). Labor-management consultation at TVA: Its impact on employees. *Administrative Science Quarterly*, 10(2), 149-174.

- Peck, J. (2001). *Workfare states*. Guilford Press.
- Peirce, R. S., Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1996). Financial stress and alcohol use: A longitudinal test of the stress–response dampening hypothesis. *Journal of Health and Social Behavior*, 37(3), 258–274.
- Perry, J. M., Ravat, H., Bridger, E. K., Carter, P., & Aldrovandi, S. (2024). Determinants of UK students' financial anxiety amidst COVID-19: Financial literacy and attitudes towards debt. *Higher Education Quarterly*, 78(3), 625-639.
- Perry, V. G., & Morris, M. D. (2005). Who Is in Control? The Role of Self-Perception, Knowledge, and Income in Explaining Consumer Financial Behavior. *Journal of Consumer Affairs*, 39(2), 299–313.
- Peter, R., & Siegrist, J. (1999). Chronic psychosocial stress at work and cardiovascular disease: the role of effort–reward imbalance. *International Journal of Law and Psychiatry*, 22, 441-449.
- Pijoh, L. F. A., Indradewa, R., & Syah, T. Y. R. (2020). Financial literacy, financial behaviour and financial anxiety: implication for financial well being of top management level employees. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(6), 381-386.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the twenty-first century* (A. Goldhammer, Trans.). Belknap Press.
- Poon, J. M. (2004). Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. *Personnel review*, 33(3), 322-334.
- Prawitz, A. D., Garman, E. T., Sorhaindo, B., O'Neill, B., Kim, J., & Drentea, P. (2010). InCharge Financial Distress/Financial Well-Being Scale: Development, administration, and score interpretation. *Financial Counseling and Planning*, 17(1), 34–50.
- Purang, P. (2011). Organisational justice and affective commitment: the mediating role of perceived organisational support, *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 141-156.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(5), 825.
- Richardson, T., Elliott, P., & Roberts, R. (2013). The relationship between personal unsecured debt and mental and physical health: A systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 33(8), 1148–1162.
- Ridge, T. (2002). *Childhood Poverty and Social Exclusion: From a Child's Perspective*. The Policy Press.
- Ring, J. K. (2011). “The Effect of Perceived Organizational Support and Safety Climate on Voluntary Turnover in the Transportation Industry”, *International Journal of Business Research and Management*, 1(3), 156-168.
- Roll, S. P., Taylor, S. H., & Grinstein-Weiss, M. (2016). Financial anxiety in low- and moderate-income households: Findings from the household financial survey.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139.

- Rousseau, D. M., & Tijoriwala, S. A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives, and types of measures. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 679–695.
- Rousseau, M. D., & McLean Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in Organizational Behavior*, 15, 1–43.
- Saracel, N., Özkara, B., Karakaş, M., Özdemir, Ş., Yelken, R., Dünder, S., & Karaca, Y. (2002). *Afyon ili tüketim analizi, tüketici davranışları ve eğilimleri* (Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayınları, Cilt 27, ss. 28).
- Sari, Y. F., Chandra, N., & Sukartini, S. (2023). Pengaruh financial knowledge, financial anxiety dan financial self-efficacy terhadap pengelolaan keuangan mahasiswa: (Studi kasus pada mahasiswa di kota Padang). *MBIA*, 22(2), 191–204.
- Serrano-Montilla, C., Alonso-Ferres, M., Navarro-Carrillo, G., Lozano, L. M., & Valor-Segura, I. (2021). Assessment of the effects of health and financial threat on prosocial and antisocial responses during the COVID-19 pandemic: The mediating role of empathic concern. *Personality and Individual Differences*, 178, 110855.
- Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219–227.
- Shapiro, G. K., & Burchell, B. J. (2012). Measuring financial anxiety. *Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics*, 5(2), 92.
- Shapiro, M. D., & Slemrod, J. (2009). Did the 2008 tax rebates stimulate spending? *American Economic Review*, 99(2), 374–379.
- Shim, S., Serido, J., & Lee, S. (2019). Problem solving orientations, financial self-efficacy, and student loan repayment stress. *Journal of Consumer Affairs*, 53(3), 1273–1296.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637.
- Sinclair, R. R., & Cheung, J. H. (2016). Money matters: Recommendations for financial stress research in occupational health psychology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 273–285.
- Sinclair, R. R., & Cheung, J. H. (2016). Money matters: Recommendations for financial stress research in occupational health psychology. *Stress and Health*, 32(3), 181–193.
- Sinclair, R. R., Sears, L. E., Probst, T. M., & Zajack, M. (2010). A multilevel model of economic stress and employee well-being. In J. Houdmont & S. Leka (Eds.), *Contemporary occupational health psychology* (Vol. 1, pp. 1–20).
- Stamper, J. L., & Johlke, M. C. (2003). The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes. *Journal of Management*, 29(4), 569–588.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Süral Özer, P., & Eker Urtekin, G. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 107–125.

- Sweet, E., Nandi, A., Adam, E. K., & McDade, T. W. (2013). The high price of debt: Household financial debt and its impact on mental and physical health. *Social science & medicine*, 91, 94-100.
- Tan, C. S., Tan, S. A., Ooh, S. L., Teoh, X. Y., & Muthu, K. N. (2024). No Money, Poor Mental Health, and High Counterproductive Behavior: The Mediating Effect of Perceived Stress on Financial Threats and Job Performance. *Psychiatry International*, 5(3), 412-423.
- Tang, C., Ma, H., Naumann, S. E., & Xing, Z. (2020). Perceived work uncertainty and creativity during the covid-19 pandemic: The roles of Zhongyong and creative self-efficacy. *Frontiers in psychology*, 11, 596232.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Topcu, M.K. ve Basım, H.N. (2015). Kavramsal bağlamı ve olası tartışma alanlarıyla psikolojik sözleşme: Bir gözden geçirme çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (2), 83-103.
- Topçu, M. K., Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. “Örgütsel Sinizm, Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Tatmininin Bireysel İş Performansına Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik İmalat Sanayide Bir Uygulama”, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2017, 24(2), ss. 505-522.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Üngüren, E., Tekin, Ö. A., Avsallı, H., & Kaçmaz, Y. Y. (2021). The moderator role of financial well-being on the effect of job insecurity and the COVID-19 anxiety on burnout: A research on hotel-sector employees in crisis. *Sustainability*, 13(16), 9031.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative science quarterly*, 101-125.
- Vieira, K. M., Potrich, A. C. G., Bressan, A. A., & Klein, L. L. (2021). Loss of financial well-being in the COVID-19 pandemic: Does job stability make a difference?. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 31, 100554.
- Viseu, J. N. R., de Jesus, S. N., Leal, A. R. C., Pinto, P. S. L. G. D. S., Ayala-Nunes, L., & Matavelli, R. D. (2021). Coping and social support as moderators: Relationship between financial threat and negative psychological outcomes. *Current Psychology*, 40(5), 2229-2241.
- Viseu, J., Leal, R., deJesus, S. N., Pinto, P., Pechorro, P., & Greenglass, E. (2018). Relationship between economic stress factors and stress, anxiety, and depression: Moderating role of social support. *Psychiatry Research*, 268, 102–107. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.07.008>.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J., ve Fisher, J. (1999). The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 314 334.

- Vosylis, R., & Erentaitė, R. (2020). Linking family financial socialization with its proximal and distal outcomes: Which socialization dimensions matter most for emerging adults' financial identity, financial behaviors, and financial anxiety?. *Emerging Adulthood*, 8(6), 464-475.
- Watkins, M. W. (2018). Exploratory factor analysis: A guide to best practice. *Journal of black psychology*, 44(3), 219-246.
- Wanberg, C. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100500>.
- Wang, X., Zheng, X., & Zhao, S. (2022). Repaying the debt: An examination of the relationship between perceived organizational support and unethical pro-organizational behavior by low performers. *Journal of Business Ethics*, 179(3), 697-709.
- Wayne, J. S., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Wilson, J. M., et al. (2020). Job insecurity and financial concern during the COVID-19 pandemic are associated with worse mental health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(9), 686-691.
- Wong, Y.T., Ngo, H.Y. ve Wong, C.S. (2006) "Perceived Organizational Justice, Trust, And OCB: A Study of Chinese Workers In Joint Ventures And State-Owned Enterprises". *Journal of World Business* 41, 344-355.
- Xiao, J. J., & Meng, K. (2024). Financial capability and financial anxiety: comparison before and during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Bank Marketing*, 42(6), 1348-1369.
- Ye, L., Li, Y., & Zhang, N. (2025). The impact of autonomy-supportive organizational environments on employees' emotions and creative performance: A self-determination theory perspective. *PLoS ONE*, 20(5), e0322184.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ve Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62 (1), 253-278.
- Yılmaz, F. (2020). Örgütsel sessizlik ve tükenmişliğin psikolojik sözleşme ihlali üzerindeki etkilerine yönelik bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(21), 633-658.
- Yılmaz, Hüseyin ve Alparslan Ş. GÖRMÜŞ (2012), "Stratejik Girişimciliğin, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma" *Journal of Yasar University*, 26 (7): 4483-4504.
- Yildiz, B., & Neşe, Ç. A. K. I. (2018). Algılanan örgütsel desteğin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde bireysel şükranın aracı rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 69-86.
- Zajacova, A., Lynch, S. M., & Espenshade, T. J. (2005). Self-efficacy, stress, and academic success in college. *Research in Higher Education*, 46(6), 677-706.

Zhang, Y., & Chatterjee, S. (2023). Financial well-being in the United States: The roles of financial literacy and financial stress. *Sustainability*, 15(5), 4505.



EKLER

EK 1. Ölçekler

Mevcut çalışma bilimsel bir çalışmada kullanılmak üzere gerçekleştirilmektedir. Çalışmanın güvenilirliği açısından lütfen **isminizi belirtmeyiniz**. Önemli olan vereceğiniz yanıtların sizin duygu, düşünce ve davranışlarınızı yansıtmasıdır. Lütfen aşağıdaki soruları size en uygun yanıtı göre cevaplayınız. Ankete vereceğiniz cevaplar yapılan bilimsel çalışmaların titizliği ve gizliliği prensibi çerçevesinde gizli tutulacaktır. Vereceğiniz her bir yanıt, ancak tüm soruları eksik bırakmadan tamamladığınız takdirde değerli olacağından, lütfen bütün soru ve ifadeleri yanıtlayınız ve **hiçbirini boş bırakmayınız**. Katkılarınız ve soruları yanıtlamada göstereceğiniz içtenlik için teşekkür ederiz.

Cinsiyetiniz : Kadın () Erkek ()

Medeni Durumunuz: Bekâr () Evli ()

Yaşınız: 18-28 () 29-39 () 40-50 () 51 ve üzeri ()

Eğitim Durumunuz: İlköğretim () Lise () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü ()

Çalıştığınız sektör : Özel sektör () Kamu sektörü ()

Aylık Geliriniz: Asgari Ücret () 22000 tl – 35000 tl () 35001 tl – 50000 tl ()

50001 tl – 70000 tl () 70000 tl ve üzeri ()

[1] : Kesinlikle Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
[2] :Katılmıyorum					
[3] :Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum					
[4] :Katılıyorum					
[5] :Kesinlikle Katılıyorum					
Finansal Tehdit Ölçeği					
1. Maddi durumum hakkında belirsiz hissediyorum.	1	2	3	4	5
2.Maddi durumu risk altında hissediyorum.	1	2	3	4	5
3. Maddi durumumu tehdit altında hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. Maddi durumum hakkında endişeleniyorum.	1	2	3	4	5

5. Maddi durumum hakkında sürekli düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Örgütsel Destek Ölçeği					
6. Çalıştığım kurum, refahına yaptığım katkıyı değerli buluyor.	1	2	3	4	5
7. Çalıştığım kurum daha düşük maaşla birini çalıştırmak yerine beni çalıştırmaya devam eder.	1	2	3	4	5
8. Çalıştığım kurum, hedeflerimi ve değerlerimi güçlü bir şekilde dikkate alıyor.	1	2	3	4	5
9. Çalıştığım kurum, benim refahımla ilgileniyor.	1	2	3	4	5
10. Çalıştığım kurum, işimi en iyi şekilde yapabilmem için bana destek olmaya çalışıyor.	1	2	3	4	5
11. Çalıştığım kurum kariyerimin sonuna kadar faydalı olacağını düşünerek beni istihdam edebilir.	1	2	3	4	5
12. İstifa etmeye karar versem, çalıştığım kurum beni kalmaya ikna etmeye çalışırdı.	1	2	3	4	5
13. Çalıştığım kurum, işteki başarılarımla gurur duyuyor.	1	2	3	4	5
14. Çalıştığım kurum yaptığım iş son bulsa bile beni işten çıkarmak yerine başka bir pozisyona transfer eder.	1	2	3	4	5
15. Çalıştığım kurum, işimi olabildiğince ilginç hale getirmeye çalışıyor.	1	2	3	4	5
Finansal Kaygı Ölçeği					
16. Maddi durumum hakkında endişeliyim.	1	2	3	4	5
17. Maddi durumum yüzünden uyumakta zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
18. Maddi durumum nedeniyle işime konsantre olmakta zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
19. Maddi durumum yüzünden sinirliyim.	1	2	3	4	5
20. Maddi durumumla ilgili endişelerimi kontrol etmekte zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
21. Maddi durumumla ilgili endişelerim nedeniyle gerginim.	1	2	3	4	5
22. Maddi durumum hakkında endişelendiğim için kendimi yorgun hissediyorum..	1	2	3	4	5

EK 2. Etik Kurul Kararı



T.C
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
ETİK KURULU KARARI

Etik Kurul Toplantı Tarihi	27/02/2025
Protokol No	02/08
Araştırma Başlığı	Finansal Tehdit ile Örgütsel Destek Algısı Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Örgütsel Etik İklimin Düzenleyici Rolü
Araştırma Türü	Nitel- Tarama (tanımlayıcı)
Araştırmacılar	Doç. Dr. Salim Sercan SARI (Sorumlu Araştırmacı) Gülay AĞIRGÖL GÜNAY (Araştırmacı)
Karar	Başvuru dosyanıza ait araştırmanız etik açıdan uygun bulunmuştur.
Açıklama:	1. Etik Kurul Onayı, uygulama ve/veya veri toplama için araştırmacının ilgili kurum veya kuruluşlardan izin alma sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. 2. Kurul üyelerine ait araştırma önerileri görüşülürken, ilgili yönerge gereğince, öneri sahibi üye görüşmelere katılmamış ve oy kullanmamıştır.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Haydar EFE
İnsan Araştırmaları Sosyal ve Beşeri Bilimleri
Etik Kurul Başkanı

ÖZ GEÇMİŞ

Ad Soyad: Gülay AĞIRGÖL GÜNAY	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Anadolu Üniversitesi
Fakülte	İşletme Fakültesi
Bölümü	İşletme
Yüksek Lisans	
Üniversite	
Enstitü Adı	
Ana Bilim Dalı	
Programı	
Makale ve Bildiriler (Varsa)	
1. Sarı, S. S., Ağırğöl Günay, G. (2024) “Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Finansal Kaygı ve Tutumları ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” Karadeniz 16. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi, Bartın. 2.	