

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARINDA FİNANSAL STRES
DÜZEYİ İLE ÇEŞİTLİLİK ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ
GÜVENCESİZLİĞİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yeşim ONAY KILIÇ

Psikoloji Ana Bilim Dalı
Psikoloji Programı

MART, 2025

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARINDA FİNANSAL STRES
DÜZEYİ İLE ÇEŞİTLİLİK ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ
GÜVENCESİZLİĞİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yeşim ONAY KILIÇ
(2312.270015)

Psikoloji Ana Bilim Dalı
Psikoloji Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Gökçe ÖZKILIÇCI

MART, 2025

TEZ SINAV TUTANAĞI

İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun tarih ve sayılı toplantısında oluşturulan jüri üyeleri önünde, tarihinde tez savunma sınavı yapılan'nun tezi hakkında* ile** kararı verilmiştir.

JÜRİ

1. Üye (Tez Danışmanı) : Dr. Öğr. Üyesi Gökçe ÖZKILIÇCI
2. Üye : Dr. Öğr. Üyesi Hande TASA
3. Üye : Dr. Öğr. Üyesi Elif Özge ERBAY

ONAY

İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
..... tarih ve sayılı kararı

(*) Oybirliği/Oyçokluğu hâli yazı ile yazılacaktır.

(**) Kabul kararı hâli yazı ile yazılacaktır.

ONUR SÖZÜ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Özel Sektör Çalışanlarında Finansal Stres Düzeyi İle Çeşitlilik Algısı Arasındaki İlişkide İş Güvencesizliğinin Düzenleyici Rolü” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (10/03/2025)

Yeşim ONAY KILIÇ

ÖNSÖZ

Çalışma hayatının zorlukları bireyin yaşam kalitesini maddi ve manevi olarak etkileyen önemli bir faktördür. Bu zorlukların anlaşılması çözüm önerilerine katkı sunabileceği gibi, çalışanların çalışma koşullarının daha iyi anlaşılmasına da ışık tutabilecektir. Beyaz yaka bir çalışan olarak “güçlükleri en iyi yaşayan bilir” mottosuyla konusu belirlenen bu tezin faydalı olmasını temenni ederim.

Tezin konusunun belirlenme sürecinden, tezin oluşum evrelerinin sonuna kadar geçen sürede bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan tez danışmanım sayın Dr. Öğr. Üyesi Gökçe Özkılıçcı'ya teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans sürecimin ders döneminde ve tez çalışması yapabilme yetkinliğine erişebilmemde katkısı olan sevgili hocam Dr. Öğr. Üyesi Hande Tasa'ya teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmaya dahil olan tüm emekçi özel sektör çalışanı katılımcılara teşekkürlerimi sunarım.

Ve son olarak özel yaşamımda olduğu gibi yüksek lisans ve tez sürecimde desteğini her zaman hissettiren sevgili eşim İlker ve canım oğlum Çağan'a her şey için sonsuz teşekkür etmek isterim.

Mart, 2025

Yeşim ONAY KILIÇ



ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARINDA FİNANSAL STRES DÜZEYİ İLE ÇEŞİTLİLİK ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

ÖZET

Çalışmanın konusu özel sektörde yer alan beyaz yakalı çalışanların yaşadığı finansal stres düzeyi ile çeşitlilik algısı arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin düzenleyici rolünü araştırmaktır. Çalışmanın amacı çalışanların iş dünyasında gerek maddi kaygı duymasından, gerekse maddi kaynağını yönetememesinden kaynaklı finansal stres yaşaması ve bunun iş ortamında çeşitliliği algılaması ile olan ilişkisini incelemek, iş güvencesizliğinin de bu ilişkideki düzenleyici rolünün birey üzerindeki belirleyici etkinliğini ortaya koyarak insan kaynakları politikalarına katkı sağlamaktır. Ayrıca bu çalışma, örgütsel davranış alanında daha çok çalışılması gereken finansal stresin, insan hakları sözleşmeleri ile sınırlı kalmaması gereken çeşitlilik algısının ve sosyal devleti en çok tehdit eden unsurlardan olan iş güvencesizliğinin Türkçe alan yazında birlikte ele alındığı ilk çalışmadır.

Ülke ekonomilerinin lokomotifi olan özel sektöre bakıldığında, bu sektörün işlevselliğini sürdürmesinde uzmanlık ve yönetim becerileri çok önemli olan beyaz yakalı çalışanların finansal stresi hissettikleri bir ortamda algıladıkları çeşitlilik düzeyi düşük seyredebilir. Çalışan tutumları da buna paralel olarak olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bunun yanı sıra, hissedilen finansal stres ile birlikte ekonomi piyasalarındaki dönemsel durgunluk ve enflasyonist ortam, iş güvencesinin düşük algılanması ile bireyin toplum içinde kendisi ve çevresiyle olan ilişkilerini, bilişsel sağlığını olumsuz etkileyebilir, çeşitlilik algısını da daha düşük seviyelere indireyebilir. Bu nedenle bu üç değişkenin çalışmada incelenmesi için, çalışanların finansal stres düzeyi ile çeşitlilik algısı arasındaki ilişkinin analiz edilmesi, bağlamla ilişkili olarak iş güvencesizliğinin düzenleyici rolüne bakılması araştırma konusunun yapısını oluşturmaktadır.

Çalışmanın evrenini İstanbul’da yaşayan beyaz yakalı özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Finansal stres ölçeği, çeşitlilik algısı ölçeği ve iş güvencesi ölçeği kullanılarak 258 beyaz yaka çalışandan kolayda örnekleme yöntemi ile veri toplanmıştır. Korelasyon analizleri sonucunda, alan yazında birbiri ile ilişkisi çok fazla araştırılmamış olan finansal stres düzeyi, çeşitlilik algısı ve iş güvencesizliği değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Çalışmanın ana araştırma konusu olan, özel sektörde beyaz yakalı olarak çalışan katılımcıların finansal stres düzeyi ile çeşitlilik algısı arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin düzenleyici rolünün analizi için SPSS PROCESS 4.2 paket programı aracılığıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda düzenleyici rolünün olduğu görülmüştür. Tespit edilen bulgular, yurt içi ve yurt dışı alan yazın kapsamında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Finansal Stres, Çeşitlilik Algısı, İş Güvencesizliği, İş Gücü Çeşitliliği, Kapsayıcılık.

THE MODERATING ROLE OF JOB INSECURITY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN FINANCIAL STRESS LEVEL AND PERCEPTION OF DIVERSITY IN PRIVATE SECTOR EMPLOYEES

ABSTRACT

The subject of the study is to investigate the regulatory role of job insecurity in the relationship between the level of financial stress experienced by white-collar employees in the private sector and their perception of diversity. The aim of the study is to examine the relationship between the financial stress experienced by employees due to both financial anxiety and inability to manage their financial resources in the business world and its relationship with the perception of diversity in the business environment, and to contribute to human resources policies by revealing the determinant effectiveness of the regulatory role of job insecurity on the individual in this relationship. In addition, this study is the first study in the Turkish literature in which financial stress, which should be studied more in the field of organizational behavior, the perception of diversity, which should not be limited to human rights conventions, and job insecurity, which is one of the most threatening elements of the social state, are discussed together.

When we look at the private sector, which is the locomotive of national economies, the level of diversity perceived by white-collar employees, whose expertise and management skills are very important in maintaining the functionality of this sector, may be low in an environment where they feel financial stress. Employee attitudes may have negative consequences in parallel. In addition, periodic stagnation and inflationary environment in the economic markets together with financial stress, low perceived job security may negatively affect the individual's cognitive health, cognitive health and relationships with himself/herself and his/her environment in the society, and may reduce the perception of diversity to lower levels. Therefore, in order to examine these three variables in the study, analyzing the relationship between employees' level of

financial stress and their perception of diversity and looking at the regulatory role of job insecurity in relation to the context constitute the structure of the research topic.

The population of the study consists of white-collar private sector employees living in Istanbul. Data were collected from 258 white-collar employees using the financial stress scale, perception of diversity scale and job insecurity scale through convenience sampling method. As a result of correlation analyses, it was observed that there were significant relationships between the variables of financial stress level, perception of diversity and job insecurity, which have not been investigated much in the literature.

In order to analyze the regulatory role of job insecurity in the relationship between the level of financial stress and the perception of diversity of the participants working as white-collar employees in the private sector, which is the main research topic of the study, regression analysis conducted through SPSS PROCESS 4.2 package program showed that there is a regulatory role. The findings are discussed within the scope of domestic and international literature.

Keywords: Financial Stress, Perception of Diversity, Job Insecurity, Workforce Diversity, Inclusion.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvii
I. GİRİŞ	1
A. Çalışmanın Konusu.....	5
B. Çalışmanın Amacı	5
C. Çalışmanın Önemi ve Özgün Değeri.....	6
D. Çalışmanın Hipotezleri	7
E. Çalışmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları.....	10
II. ALAN YAZIN ARAŞTIRMASI VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	13
A. Finansal Stres.....	13
1. Genel Stres Kavramı	14
2. Finansal Stres Kavramı	16
3. Finansal Stresin Nedenleri	17
4. Finansal Stresin Boyutları.....	18
5. Finansal Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları.....	19

6. Finansal Stres İle Başa Çıkma Yöntemleri	20
B. Çeşitlilik Algısı	21
1. Çeşitlilik Kavramı Ve Kategorileri	22
2. Çeşitlilik İklimi ve Örgütlerde Çeşitlilik	24
3. Çeşitlilik ve İş Gücü.....	26
4. Çeşitliliğin Örgüt Düzeyinde Sonuçları	27
5. Çeşitlilik Yönetimi	28
C. İş Güvencesizliği Algısı.....	29
1. İş Güvencesi mi, İş Güvencesizliği mi?	29
2. İş Güvencesizliği Kavramı.....	30
3. İş Güvencesizliğinin Nedenleri	31
4. İş Güvencesizliğinin Boyutları.....	34
5. İş Güvencesizliğinin Sonuçları	34
D. Finansal Stres, Çeşitlilik Algısı, İş Güvencesizliği İle İlgili Yapılan Çalışmalar.	35
1. Finansal Stres ve Çeşitlilik Algısı	35
2. Finansal Stres ve İş Güvencesizliği	36
3. Çeşitlilik Algısı ve İş Güvencesizliği.....	37
III. YÖNTEM.....	39
A. Araştırmanın Modeli.....	39
B. Evren ve Örneklem	39
C. Veri Toplama Araçları	41
1. Demografik Bilgi Formu.....	42
2. Finansal Stres Ölçeği	42
3. Çeşitlilik Algısı Ölçeği.....	42
4. İş Güvencesi Algısı Ölçeği	43

D. Veri Toplama İşlemi ve Verilerin İstatistiki Analizi	44
IV. BULGULAR.....	45
A. Kullanılan Ölçeklerin ve Alt Boyut Toplam Puanlarının Betimleyici İstatistikleri.....	45
B. Korelasyon Analizlerine İlişkin Bulgular	46
C. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	51
D. Fark Testlerine İlişkin Bulgular.....	52
V. TARTIŞMA	59
A. Korelasyon Analizi Sonuçlarının Tartışması.....	59
B. Regresyon Analizi Sonuçlarının Tartışması	69
C. Fark Testleri Analiz Sonuçlarının Tartışması.....	70
VI. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	79
VII.KAYNAKÇA	81
EKLER.....	101
ÖZGEÇMİŞ.....	113



KISALTMALAR LİSTESİ

APA	: Amerika Psikoloji Derneği
ÇAÖ	: Çeşitlilik Algısı Ölçeği
FSÖ	: Finansal Stres Ölçeği
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
İGAÖ	: İş Güvencesi Algısı Ölçeği
TDK	: Türk Dil Kurumu



ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Sayı ve Yüzde Dağılımı	40
Çizelge 2. Ölçeklerin ve Alt Boyut Toplam Puanlarının Betimleyici İstatistikleri..	45
Çizelge 3. Ölçeklerin Faktör Analizi.....	46
Çizelge 4. Finansal Stres, Çeşitlilik Algısı ve İş Güvencesi Algısı Ölçeklerinin Toplamları ve Alt Toplamları, Demografik Değişkenleri İle Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi.....	50
Çizelge 5. Finansal Stres Düzeyi ile Çeşitlilik Algısı Arasındaki İlişkide İş Güvencesinin Düzenleyici Etkisine Dair Regresyon Analizi Sonuçları .	51
Çizelge 6. Cinsiyete Göre Fark Testi Sonuçları	52
Çizelge 7. Çalışma Pozisyonuna Göre Fark Testi Sonuçları.....	53
Çizelge 8. Gelir Düzeyine Göre Fark Testi Sonuçları.....	54
Çizelge 9. Eğitim Düzeyine Göre Fark Testi Sonuçları	55
Çizelge 10. Yaşa Göre Fark Testi Sonuçları	56
Çizelge 11. Katılımcıların Çalıştıkları Kurumdaki Kıdem Süresine Göre Fark Testi Sonuçları.....	57
Çizelge 12. Katılımcıların Çalıştıkları Kurumdaki Çalışan Sayısına Göre Fark Testi Sonuçları.....	58



ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Araştırma Modeli	5
Şekil 2. Finansal Strese Yönelik Üç Boyut	19
Şekil 3. Sosyal Kimlik: Sosyal Sınıflandırma, Gruplar Arası İlişki, Benzerlik-Çekim (Otake-Ebede ve Akobo, 2022)	23
Şekil 4. Finansal Stres	52



I. GİRİŞ

İş yaşamında bireyler takdir, ödül, terfi gibi üst basamak ihtiyaçlara erişerek iş doyumunu elde etmek isterler. Ancak bu ihtiyaçların karşılanması öncesinde birey, motivasyon kuramlarının da temelini oluşturan Maslow'un (1943) ihtiyaçlar hiyerarşisi kapsamındaki en temel ihtiyaç olan maddi ihtiyaçlarının karşılanmasını bekler. Daha üst seviyedeki bir ihtiyacın gerçekleşebilmesi için, düşük seviyedeki ihtiyaçların gerçekleşmesi kritiktir (Şengöz, 2022: 165). Ekonomik ihtiyaçların karşılanamaması sonucunda parasal kısıtlılığın yarattığı baskı ile finansal stres yaşayan bireyin kendini gerçekleştirme mümkün olmayabilir ve bu durumda büyük resimde toplumun gelişmişlik seviyesine erişmesi, kalkınması sağlanamayabilir.

Gelişmişlik veya kalkınma, “bir ekonomide halkın değer yargıları, dünya görüşü ile tüketim ve davranış kalıplarındaki değişimleri içerecek biçimde toplumsal ve kurumsal yapıda dönüşüme yol açan büyüme” olarak (TDK, 2004) karşımıza çıkmaktadır.

Bir ülkenin kalkınma ve gelişmişlik göstergelerinin başında finansal anlamda “Gayri Safi Yurt İçi Hasıla” (GSYİH) rakamları gelse de, bu rakam tek başına yeterli olmamaktadır (Apak ve Uçak, 2007: 57). GSYİH'nın düşük, işsizlik oranının yüksek, gelir dağılımının adaletsiz olduğu toplumlarda ülkenin gelişmişlik seviyesinin düşük olduğunu, toplumdaki bireylerin psikolojik sağlığının çok da iyi olmadığını söylemek mümkün olacaktır (Taht vd., 2020). Finansal gelişmişlik tek başına yeterli olmamakla birlikte, insani gelişmişlik seviyesi de önemli bir göstergedir (Tekin ve Gör, 2019). Zira hem finansal hem de insani boyutta gelişmişliğin toplumun bütünlüğü için önemli iki tamamlayıcı olduğunu söyleyebiliriz.

İnsani gelişmişlik olarak bilinen “insan hakları” yasalarının, ekonomik açıdan daha avantajlı olan toplumlarda ve bireylerde geçerliliğini daha yüksek seviyede koruduğu bilinmektedir. Bir toplumun gelişmişliği veya kalkınması,

özellikle 1970’lerden sonra ekonomik boyutun yanı sıra beşeri alanlarda da çok boyutlu ele alınmaya başlanmıştır (Bahar, 2021).

Bunun yanı sıra uluslararası standartlarda bireyin ekonomik, sosyal ve kültürel hakları mevcuttur. Bu haklar; adil ve elverişli çalışma koşullarında olan çalışma hakkı, sendika kurma ve sosyal güvenlik hakkı, yaşamak için gerekli gıda, giyecek, barınma ve yaşam koşullarının sürekli iyileştirilmesini içeren yeterli bir yaşam standardına sahip olma hakkı, ulaşılabilir en yüksek psikolojik sağlığa sahip olma hakkı, eğitim hakkı, kültürel yaşama katılma ve bilimsel ilerlemenin faydalarından yararlanma hakkı olarak sıralanır (Bantekas ve Oette, 2016: 400). Bütün bunlar Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi kapsamında korunmaktadır (İHD, 1976).

Tüm bunları ele aldığımızda insan hakları, insani değer, kişilik gibi kavramların organizasyonlardaki öneminin artması ile “insan unsuruna bakış” yeni gelişmeleri beraberinde getirmiştir (Koçel, 2007: 286). Böylece bireylerin yetkinlikleri, yetenekleri, bilgi birikimleri, kısacası birbirlerinden ayırt edildikleri özellikleri, yani çeşitlilikleri daha çok kabul görülmesini de mümkün kılmaktadır.

Küreselleşmenin etkisi ile çeşitlilik kavramı yelpazesi genişleyerek büyümeye devam etmiş ve kabul görmeye olan ihtiyacı hızla artmıştır. Çeşitlilikle ilgili yeni yapılanmalar, ülkelerin sosyal ve kurumsal politikalarında da önemli bir yer tutmaya başlamıştır (Özbilgin ve Erbil, 2022: 4).

Günümüzde gelişmiş ülkeler, iş yaşamında çeşitlilik ve farklılıkları kapsayıcı yaklaşımlar konusunda yasal girişimlerde bulunmaktadır (Syed ve Özbilgin, 2022: 2). Avrupa Topluluğu Antlaşması’nın 13. Maddesi bunu destekler nitelikte; istihdam ve mesleki alanlarda din, dil, inanç, ırk, engellilik, yaş, cinsel yönelim ve benzeri farklılıklar ayırt etmeksizin çalışanların eşit muameleyi hak ettiklerini vurgulamaktadır (Syed ve Özbilgin, 2022: 3).

Avustralya’da, iş yeri farklılıklarını kapsayacak kararlar alınmakta, çeşitliliği kapsayan örgüt yapıları içerisinde bireylerin iş yerine taşıyacağı çeşitli beceri ve farklı bakış açılarına önem verilmektedir. Yükselen bir ekonomik değer olan Çin’de bile yönetimdeki cinsiyet çeşitliliğini tek tipten kurtarabilmek için yönetim kadrolarında kadın istihdamına yönelik çalışmalar yapılmaktadır (Syed ve Özbilgin, 2022: 4-5).

Çalışmaya konu olan çeşitlilik kavramı, sosyal bilimlerde çok boyutlu ele alınabilen sosyolojik, biyolojik, kültürel farklılıklar anlamında karşımıza çıkmaktadır.

Bu araştırmada çeşitlilik kavramı ise, psikolojik boyutta birçok kategoride bireysel farklılık olarak ön plana çıkan özelliklere toplumsal bir olgu olarak nasıl değinildiğine ve çalışma hayatını nasıl etki ettiğine dikkat çekilmektedir.

Çeşitlilik, bireyleri birbirinden ayıran özellikleridir. Bireylerin çeşitliliği Birleşmiş Milletler Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi ve uluslararası anlaşmalar ile korunma altına alınmıştır (Özbilgin ve Erbil, 2022: 2).

“İş güvencesi” kavramı da İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde ‘herkesin insana yakışır iş koşullarında çalışmaya, işsizliğe karşı korunmaya, eşit işe eşit ücret almaya, kendisi ve ailesi için onuruna yaraşır bir yaşam sağlayacak adil ve yeterli bir ücrete hakkı vardır’ ibaresi ile bir insan hakkı olarak vurgulanmaktadır (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 1948).

Ancak, ülkemizin “4857 sayılı İş Kanunu”nda “iş güvencesi” ya da “iş güvencesizliği”ne dair değil bir tanım, bir ibare dahi geçmemektedir (İş Kanunu, 2003). Bu sebeple, ülkemizde iş dünyasında güvencesiz çalışma koşullarına daha çok dikkat çekilmesi ve iş güvencesizliğinin etkileyebileceği, düzenleyici etki yaratabileceği sosyo-psikolojik değişkenlere daha fazla ışık tutulması önem kazanmaktadır.

Amerikan Psikoloji Derneği (APA) tarafından yapılmış olan strese neden olan etkenlerle ilgili son anket sonuçlarına göre; yetişkin bireylerin %77’si ülkenin geleceğinden, %73’ü ekonomik nedenlerden, %69’u da 2024 yılı ABD başkanlık seçimlerinden dolayı stresli olduğunu belirtilmektedir (APA, 2024). Amerika gibi ekonomisi güçlü, dünyada GSYİH rakamlarında 1. olan bir ülkede bile en önemli ilk üç stres nedeni arasına ekonominin girmesi, bireylerin finansal stresinin önemini göstermektedir (Trading Economics, 2025).

Ülkemizde pandemi döneminde istihdamda yaşanan daralmada, istihdam kayıpları kadınlarda %5, erkeklerde %3,9 olarak hesaplanmıştır (ILO, 2020). Çalışma yaşamındaki en temel çeşitlilik kategorisinde, erkek üstünlüğünün giderek arttığını söyleyebiliriz. Finansal daralmalar nedeniyle çeşitlilik algısında düşüş meydana geldiği çıkarımı ile bu durum incelenmeye değer bir sonuç olarak

yorumlanabilir. Tüm bunlardan yola çıkarak, bireylerin iş yaşamında çalıştığı kurumda maddi ve manevi refaha ulaşması, kabul görmüş zengin bir sosyal yapı içerisinde yer alması, iş güvencesinin sağlanması da toplumların gelişmişlik seviyesini ortaya koymaktadır.

Liberal politikalar uygulayan işletmeler, küreselleşme, çeşitlilik, teknoloji transferi gibi yeniliklere ayak uydurmakta zorlanırken, yapısal değişimler sırasında insani iş gücü kaynaklarını da daraltmak durumunda kalmıştır. Bunlara ek olarak yaşanan ekonomik durgunluklar, bunun yarattığı finansal stres baskısı pek çok çalışanın iş güvencesi garantisini tehlikeye atmaktadır. İş güvencesizliğinin de, çalışanlar üzerinde fiziksel ve psikolojik pek çok olumsuz etkisi olduğu bilinmektedir. Dönüşen yeni iş dünyasında, sürdürülebilir kalkınma modelleri çerçevesinde oluşturulan modern iş ortamlarında, çalışan davranış ve algılarının çeşitliliği üzerinde güçlü bir etki yarattığı söylenebilir.

Psikososyal perspektiften bakıldığında yeni finansal kapitalizm yarattığı sosyal yapılarla dinamik bir süreç oluşturmuştur. Bu süreç, sosyal dışlanmayı ve vatandaşların topluma katılmamasını teşvik etmektedir (Castro-Castaneda vd., 2023). Bu açıdan bakıldığında çeşitlilik algısının, finansal kriz dönemlerinde ve iş güvencesizliği ortamında, finansal stresi yoğun yaşayan bireyler tarafından daha az anlaşıldığı söylenebilir.

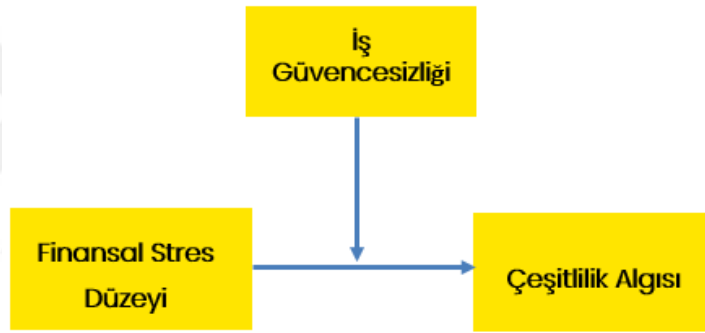
Bir iş yeri gücünü çalışanlarının yetkinliklerinden, yetkinlerinin çeşitliliğinden ve bu yetkinliklerini ortaya çıkarabilme yeteneğinden almaktadır. Ancak ne yazık ki potansiyelin ortaya çıkarılmasını olumsuz etkileyebilen sosyo-duygusal, fiziksel ve çevresel etkenler yaşamın içerisinde olduğu gibi örgüt içerisinde de kendisini gösterebilmektedir.

Çalışanların stresle başa çıkmaya çalışmadığı bir zaman dilimini düşünmek mümkün değildir. Sürekli stresli bir örgüt ikliminde iş güvencesizliğinin algılanması; örgüt içinde çalışanların kendi kararlarını alabilmesi, çalışan düşüncelerinin önemsenmesi, birlik ve beraberliğin sağlanması, eleştirilerin ve görüşlere saygı duyulması, farklılıklara kapsayıcı yaklaşılmasını olumsuz etkileyebilmektedir (Orçanlı ve Bekmezci, Fırat, 2019). Ülkemizin ekonomik durumu; pandemi sonrasında toparlanmaya çalıştığı bir dönemde, yakın geçmişimizde manevi kaybın yanı sıra maddi anlamda büyük kayıpların yaşandığı

6 Şubat 2023 tarihli Kahramanmaraş merkezli depremlerle büyük bir yara almıştır. Bununla birlikte belirsizliğini koruyan piyasa ekonomisi ve 2024 yılı rakamı ile yıllık %45 olarak açıklanan enflasyonist ortam (SBB, 2025); bireyler üzerinde psikolojik finansal stres algısını ağırlaştırarak, özel sektörde çalışan beyaz yaka çalışanlara kadar etkileyebilmektedir.

Özel şirketlerde personel maliyetlerinin çok ince hesaplamalarla planlanması, insan kaynakları politikalarının personel verimliliğini artırma stratejilerini yeniden gözden geçirmeleri, çalışan beyaz yakalının ve iş arayan beyaz yakalı adayların yaşamlarını ve dolayısı ile davranışlarını da etkileyebilmektedir.

Araştırmanın konusu bahsedilen kavramların yarattığı etkiler ve çıktıları ile aşağıdaki (Şekil-1’de) modelin kurgulanmasını gerekli kılmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

A. Çalışmanın Konusu

Çalışmanın konusu, özel sektörde çalışan beyaz yakalıların yaşadığı finansal stres düzeyinin çalıştığı örgüt içerisinde yine aynı çalışanların çeşitlilik algısı ile arasındaki ilişkisini inceleyerek, iş güvencesizliğinin ne derece düzenleyici bir rol üstlendiğini araştırmaktır.

B. Çalışmanın Amacı

Örgüt içindeki her bir bireyin finansal refahı ve bulunduğu örgüt iklimindeki farklılığına yönelik saygınlığı korunmalı, bunlarla birlikte iş güvencesi de desteklenmelidir. Bu sayede bireyin kendisini güvende

hissedebildiği, potansiyelini ve verimliliğini en üst düzeyde ortaya koyabildiği bir kurumda çalışması sağlanabilir.

Bireyin maddi imkânlar doğrultusunda elde ettiği barınma ve gıda ihtiyacı en temel ihtiyaçtır. Temel ihtiyaçları karşılanan ve iş güvencesizliği giderilmiş olan birey, üzerindeki baskı ve finansal stres seviyesi azaldığı zaman çeşitlilik algısı (yani sosyal zenginliği) yükselebilir, daha kapsayıcı ve kucaklayıcı bir iş ortamında çalışma imkanına kavuşmuş olabilir. Bu sayede farklılıkları kapsamak için oluşturulan sosyal politikalarla bireylerin daha hızlı benimsenebileceği iş ortamları sağlanmış olabilir.

İş kanunları ile desteklenmesi gereken iş güvencesizliği algısı, finansal stres düzeyi ve çeşitlilik algısı arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahip olabilir. Birey üzerindeki psikolojik iyi olma hali, toplum genelini de etkileyecek şekilde olumlu yönde gelişme kaydedebilir. Bu nedenle araştırma; özel sektör çalışanlarında finansal stres düzeyi ile çeşitlilik algısı arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin düzenleyici rolünü araştırmayı amaçlamakta, çalışma psikolojisi alanına ve insan kaynakları politikalarına katkı sunmayı misyon edinmektedir.

C. Çalışmanın Önemi ve Özgün Değeri

Araştırma, alan yazında çalışılmamış bir alana etki etmeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle finansal stres, çeşitlilik algısı ve iş güvencesizliği değişkenleri birlikte ele alınmıştır. Özellikle Türkçe alan yazınında finansal stres kavramının öncül ve ardıl değişkenleri ile birlikte daha fazla araştırmaya konu olması, çalışan bireylerin psikolojik sağlığına katkı sunabilecektir.

Bu çalışmada ABD’de Wookjae Heo ve arkadaşları tarafından (2020) geliştirilen, Özkılıççı ve Onay Kılıç (Baskıda) tarafından Türkçe uyarlama çalışması yapılan finansal stres ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin kullanılması ile finansal stresin çok boyutlu olarak ölçülmesi, bununla birlikte çeşitlilik algısı ve iş güvencesizliği değişkenleri ile ilk kez bir arada analiz edilmesi çalışmanın özgün değerini göstermektedir.

D. Çalışmanın Hipotezleri

Çalışmada sınanacak ana hipotezler ve oluşturulma gerekçeleri aşağıdaki gibidir.

Yapılan araştırmalar, finansal stres ile bireylerin çeşitlilik algısı arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ekonomik krizler, işsizlik, gelir dağılımındaki adaletsizlik gibi faktörler, bireylerin hem kendilerine hem de toplumlarına yönelik çeşitlilik algısını olumsuz yönde etkilemektedir (Yeşilçiçek ve Karabacak, 2020). Stresli bir finansal ortam, bireylerin kendilerini yalnız ve dışlanmış hissetmelerine, farklılıklara karşı daha az hoşgörülü olmalarına neden olabilmektedir (Dursun vd., 2019).

Örneğin, Türkiye'de son yıllarda yaşanan ekonomik dalgalanmalar ve artan finansal baskılar, toplumsal kutuplaşma ve dışlayıcı tutumların artmasıyla ilişkili görülmektedir (Yeşilçiçek ve Karabacak, 2020).

İş güvencesizliği algısı, çalışanların finansal stresini artırmaktadır. Bununla birlikte ekonomik değişimler, çalışanların finansal refahını tehdit etmekte, bu durum bireylerin iş güvencesizliği algısını artırmaktadır (Sun ve Critchfield, 2020).

Çalışanların etnik köken ve demografik özelliklerine göre çeşitlilik algılarının değiştiği, bunun da iş güvencesi endişelerini etkilediğine yönelik yabancı alan yazında çalışmalar mevcuttur (Wilson ve Mossakowski, 2009; Wilson vd., 2006).

Çeşitliliğin iş tatmini ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkisi bulunmaktadır (Kıbaroğlu, 2023). İş güvencesizliğinin bir iş tatminsizliği, iş güvencesinin de bir iş tatmini olduğu düşünülür ise, iş güvencesizliğinin çeşitlilik algısı ile negatif yönde bir ilişkisi olduğu söylenebilir.

H1: Özel sektör çalışanlarının finansal stres düzeyi ile çeşitlilik algısı arasındaki negatif yönde bir ilişki vardır.

H2: Özel sektör çalışanlarının finansal stres düzeyi ile iş güvencesizliği arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

H3: Özel sektör çalışanlarının iş güvencesizliği algısı ile çeşitlilik algısı arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H1, H2 ve H3 hipotezleri çalışmanın üç değişkenin aralarındaki ilişkiyi incelemeye yönelik gerekçelerle yukarıdaki gibi oluşturulmuştur. Çalışmanın ana hipotezi ise bu üç değişkenin birbiri ile ilişkisinden yola çıkarak, finansal stres düzeyi ile çeşitlilik algısı arasındaki ilişkide iş güvencesizliği algısının düzenleyici rolünü incelemek amacıyla kurulmuştur.

H4: Finansal stres düzeyi ile çeşitlilik algısı arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin düzenleyici bir rolü vardır.

Çalışmada sınanacak demografik hipotezler de aşağıdaki gibidir. Öncelikle cinsiyete göre değişkenlerin belirgin bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

H5: Çalışanların finansal stres düzeyi cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H6: Çalışanların çeşitlilik algısı, cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H7: Çalışanların iş güvencesizliği cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

Özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların görev yaptığı pozisyona göre, yani memur/uzman/sorumlu, orta düzey yönetici ya da üst düzey yönetici olmaları durumuna göre; finansal stres düzeylerinin, çeşitlilik algılarının ve iş güvencesizliği algılarının farklılaştırıp farklılaştırmadığı incelenmek istenmiştir. Akademisyenlerle yapılan araştırmalarda iş güvencesizliğinin araştırma görevlisinde, Dr. Öğretim üyesinde ve Prof. Dr. unvanlarına göre farklılaştığına dair çalışma mevcuttur (Kaya, 2019: 67). Yine aynı çalışmada gelir durumu arttıkça akademisyenlerin finansal stres düzeylerinin de azaldığı bulunmuştur (Kaya, 2019: 69).

H8: Çalışanın finansal stres düzeyi çalışma pozisyonuna göre farklılaşmaktadır.

H9: Çalışanın çeşitlilik algısı çalışma pozisyonuna göre farklılaşmaktadır.

H10: Çalışanın iş güvencesizliği çalışma pozisyonuna göre farklılaşmaktadır.

H11: Çalışanın finansal stres düzeyi gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.

H12: Çalışanın çeşitlilik algısı gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.

H13: Çalışanın iş güvencesizliği gelir durumuna göre farklılaşmaktadır.

Bir çalışanın eğitim seviyesi arttıkça, bu durum kariyer seviyesine de etki etmekte, daha üst pozisyonlarda, daha yüksek gelir düzeyi ile çalıştığı bilinmektedir. Bu nedenle çalışmaya konu olan değişkenlerin gelir düzeyine göre farklılaşması beklenmektedir.

H14: Çalışanların finansal stres düzeyi eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

H15: Çalışanların iş güvencesizliği eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

H16: Çalışanların çeşitlilik algısı eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

Bireylerin gelişim dönemleri dikkate alındığında, karar verme mekanizmalarının belirgin yetişkin döneminde hala devam ettiği söylenebilir (Arnett, 2000). 30 yaşlar öncesi dönemde, iş seçme, finansal kararlar alma, topluma olan bakış açıları 30 yaş ve sonrasında farklılaştığı varsayılarak yaş kategorisi hipotezleri oluşturulmuştur.

H17: Çalışanların iş güvencesizliği algısı yaşa göre farklılaşmaktadır.

H18: Çalışanların çeşitlilik algısı yaşa göre farklılaşmaktadır.

H19: Çalışanların finansal stres düzeyi yaşa göre farklılaşmaktadır.

Bir kurumun finansal gücü, kurumun kurumsallaşması, çalışan sayısı gibi faktörlerle ölçülebilmektedir. Kurumsallaşma, çalışanlar için iş güvencesi ve istihdam olanaklarının artması gibi olumlu sonuçlar doğurabilir (Engür ve Kayıkçı, 2020).

Örgütlerin kurumsallaşması ve büyümesiyle çalışan sayısının da artması arasında bir ilişki bulunmaktadır (Engür ve Kayıkçı, 2020). Çalışan sayısı arttıkça, kurumun çalışanlara sağladığı sendikal ve yan haklar, maaşlar iyileşmekte, bu durum da çalışanlar üzerindeki iş güvencesizliği algısı ile finansal stres düzeyini düşürebilmektedir. Bu iki değişken ile ilişkisi olduğu varsayılan çeşitlilik algısının da kurumsallaşan ve insan kaynakları politikaları geliştiren örgüt iklimi içerisinde yükseleceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, çalışanların görev yaptığı kurumlarda çalışma süreleri ile birlikte yasal hakları da artmakta, böylece iş güvencesizliği algısı ile finansal streslerinin azalacağı düşünülmektedir.

H20: Çalışanların finansal stres düzeyi çalıştıkları kurumdaki kıdem süresine göre farklılaşmaktadır.

H21: Çalışanların çeşitlilik algısı çalıştıkları kurumdaki kıdem süresine göre farklılaşmaktadır.

H22: Çalışanların iş güvencesizliği çalıştıkları kurumdaki kıdem süresine göre farklılaşmaktadır.

H23: Çalışanın finansal stres düzeyi çalıştığı kurumdaki çalışan sayısına göre farklılaşmaktadır.

H24: Çalışanın çeşitlilik algısı çalıştığı kurumdaki çalışan sayısına göre farklılaşmaktadır.

H25: Çalışanın iş güvencesizliği çalıştığı kurumdaki çalışan sayısına göre farklılaşmaktadır.

E. Çalışmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

İstanbul ili kapsamında özel sektörde çalışan beyaza yakalıların veri toplama noktasında verdiği cevapların doğru beyanlar olduğu varsayılmıştır.

İş güvencesizliğini ölçmek için nicel bir iş güvencesizliği ölçeği kullanılmış ve ölçeğin puan değerinin düşük olması iş güvencesinin düşük, iş güvencesizliğinin yüksek olması olarak varsayılmıştır.

Çalışmada özel sektörde eğitim seviyesi ve maaş skalası yüksek olan (asgari ücretin üzerinde maaş alan) beyaz yaka çalışanlara yer verilmiştir. Katılımcıların finansal stres seviyesi ve iş güvencesizliği algısı olarak Türkiye standartlarının altında olduğu varsayılmaktadır. Özel sektörde beyaz yaka çalışan özelinde bu çalışmanın gerçekleşmesi. Mavi yaka çalışanların durumunun göz ardı edilmesi anlamını taşımamakla birlikte, bu çalışmadan çıkacak sonuçların mavi yaka çalışanlarla da yapılacak çalışmalara katkı sunması varsayılmaktadır.

Çalışma sırasında katılımcılara din, dil, ırk, milliyet, memleket, siyasi görüş gibi belli başlı çeşitlilik özelliklerinin sorulamaması çalışmanın sınırlılıklarından birisidir. Ayrımcılığa uğrayan, çeşitlilik algısı düşük olan kesimlerde bu çalışmanın yapılmaması sınırlılık olarak belirtilebilir.

Çalışmanın demografik özellikleri arasında gelir durumu sorulurken, net bir miktar aralığı yerine; gelirim giderimden az, gelirim giderime denk, gelirim giderimden fazla seçenekleri ile çalışanların öznel ve psikolojik algıları incelenmeye çalışılmış, algıladıkları beyanların doğruluğu varsayılmıştır. Evli/bekar, çocuk sahibi olup olmama durumları ile ilgili demografik sorulara yer verilmemiştir. Çalışanlar bireysel anlamda değerlendirilerek çalışma söz konusu örneklem ile sınırlı tutulmuştur.





II. ALAN YAZIN ARAŞTIRMASI VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde, finansal stresin, çeşitlilik algısının ve iş güvencesizliğinin yerli ve yabancı alan yazında tanımlamaları, hangi boyutları ile günümüze kadar nasıl geldiği, bu üç değişkenin birlikte ele alındığı ve etkisinde kaldığı faktörlerin neler olduğu ayrı ayrı araştırılmıştır. Ayrıca bu üç değişkenin iş dünyasında kesiştiği alanlara temas eden çalışmalara değinilmiş, kuramsal çerçeveyi sunabilmek için birlikte ele alınmalarının sebepleri sayılabilecek kuramlara da yer verilmiştir.

A. Finansal Stres

Finansal stres, bireyin ekonomik refahı ve finansal durumu hakkındaki öznel değerlendirmeleri ile nesnel koşullar arasındaki uyumsuzluktan dolayı ortaya çıkan bir durumdur (Moreira-Choez vd., 2023). Finansal stres, bireyin finansal bir durumu nedeniyle duygusal, ilişkisel, fizyolojik olarak verdiği tepki tanımıyla da karşımıza çıkmaktadır (Grable, Heo ve Rabbani, 2014).

Finansal stres kavramı aile/ebeveyn tutumlarına kadar inebileceği gibi, finansal iyi oluş, finansal iyilik, finansal davranış, finansal okur yazarlık, finansal terapi, finansal öz yeterlilik, finansal refah, finansal eğitim, finansal teknoloji kavramları ile ilişkili olarak yerli ve yabancı alan yazında yer bulmaktadır (Balatif vd., 2024; Dündar vd., 2018; Gürünlü, 2018; Heo vd., 2021; Kaderli vd., 2016; Muradi, 2023; Özbek, 2021; Sorgente vd., 2023).

Bu çalışmada finansal stres kavramının bireye özgü olarak ele alınacağını belirtmek gerekir çünkü özellikle de Türkçe alan yazında karşılaştığımız çalışmalarda çoğunlukla, piyasaların ekonomik faaliyetlerini ya da iktisadi kuruluşların finansal stresini ifade ettiği görülmektedir (Özer vd., 2024; Polat, 2021; Saka Ilgın, 2024). Oysa ki finansal stres, birey özelinde, normal ekonomik dönemlerde ya da finansal kriz dönemlerinde maddi dengenin sağlanamaması

sonucunda ortaya çıkan fizyolojik ve psikolojik etkileri olan stres durumu olarak tanımlanmaktadır (Kotan ve Çetin, 2022: 79).

Finansal stresin ortaya çıkmasında nesnel nedenlerin olabileceği gibi, kişiye özgü öz yeterlilik eksikliği gibi öznel nedenler de karşımıza çıkabilmektedir (Özbek, 2021).

Finansal stres, özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların içinde bulunduğu örgüt iklimindeki davranışlarının olumsuz etkileyebilen bir kavramdır. Çalışanların sosyo-ekonomik, sosyo-duygusal, bilişsel, fiziksel gelişimi ve çalışma ortamının refah düzeyi ile ilişkilidir. Finansal stres, bireyin genel refahı üzerinde önemli etkileri olabilen yaygın bir sorundur. Araştırmalar, depresyon, anksiyete, düşük akademik performans ve kötü sağlık da dahil olmak üzere finansal stresle ilişkili çeşitli olumsuz sonuçlar sunmaktadır (Heckman vd., 2014).

Finansal stresi daha derinlemesine anlamak ve üzerinde çalışmalar yapabilmek için genel stres kuramlarına bakmak faydalı olabilir.

1. Genel Stres Kavramı

Finansal stresin daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikle “stres” kavramının temel dayanağına bakmak ve bu kavramı açıklamak gerekebilir. Stres günlük baskılara ve yaşamın inişli çıkışlı gidişatına göre birey tarafından verilen normal bir tepkidir, ancak günlük işleyişimizi bozduğunda, vücudumuz için sağlıksız hale gelebilir. Stres, vücudun neredeyse her sistemini etkileyen, zihin-beden değişimlerine neden olan, duygu ve davranışlarımızda değişimlere sebep olan, hastalıklara doğrudan etki eden, yaşam kalitesini olumsuz etkileyen bir olgudur (APA, 2025).

Stresle ilgili alan yazında yapılan kapsamlı çalışmaların kökeninde Selye'nin (1956) tanımı önemlidir. Selye (1956) stresi “insan vücudunun herhangi bir isteme karşı verdiği tepki” olarak tanımlamıştır (Erkutlu, 2019). Selye, insan vücudunun strese karşı verdiği fiziksel tepkiler üzerinde durmuştur. Stresle karşı karşıya kalan birey genel uyum sorunu yaşamaktadır ve bu sorun bir sendrom olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sendrom vücudun alarm vererek direnç göstermesine ya da karşılaşılan duruma uyum göstermeye çalışması ile tükenme süreci yaşamasına neden olmaktadır. (King, 2021: 568).

Stresle ilgili önemli çalışmalar yapan yapan Lazarus (1966) stresi, yeryüzündeki yaşayan tüm canlıları etkileyen, sıkıntılı sonuçlara, olumsuz düşünce ve davranışlara sebep olan olaylar bütünü olarak tanımlamıştır (Erkutlu, 2019). Herhangi bir işsizlik durumu, iş kaybı tehdidi veya iş güvencesizliği tehdidi, Lazarus ve Folkman'ın (1984) stres kuramı ile açıklanabilmektedir.

Stres kuramı bilişsel değerlendirmenin önemini göstermektedir. Stres kuramı, iki aşamalıdır. Birey önce yüzleştiği durumun stresli olup olmadığını ve bir tehdit içerip içermediğini değerlendirir; daha sonra da stres yaratan durum ile mücadele etmenin yollarını arar (Yüce-Selvi ve Sümer, 2018).

Bazı kaynaklarda “Etkileşimsel Stres Kuramı” olarak karşımıza çıkan bu kuram, stresin insanın hayatı üzerindeki etkisini, büyüklüğünü ve sonuçlarını net olarak anlatılabilmektedir (Demir vd., 2022: 98).

Birey strese bazen de işini veya maddi değeri olan bir varlığın kaybı ya da bu varlığın kazanılamaması ile bireyin yaşamında kendisini gösterebilir. Bu durumu Hobfoll'un (1988) geliştirdiği “Kaynakların Korunması Kuramı” ile açıklamak mümkündür (Demir vd., 2022: 108). İnsanlar belli kaynaklara sahiptir ve bu kaynaklardan bazıları insan yaşamı için temel oluşturmaktadır. Temel kaynaktan yoksun kalma riski insanı, o kaynağı daha çok korumaya yöneltebilmektedir. İşte bu durum insanda strese neden olur ve “Kaynakların Korunması Kuramı”na göre kayıp da kazanç da strese neden olmaktadır (Demir vd., 2022: 109).

Günümüzde yapılan çalışmalarda pek çok disiplini etkileyen stres kavramı, araştırmacılar tarafından sosyal ve davranışsal bir çerçeveye dayanmaktadır. Stresi sadece bir duygu değil, fiziksel bir tepki olarak da ele alınması gereken bir kavramdır (Heo vd., 2020: 4).

Stresi, vücuda yüklenen herhangi bir talebe verilen spesifik olmayan bir tepki olarak tanımlamakta ve stres faktörlerinin doğası gereği hem fiziksel hem de psikolojik olabileceğini vurgulanmaktadır. Bu ayrım, çeşitli stres türlerinin özellikle karar verme bağlamlarında insan davranışını nasıl etkilediğini anlamak için temel oluşturması açısından önemlidir (Su vd., 2022).

2. Finansal Stres Kavramı

Günümüzde çoğunlukla finansal stres kavramından piyasa ekonomisini ilgilendiren, piyasaların gidişatını etkileyen, gerginlik ortamına sebep olan bir etken olarak bahsedilmektedir (Netemeyer vd., 2017). Finans piyasalarının, finansal kuruluşların, finansal politikaların yaşadığı stres biçimi olarak ifade edilmektedir (Sanar ve Kara, 2016).

Bu çalışmada bahsedilen finansal stres, ekonomik kriz dönemlerinde olabileceği gibi finansal koşulların normal seyrettiği dönemlerde de ortaya çıkabilen, bireyin maddi dengesini koruyamaması sonucunda ortaya çıkan fizyolojik ve psikolojik sonuçlar ortaya çıkaran stres durumu olarak tanımlanmaktadır (Kotan ve Çetin, 2022).

Ekonomik açıdan sorunları olan ve sırf bu nedenle bile özel yaşamı dâhil pek çok konuda kendisini güçsüz, başarısız, çaresiz ve mutsuz hisseden birey, zamanla hem ruhsal hem de fizyolojik sorunlar yaşayacak ve finansal iyilik hali (financial well being) bozulacaktır. Bunun da pek çok alana zincirleme olarak etkileri mevcuttur. Bu bağlamda finansal iyilik hali, bireyin kendini güvende hissetmesi, bilişsel, davranışsal, duygusal anlamda sağlıklı olmasını ifade etmektedir (Dündar vd., 2018).

Finansal stres kavramı ile en çok yan yana kullanılan ve aynı zamanda finansal stres kavramının öncülü ve simetrisi olan kavram, finansal refahtır. Birey bazındaki finansal refah kavramı, finansal harcamaların ihtiyaç ve istek düzeyinde dengelendiği, finansal harcamaların kontrol altında tutulabildiği, bireyin bu anlamda kendine yeterek finansal öz yetkinliğini geliştirebildiği bir süreçtir (Hayırsever Baştürk ve Oğur, 2019).

Araştırmacıların bir kısmı finansal stres ve finansal refah için madalyonun iki ayrı yüzü yorumunu yaparken bir başka kesim ise birbirlerinden farklı olduğunu ileri sürmektedir (Sorgente vd., 2023). Bu iki kavram ile ilgili tartışmalar hala devam etmekle birlikte, finansal refaha eş değer tutulan bir de finansal iyi oluş (financial well-being) kavramı tartışmalara konu olmaktadır.

Finansal refah, nesnel ve öznel olarak ele alınış biçimine göre farklılık göstermektedir. Çünkü bireyler, aynı nesnel refah durumunu öznel olarak farklı algılamaktadırlar. Bireylerin biricik ve tek olmasından kaynaklı olarak da,

yapılan araştırmalarda öznel finansal refah ile öznel finansal stresin aynı yapıda olmadığı tespit edilmiştir (Sorgente vd., 2023).

3. Finansal Stresin Nedenleri

Bireyin yaşadığı finansal stres, bireyin içinde bulunduğu maddi yetersizlikten dolayı ortaya çıkabileceği gibi, bireyin kendi kişilik yapılanmasındaki bir öz yeterlilik eksikliğinden de kaynaklanabilmektedir. Finansal öz yeterlilik, finansal konularda bireyin kendisi veya yakınları adına ekonomik kararlar verebilmesi, mali kontrolünü bilinçli olarak yapabilmesi olarak tanımlanmaktadır (Özbek, 2021).

Göreceli yoksunluk kuramına göre; bireydeki yoksunluk hissi, iyi oluşu olumsuz etkileyerek stres, kaygı, depresyon ve fiziksel sağlık sorunlarına neden olmaktadır (Yücel ve Türkoğlu, 2022: 202). Yoksunluktan kaynaklı finansal stresi anlayabilmek için bu kuram yol gösterici olabilmektedir.

Finansal stres, bireylerin finansal okuryazarlık düzeyleri ve davranışsal faktörlerle etkileşim içinde şekillenen karmaşık bir olgudur. Türkiye'de finansal okuryazarlık düzeyinin genel olarak düşük olduğu ve bu durumun finansal eğitim eksikliği ile bağlantılı olduğu belirtilmektedir. Düşük finansal okuryazarlık seviyeleri, bireylerin finansal karar alma süreçlerinde zorluklar yaşamalarına ve dolayısıyla finansal stres yaşamalarına neden olabilmektedir (Kaderli vd., 2016: 55).

Finansal stres sadece bireysel okuryazarlıkla değil, aynı zamanda yöneticilerin, yatırımcıların, kısacası parasal kaynağını yöneten herkesin karar alma süreçlerindeki psikolojik eğilimleriyle de ilişkilidir. Bu durum finansal konularda karar alma süreçlerinde ön yargıların ve psikolojik eğilimlerin etkili olduğunu belirten “davranışsal finans kuramı” ile açıklanmaktadır (Gürünlü, 2018: 81).

Dönüşen dünyada finansal bilginin ulaşılabilirliği sonucunda finansal eğitimin öneminin artması ile teknolojik gelişmeler yaşam içerisinde pek çok teknolojik aracın kullanımına neden olmuştur. Bunların etkisi ile finansal stres neden olabileceği gibi, finansal stres kavramına daha belirgin ve daha önemli bir boyut kazandırmıştır (Heo vd., 2021).

4. Finansal Stresin Boyutları

Nesnel ve öznel finansal stresi çevreleyen alan yazın, son yıllarda önemli ölçüde gelişerek finansal gerçekler ile bireysel algılar arasındaki karmaşık etkileşimleri ortaya çıkarmıştır (Laine Perry, 2018).

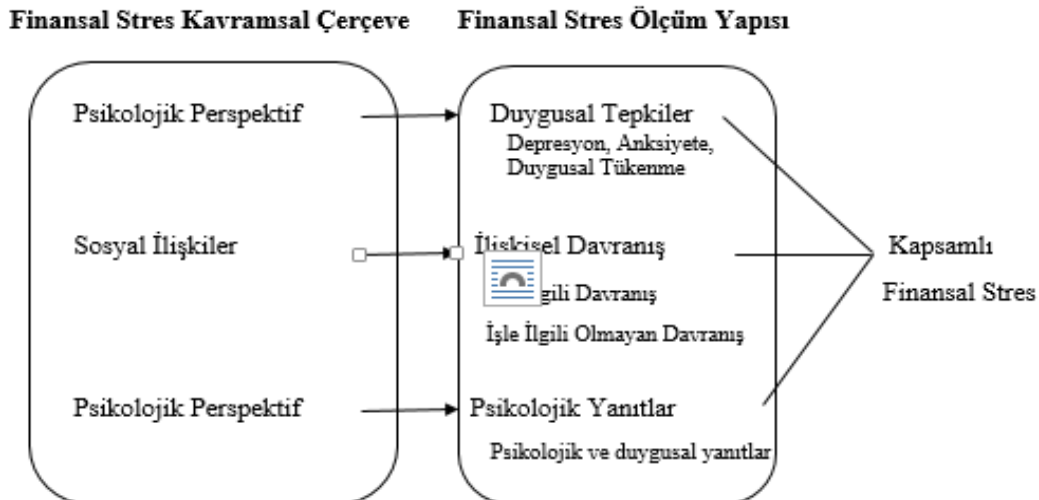
Finansal stresi iki temel alana ayıran sistematik incelemelerde: kişisel mali durum ve öznel algılar üzerinde boyutlandırmalara gidilmiştir. Özellikle de öznel finansal algıların önemi vurgulanmış ve bunların ruh sağlığına olumsuz sonuçları olduğu, depresyonla ilgili kritik bir rol oynadığı öne sürülmüştür (Guan vd., 2022).

Heo ve arkadaşları (2020), kurama dayalı bir finansal stresi tanımlamak ve çok boyutlu yönlerini yakalamak için psikometrik bir çalışma yapmıştır.

Finansal stresi anlayabilmek için yapılan araştırmalar, genellikle nesnel ve öznel yapıya odaklanmıştır, ancak bu boyutlar ampirik testlere veri oluşturmak ve finansal stresin karmaşık doğasını anlamak için yeterli olmamıştır. Bu nedenle üç boyut önerilmiştir: duygusal, ilişkisel ve fizyolojik (Heo vd., 2020).

Lazarus'un (1966) psikolojik açıdan ele aldığı stres kavramına "değerlendirme" ve "başa çıkma" eylemleri ile açıklık getirmeye çalışsa da bu kuramda stres "ilişkisel" boyutuyla da değerlendirilmektedir. Duygu odaklı çalışmalarda ilişkilerin olumsuz duygulara ve buna bağlı olarak strese neden olduğu belirtilmektedir (Krohne, 2002).

Finansal strese dair üç ayrı boyut da aşağıdaki şekilde ortaya konmuştur (Krohne, 2002).



Şekil 2. Finansal Strese Yönelik Üç Boyut

5. Finansal Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

Bireysel Sonuçlar:

Finansal stres, bireyin para yönetimi, borç, tasarruf, harcama gibi finansal davranışlarına ve genel olarak yaşam kalitesine önemli ölçüde etki etmektedir. Finansal stres, yalnızca bireyin ekonomik durumuna değil, aynı zamanda psikolojik ve fiziksel sağlığına da olumsuz yansıtılabilir. Laine Perry yaptığı çalışmalarda, (2018) makroekonomik, örgütsel ve bireysel faktörleri entegre eden bir model önererek, kişisel finansal stres algılarının daha geniş bağlamlarda nasıl şekillendiğini, çeşitli sağlık ve iş sonuçlarıyla nasıl bağlantılı olduğunu vurgulamaktadır.

Finansal stres yalnızca nesnel finansal koşullarla ilgili bir mesele değildir. Bireysel algılar ve sosyal bağlamlarda da derin kökleri bulunmaktadır. Finansal stres öznel doğası gereği psikolojik sıkıntılara sebep olmaktadır. Bireye yönelik sosyal destek olumsuz etkileri hafifletebilmektedir (Mensor vd., 2022).

COVID-19 salgını sırasında ekonomik zorluklarla karşılaşan bireylerin finansal stres ile genel sağlık ve esenlik durumları olumsuz etkilenmiştir. Yapılan nitel araştırmalarda özellikle finansal güvensizliğin izolasyon duygularını şiddetlendirdiği ve ruh sağlığını olumsuz etkilediği vurgulanmıştır (May vd., 2022).

Stresin hem öznel hem de nesnel ölçütleri ile karar alma süreçlerini etkilemektedir ve bununla birlikte finansal stres faktörleri bireylerin seçimlerini olumsuz etkileyebilmektedir (Ludlow vd., 2022).

Örgütsel Sonuçlar:

Örgüt içerisinde, çalışanların sergilediği davranış, tutum ve değer göstergeleri, yine çalışanların yaşadığı çevresel, sosyal, deneyimsel, ekonomik, eğitim ve ayrımcılık temelli olumsuz koşullardan etkilenmektedir. Örgütlerde ortak nedenlere bağlı stres kaynakları da örgüte özgü stresli durumlara sebep olabilmektedir (Şenturan, 2014: 155). Gerek örgüt içinden gerekse örgüt dışından kaynaklanan nedenlerden ötürü çalışanlar strese maruz kalabilmektedir. Teknoloji alanındaki gelişmeler, ülke ve dünya ekonomisindeki gelişmeler, bireyin

ekonomik yetersizliğinden dolayı sosyal ihtiyaçlarını karşılayamaması bireyin stresini artırabilecek nedenlerdir (Şenturan, 2014: 157).

İş-yaşam dengesi ve stresle ilişkisi konusunda yapılan çalışmalarda, çalışan davranışlarının bu ilişkiden etkilendiği, iş yerindeki stres olgusunun bu süreçte aracılık rolü üstlenmekte olduğu vurgulanmaktadır (Ergün ve Yüksel, 2019). Örgütlerde çalışanların çeşitli nedenlerle yaşadığı stresin çalışan bağlılığını, performansını, iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediği yapılan çalışmalarla desteklenmektedir (Adıgüzel ve Küçükoğlu, 2020; ; Ergül ve Yüksel, 2019; Hacıcaferoğlu vd., 2018).

6. Finansal Stres İle Başa Çıkma Yöntemleri

Finansal stresle başa çıkmak için genel kapsamda iki strateji söz konusudur. Problem odaklı stratejiler davranışı değiştirmeye odaklanırken, duygu odaklı stratejiler duygu ve beklentilerin değişimine odaklanır (Balatif vd., 2024: 110).

Finansal stres yaşamış kişilerin sorun odaklı stratejilere başvurma olasılığının daha yüksek olduğu, sorunu çözmek için bilgiyi devreye soktuklarına dair kanıtlar mevcuttur (Balatif vd., 2024: 116). Finansal strese neden olan kaynak ile bireyin etkileşimi, bireyde bilişsel bir değerlendirme süreci başlatır.

Lazarus ve Folkman'ın (1984) "Etkileşimsel Stres Kuramı"na göre bu değerlendirme süreci sonrasında birey, baş etme süreci başlatır (Demir vd., 2022: 98-99).

Hobfoll'un (1988) geliştirdiği "Kaynakların Korunması Kuramı" ise; bireylerin sahip olduğu değerli bir varlığını elinde tutmaya çalışması, koruyup geliştirmesi için mücadele etmesi temeline dayanır. Birey sahip olduğu varlığı korumaya çalışırken ya da değerli varlığını kaybettiğinde de stres yaşayabilir. Kaybı stres yaratırken, kazancı da olumlu strese dönüşebilmektedir (Demirci vd., 2022: 108-109).

Stresle baş etmek için pek çok teknik ve yöntem uygulanmaktadır (Kaya, 2019: 23-31) . Ancak özellikle finansal stresle baş etmek için "Financial Health Institute" gibi organizasyonlar kurulmuştur. Bireylerin finansal refahını, finansal okuryazarlığını, kişisel eğitimlerle sağlamayı hedeflemektedir (FHI, 2025).

Finansal öz yeterlilik eksikliğinin önüne geçebilmek için Amerika Birleşik Devletleri'nde 2000'li yılların başından itibaren finansal terapi uygulaması gelişim göstermiştir. Ekonomik problemler ve ruhsal problemlerin birbiri ile paralel ilerlemesi sonucunda finansal yetkinliği geliştirmeyi hedefleyen finansal terapi, "Finansal Terapi Birliği" tarafından desteklenmektedir. "Finansal Terapi Birliği" hem finansal bilgisi olan, hem de terapist olan psikolojik danışmanların yetişmesine katkı sağlamaktadır (Muradi, 2023: 329).

B. Çeşitlilik Algısı

Geçmişten günümüze insan nüfusu arttıkça, toplumların çeşitliliği de buna paralel olarak artış göstermektedir. Çeşitlilik genel olarak biyolojik alanda ırksal çeşitlilik olarak bilinse de, antropologlara göre insanın pek çok ırkının olması, ırkçılığa zemin hazırlamamalıdır. Bu nedenle zaman içerisinde "insan ırkları" kavramı "insanda biyolojik çeşitlilik" olarak son çeyrek yüzyılda isimlendirilmiştir (Özener, 2017: 12-14). Bir örgüt içerisinde bulunan bireylerin birbirinden farklılaşan özellikleri çeşitliliği ortaya koymaktadır. Bu çeşitlilik görünür de olabilmekte, görünür olmayan özelliklerle de mümkün olabilmektedir (Tasa, 2021: 21).

Çeşitlilik aynı zamanda bir ihtiyaç olarak da karşımıza çıkabilmektedir. Maslow'un (1943) insanın ihtiyaçlarını; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçlar, başarı ve saygı ihtiyaçları, kendini gerçekleştirme ihtiyaçları olarak beş ayrı kategoriye ayırdığı kuramında, ihtiyaçlar dinamik, birbiri ile ilişkili basamakları olan bir piramit şeklinde aktarılmaktadır (Şengöz, 2022: 165).

Sosyal psikolojinin inceleme alanı olan çeşitlilik kavramı ise, bireyin sosyal ihtiyaçları arasında vurgulanabilir. Çeşitlilik, insanların kimliklerini, cinsiyetlerini, etnik özelliklerini, engellilik durumlarını, kültürlerini anlamak, özetle insanı anlamak için bir araştırma ortamı sunar. Çeşitli yönlerin yanı sıra, benzer noktaların da olabileceğini bizlere gösterir (Karaca ve Kocabay Şener, 2024).

İş dünyasında çeşitlilik, yönetmek için stratejiler geliştirmesi gereken bir kavram olarak 1980'ler itibari ile işletmelerin gündeminde önemli bir yer almaya

başlamıştır. Eğer işletme çok uluslu bir yapıda ise, çeşitliliği yönetmek kaçınılmaz bir noktaya gelmiştir (İnce vd., 2020).

Çeşitlilik algısı, bireylerin ve grupların birbirlerinden ayrılan farklı özelliklerini nasıl algıladığını ve bu farklılıklara gösterdiği saygı ve değeri içeren bir kavramdır (Mor Barak vd., 1998). Bireyler doğası gereği çeşitlenmektedir. Hiçbir birey aynı ailede, aynı dönemde, aynı koşullarda dünyaya gelmemekte ve bununla birlikte hiçbir birey bir başkası ile aynı bakış açısına, aynı düşünce yapısına, aynı algılara sahip olmadan doğmakta, gelişmekte ve ölmektedir.

Bir örgütün çeşitlilik algısı, örgüt içerisindeki ekiplerin yapısıyla ilgilidir. Farklılıklara değer vermeyi, bu farklılıklar ile örgütü temsil etmeyi, farklılıklarının zenginliği olarak tanımlanabilir. Çeşitlilik, bir bireyin diğerinden farklılaşan önemli özelliklerine de odaklanabilir (Tekinkaya Kacır ve Özutku, 2023: 287).

Bireylerde çeşitlilik, biyolojik farklılıkların yanı sıra sosyal bilimlerde bireysel ve kültürel farklılıklarla karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle çeşitlilik disiplinler arası bir alan olarak geniş yelpazede değerlendirilmelidir.

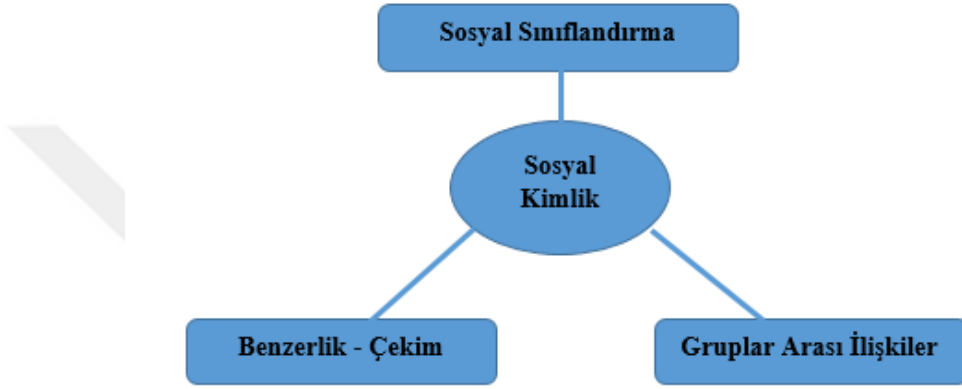
1. Çeşitlilik Kavramı Ve Kategorileri

İş yaşamında çeşitliliğe konu olan yaygın türler; ırk, cinsiyet, yaş, engellilik, dil, din olarak görünse de, politik, ideolojik, statü, düşünce yapısı da ayrıca önemli olan çeşitlilik kategorilerindendir (Özbilgin ve Erbil, 2022: 3).

Sosyal kimliği oluşturan çeşitlilik kavramı, hem görülebilir hem de görülemeyen özelliklerin varyasyonlarını ifade eder. En eski çeşitlilik kategorisi ırk ve etnik kökendir. Araştırmalar uzun yıllar boyunca ırk, cinsiyet, engellilik durumu, yaş gibi görünür kategorilerden daha az görünür olan tutumlar veya inançlar gibi daha kişisel niteliklere odaklanmaya başlamıştır (Lambert ve Myrtle, 2023: 13-14).

Ekonomik koşulların farklı olması da bireyler arasındaki bir çeşitlilik türüdür. Ancak bu kategori daha çok sınıfsal farklar olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal sınıf, “sosyoekonomik sınıf” olarak da adlandırılmaktadır (Tariq ve Syed, 2022: 383). Sosyoekonomik koşulların zorluğu, bireylerin ve ailelerinin ekonomik ihtiyaçlarını sağlaması için önemli bir engeldir.

Tajfel'in (1982) Sosyal kimlik kuramı, insanların ırk, etnik köken veya cinsiyet gibi kimlik gruplarına üyeliklerine yükledikleri anlamlarla birlikte, sosyal yapılar ve bireysel kimlik arasındaki bağlantıyı sağlayan bilişsel bir sosyo-psikolojik bir kuramdır (Mor Barak vd., 2016). Sosyal kimlik içerisinde sosyal sınıflandırmayı, gruplar arasındaki ilişkiyi, benzerlik ve çekim ilkesini de kapsamaktadır. Bu nedenle grupların veya örgütlerin, örgüt içi ilişkilerin anlaşılması için bu kapsamı analiz etmek gerekmektedir (Otake-Ebede ve Akobo, 2022: 26-27).



Şekil 3. Sosyal Kimlik: Sosyal Sınıflandırma, Gruplar Arası İlişki, Benzerlik-Çekim (Otake-Ebede ve Akobo, 2022)

Türkçe'de yaygın olarak “Farklılık Kuramı” olarak adlandırılan kuram, kapsamlı akademik söylem ve araştırmalara konu olmuş karmaşık ve çok yönlü bir kavramdır. Bu kuram, bir toplumdaki bireylerin ve grupların birbirlerinden farklılaştığı temel yolları araştırmakta, bu farklılıklara katkıda bulunan altta yatan faktörleri ve bunların toplumsal dinamikler üzerindeki etkilerini incelemektedir (Ferhat, 2016).

Farklılık Kuramı, toplumsal gerçekliği tek boyutlu bir şekilde ele almaması ve çeşitliliği vurgulaması nedeni ile önemlidir. Bu kuram, toplumsal olguların karmaşık ilişkiler ağı içerisinde anlaşılması gerektiğini savunur ve indirgemeci yaklaşımlara karşı çıkar. Horkheimer'ın eleştirel kuram anlayışı da farklılık kuramıyla paralellik gösterir (Ferhat, 2016).

Horkheimer, geleneksel kuramın evrensel ve değişmez yasalar arayışına karşı, tarihsel ve toplumsal bağlamı dikkate alan bir kuram önerir. Ona göre,

eleştirel kuram, mevcut toplumsal gerçekliği, onun karmaşık ve çelişkili doğasıyla birlikte kavramayı amaçlar (Ferhat, 2016).

Çeşitliliğin anlaşılması, günümüz toplumsal ve örgütsel yapılarının önemli bir bileşenidir. Çeşitlilik algısını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır ve bu faktörlerin kapsamlı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Çok Kültürlülük Kuramı da, farklı kültürel geçmişlere sahip bireylerin bir arada bulunduğu toplum ve örgütlerde çeşitliliğin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır (Cooper ve Denner, 1998). Kültüre özgü faktörlerin yanı sıra, evrensel süreçlerin de çeşitlilik algısını etkilediği vurgulanmaktadır.

2. Çeşitlilik İklimi ve Örgütlerde Çeşitlilik

Çeşitlilik iklimi, çalışanlara eşit fırsatlar sunarak iş yerinde ilişkileri güçlendiren ve sosyal gruplar arasındaki eşitsizliği azaltan bir ortam sağlar. Bu durum, çalışanların organizasyona olan bağlılığını artırırken, iş motivasyonunu yükseltir ve çalışanların gönüllü olarak ekstra görevlerde yer alma istekliliğini destekler (Güner Kibaroglu, 2023: 43).

Çeşitlilik iklimi; çalışanın iş gücündeki özelliklerine değer verilmesini sağlar. Bunların yanı sıra çalışanın etnik kökenine vb. farklılıklarına bakılmaksızın işe alınmasını, terfi ettirilmesini, adil bir şekilde geri bildirim verilmesini, beceri ve yeteneklere dayalı görevler verilmesini, iş yerinde ayrımcılık ve önyargının ortadan kaldırılmasını sağlar (Cox, 1994; Mor Barak vd., 1998).

Çeşitliliği benimseyen kuruluşlar, farklı geçmişlere ve deneyimlere sahip bireylerin orjinal bakış açıları getirmesi sayesinde değişen iş gücü zorluklarını aşabilmektedir. Çeşitlilik çalışanlar arası ilişkilerle, grup dinamikleriyle ve müşterilerle olan etkileşimle iş yeri bağlamında ortaya çıkabilmektedir (Lahti, 2019).

Jost ve diğerlerinin (2004) “Sistemi Meşrulaştırma Kuramı”, insanların içerisinde bulundukları toplulukta, farklılıkları nedeniyle dezavantajlı konumdayken sosyal ilişkilerindeki statükolarını açıklayabilmektedir (Türkoğlu vd., 2022: 165-171). Bu kuram ayrıca, örgütlerin çeşitliliği nasıl algıladığını, desteklediğini ve meşrulaştırmak için hangi stratejileri kullandığını açıklar (Kaşdarma, 2018).

Örgüt düzeyinde çeşitlilik bağlamında bu kuramın uygulanması, örgüt içindeki çeşitliliğin nasıl değerlendirildiğini, meşrulaştırıldığını ve yönetildiğini de bizlere sunabilir. Ayrıca, çeşitliliği artırmak, yönetmek ve sürdürmek için örgütün neler yapabileceği konusunda da rehberlik sağlayabilir (Kaşdarma, 2018).

Greenberg ve diğerleri (1986) “Dehşet Yönetimi Kuramı” ile bireylerin bilişsel yetkinliklerini ve hayatta kalma içgüdülerini kullanarak ölüm korkusu karşısında, içinde bulundukları örgütlerde anlam bulma arayışını açıklamaya çalışır (Türkoğlu, 2022: 147). Bu kuram bireylerin çeşitliliğin, örgüt ikliminde anlaşılmasına katkı sunabilir.

Yapay zekâ, bulut bilişim sistemleri ve sosyal medya kullanımının yaygınlığı gibi teknolojik gelişmeler, hem iş hem de özel hayata önemli ölçüde nüfuz etmiştir. Bu yenilikler, iş gücünün çeşitlenmesini hızlandırma potansiyeline sahiptir. Sonuç olarak, dünya genelindeki iş gücü ve birçok iş yeri geleneksel ve homojen bir çalışan havuzuna sahip olmadığı gibi, çok çeşitli işgücü kaynağı ile evrensel yapılara dönüşmektedir (Mc Carthy vd., 2023: 98).

İşgücü çeşitliliğinin çalışanların ve örgütlerin üzerinde yarattığı etkilere bakacak olursak; bazı kuruluşlarda zararlı, bazı kuruluşlarda da faydalı sonuçlar elde ettiğini görmek mümkündür (Mor Barak vd., 2016). Bunu anlamayı kolaylaştıracak kavramsal bir çerçeve oluşturmak için sosyal kimlik kuramına, sosyal karşılaştırma kuramına ve kesişimsellik kuramına bakmak yarar sağlayacaktır (Mor Barak vd., 2016).

Sosyal Kimlik Kuramı, insanların çeşitli özelliklerine bağlı olarak sosyal bir grup içerisinde kimliklerinin, öz saygılarının, inançlarının ve değer yargılarının oluşmasını sağlar. İçinde bulundukları sosyal grup içerisinde diğer grup üyeleri ile etkileşimde bulunarak tutum ve davranış geliştirirler (Lambert ve Myrtle, 2013: 15).

Festinger’in (1954) Sosyal Karşılaştırma Kuramı, çeşitliliği kapsama konusunda bireyin içinde bulunduğu konumu değerlendirilmesi, kendi özelliklerine sahip ve benzer diğer kişileri kabullenmesini sağlar (Mor Barak vd., 2016).

İnsanların engellilik, ırk, cinsel yönelim, ekonomik sınıf, yaş gibi farklı boyutlardan meydana gelen kimliklerinin, baskı ve ayrımcılığa uğramasının, dezavantajlı olarak görülmesinin altındaki nedenleri kesişimsellik kuramı ile incelemek mümkündür (Karaca ve Kocabay Şener, 2024). Kesişimsellik, çeşitlilik kategorilerini kısıtlayıcı normatif bakış açısından çıkarmak, sosyo kültürel yapı içerisinde bunları özgürleştirmek, çeşitli kimlikler arasında geçiş yapabilme imkânının olduğunu da vurgulamaktadır (Karaca ve Kocabay Şener, 2024). Kesişimsellik, çalışanlar üzerindeki baskı ve ayrımcılık unsurlarını sorgulatarak, yeni bakış açıları sunmaktadır (Van Buren III, 2022: 360).

3. Çeşitlilik ve İş Gücü

Çeşitlilik, bir organizasyon içerisindeki insanların farklılıklarını, çeşitliliğini ifade eder. Çeşitlilik sadece ırk, cinsiyet, etnik grup, yaş gibi görünür farklılıklardan ibaret olmayıp, kişilik, bilişsel beceri, görev süresi, örgütsel içindeki işlevi, eğitim düzeyi, geçmiş tecrübesi ve daha fazlasını kapsar. Çeşitlilik sadece insanların kendilerini nasıl algıladıklarını değil, aynı zamanda başkalarını nasıl algıladıklarını da içerir. Bu algılar da iletişime ve etkileşime, kurumun geleceğine etki eder (Patrick ve Kumar, 2012). Çeşitli çalışanların bir organizasyon içerisinde sağlıklı işlev görmesi için, insan kaynakları uzmanlarının iletişim, uyum sağlama ve değişimi yönetme gibi konularda strateji geliştirmesi gerekir.

İşgücü çeşitliliği kavramı ilk kez Kuzey Amerika’da 1989’da bir raporda geçmiştir. Yetenek havuzlarından yararlanabilmek için işgücü çeşitliliğini yönetmek gerekmektedir (Özbilgin ve Erbil, 2022: 7).

Dünya genelinde tarihi kökenleri ve sosyo-demografik özellikleri ne olursa olsun herkesin eşitlikçi, çeşitlilikleri kucaklayan ve kapsayıcı yönetilen işletmelerde potansiyellerini ortaya çıkarabildiği belirtilmektedir. Çalışanın ayrımcılığa maruz bırakılmadığı işletmelerde, iyi iş çıktılarının kapsayıcılıkla paralel sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir (Ciuk vd., 2023).

Çeşitlilik kavramının, örgütsel davranışla ilgili önemli değişkenleri pozitif yönde etkilediğine dair çalışmalar da mevcuttur. Örgüt içinde değerlendirilecek çeşitlilik kavramı ise iş gücü çeşitliliğidir. İş gücü çeşitliliği sadece dil, din, ırk, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim olarak algılanmamalıdır (Ercan, 2022: 206).

Medeni durum, politik veya ideolojik görüş farkı, fiziksel farklılıklar (esmer, kumral, sarışın, kilolu, zayıf, uzun, kısa, vb.), sosyo-ekonomik farklılıklar (zengin, fakir, orta halli, vb.), şive farkı, engellilik durumu, tüm manevi inançlar, kültürel farklar, eğitim düzeyi, hayat tecrübesi, herhangi bir konuda bilgi düzeyi farkı, yetenek ve beceri farkı, bireysel sorumluluk farkı gibi insana dair tüm farklılıkları kapsayabilmektedir (Ercan, 2022: 206).

4. Çeşitliliğin Örgüt Düzeyinde Sonuçları

Çeşitli kültürel geçmişe sahip, çeşitli bakış açısına sahip çalışanlar, bu çeşitlilik ikliminde farklı ve önyargılı fikirleri ile çatışma içerisine girebilirler. Bu nedenle çeşitliliğin yönetimi önem taşımaktadır (Wadhwa, 2022).

Çatışma Kuramı, çatışmanın örgütsel yapıların doğasında olduğunu ve karşılıklı bağımlılıkları yönetme ve insan davranışlarını kontrol etme ihtiyacından kaynaklandığını ileri sürer. Bu bakış açısı, çatışmanın yapıcı bir güç olabileceğini, sorunların araştırılmasına, yenilikçi çözümler üretilmesine ve örgüt içindeki ilişkilerin geliştirilmesine yol açabileceğini öne sürmektedir (Tjosvold, 2007). Bununla birlikte, örgüt üyeleri genellikle rekabetçi ilişkilere ve çatışmayla başa çıkma yönelimlerine sahiptir; bu da çatışmadan kaçınmaya ve çatışmayı tırmandırmaya yol açabilir ve sonuçta karar alma sürecini ve ilişkisel bağları sabote edebilir. Araştırmalar, işbirliğine dayalı ilişkiler ve farklı görüşleri açık fikirlilikle tartışma becerileri geliştirerek, kuruluşların yöneticileri ve çalışanları çatışmayı kendi avantajlarına kullanmaları için güçlendirebileceğini göstermiştir (Tjosvold, 2008).

İş yerinde çeşitliliğin varlığı, bir kurum içinde veya iş yerinde, kuruluşun veya iş yerinin heterojen olduğunu gösterir. Çeşitliliğe sahip bir işgücünü istihdam eden kuruluşlar, çok çeşitli bilgi, beceri ve yetenekler sayesinde çalışanları üzerinde iş tatmininin varlığı söz konusudur. Bununla birlikte işten ayrılma oranları minimum seviyelerde kalırken, kurumsal kârlar artmaktadır. (Buckingham, 2010: 70)

Çeşitlilik doğal hali ile yaratıcılık ve inovasyon gibi gelişmelere pozitif etki yaratmakla birlikte, iletişim ve haksız rekabet gibi negatif etkiler de ortaya çıkarabilmektedir (Özbilgin ve Erbil, 2022: s.8) Çeşitliliğin faydalı olduğunu gösteren bir başka çalışma daha mevcuttur. Bu çalışma insanlar kendilerini bir

ortama ait hissettiklerinde daha başarılı olduklarını göstermektedir (Jones vd., 2014: 14). Kendimizi bir gruba veya ortama ait hissetmemizin çok olumlu etkileri olduğu söylenebilir.

5. Çeşitlilik Yönetimi

Çeşitliliğin yönetimi bir kurumun, eşit ve adil yönetiminin sağlanması, etkili bir yapı oluşturulması için önemlidir. Bu bağlamda çeşitliliğin yönetimi araştırmacıların ilgisini çekmekte, çeşitliliğin yönetiminin belirleyicilerinden ziyade etkileri üzerinde araştırmalar yapılmaktadır (Güner Kibaroglu, 2023: 41).

Çeşitlilik etkin bir şekilde yönetilmelidir, aksi takdirde çeşitlilik kurum içinde zorluklar yaratabilir. Çünkü çalışanların kültürel geçmişleri ve yaşam deneyimlerinin çeşitlilik algılarını ve anlayışlarını şekillendirmesi ve genellikle farklı tanım ve yorumlara yol açabilir. Bu zorlukların üstesinden gelmek için kuruluşlar, eşitlikçi ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmaya öncelik veren kapsamlı bir strateji uygulamalıdır. Bu stratejinin kilit yönlerinden biri, kültürel farklılıklar nedeniyle sıklıkla ortaya çıkan engellerin yıkılmasına yardımcı olabilecek etkili iletişimdir (Eroğlu ve Çalışır, 2019).

Kuruluşlar, açık diyalogları teşvik ederek ve çalışanların kendilerine özgü bakış açılarını ve deneyimlerini paylaşımları için fırsatlar yaratarak daha güçlü bir topluluk duygusu geliştirebilir ve çeşitliliğin iş yerine kattığı değer için ortak bir takdir oluşturabilir. Ayrıca kuruluşlar, çeşitliliğin sadece bir moda sözcük değil, somut bir gerçeklik olmasını sağlamak için kurumsal yapı ve süreçlerinde somut değişiklikler yapmaya istekli olmalıdır. Bu değişiklikleri uygulamak, çeşitliliğe bağlılık ve değişim yönetimine stratejik, planlı bir yaklaşım gerektirir (Şenyücel 2024; Vural, 2019). Çeşitlilik etkin bir şekilde yönetildiğinde, kuruluşların günümüzün dinamik, küresel pazarında rekabet avantajı elde etmeleri ve bu avantajı korumaları için stratejik bir araç olarak hizmet edebilir.

Özel sektör işletmelerinin kurum kültürünü oluşturan pek çok yönetim ve organizasyon uygulaması, yeni bakış açılarını da ortaya çıkarmıştır. 1990'lı yılları takiben dünyayı etkisi altına alan küreselleşme rekabet, insan hakları, demokrasi, teknoloji gibi alanlarda yeni gelişmeleri de beraberinde getirmiştir. Kültür değişimleri adaptasyon yaklaşımlarını da gerekli kılmıştır. Organizasyonların formal yapıları içindeki davranış ve ilişkileri de biçim

değiştirmiştir. Organizasyonlar çevrelerindeki gelişmelere uyum sağlayarak ve çevre koşullarına adapte olarak ayakta kalmaya devam etmelidirler. Tüm bu süreçler Koçel'in (2007: 266) de ifade ettiği gibi "Adaptasyon - Uyum Yaklaşımı" ile ifade edilmektedir.

Çalışanlar örgüt içerisinde özdeşleşmek isterler. Bu bireyin kimlik oluşumundaki sosyal özdeşleşmeden ileri gelir. Çalışan, çalışan kimliğini oluştururken de bu özdeşleşmeyi tamamlamak ister. Örgüt yani grup özdeşleşmesi, "Sosyal Kimlik Kuramı"na dayanmaktadır. Taijfel'e göre sosyal kimlik, bireyin bir gruba ait olma ihtiyacından doğan, gruba dair anlam bulmasıdır (Sezici, 2015: 169). Bireyin farklılıkları ve grup içinde bu farklılıklarının kabulü, örgütle de özdeşleşmesini beraberinde getirebilir. Sosyal kimlik kuramı, bireylerin kendilerini belirli gruplara ait hissetmelerinin çeşitlilik algılarını belirlediğini öne sürmektedir (Cooper ve Denner, 1998). Bunlara ek olarak, yönetsel yaklaşımlar da örgütsel çeşitliliğin yönetilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Örgütlerin çeşitliliği etkin bir şekilde yönetebilmeleri için, bu konudaki farklı bakış açılarını anlamaları ve uygun stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir (Seymen, 2006).

Sonuç olarak, çeşitliliğin anlaşılmasına yönelik kuramsal yaklaşımlar, bu karmaşık fenomenin çok boyutlu yönlerini ortaya koymaktadır. Kültürel, sosyal ve yönetsel perspektiflerin bütüncül bir şekilde değerlendirilmesi, çeşitlilik algısının daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

İşyerinde çeşitlilik algısı ve deneyimi, kurumsal etkinlik, çalışanların refahı ve toplumsal bütünleşme üzerinde önemli etkilere sahip olabilir. Çeşitlilik algısının ölçülmesi, iş yerinde çeşitliliğin karmaşık dinamiklerinin anlaşılması ve ele alınmasında çok önemli bir adımdır (Yaday ve Lenka, 2020).

C. İş Güvencesizliği Algısı

1. İş Güvencesi mi, İş Güvencesizliği mi?

Güvencenin olduğu bir ortamda güvencesizliğin konuşulmasının pek bir anlamı kalmayabilir. Tıpkı kadınlara ya da farklı ırklara yapılan ayrımcılığın olmadığı bir dünyada, kadın hakları veya insan haklarının konuşulmasına gerek duyulmaması gibi. İçinde bulunduğumuz dünyanın kusursuz olmaması, çok

karmaşık bir yapıda olması bizi konunun eksik, yanlış ve gelişime açık taraflarına yönelmemize neden olmaktadır. Zeytinoğlu ve arkadaşları da Türkiye bağlamında iş güvencesizliğinin norm haline gelmesinden dolayı “iş güvencesizliği” olarak konunun ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır (Zeytinoğlu vd., 2012: 2810) .

Alan yazında iş güvencesizliği, iş güvencesi ile birlikte karşımıza çıkmaktadır. Tanımlamalarda biraz farklılıklar olsa da, yapılan çalışmalarda iş güvencesi algısının düşük olduğu, işin güvenliğinin tehdit altında olduğu ortamlarda, iş güvencesizliği algısından, iş güvencesizliği ikliminden, iş güvencesi memnuniyeti düşüklüğünden bahsedildiği görülmektedir (Önder ve Wasti, 2002; Özcan ve Tunçbilek, 2022; Yüce-Selvi, 2020). İş güvencesi algısı ve memnuniyeti ölçümleriyle iş güvencesizliği olarak tartışılan araştırmalar, bu çalışmada olduğu gibi alan yazında da mevcuttur (Demirci, 2022; Özcan ve Tunçbilek, 2022).

Alan yazında iş güvencesizliğini araştıran pek çok çalışma, iş güvencesi ölçeği ve iş güvencesi endeksi ile ölçümlenerek incelenmiştir (Sümer vd., 2013; Demirci 2022). Sümer ve arkadaşları (2013), çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algılarını ölçmek için bir “İş Güvencesi Algısı Ölçeği” kullanmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar çalışanların işlerini güvende algıladıklarını, ölçekten alınan düşük puanlar ise işlerini güvende algılamadıklarını ifade etmiştir. İş güvencesizliği Türk toplumunda iş güvencesi kavramına göre daha yaygın kullanıldığı için, iş güvencesizliği yurt içi çalışma koşullarında norm olarak kabul edilmektedir (Zeytinoğlu vd., 2012).

İş güvencesi, çalışanların işlerini kaybetme korkularının olmaması ve işlerini sürdürebilme garantisi olarak tanımlanmaktadır. Buna karşın, iş güvencesizliği ise çalışanların işlerini kaybetme korkusu ve sürekli kaygı içerisinde olmaları anlamına gelmektedir (Park vd., 2018). Çalışanlar, işini kaybetme endişesi yaşadıklarında psikolojik olarak olumsuz etkilenmekte, kaygı ve stres yaşamaktadır (Soelton vd., 2020). İş güvencesinin olmadığı yerde iş güvencesizliğinden bahsetmek mümkündür.

2. İş Güvencesizliği Kavramı

Yerli alan yazında çalışma hayatında iş kaybı kadar insana zarar veren bir başka etken çalışanın işini kaybetme korkusu, işini kaybetme riski, işin

geleceğinin belirsizliğidir. Bu üç kavram iş güvencesizliğini tanımlamaktadır. (Sümer vd., 2013: 59). Bireyin kendisine özgü içsel olarak yaşadığı ve kişiden kişiye değişkenlik gösteren iş güvencesizliği, öznel ya da algılanan iş güvencesizliği olarak belirtilmektedir. İş güvencesizliğinin nesnel biçimi ise işin herkes için aynı etki yarattığı sonuçlarına odaklanmaktadır.

Sosyolojik ve ekonomik açıdan araştırmalara konu olan iş güvencesizliği, psikolojik olarak öznel yani bireylere özgü araştırmalara konu olmaktadır (Sümer vd., 2013: 59). Ekonomik daralma dönemlerinde işini kaybetme endişesi yaşayan çalışanların stres, kaygı ve depresyon gibi psikolojik sorunlar yaşadıkları görülmektedir (Soelton vd., 2020).

Bu araştırma kapsamındaki bir diğer kavram olan iş güvencesizliği, negatif bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram 1970 ve 1980'lerde ABD'de işverenlerin çıkarları karşısında çalışanların içinde bulunduğu durumu açıklamak için ortaya çıkmıştır. Greenhalg ve Rosenblatt'ın (1984), iş güvencesizliğini, bireyin karşı koymadaki güçsüzlüğü olarak tanımlamıştır (Günalan, 2020).

İş güvencesizliği alan yazında nesnel ve öznel iş güvencesizliği, nicel ve nitel iş güvencesizliği, iş stresi, bilişsel ve duyuşsal iş güvencesizliği gibi pek çok farklı boyutta karşımıza çıkmaktadır. Alan yazında iş tutumları, iş doyumu, işe bağlılık, güven, çeşitlilik/ayrımcılık, performans, motivasyon, işten ayrılma, mobbing gibi değişkenleri de iş güvencesizliğinin ardılları arasında belirtmek yanlış olmayacaktır (Çakır, 2007).

Bunların yanı sıra “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”nin (1948) 23. maddesine baktığımızda, bireylerin uygun koşullarda, eşitlikçi bir ortamda işsiz kalmamak/ iş güvencesizliği yaşamamak, kendisinin ya da ailesinin uygun koşullarda geçinmesini sağlamak adına, çalışacağı işi dilediği gibi seçme, eşit işe eşit ücret alma hakkına sahip olduğu açıkça belirtildiği görülmektedir.

3. İş Güvencesizliğinin Nedenleri

İstihdamın değişen doğası, teknolojik gelişmeler ve ekonomik dalgalanmalar çalışanlar için belirsizliğin ve istikrarsızlığın artmasına neden olduğundan, iş güvencesizliği son zamanlarda işgücü piyasalarında giderek artan bir sorun haline gelmiştir. Çalışanların işlerini kaybetme korkusu, iş sözleşmeleri

ve teknolojik değişimler gibi faktörler iş güvencesizliğinin ana nedenleri arasında sayılabilir.

Ekonomik Nedenler;

Ekonomik nedenler iş güvencesizliğinin en temel nedenlerinden biridir. Üretim süreçlerinin dönüşümü ve ekonomik krizler, iş güvencesizliğinin ortaya çıkmasına ve yaygınlaşmasına neden olabilmektedir.

Ekonomik durgunluklar ve enflasyon, işsizlik oranlarının artmasına, gelir adaletsizliğine ve beraberinde iş güvencesizliğine neden olmaktadır (Moreira-Choez vd., 2023).

Ayrıca ekonomik belirsizlikler, işçilerin istikrarsız bir çalışma ortamında bulunmalarına sebep olmaktadır. Bu durum da çalışanlarda iş güvencesizliği algısının artmasına neden olmaktadır (Castro-Castaneda vd., 2023).

Siyasi Nedenler;

Siyasi nedenler de iş güvencesizliğinin artmasında etkili olabilmektedir. Hükümet politikalarının istikrarsızlığı, yetersiz yasal düzenlemeler ve siyasi belirsizlikler, iş güvencesizliğine zemin hazırlayabilmektedir. Bu durum, işverenlerin kârlılıklarını artırmak için esnek çalışma koşullarını tercih etmelerine neden olabilmektedir (Mert, 2021; Petek, 2021).

Teknolojik Gelişmelerden Kaynaklı Nedenler;

Teknolojik gelişmeler, iş güvencesizliğinin artmasında etkili bir faktördür. Otomasyon, dijitalleşme ve yapay zekâ gibi teknolojik ilerlemeler, işgücü talebinde değişiklikler yaratarak belirli meslek gruplarında iş güvencesizliğinin artmasına sebep olmaktadır. Bu durum, işçilerin çalışma koşullarının belirsizleşmesine ve istikrarsızlaşmasına yol açmaktadır (Bekmezci, 2024).

Son dönemde şirketlerin tercih ettiği esnek çalışma modelleri de, çalışanların yeni çalışma koşullarına adaptasyonunu gündeme getirmiş ve freelance çalışma koşullarının belirsizliği iş güvencesizliğini artırmıştır (Kahveci, 2023).

Globalleşme ve Rekabetten Kaynaklı Nedenler;

Globalleşme ve rekabet, iş güvencesizliğinin artmasında etkili bir faktördür. Küresel piyasalardaki rekabetin artması, işverenlerin maliyetleri düşürme ve esnek çalışma modellerini tercih etme eğilimine girmelerine neden olmaktadır. Özellikle düşük maliyetli üretim ve hizmet modellerinin yaygınlaşması, iş güvencesizliğinin artmasına sebep olmaktadır (Rajapakshe ve Chandrasiri, 2023).

İşveren Tercihlerinden ve Sendikal Hareketlerin Zayıflamasından Kaynaklı Nedenler;

İşverenlerin tercihleri, iş güvencesizliğinin artmasında önemli bir rol oynamaktadır. Maliyetlerini azaltmak isteyen işverenler, çalışan maliyetlerini azaltmak için esnek çalışma modellerini tercih etmekte, kayıt dışı istihdamın yaygınlaşmasına neden olmakta bu durum da, düşük maliyet arayışlarına, iş güvencesizliğinin artmasına sebep olmaktadır (Çıvık, 2024).

Bir toplumda gücün eşit olmayan dağılımı sebebiyle güç mesafesi derecesinin, iş güvencesizliği algısını ve deneyimini şekillendirmede önemli bir rol oynayabileceği öne sürülmektedir. Yüksek güç mesafesine sahip toplumlar, hiyerarşik yapılara ve sorgulanmayan otoriteye daha fazla tolerans gösterme eğilimindedir; bu da bireylerin işle ilgili belirsizlikleri nasıl algıladıklarını ve bunlara nasıl tepki verdiklerini etkileyebilir (Mokhtar vd., 2020).

Zaman zaman işverenlerin engelli çalışanlara yönelik ayrımcılığı ve baskıcı tutumları iş güvencesizliği algılarına neden olabilmektedir (Çadırlı ve Etçi, 2025).

Sendikal hareketlerin zayıflaması, iş güvencesizliğinin artmasında etkili bir diğer faktördür. Sendikaların etkisiz hale gelmesi, işçi haklarının korunmasında yetersizlik oluşturarak iş güvencesizliğinin artmasına sebep olmaktadır. Bu durum, işverenlerin işçi haklarına saygı duyma ve koruma zorunluluğunu azaltabilmektedir. (Karaahmetoğlu, 2022).

Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinden Kaynaklı Nedenler;

Türkiye'de iş güvencesizliğinin nedenleri arasında cinsiyet ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği de önemli bir yer tutmaktadır. Kadınlar, erkeklere göre daha fazla güvencesiz çalışma koşullarına maruz kalmaktadır (Kaşdarma, 2018). Bu durumun temel nedenleri arasında, kadınların daha düşük ücretle çalıştırılması, düşük statüdeki ve güvencesiz işlerde istihdam edilmeleri, iş yerinde ayrımcılığa

maruz kalmaları ve işten çıkarılma risklerinin daha yüksek olması yer almaktadır (Şenel, 2024).

4. İş Güvencesizliğinin Boyutları

Türkçe alan yazında iş güvencesizliğinin genel olarak üç ayrı kategoride boyutları mevcuttur; nesnel-öznel, nicel-nitel, bilişsel-duyuşsal (Yüce-Selvi ve Sümer, 2018). İş güvencesizliği, bireylerin işlerini kaybetme tehdidi algılamalarını ifade eden çok boyutlu bir kavramdır. Bu durum, çalışanların hem nesnel hem de öznel düzeylerde etkilenmesine yol açmaktadır. Nesnel boyut, işin kaybedilme olasılığı veya ekonomik güvensizlik gibi somut gerçeklerle; öznel boyut ise, bireylerin iş güvencesizliğine ilişkin algı ve tepkileriyle ilişkilidir (Karagöz, 2024).

İş güvencesizliği aynı zamanda nicel ve nitel boyutlara da sahiptir. Nicel boyut, işsiz kalma olasılığı veya işin kaybedilme derecesi gibi ölçülebilir unsurları; nitel boyut ise, iş niteliğindeki değişiklikleri, kariyer fırsatlarının azalması gibi daha öznel deneyimleri kapsamaktadır (Karagöz 2024).

İş güvencesizliğinin bilişsel ve duyuşsal boyutları da bulunmaktadır. Bilişsel boyutunda bireyler, iş güvencesizliğine dair algılar oluşturur ve bu algıyı işin kaybedilme olasılığı şeklinde zihinsel olarak değerlendirirler. Duyuşsal boyutta ise, iş güvencesizliği bireylerin kaygı, korku, stres gibi olumsuz duygular yaşamasına neden olur (Yüce-Selvi ve Sümer, 2018). Bu kadar derin ve çok yönlü bir değişkenin, çalışan üzerinde yarattığı etkiler iyi analiz edilmeli ve önleyici çözümler geliştirilmelidir.

5. İş Güvencesizliğinin Sonuçları

Sverke ve arkadaşlarına göre (2002) iş güvencesizliğinin olumlu olmayan bireysel ve örgütsel olarak çeşitli sonuçları bulunmaktadır. İş güvencesizliği çalışanlar üzerinde ağır birer yük oluşturmakla birlikte, çalışanların iş ve özel yaşamlarını olumsuz etkilemekte, onları gerilim ve strese sokmakta, psikolojik iyi oluş halini olumsuz etkilemektedir (Karagöz, 2024).

Bu nedenle psikososyal etkileri işsizlik kadar yüksek olan iş güvencesizliği ile başa çıkabilmek için örgütlerin çalışanlarına destek olması, onları dinlemesi

ve devlet politikalarının iş güvencesini arttıracak uygulamaları hayata geçirmesi gerekmektedir (Sümer vd., 2013: 182-183).

İş güvencesizliği algısı, çalışanların finansal stresini artırmaktadır. Çünkü ekonomik belirsizlik, çalışanların ve ailelerinin finansal güvenliğini tehdit etmekte, bu durum da bireylerin iş güvencesizliği algısını arttırmaktadır. (Sun ve Critchfield, 2020). Bireylerin işlerini kaybetme korkusu ile fedakârlık yaparak zamanlarını büyük ölçüde iş yerinde geçirmeleri, işverene olan bağlılığı kanıtlama çabası, çalışanın kendi ailesi ile çatışmasını beraberinde getirmektedir (Şimşek ve Koç, 2020). Tüm bunlar çalışanların iş ve yaşam doyumlarını olumsuz etkilemektedir. İş güvencesizliği, çalışanların istikrarlı bir işe sahip olamama durumudur. Ekonomik, siyasi, teknolojik, globalleşme ve rekabet, işveren tercihleri ve sendikal hareketlerin zayıflaması gibi faktörler bu duruma etki etmektedir (Rajapakshe ve Chandrasiri, 2023). Bu nedenlerle, iş güvencesizliğinin azaltılması için politika önerileri geliştirilmesi gerekmektedir.

D. Finansal Stres, Çeşitlilik Algısı, İş Güvencesizliği İle İlgili Yapılan Çalışmalar

1. Finansal Stres ve Çeşitlilik Algısı

Finansal stresin bireyler üzerindeki etkileri ve topluluklarla olan ilişkileri son yıllarda giderek artan bir araştırma alanı olmuştur. Üniversite öğrencileri ile yapılan bir araştırmada, öğrencilerinin en önemli beş stres kaynağından dördünün kişisel finanslarla ilgili olduğu bulunmuştur (Heckman vd., 2014).

Finansal stres düzeyi ile çeşitlilik algısı arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan sınırlı sayıda çalışma vardır, ancak bu iki kavramın birbiriyle bağlantılı olabileceği bazı kuramsal ve pratik çerçeveler bulunmaktadır.

Bireyin çevresindeki çeşitlilik algısının, finansal stres düzeyi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir. Spesifik olarak, bir bireyin sosyal ve akademik çevresini sosyoekonomik statü, ırk ve cinsiyet gibi faktörler açısından ne derece çeşitli algıladığı, genel finansal refah duygusunu etkileyebilir. Bireyin finansal durumuyla ilgili yaşadıkları da genel stres durumunu etkileyebilmektedir (Heckman vd., 2014).

Finansal stresin yalnızca bireyin ruh sağlığını ve fiziksel iyilik halini değil, aynı zamanda çevresindeki çeşitli yönere yönelik algılarını ve tutumlarını da

etkileyebildiği görülmüştür. Finansal stres ile çeşitlilik algısı arasındaki ilişkinin varlığına değinilmiştir (Baker ve Montalto, 2019). Bu ilişkiye dair bir bakış açısı, artan çeşitlilik algısının sosyoekonomik eşitsizlikler konusunda daha fazla farkındalığa yol açabileceğini ve bunun da finansal stresin artmasına neden olabileceği öne sürülmektedir (Baker ve Montalto, 2019). Bu durum özellikle, sıklıkla mali yüklerle karşı karşıya kalan ve bu yüklerle karşı daha hassas olabilen üniversite öğrencileri için de geçerlidir.

Bireyler farklı geçmişlere sahip akranlarının karşılaştığı finansal zorluklarla yüzleşmek zorunda kalmaktadır (Heckman vd., 2014). Ayrıca, sosyal desteğin finansal stres ve kaygı arasındaki ilişki üzerindeki tampon etkisi cinsiyete göre değişebilir; bazı kanıtlar sosyal desteğin koruyucu rolünün kız öğrenciler için daha belirgin olduğunu göstermektedir (Heckman vd., 2014).

Bunların aksine, daha çeşitli bir ortam, daha geniş bir sosyal ve finansal kaynak ağına erişim sağlayarak finansal stresin olumsuz etkisini potansiyel olarak hafifletebilir. Ayrıca, farklı bakış açılarına ve deneyimlere maruz kalmak, bireylerin kendi finansal zorluklarını daha etkili bir şekilde aşmalarına yardımcı olabilecek daha fazla empati ve anlayış duygusunu teşvik edebilir.

2. Finansal Stres ve İş Güvencesizliği

Günümüz iş ortamındaki belirsizlikler ve ekonomik koşullardaki dalgalanmalar, çalışanların finansal stres ve iş güvencesizliği ile karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Finansal stres, kişilerin finansal durumları ile ilgili endişe ve kaygılarını yansıtan bir kavramdır (Lee vd., 2023). Oysa iş güvencesizliği, çalışanların gelecekteki istihdamlarının devamlılığı konusundaki belirsizliği ifade eder (Soelton vd., 2020).

Yapılan araştırmalar, finansal stres ile iş güvencesizliği arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir (Lee vd., 2023).

Düşük ücretler, eksik ödeme ve iş güvencesizliği, finansal strese katkıda bulunan faktörler olarak kabul edilmektedir ve bu da kariyer ilerlemesini ve performansını engelleyebilmektedir.

3. Çeşitlilik Algısı ve İş Güvencesizliği

Çalışanların iş güvencesi algısı, birçok faktör tarafından etkilenmektedir. Özellikle, çalışanların çeşitlilik algısı, işlerinin güvencesizliğiyle ilişkili görünmektedir. Çalışanların etnik kökenlerine ve demografik özelliklerine dayalı olarak algıladıkları çeşitlilik, onların iş güvencesi endişelerini şekillendirebilmektedir (Wilson ve Mossakowski, 2009; Wilson vd., 2006).

Bir çalışma, Afrikalı Amerikalıların nispeten yüksek iş güvencesizliği algılarının nedenlerini araştırmıştır (Wilson ve Mossakowski, 2009). Bu çalışmada, Afrikalı Amerikalıların işlerini kaybetme korkusunun, Beyazlara göre en az iki kat fazla olduğu ve bu farkın cinsiyet, yaş ve deneyim düzeylerinde de gözlemlendiği belirtilmektedir (Wilson vd., 2006). Çeşitlilik algısı ve iş güvencesizliği arasındaki ilişki, ırk temelli ayrımcılık ve önyargının iş yerindeki yansımalarıyla açıklanabilir. İş yerindeki ayrımcılık ve önyargı algıları, çalışanların kariyer seçimlerini ve gelişimlerini etkileyebilmektedir. Örneğin, bazı Afrikalı Amerikalı kadınlar, iş yerindeki cinsiyetçilik ve ırkçılık algılarından dolayı, kariyer seçimlerini sınırlandırabilir.

Sonuç olarak, iş güvencesizliğinin çeşitlilik algısı üzerindeki düzenleyici etkisine ilişkin kuramsal yaklaşım, bu iki kavram arasındaki karmaşık ve çok yönlü bir ilişki olduğunu gösterebilmektedir. Bu nedenle çalışanların iş hayatına yönelik değer ve anlam kazanabilmesi için iş güvencesizliğinin, finansal stres ve çeşitlilik algısı arasındaki ilişki üzerindeki düzenleyici etkisi önemli bir perspektif yaratabilir.



III. YÖNTEM

A. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların finansal stres düzeyleri ile çeşitlilik algıları arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin düzenleyici rolünün incelendiği nicel bir araştırmadır. Değişkenlerin birden fazla olması nedeniyle değişimlerin ölçülmesi için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

B. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini ülkemizin özel sektöründe İstanbul ilinde görev yapan beyaz yakalı çalışanları kapsamaktadır. Ana kütlenin sayısı belli olmadığı ve elimizde evrene dair bir liste olmadığı için çalışmanın örneklem büyüklüğü çalışma verileri dikkate alınarak hesaplanmıştır. “Kolayda Örneklem Yöntemi” ile belirlenen 0.05 hata payı ve 0.95 güven aralığı dikkate alınmıştır. Bununla birlikte anket formunda yer alan ölçeklerin madde sayıları toplanmış (49 madde) ve toplanan rakamın en az beş katı (en az 245) kadar katılımcı olması gerektiği hesaplanmıştır (Akbulut ve Çapık, 2022). Buradan yola çıkarak toplam madde sayısı 49 olan bu çalışmada 300 katılımcıya ulaşılmaya çalışılmıştır. Rasgele yöntem ile 392 kişiye ulaşılmıştır ancak, çalışmanın ana kütlesini İstanbul ilinde yaşayan özel sektördeki beyaz yakalı çalışanlar oluşturduğu için diğer illerde yaşayan katılımcılar hariç tutularak, İstanbul ilinde yaşayan 258 katılımcının yanıtları ile analizler gerçekleştirilmiştir. İstanbul ilinde özel sektörde görev yapan beyaz yakalı 258 çalışanın yanıtlarına göre demografik özellikler Çizelge 1’de verilmiştir.

Çizelge 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Sayı ve Yüzde Dağılımı

Değişken	Kategori	<i>n</i>	%
Cinsiyet	Kadın	162	62.8
	Erkek	96	37.2
Yaş Kategorisi	18-29 Yaş (Beliren Yetişkinlik)	97	37.6
	30-39 Yaş (Yetişkinlik)	88	34.1
	40-49 Yaş (Yetişkinlik)	61	23.6
	50-70 Yaş (Yetişkinlik)	12	4.7
Eğitim Durumu	Lise	20	7.8
	Üniversite	176	68.2
	Yüksek Lisans	54	20.9
	Doktora	8	3.1
Gelir Durumu	Gelirim Giderimden Az	66	25.6
	Gelirim Giderime Denk	123	47.7
	Gelirim Giderimden Fazla	69	26.7
Çalıştığı Kurumdaki Görevi	Uzman/Memur/Sorumlu	147	57.0
	Orta Düzey Yönetici	84	32.5
	Üst Düzey Yönetici	27	10.5
Çalıştığı Kurumdaki Çalışan Sayısı	1-49 Kişi	88	34.1
	50-999 Kişi	88	34.1
	1000 Kişi ve Üzeri	82	31.8
Kurumdaki Çalışma Süresi	0-1 Yıl	69	26.7
	2-5 Yıl	88	34.1
	6-14 Yıl	76	29.5
	15 Yıl ve Üzeri	25	9.7
İş Yaşamı Tecrübesi	0-1 Yıl (1)	21	8.1
	2-5 Yıl (2)	50	19.4
	6-10 Yıl (3)	57	22.1
	11-20 Yıl (4)	87	33.7
	20 Yıl ve Üzeri (5)	43	16.7
Toplam		258	100.0

Çizelge 1’de katılımcıların sosyodemografik özellikleri incelendiğinde toplam 258 katılımcının 162’si (% 62.8) kadın, 96’sı (% 37.2) erkektir.

Katılımcıların yaş grupları incelendiğinde toplam 258 katılımcıdan 97'si (% 37.6) 18-29 yaş aralığında, 88'i (% 34.1) 30-39 yaş aralığında, 61'i (% 23.6) 40-49 yaş aralığında, 12'si (% 4.7) 50-70 yaş aralığındadır.

Katılımcıların en son mezun olduğu eğitim kurumu dikkate alındığında 20'si (% 7.8) lise mezunu, 176'sı (% 68.2) üniversite mezunu, 54'ü (% 20.9) yüksek lisans mezunu, 8'i (% 3.1) doktora mezunudur.

Katılımcıların gelir durumu incelendiğinde 66'sı (%25.6) gelirinin giderinden az olduğunu, 123'ü (% 47.7) gelirinin giderine denk olduğunu, 69'u (% 26.7) gelirinin giderinden fazla olduğunu belirtmektedir.

Katılımcıların çalışmış olduğu kurumdaki pozisyonları incelendiğinde 147'sinin (% 57) uzman/memur/sorumlu pozisyonunda görev yaptığı, 84'ünün (% 32.5) orta düzey yönetici olduğu ve 27'sinin (% 10.5) üst düzey yönetici olduğu görülmektedir.

Katılımcıların çalıştığı kurumdaki çalışan sayısı incelendiğinde 88'inin (% 34.1) çalıştığı kurumda 1-49 kişi arasında çalışan olduğu, 88'inin (%34.1) çalıştığı kurumda 50-999 kişi arasında çalışan olduğu, 82'sinin (% 31.8) çalıştığı kurumda 1000 kişi ve üzerinde çalışan olduğu görülmektedir.

Demografik sonuçlara göre 258 katılımcının mevcutta çalışmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi incelendiğinde 71'i (% 27.5) 0-1 yıl arasında, 85'i (%32.9) 2-5 yıl arasında, 50'si (% 19.4) 6-10 yıl arasında, 45'i (% 17.4) 11-20 yıl arasında ve 7'si (% 2.7) 20 yıl üzerindedir.

Katılımcıların iş yaşamı tecrübesi incelendiğinde 21'i (%8.1) 0-1 yıl arasında, 50'si (% 19.4) 2-5 yıl arasında, 57'si (% 22.1) 6-10 yıl arasında, 87'si (%33.7) 11-20 yıl arasında, 43'ü (% 16.7) 20 yıl üzeri iş tecrübesine sahiptir.

C. Veri Toplama Araçları

Çalışmada araştırmacı tarafından hazırlanan “Demografik Bilgi Formu”nun yanı sıra “Finansal Stres Ölçeği”, “Çeşitlilik Algısı Ölçeği” ve “İş Güvencesi Algısı Ölçeği” kullanılmıştır.

1. Demografik Bilgi Formu

Demografik bilgi formu ile kişilerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, gelir durumu, yaşadığı şehir, çalıştığı kurumun çalışan sayısı, çalıştığı kurumdaki pozisyonu, çalışanın kurumdaki çalışma süresi ve çalışanın iş yaşamındaki çalışma süresi bilgileri edinilmeye çalışılmıştır. Form toplam 9 maddeden oluşmaktadır.

2. Finansal Stres Ölçeği

Çalışmada, Heo ve arkadaşları (2020) tarafından finansal stresi kavramsal sorunları ile ele alarak ölçmeyi amaçlayan Finansal Stres Ölçeği kullanılmıştır. Üç boyutlu ve toplam 24 maddeli likert tipi ölçeğin (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) her bir boyutu 8 maddeden oluşmaktadır. Finansal stres ölçeğinin özgün formunun Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları .97 olarak ölçülmüştür. Özkılıççı ve Onay Kılıç (Baskıda) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışmasında yapı geçerliği için öncelikle Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmış, ölçek 24 madde ve 3 boyut şeklinde faktörleşmiştir. Finansal Stres Ölçeği'nin uyarlama çalışmalarında ortaya çıkan yapısı birinci ve ikinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi ile doğrulanmıştır.

Toplam ölçek puanı için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .95'tir. Alt boyutların Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları ise duygusal tepki için .94, kişilerarası(ilişkisel) davranış için .86 ve fizyolojik tepki için .95 olarak belirlenmiştir. Kullanılan ölçeğin ve alt boyutlarının Cronbach alpha değerleri .70'ten büyük olduğu için bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Özkılıççı ve Onay Kılıç, Baskıda).

3. Çeşitlilik Algısı Ölçeği

Mor Barak ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilen ölçeğin Türk kültürüne uyarlama, geçerlik ve güvenilirliğini inceleme çalışmaları Tasa ve Mamatoğlu (2023) tarafından gerçekleştirilmiştir. Faktör yapısı 2 ve madde sayısı 9 olan Çeşitlilik Algısı Ölçeği'nin Cronbach Alpha değerleri Türkçe alan yazında yapılacak çalışmalar için geçerli ve güvenilir olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt faktörlerine ait Cronbach alfa değerleri sırasıyla, .832 (Örgütsel-Adalet Algısı) ve .715 (Bireysel Çeşitlilik Algısı) olarak tespit edilmiştir (Tasa ve Mamatoğlu,

2023). Çeşitlilik Algısı Ölçeği, altılı likert tipi (1= Kesinlikle katılmıyorum, 6= Kesinlikle katılıyorum) olarak derecelendirilmiştir. Çeşitlilik algısı işletmelerin örgüt yapısına, faaliyet alanına, ihtiyaç ve beklentilerine göre de değişiklik göstermektedir (Tozkoparan ve Vatansever, 2011: s.89). Bu nedenle örgütsel adalet algısını, bireysel algıya ek olarak ayrı bir boyutta değerlendiren Çeşitlilik Algısı Ölçeği tercih edilmiştir.

4. İş Güvencesi Algısı Ölçeği

Geçdoğan Yılmaz ve Aydın (2023) tarafından geliştirilen tek boyut ve 6 maddeden oluşan İş Güvencesi ölçeği Cronbach Alpha değerinin .91 olarak hesaplandığı görülmektedir. Yüksek geçerlilik ve güvenirlik değerine sahip olan ölçek, beşli likert tipi (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum) ölçeğidir. Literatürde pek çok İş Güvencesizliği ölçeği yer almaktadır, ancak net ifadelerinden dolayı bu ölçek tercih edilmiştir. İş Güvencesi Algısı Ölçeği'ne kapsam geçerliliğini güçlendirmek amacıyla nicel analizlerin yanı sıra, yarı yapılandırılmış nitel analizler de uygulanmıştır. Bu durum İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin bir diğer tercih edilme sebebidir (Geçdoğan Yılmaz ve Aydın, 2023). “Yeterli iş güvencesine sahibim.”, “Keyfi olarak isten çıkarılmam söz konusu olmaz.”, “İşten çıkarılma korkusu yaşamıyorum.” gibi ifadelerin yer aldığı ölçek, çalışanların iş güvencesi algısını değerlendirdiği kadar, iş güvencesizliği algısından da ne kadar uzak olduğunu göstermektedir.

İş güvencesinin çalışanlar tarafından riskli algılanması durumunda, çalışanların işlerini kaybetme korkusuna kapılması, işlerinden çıkarılabileceklerini düşündüğü endişe durumuna iş güvencesizliği denilmektedir (Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002).

Sümer vd. (2013), çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algılarını ölçmek için bir “İş güvencesi ölçeği” kullanmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar çalışanların işlerini güvende algıladıklarını, ölçekten alınan düşük puanlar ise işlerini güvende algılamadıklarını ifade etmiştir. Bu çalışmada da ülkemiz bağlamında iş güvencesizliği norm olarak ele alınmış ve katılımcıların ölçekte aldıkları düşük puanları, iş güvencesizliğinin düşük olduğunu ifade etmiştir.

D. Veri Toplama İşlemi ve Verilerin İstatistikî Analizi

Verilerin toplanması için hızlı dönüşen koşullar nedeniyle son iki yıl içerisinde geliştirilen ya da uyarlanan ölçeklerin araştırmacılarından gerekli izinler alınmış ve sonrasında İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 02.07.2024-123039 tarih ve sayılı onayı alınmıştır. Ardından demografik bilgi formu ve ölçekler, çalışma onam formu ile “Google Form”da düzenlenmiş, katılımcılara iletilmiştir. Anketlere katılım gönüllülük esasına dayanarak yöneltilmiştir. Ankete katılım linki, elektronik e-posta, Whatsapp uygulaması ve LinkedIn sosyal platformu üzerinden beyaz yakalı çalışan profillerine mesaj gönderilerek iletilmiştir.

Elde edilen veriler SPSS 26 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçülen verilerin normallik varsayımları değerlendirilmiş, ölçekleri güvenirlik ve geçerlilik analizi için Cronbach Alpha ve Faktör Analizi sonuçları değerlendirilmiştir. Ölçek puanlarının normal dağılım koşulları varsayımları doğrulanarak, ilişki ve fark testlerinde parametrik testler uygulanmıştır. Sürekli değişkenler arasındaki ilişki için Pearson Korelasyon Analizi, iki kategorili grupların farkının incelenmesi için Bağımsız Örneklem t-Testi, ikiden fazla kategorisi olan grupların farklarının incelenmesi için One Way Anova Testi, düzenleyici ve aracı regresyon analizleri için Hayes Process Macro 4.3 kullanılmıştır.

IV. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma sorusundan yola çıkarak incelenen ana ve demografik hipotezler doğrultusunda elde edilen nicel verilerin istatistiksel analizlerinin incelenmesine yer verilmiştir.

A. Kullanılan Ölçeklerin ve Alt Boyut Toplam Puanlarının Betimleyici İstatistikleri

Bu kısımda, finansal stres, çeşitlilik algısı ve iş güvencesi ölçeklerinin normal dağılımlarına ilişkin betimleyici analizleri yapılmıştır. Bu analizlere yönelik istatistikler ve sonuçlar Çizelge 2’de yer almaktadır.

Çizelge 2. Ölçeklerin ve Alt Boyut Toplam Puanlarının Betimleyici İstatistikleri

	Aralık	Min.	Max.	$\bar{x}$	ss	Çarpıklık	Basıklık	α
FSÖ Toplam	96	24	120	65.46	20.41	.178	-.491	.959
Duygusal Alt Boyut	32	8	40	26.71	8.38	-.284	-.797	.952
İlişkisel Alt Boyut	32	8	40	19.86	6.38	.564	.131	.864
Fizyolojik Alt Boyut	32	8	40	18.89	8.43	.479	-.630	.950
ÇAÖ Toplam	39	15	54	37.43	7.96	-.276	-.335	.817
Örgütsel Alt Boyut	25	5	30	18.83	6.31	-.290	-.631	.877
Bireysel Alt Boyut	18	6	24	18.59	3.39	-.862	.917	.699
İGAÖ Toplam	24	6	30	20.17	5.43	-.355	-.239	.897

FSÖ = Finansal Stres Ölçeği, ÇAÖ = Çeşitlilik Algısı Ölçeği, İGAÖ = İş Güvencesi Algısı Ölçeği

Finansal Stres Ölçeği, Çeşitlilik Algısı Ölçeği, İş Güvencesi Algısı Ölçeği’nin betimleyici analizleri sonucunda ölçeklerin en küçük/en büyük değerleri, ortalama değerleri, standart sapma değerleri, çarpıklık/basıklık değerleri ve iç güvenirlik katsayıları tabloda sunulmuştur. Yapılan betimleyici analiz sonuçlarına göre katılımcıların FSÖ toplam puanından aldıkları puan

ortalaması $\bar{x} = 65.45$, standart sapması ise $ss = 20.41$ 'dir. ÇAÖ toplam puanından aldıkları puan ortalaması $\bar{x} = 37.42$, standart sapması ise $ss = 7.96$ 'dır. İGAÖ toplam puanından aldıkları puan ortalaması $\bar{x} = 20.17$, standart sapması ise $ss = 5.43$ 'tür.

Ölçeklerin ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık oranları -1 ile +1 arasında olduğu için normal dağılımın sağlandığı söylenebilir (George ve Mallery, 2010). Normal dağılım sağlandığı için sonrasında gerçekleştirilen ilişki ve fark testleri parametrik testler olarak tercih edilmiştir. Ayrıca ölçeklerin ve alt boyutlarının Cronbach's Alpha (α) güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiş ve kullanılan ölçeklerin tamamının yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

Ölçeklerin faktör yapılarını incelemeye yönelik yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Çizelge 3. Ölçeklerin Faktör Analizi

	Madd e	Faktör	KMO	p	Faktör Yük Aralığı	Açıklanan Varyans
Finansal Stres Ölçeği	24	3	.95	.00	-.52 ile .85	68.88
Çeşitlilik Algısı Ölçeği	9	2	.83	.00	.43 ile .81	61.30
İş Güvencesi Algısı Ölçeği	6	1	.89	.00	.73 ile .88	66.25

Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda üç faktörlü Finansal Stres Ölçeği'nin 24 maddelik faktör yüklerinin -.52 ile .85 arasında değiştiği, Çeşitlilik Algısı Ölçeği'nin 9 maddelik faktör yüklerinin .43 ile .81 arasında değiştiği, İş Güvencesi Algısı Ölçeği'nin 6 maddelik faktör yüklerinin .73 ile .88 arasında değiştiği görülmektedir.

B. Korelasyon Analizlerine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu kısmında finansal stres, çeşitlilik algısı, iş güvencesi algısı arasındaki korelasyonel ilişkiler analiz edilmiştir. Ölçek toplam puanlarının yanı sıra, alt toplamlar arasındaki ilişkiler ve bazı demografik değişkenlerle arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. İncelenen korelasyon katsayılarının gücü; 0.00-0.10 arasında "göz ardı edilebilir ilişki", 0.10-0.39 arasında "düşük/zayıf/az ilişki",

0.40-0.69 arasında “orta düzey ilişki”, 0.70-0.89 arasında “yüksek/güçlü/çok ilişki, 0.90-1.00 arasında ise “çok yüksek düzeyde ilişki” olarak değerlendirilmiştir (Schober vd., 2018).

Uygulanan Pearson Korelasyon Analizi sonucunda finansal stres düzeyi toplam puanı ve çeşitlilik algısı toplam puanı arasında negatif yönde ($r = -.288$; $p < .05$) zayıf bir ilişki bulunmuştur. Yani katılımcıların finansal stres düzeyi ile çeşitlilik algısı arasındaki ilişki anlamlı olarak negatif yönde artmaktadır.

Finansal stres düzeyi toplam puanı ve iş güvencesi algısı toplam puanı arasında da negatif ($r = -.0404$) ve orta düzeyde ($p < .05$) bir ilişki bulunmuştur. Yani katılımcıların finansal stres düzeyi ile iş güvencesi arasındaki ilişki anlamlı olarak negatif yönde artmaktadır.

İş güvencesi algısı toplam puanı ve çeşitlilik algısı toplam puanı arasındaki ilişki incelendiğinde pozitif ($r = .423$) ve orta düzeyde ($p < .05$) bir ilişki bulunmuştur. Yani katılımcıların iş güvencesi ile çeşitlilik algısı arasındaki ilişki anlamlı olarak pozitif yönde artmaktadır.

Demografik değişkenlerden yaş değişkeninin finansal stres düzeyi ile ilişkisi incelendiğinde negatif ($r = -.205$) ve zayıf ($p < .01$) bir ilişki görülmüştür. Yaş değişkeni ve FSÖ Duygusal alt boyut toplam puanı ile arasında negatif yönde zayıf bir ilişkisi olduğu görülmektedir ($r = -.233$; $p < .001$). Yaş değişkeni ile FSÖ İlişkisel alt boyut toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişkisi olduğu görülmektedir ($r = -.161$; $p < .01$). Yaş değişkeni ile FSÖ Fizyolojik alt boyut toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişkisi olduğu görülmektedir ($r = -.142$; $p < .05$).

Yaş değişkeni ile kurumdaki çalışma süresi arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .587$; $p < .001$). Yaş değişkeni ile iş yaşamındaki tecrübe arasında da pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunmaktadır ($r = .914$; $p < .001$).

Kurumdaki çalışma süresi ile iş yaşamındaki çalışma süresi arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .641$; $p < .001$). Kurumdaki çalışma süresi ile FSÖ Duygusal alt boyut toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.189$; $p < .01$). Kurumdaki çalışma süresi ile FSÖ toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir

ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.154$; $p < .05$). Kurumdaki çalışma süresi ile İGAÖ toplam puanı arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .186$; $p < .01$).

İş yaşamındaki tecrübe ile FSÖ Duygusal alt boyut toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.200$; $p < .01$). İş yaşamındaki tecrübe ile FSÖ toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.152$; $p < .05$).

FSÖ Duygusal alt boyut toplam puanı ile ÇAÖ Örgütsel alt boyut toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.318$; $p < .001$). FSÖ Duygusal alt boyut toplam puanı ile ÇAÖ toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.288$; $p < .001$). FSÖ Duygusal alt boyut toplam puanı ile İGAÖ toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.356$; $p < .001$).

FSÖ İlişkisel alt boyut toplam puanı ile ÇAÖ Örgütsel alt boyut toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.254$; $p < .001$). FSÖ İlişkisel alt boyut toplam puanı ile ÇAÖ Bireysel alt boyut toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.167$; $p < .01$). FSÖ İlişkisel alt boyut toplam puanı ile ÇAÖ toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.273$; $p < .001$). FSÖ İlişkisel alt boyut toplam puanı ile İGAÖ toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.336$; $p < .001$).

FSÖ Fizyolojik alt boyut toplam puanı ile ÇAÖ Örgütsel alt boyut toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.214$; $p < .001$). FSÖ Fizyolojik alt boyut toplam puanı ile ÇAÖ toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.205$; $p < .001$). FSÖ Fizyolojik alt boyut toplam puanı ile İGAÖ toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.370$; $p < .001$).

ÇAÖ Örgütsel alt boyut toplam puanı ile FSÖ toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.298$; $p < .001$). ÇAÖ Örgütsel alt boyut toplam puanı ile İGAÖ toplam puanı arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .464$; $p < .001$).

AÖ Bireysel alt boyut toplam puanı ile İGAÖ toplam puanı arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu görölmektedir ($r = .128$; $p < .05$).



Çizelge 4. Çizelge 4. Finansal Stres, Çeşitlilik Algısı ve İş Güvencesi Algısı Ölçeklerinin Toplamları ve Alt Toplamları, Demografik Değişkenleri İle Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Yaş	1										
Kurumdaki Çalışma Süresi (Yıl)	.587***	1									
İş Yaşamındaki Tecrübe (Yıl)	.914***	.641***	1								
FSÖ	-.205**	-.154*	-.152*	1							
FSÖ Duygusal	-.233***	-.189**	-.200**	.876***	1						
FSÖ İlişkisel	-.161**	-.088	-.114	.866***	.641***	1					
FSÖ Fizyolojik	-.142*	-.119	-.105	.896***	.643***	.703***	1				
ÇAÖ	.077	.011	.076	-.288***	-.288***	-.273***	-.205***	1			
ÇAÖ Örgütsel	.091	.042	.096	-.298***	-.318***	-.254***	-.214***	.913***	1		
ÇAÖ Bireysel	.010	-.053	.000	-.121	-.085	-.167**	-.083	.648***	.281***	1	
İGAÖ	.047	.186**	.066	-.404***	-.356***	-.336***	-.370***	.423***	.464***	.128*	1

FSÖ = Finansal Stres Ölçeği, ÇAÖ = Çeşitlilik Algısı Ölçeği, İGAÖ = İş Güvencesi Algısı Ölçeği

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

C. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

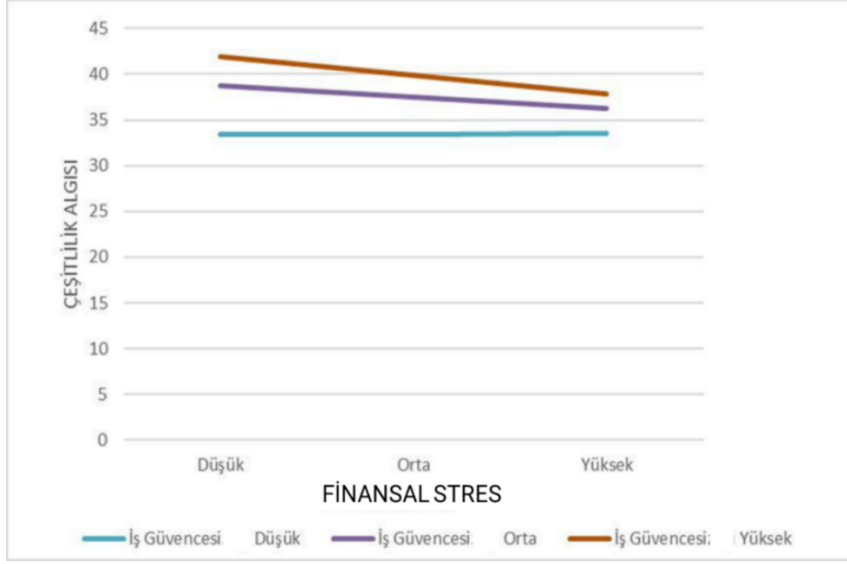
Bu bölümde; finansal stres düzeyi ve çeşitlilik algısı arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin düzenleyici etkisinin incelenmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Söz konusu analiz aşağıdaki çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 5. Finansal Stres Düzeyi ile Çeşitlilik Algısı Arasındaki İlişkide İş Güvencesinin Düzenleyici Etkisine Dair Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B(b)	SH	t	p	Güven Aralığı Düşük	Güven Aralığı Yüksek
Çeşitlilik Algısı	Sabit (a)	16.599	6.491	2.557	.011	3.815	29.382
	Finansal Stres Düzeyi	.134	.084	1.587	.114	-.032	.299
	İş Güvencesi Algısı	1.186	.293	4.051	.000	.609	1.762
	Finansal Stres x İş Güvencesi	-.009	.004	-2.332	.020	-.017	-.001

$$F_{(3,254)} = 22.786; p < .05, R^2 = .212$$

Özel sektörde beyaz yakalı olarak çalışan katılımcıların finansal stres düzeyi ile çeşitlilik algısı arasındaki ilişkide iş güvencesinin düzenleyici rolüne ilişkin regresyon analizi SPSS PROCESS 4.2 paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Hayes'in önerdiği 1 nolu model, yapılan analiz sonucunda finansal stres düzeyi ile çeşitlilik algısı arasındaki ilişkide iş güvencesinin düzenleyici rolünün anlamlı olduğunu göstermektedir ($F_{(3,254)} = 22.786; p < .05, R^2 = .212$). Kurulan modelde çeşitlilik algısı ölçeği toplam puanı varyansının %21'lik kısmını açıklamaktadır. Finansal Stres Ölçeği ($t_{(254)} = 1.587; p > .05$) toplam puanı Çeşitlilik Algısı Ölçeği toplam puanını yordamada anlamlı bulunmazken, İş Güvencesi Algısı Ölçeği toplam puanı ($t_{(254)} = 4.051; p < .001$) Çeşitlilik Algısı Ölçeği toplam puanını yordamada anlamlı bulunmuştur. İki değişkenin etkileşiminin (Finansal Stres ve İş Güvencesi) Çeşitlilik Algısı Ölçeği toplam puanı üzerindeki etkisi anlamlıdır ($t_{(254)} = -2.332; p < .05$). Özetle Finansal stres düzeyi ile çeşitlilik algısı arasındaki ilişkide iş güvencesinin düzenleyici rolü bulunmaktadır.



Şekil 4. Finansal Stres

D. Fark Testlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde özel sektör beyaz yakalı çalışanların demografik değişkenlerine göre Finansal Stres, Çeşitlilik Algısı ve İş Güvencesi Algısı Ölçekleri puanlarında anlamlı farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir.

Çizelge 6. Cinsiyete Göre Fark Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	df	p
Finansal Stres Ölçeği	Kadın	162	66.83	20.20	1.415	256	.158
	Erkek	96	63.12	20.65			
FSÖ Duygusal Alt Boyut	Kadın	162	27.67	8.08	2.439	256	.015*
	Erkek	96	25.07	8.64			
FSÖ İlişkisel Alt Boyut	Kadın	162	19.83	6.29	-.068	256	.946
	Erkek	96	19.89	6.55			
FSÖ Fizyolojik Alt Boyut	Kadın	162	19.32	8.41	1.073	256	.284
	Erkek	96	18.15	8.44			
Çeşitlilik Algısı Ölçeği	Kadın	162	36.41	8.27	-2.686	256	.008**
	Erkek	96	39.13	7.12			
ÇAÖ Örgütsel Alt Boyut	Kadın	162	17.88	6.56	-3.323	226.14	.001**
	Erkek	96	20.42	5.54			
ÇAÖ Bireysel Alt Boyut	Kadın	162	18.53	3.62	-.406	256	.685
	Erkek	96	18.70	2.96			
İş Güvencesi Algısı Ölçeği	Kadın	162	19.54	5.46	-2.444	256	.015*
	Erkek	96	21.23	5.24			

FSÖ = Finansal Stres Ölçeği, ÇAÖ = Çeşitlilik Algısı Ölçeği, İGAÖ = İş Güvencesi Algısı Ölçeği

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Yapılan bağımsız örneklemeler için t testi sonuçlarına göre finansal stres düzeyinin cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmüştür ($t_{(256)} =$

1.415; $p > .05$). Ancak Finansal stres ölçeğinin duygusal alt boyutuna bakıldığında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmekte olup, kadınların duygusal alt boyut toplam puanı ($\bar{x} = 27.67$; $ss = 8.08$) erkeklerin duygusal alt boyut toplam puanına ($\bar{x} = 25.07$; $ss = 8.64$) göre daha yüksek bulunmuştur ($t_{(256)} = 2.439$; $p < .05$).

Kadınların çeşitlilik algısı toplam puanı ($\bar{x} = 36.41$; $ss = 8.27$) erkeklerin çeşitlilik algısı toplam puanına ($\bar{x} = 39.13$; $ss = 7.12$) göre daha düşük bulunmuştur ($t_{(256)} = -2.686$; $p < .01$). Çeşitlilik algısı bireysel alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte ($t_{(256)} = -.456$; $p > .05$), çeşitlilik algısı örgütsel alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık söz konusudur ($t_{(256)} = -3.323$; $p < .01$).

Yine aynı t testi sonuçlarına göre kadınların iş güvencesi algısı toplam puanı ($\bar{x} = 19.54$; $ss = 5.46$) erkeklerin iş güvencesi algısı toplam puanına ($\bar{x} = 21.23$; $ss = 5.24$) göre daha düşük bulunmuştur ($t_{(256)} = -2.444$, $p < .05$).

Çizelge 7. Çalışma Pozisyonuna Göre Fark Testi Sonuçları

Değişken	Görevi	n	$\bar{X}$	SS	$F_{(2, 255)}$	p	Grup Fark
Finansal Stres Ölçeği	(1) Uzman/memur/sorumlu	147	68.05	19.84	4.178	.016	1-3
	(2) Orta düzey yönetici	84	63.80	20.81			
	(3) Üst düzey yönetici	27	56.48	19.91			
Çeşitlilik Algısı Ölçeği	(1) Uzman/memur/sorumlu	147	35.59	8.12	12.724	.000	1-2 1-3
	(2) Orta düzey yönetici	84	38.88	6.92			
	(3) Üst düzey yönetici	27	42.89	6.81			
İş Güvencesi Algısı Ölçeği	(1) Uzman/memur/sorumlu	147	19.42	5.59	4.976	.008	1-3
	(2) Orta düzey yönetici	84	20.65	4.72			
	(3) Üst düzey yönetici	27	22.78	5.89			

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda katılımcıların finansal stres düzeyi toplam puanının ($F_{(2,255)} = 4.178$; $p < .05$), çeşitlilik algısı toplam puanının ($F_{(2, 255)} = 12.724$; $p < .05$) ve iş güvencesi algısı toplam puanının ($F_{(2,255)} = 4.976$; $p < .05$) görev yaptığı pozisyona göre anlamlı olarak

farklılaştığı tespit edilmiştir. Aynı analizde hangi çalışma pozisyonları arasında anlamlılık olduğunun tespiti için Finansal Stres Ölçeği, Çeşitlilik Algısı Ölçeği ve İş Güvencesi Algısı Ölçeği toplam puanına Scheffe testi uygulanmıştır. Hangi grupların gelir durumuna göre anlamlı biçimde farklılaştığını incelemek için yapılan Post Hoc ikili karşılaştırmalar gerçekleştirilmiştir.

Uzman/memur/sorumlu olarak görev yapan katılımcıların finansal stres düzeyinin ($\bar{x} = 68.05$, $ss = 19.84$), üst düzey yönetici olarak görev yapan katılımcılara göre ($\bar{x} = 56.48$, $ss = 19.91$) daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Ayrıca yine uzman/memur/sorumlu olarak görev yapan katılımcıların çeşitlilik algısı ölçek toplam puanının ($\bar{x} = 35.59$, $ss = 8.12$), orta düzey yönetici olarak ($\bar{x} = 38.88$, $ss = 6.92$) ve üst düzey yönetici olarak ($\bar{x} = 42.89$, $ss = 6.81$) görev yapan katılımcılara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Bunların yanı sıra uzman/memur/sorumlu olarak görev yapan katılımcıların iş güvencesi ölçek toplam puanının ($\bar{x} = 19.42$, $ss = 5.59$), üst düzey yönetici olarak görev yapan katılımcıların toplam puanına göre ($\bar{x} = 22.78$, $ss = 5.89$) daha düşük olduğu görülmüştür.

Çizelge 8. Gelir Düzeyine Göre Fark Testi Sonuçları

Değişken	Gelir Durumu	n	$\bar{X}$	SS	$F(2, 255)$	p	Grup Fark
Finansal Stres	(1) Gelirim giderimden az	66	77.09	19.19	32.954	.000	
	(2) Gelirim giderime denk	123	66.86	17.94			1-2 1-3 2-3
	(3) Gelirim giderimden fazla	69	51.82	17.95			
Çeşitlilik Algısı	(1) Gelirim giderimden az	66	35.48	8.23	2.833	.061	
	(2) Gelirim giderime denk	123	37.85	7.72			
	(3) Gelirim giderimden fazla	69	38.52	7.90			
İş Güvencesi Algısı	(1) Gelirim giderimden az	66	18.27	6.09	5.635	.004	
	(2) Gelirim giderime denk	123	20.88	5.32			1-2 1-3
	(3) Gelirim giderimden fazla	69	20.72	4.55			

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda katılımcıların finansal stres düzeyi toplam puanının ($F(2, 255) = 32.954$; $p < .05$) ve iş

güvencesi algısı toplam puanının ($F(2, 255) = 5.635; p < .05$) gelir durumuna göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir.

Çeşitlilik algısı toplam puanı ise ($F(2, 255) = 2.833; p > .05$) gelir durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

İlgili analizde hangi gelir grupları arasında anlamlılık olduğunun tespitinde Finansal Stres Ölçeği ve İş Güvencesi Algısı Ölçeği toplam puanına Scheffe testi uygulanmıştır. Hangi grupların gelir durumuna göre anlamlı biçimde farklılaştığını incelemek için yapılan Post Hoc ikili karşılaştırmalar yapılmıştır.

“Gelirim giderimden az” cevabını veren katılımcıların finansal stres düzeyi ölçek toplam puanı ($\bar{x} = 77.09, ss = 19.19$), “Gelirim giderime denk” cevabını veren katılımcıların ($\bar{x} = 66.86, ss = 17.94$) ve “Gelirim giderimden fazla” cevabını veren katılımcıların ($\bar{x} = 51.82, ss = 17.95$) finansal stres düzeyi ölçek puanından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde “Gelirim giderime denk” cevabını veren katılımcıların finansal stres düzeyinin ($\bar{x} = 66.86, ss = 17.94$), “Gelirim giderimden fazla” cevabını veren katılımcıların finansal stres düzeyine göre ($\bar{x} = 51.82, ss = 17.95$) daha yüksek olduğu görülmüştür. “Gelirim giderimden az” cevabını veren katılımcıların ($\bar{x} = 18.27, ss = 6.09$) iş güvencesi algısı, “Gelirim giderime denk” cevabını veren katılımcılara göre ($\bar{x} = 20.88, ss = 5.32$) daha düşük olduğu bulunmuştur. Ayrıca yine “Gelirim giderimden az” cevabını veren katılımcıların ($\bar{x} = 18.27, ss = 6.09$) iş güvencesi algısı, “Gelirim giderimden fazla” cevabını veren katılımcılara göre ($\bar{x} = 20.72, ss = 4.55$) daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 9. Eğitim Düzeyine Göre Fark Testi Sonuçları

Değişken	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	SS	$F(2, 255)$	P	Grup Fark
Finansal Stres	(1) Lise	20	70.10	21.87	1.121	.328	
	(2) Üniversite	176	65.90	20.45			
	(3) Yüksek lisans ve üzeri	62	62.71	19.80			
Çeşitlilik Algısı	(1) Lise	20	34.95	6.75	1.087	.339	
	(2) Üniversite	176	37.55	8.01			
	(3) Yüksek lisans ve üzeri	62	37.87	8.16			
İş Güvencesi Algısı	(1) Lise	20	21.40	4.87	.648	.524	
	(2) Üniversite	176	20.16	5.52			
	(3) Yüksek lisans ve üzeri	62	19.80	5.41			

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda, eğitim durumuna göre katılımcıların finansal stres düzeyi toplam puanında ($F_{(2,255)} = 1.121$; $p > .05$), çeşitlilik algısı toplam puanında ($F_{(2,255)} = 1.087$; $p > .05$), iş güvencesi algısı toplam puanında ($F_{(2,255)} = .648$, $p > .05$), istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Çizelge 10. Yaşa Göre Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Yaş Kategorisi	n	Ort.	ss	t	df	p
Finansal Stres	18-29 Yaş/ Belirgin Yetişkinlik	97	69.79	19.61	2.680	256	.008
	30 Yaş ve üzeri/ Yetişkinlik	161	62.84	20.50			
Çeşitlilik Algısı	18-29 Yaş/ Belirgin Yetişkinlik	97	36.91	7.82	-.796	256	.427
	30 Yaş ve üzeri/ Yetişkinlik	161	37.73	8.05			
İş Güvencesi Algısı	18-29 Yaş/ Belirgin Yetişkinlik	97	20.13	4.79	-.097	232	.923
	30 Yaş ve üzeri/ Yetişkinlik	161	20.19	5.81			

Yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre beliren yetişkinlik döneminde yer alan katılımcıların finansal stres düzeyi ölçek toplam puanı ($\bar{x} = 69.79$, $ss = 19.61$) yetişkinlik döneminde yer alan katılımcılardan ($\bar{x} = 62.84$, $ss = 20.50$) daha yüksek olduğu bulunmuştur ($t(256) = 2.680$; $p < .01$).

İlgili fark testi analizinde çeşitlilik algısının beliren yetişkinlik ve yetişkinlik dönemlerine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmüştür ($t(256) = -.796$; $p > .05$).

Yapılan t testi sonuçlarına göre iş güvencesi algısının beliren yetişkinlik ve yetişkinlik dönemlerine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmüştür ($t(232) = -.097$, $p > .05$).

Bireylerin yetişkinlik dönemi birçok gelişim psikolojisi kaynağında ilk, orta ve ileri yetişkinlik olarak karşımıza çıkmaktadır (Santrock, 2021: 17). Arnett'in (2000) yaptığı çalışmalarda beliren yetişkinlik kavramı, kişilerin yetişkinlik öncesinde kendilerini bulmaya çalıştıkları bir dönem olarak dikkat çekmektedir ve 18 alt sınırı olmakla birlikte 30'lu yaşlara kadar devam etmektedir. Bu dönem

sonrasında bireylerin yetişkin olduğunun göstergesi olarak üç ölçüt olduğu belirtilmektedir.

Bireyin kendi davranışlarının sorumluluğunu üstlenebilmesi, kendi karar mekanizması ile yaşamını sürdürmesi ve ekonomik özgürlüğüne sahip olması olarak bilinen üç yetişkinlik ölçütü ülkemiz için de genel kabul görmektedir (Doğan ve Cebioğlu, 2011: 16-17). Bu nedenle çalışmamızda belirgin yetişkinlik dönemi ve yetişkinlik dönemi olarak iki ayrı yaş kategorisi oluşturularak yaşın değişkenler üzerindeki analizleri gerçekleştirilmiştir.

Çizelge 11. Katılımcıların Çalıştıkları Kurumdaki Kıdem Süresine Göre Fark Testi Sonuçları

Değişken	Kıdem Süresi	n	$\bar{X}$	SS	$F(3, 254)$	p	Grup Fark
Finansal	(1) 0-1 yıl arası	69	66.97	21.16	1.840	.140	
Stres	(2) 2-5 yıl arası	88	68.25	19.57			
	(3) 6-14 yıl arası	76	61.14	21.35			
	(4) 15 yıl ve üzeri	25	64.56	16.92			
Çeşitlilik	(1) 0-1 yıl arası	69	37.49	7.40	2.149	.095	
Algısı	(2) 2-5 yıl arası	88	36.47	8.81			
	(3) 6-14 yıl arası	76	39.13	6.89			
	(4) 15 yıl ve üzeri	25	35.40	8.77			
İş	(1) 0-1 yıl arası	69	19.21	5.33	4.432	.005	
Güvencesi	(2) 2-5 yıl arası	88	19.26	6.23			1-3
Algısı	(3) 6-14 yıl arası	76	21.93	4.33			2-3
	(4) 15 yıl ve üzeri	25	20.68	4.58			

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda, katılımcıların çalıştığı kurumdaki kıdem süresine göre iş güvencesi algısı anlamlı olarak farklılık göstermektedir ($F_{(3,254)} = 4.432; p < .01$).

Hangi kıdem yılı grupları arasında anlamlılık olduğunun tespitinde anlamlı olarak farklılaşan iş güvencesi algısı toplam puanı için Tukey testi uygulanmıştır. Hangi grupların anlamlı biçimde farklılaştığını incelemek için yapılan Post Hoc ikili karşılaştırmalar sonucunda çalıştığı kurumda 0-1 yıl arası kıdeme sahip çalışanların iş güvencesi algısı puanı ($\bar{x} = 19.21$, $ss = 5.33$), 6-14 yıl arasında kıdeme sahip olan katılımcıların puanına göre ($\bar{x} = 21.93$, $ss = 4.33$) daha düşük olduğu bulunmuştur.

Ayrıca çalıştığı kurumda 2-5 yıl arası kıdeme sahip çalışanların iş güvencesi algısı puanı ($\bar{x} = 19.26$, $ss = 6.23$), 6-14 yıl arasında kıdeme sahip olan katılımcıların puanına göre ($\bar{x} = 21.93$, $ss = 4.33$) daha düşük bulunmuştur.

Yapılan analizde katılımcıların çalıştığı kurumdaki kıdem süresine göre çeşitlilik algısı toplam puanı ve finansal stres düzeyi toplam puanı anlamlı olarak farklılık göstermemiştir ($p > .05$).

Çizelge 12. Katılımcıların Çalıştıkları Kurumdaki Çalışan Sayısına Göre Fark Testi Sonuçları

Ölçek	Çalışan Sayısı	n	$\bar{x}$	ss	$F(2, 255)$	p	Grup Fark
Finansal Stres	(1) 1-49 arası çalışan	88	69.57	22.08	3.508	.031	1-3
	(2) 50-999 arası çalışan	88	65.16	19.49			
	(3) 1000 ve üzeri çalışan	82	61.46	18.84			
Çeşitlilik Algısı	(1) 1-49 arası çalışan	88	38.01	8.43	.493	.611	
	(2) 50-999 arası çalışan	88	36.81	7.75			
	(3) 1000 ve üzeri çalışan	82	37.43	7.96			
İş Güvencesi Algısı	(1) 1-49 arası çalışan	88	20.10	5.78	1.291	.277	
	(2) 50-999 arası çalışan	88	19.57	5.33			
	(3) 1000 ve üzeri çalışan	82	20.90	5.15			

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda, görev yapılan kurumdaki çalışan sayısına göre katılımcıların finansal stres düzeyi toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F_{(2, 255)} = 3.508$, $p < .05$). Gruplar arası varyanslar homojen dağılmadığından (Levene testi anlamlı çıktığından) dolayı ve grup büyüklükleri birbirine eşit veya yakın olduğu için, post hoc analizinde Tamhane's T2 testi tercih edilmiştir.

Hangi grupların anlamlı biçimde farklılaştığını incelemek için yapılan Post Hoc ikili karşılaştırmalar sonucunda çalışan sayısı 1-49 kişi arasında olan firmalarda görev yapan katılımcıların finansal stres düzeyinin ($\bar{x} = 69.57$, $ss = 22.08$), çalışan sayısı 1000 kişi ve üzerinde olan firmalarda çalışan katılımcılara göre ($\bar{x} = 61.46$, $ss = 18.84$) daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların çalıştığı kurumdaki çalışan sayısına göre çeşitlilik ve iş güvencesi algılarının anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$).

V.TARTIŞMA

A. Korelasyon Analizi Sonuçlarının Tartışması

Finansal stres, bireylerin mali durumlarıyla ilgili endişe ve kaygı düzeylerini ifade eder ve bu durum, yaşam doyumu ve iş-aile çatışması gibi çeşitli psikososyal faktörleri etkileyebilir. Yapılan betimleyici analiz sonuçlarına göre, katılımcıların Finansal Stres Ölçeği (FSÖ) toplam puan ortalaması $\bar{x} = 65.46$ ve standart sapması $ss = 20.41$ olarak bulunmuştur. Bu bulgular, alan yazındaki diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında benzerlikler göstermektedir. Örneğin, Ertuğrul (2021) tarafından yapılan bir araştırmada, finansal stresin muhasebe verilerinin değer ilişkisine etkisi incelenmiş ve finansal stresin arttıkça kazançların değerlendirme etkinliğinin azaldığı bulunmuştur. Bu çalışma, finansal stresin bireylerin mali kararları üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Ayrıca, Sunal (2012) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, “Finansal İyilik Hali Ölçeği”nin (FİHÖ) geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış ve üniversite öğrencilerinin finansal kaygı ve gelecek beklentileri değerlendirilmiştir. Bu çalışmada, finansal kaygı ve gelecek beklentisi alt boyutları incelenmiş ve finansal iyilik halinin bireylerin genel yaşam doyumuyla pozitif yönde ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Finansal stresin bireylerin yaşam doyumu üzerindeki etkisi, iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi de etkileyebilir. Özellikle banka çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, finansal stres düzeyinin yaşam doyumu üzerine etkisinde iş-aile çatışmasının aracı rolü olduğu bulunmuştur. Bu durum, finansal stresin sadece bireylerin mali durumlarını değil, aynı zamanda sosyal ve ailevi ilişkilerini de etkilediğini göstermektedir (Baş vd., 2024). Bu çalışmadaki bulgular, finansal stresin bireylerin genel iyilik hali, yaşam doyumu ve sosyal ilişkileri üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, finansal stresin azaltılmasına yönelik müdahalelerin, bireylerin genel yaşam kalitesini artırmada önemli bir rol oynayabileceği söylenebilir.

Finansal stres, bireylerin mali durumlarıyla ilgili endişe ve kaygılarını ifade eder ve iş güvencesi algısı gibi faktörlerle ilişkili olabilir. Yapılan analizlerde, finansal stres düzeyi toplam puanı ile iş güvencesi algısı toplam puanı arasında negatif yönde ($r = -.404$; $p < .05$) orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu, finansal stres düzeyinin artmasıyla birlikte, bireylerin iş güvencesi algısının azaldığını göstermektedir. Benzer şekilde, iş güvencesizliği algısı ile stres arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu alan yazında belirtilmektedir. Örneğin, bir çalışmada iş güvencesizliği algısının stres düzeyini artırdığı bulunmuştur (Mumlu Karanfil ve Doğan, 2023).

Bu durum, iş güvencesizliği algısının artmasının, bireylerin stres düzeylerini yükselttiğini göstermektedir.

Ayrıca, Covid-19 risk algısı ve iş stresi arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin aracı rolü olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada, Covid-19 risk algısının iş güvencesizliğini artırdığı ve bunun da iş stresini yükselttiği belirtilmiştir (Aslan, 2023). Bu bulgu, finansal stresin iş güvencesi algısı üzerindeki etkisini desteklemektedir.

Bu çalışmada, finansal stres ile iş güvencesi algısı arasında negatif bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin bireylerin stres düzeylerini etkilediği söylenebilir. Bu nedenle, finansal stresin azaltılmasına yönelik müdahalelerin, bireylerin iş güvencesi algısını ve genel yaşam kalitesini artırmada önemli bir rol oynayabileceği düşünülmektedir.

Finansal stres düzeyi ile iş güvencesi algısı arasındaki negatif ve orta düzeydeki ilişki ($r = -.404$; $p < .05$), katılımcıların finansal stres düzeyleri arttıkça iş güvencesi algılarının azaldığını göstermektedir. Bu bulgu, alan yazındaki diğer çalışmalarla uyumludur. Örneğin, Poyraz ve Kama (2008) tarafından yapılan bir araştırmada, algılanan iş güvencesizliğinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiş ve iş güvencesizliği algısının iş tatminini negatif yönde etkilediği bulunmuştur.

Benzer şekilde, Şimşek İlkım ve Derin (2018) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, iş güvencesizliği algısı ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, finansal stresin artmasının bireylerin iş

güvencesi algısını olumsuz etkilediğini ve bu durumun iş tatmini gibi önemli iş sonuçları üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir.

İş güvencesi algısı toplam puanı ile çeşitlilik algısı toplam puanı arasındaki pozitif ve orta düzeydeki ilişki ($r = .423$; $p < .05$), katılımcıların iş güvencesi algıları arttıkça çeşitlilik algılarının da arttığını göstermektedir. Bu bulgu, iş güvencesi ve çeşitlilik algısı arasındaki olumlu ilişkiyi ortaya koymaktadır.

Alan yazında, iş güvencesi algısının çalışanların çeşitli tutum ve davranışları üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Örneğin, Dığın ve Ünsar (2010) tarafından yapılan bir çalışmada, iş güvencesi memnuniyeti ile organizasyonel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu durum, iş güvencesi algısının artmasının, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını da artırdığını göstermektedir.

Benzer şekilde, Poyraz ve Kama (2008) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, algılanan iş güvencesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiş ve iş güvencesi algısının iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla pozitif, işten ayrılma niyetiyle ise negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, iş güvencesi algısının çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini ve çeşitlilik algısı gibi önemli tutum ve davranışları üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, iş güvencesi algısının artırılması, çalışanların çeşitlilik algılarının ve genel iş memnuniyetlerinin yükselmesine katkı sağlayabilir.

Demografik değişkenlerden yaşın finansal stres düzeyiyle ilişkisi incelendiğinde, negatif ve zayıf bir ilişki ($r = -.205$, $p < .01$) bulunmuştur. Bu bulgu, yaş arttıkça finansal stres düzeyinin azaldığını göstermektedir. Benzer şekilde, yaş ile Finansal Stres Ölçeği'nin (FSÖ) duygusal alt boyut puanı ($r = -.233$, $p < .001$), ilişkisel alt boyut puanı ($r = -.161$, $p < .01$) ve fizyolojik alt boyut puanı ($r = -.142$, $p < .05$) arasında da negatif yönde zayıf ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgular, alan yazındaki diğer çalışmalarla uyumludur. Örneğin, Yıldırım Kutbay ve Bağcı (2020) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmada, finansal gerginlik ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiler incelenmiş ve yaşın finansal gerginlik üzerinde etkili bir faktör olduğu

belirtilmiştir. Bu çalışma, yaşın artmasıyla birlikte bireylerin finansal stres düzeylerinin azaldığını desteklemektedir.

Ayrıca, yaşı ile kurumdaki çalışma süresi arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki ($r = .587, p < .001$) ve iş yaşamındaki tecrübe arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki ($r = .914, p < .001$) bulunmuştur. Bu bulgular, yaşı ilerledikçe bireylerin hem belirli bir kurumda çalışma sürelerinin hem de genel iş tecrübelerinin arttığını göstermektedir. Turunç ve Altan (2021) tarafından sağlık sektöründe yapılan bir çalışmada, yaşı ve iş tecrübesinin tükenmişlik ve etik dışı davranışlarla ilişkisi incelenmiş, ancak yaşı ve iş tecrübesinin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Bu durum, yaşı ve iş tecrübesinin farklı sektörlerde ve değişkenlerde farklı etkiler gösterebileceğini düşündürmektedir.

Sonuç olarak, mevcut bulgular, yaşı artmasıyla birlikte finansal stres düzeyinin azaldığını ve iş tecrübesinin arttığını göstermektedir. Bu ilişkiler, bireylerin yaşlandıkça finansal konularda daha deneyimli hale gelmeleri ve finansal stresle başa çıkma becerilerinin gelişmesiyle açıklanabilir. Ancak, yaşı ve iş tecrübesinin farklı değişkenler üzerindeki etkileri sektörel ve bireysel farklılıklara bağlı olarak değişebileceğinden, bu konuda daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir.

Kurumdaki çalışma süresi ile iş yaşamındaki toplam çalışma süresi arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunması ($r = .641; p < .001$), bireylerin genel iş deneyimleri arttıkça belirli bir kurumda çalışma sürelerinin de arttığını göstermektedir. Bu bulgu, iş tecrübesi ve kurumsal bağlılık arasındaki ilişkiyi desteklemektedir. Kurumdaki çalışma süresi ile Finansal Stres Ölçeği (FSÖ) Duygusal alt boyut puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ($r = -.189; p < .01$) ve FSÖ toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ($r = -.154; p < .05$) bulunması, kurumda daha uzun süre çalışan bireylerin finansal stres düzeylerinin ve özellikle duygusal streslerinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu durum, uzun süreli istihdamın finansal güvenlik hissini artırabileceğini ve bu sayede finansal stresin azalmasına katkı sağlayabileceğini düşündürmektedir.

Ayrıca, kurumdaki çalışma süresi ile İş Güvenesi Algısı Ölçeği (İGAÖ) toplam puanı arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki ($r = .186$; $p < .01$) bulunması, kurumda daha uzun süre çalışan bireylerin iş güvenesi algılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, uzun süreli istihdamın çalışanların iş güvenesi algısını güçlendirdiğini ve bu durumun çalışanların iş tatmini ve bağlılık düzeylerini artırabileceğini düşündürmektedir.

Alan yazında, iş güvenesi algısının çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Poyraz ve Kama (2008) tarafından yapılan bir çalışmada, algılanan iş güvenesinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla pozitif, işten ayrılma niyetiyle ise negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, iş güvenesi algısının artmasının çalışanların iş tatmini ve bağlılıklarını artırdığını, işten ayrılma niyetlerini ise azalttığını göstermektedir.

Sonuç olarak, kurumda çalışma süresinin artmasıyla birlikte finansal stres düzeyinin azalması ve iş güvenesi algısının artması, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkileyebilir. Bu nedenle, işverenlerin çalışanların uzun süreli istihdamını destekleyecek politikalar geliştirmesi hem çalışanların refahını artırabilir hem de örgütsel verimliliğe katkı sağlayabilir.

Bulgular, kurumdaki çalışma süresi ile iş yaşamındaki çalışma süresi arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r = .641$; $p < .001$). Bu sonuç, bireylerin genellikle kurumdaki çalışma süreleri arttıkça, genel iş yaşamlarındaki deneyimlerinin de arttığını düşündürmektedir. Bu bulgu, iş deneyiminin kurum içinde birikimli olarak ilerlediğini ve çalışanların kurum içi deneyimlerinin, genel iş yaşamı deneyimleri ile paralel ilerlediğini desteklemektedir.

Alan yazında bu konuya doğrudan odaklanan az sayıda çalışma olsa da, Ng ve Feldman (2010) kariyer deneyimi ve işe bağlılık üzerine yaptıkları bir çalışmada, iş deneyiminin çalışanların kariyer gelişiminde önemli bir rol oynadığını ve işe bağlılığın iş hayatının ilk yıllarında daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışma ilgili bulguları dolaylı olarak desteklemektedir. Çalışanlar kurumda ne kadar uzun süre kalırlarsa, iş hayatlarındaki deneyimleri de o kadar artmaktadır.

Çalışmada, kurumdaki çalışma süresi ile FSÖ duygusal alt boyut toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ($r = -.189$; $p < .01$) ve kurumdaki çalışma süresi ile FSÖ toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ($r = -.154$; $p < .05$) bulunmuştur. Bu sonuçlar, kurumda daha uzun süre çalışan bireylerin finansal stresin duygusal yükünü daha az hissettiklerini ve genel olarak daha az finansal stres yaşadıklarını göstermektedir. Bu durum, uzun süre aynı kurumda çalışan bireylerin, finansal konularda daha istikrarlı ve güvenli bir konuma ulaşmış olmalarıyla ilişkilendirilebilir. Joo (2008), yaptığı bir çalışmada finansal stresin kariyerinin başında olan bireylerde daha yoğun yaşandığını ortaya koymuştur. Bu da çalışmanın bulguları ile örtüşmektedir.

Çalışmada, kurumdaki çalışma süresi ile İGAÖ toplam puanı arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki ($r = .186$; $p < .01$) bulunmuştur. Bu sonuç, kurumda daha uzun süre çalışan bireylerin iş güvencesizliği algısının bir miktar arttığını göstermektedir. Bu durum, uzun süreli çalışanların kurumda daha fazla sorumluluk alması, değişim süreçlerine daha fazla dahil olması ve kurumun geleceği hakkındaki belirsizliklerin artması gibi faktörlerle ilişkilendirilebilir.

De Witte (2005), iş güvencesizliğinin uzun süreli çalışanlarda daha belirgin hale gelebileceğini ve bu durumun iş memnuniyetsizliğine yol açabileceğini belirtmiştir. Ayrıca, Sverke ve Hellgren (2002), iş güvencesizliğinin stres, kaygı ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçları olabileceğini vurgulamıştır. Bu nedenle, uzun süreli çalışanların iş güvencesizliği algılarının incelenmesi ve kurumların bu konuda önlemler alması önemlidir.

İş yaşamındaki tecrübe ile Finansal Stres Ölçeği (FSÖ) duygusal alt boyut toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ($r = -.200$; $p < .01$) ve FSÖ toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ($r = -.152$; $p < .05$) bulunması, çalışanların iş tecrübeleri arttıkça genel ve duygusal finansal stres düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Bu bulgu, alan yazındaki diğer çalışmalarla uyumludur.

Akgündüz (2009) tarafından yapılan bir araştırmada, örgütsel stres kaynaklarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmiş ve iş deneyimi arttıkça çalışanların stres düzeylerinin azaldığı, buna bağlı olarak iş tatminlerinin arttığı belirlenmiştir. Bu çalışma, deneyimli çalışanların iş ortamındaki stres

faktörleriyle daha etkili başa çıkabildiklerini ve bu sayede daha yüksek iş tatmini yaşadıklarını ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde, Ahmed ve Ramzan (2013) tarafından Pakistan bankacılık sektöründe gerçekleştirilen bir çalışmada, iş stresi ile iş performansı arasındaki ters yönlü ilişki incelenmiş ve iş deneyimi arttıkça çalışanların stresle başa çıkma becerilerinin geliştiği, bu durumun da iş performansını olumlu etkilediği bulunmuştur. Bu bulgu, deneyimli çalışanların stres faktörlerini daha iyi yönetebildiklerini ve bu sayede iş performanslarını koruyabildiklerini göstermektedir. Bu bulgular, iş tecrübesinin artmasının çalışanların finansal stres düzeylerini azaltabileceğini ve duygusal iyi oluşlarını destekleyebileceğini göstermektedir. Deneyimli çalışanlar, finansal stresle başa çıkmada daha etkili stratejiler geliştirebilir ve bu durum, onların genel iş tatmini ve performanslarına olumlu yansıyabilir.

Finansal Stres Ölçeği (FSÖ) Duygusal alt boyut toplam puanı ile Çeşitlilik Algısı Ölçeği (ÇAÖ) Örgütsel alt boyut toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ($r = -.318$; $p < .001$), FSÖ Duygusal alt boyut toplam puanı ile ÇAÖ toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ($r = -.288$; $p < .001$) ve FSÖ Duygusal alt boyut toplam puanı ile İş Güvencesi Algısı Ölçeği (İGAÖ) toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ($r = -.356$; $p < .001$) bulunması, çalışanların finansal stres düzeyleri arttıkça, örgütsel çeşitlilik algılarının ve iş güvencesi algılarının azaldığını göstermektedir. Bu bulgular, alan yazındaki diğer çalışmalarla uyumludur. Dayı (2023) tarafından yapılan bir araştırmada, stresin bireylerin risk algıları üzerindeki etkileri incelenmiş ve stres altındaki bireylerin risk algılarının olumsuz yönde etkilendiği tespit edilmiştir. Bu durum, bireylerin iş ortamında finansal stres yaşadıklarında, örgütsel çeşitlilik ve iş güvencesi algılarının da olumsuz yönde etkilenebileceğini düşündürmektedir.

Ayrıca, Dığın ve Ünsar (2010) tarafından yapılan bir çalışmada, iş güvencesizliği algısının çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri incelenmiş ve iş güvencesizliği algısının artmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği bulunmuştur.

Bu bulgu, finansal stresin iş tatmini ve bağlılık üzerinde de dolaylı etkiler yaratabileceğini göstermektedir. Sonuç olarak, finansal stres düzeyinin artması,

Çalışanların iş güvencesi ve örgütsel çeşitlilik algılarını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durum, iş tatmini ve bağılılık düzeylerini düşürebilir. Bu nedenle, örgütlerin çalışanların finansal streslerini azaltmaya yönelik politikalar geliştirmesi önemlidir.

Finansal Stres Ölçeği (FSÖ) İlişkisel alt boyut toplam puanı ile Çeşitlilik Algısı Ölçeği (AÖ) Örgütsel alt boyut toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ($r = -.254; p < .001$), FSÖ İlişkisel alt boyut toplam puanı ile AÖ Bireysel alt boyut toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ($r = -.167; p < .01$), FSÖ İlişkisel alt boyut toplam puanı ile AÖ toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ($r = -.273; p < .001$) ve FSÖ İlişkisel alt boyut toplam puanı ile İş Güvencesi Algısı Ölçeği (İGAÖ) toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ($r = -.336; p < .001$) bulunması, çalışanların finansal stres düzeyleri arttıkça, hem örgütsel hem de bireysel düzeyde çeşitlilik algılarının ve iş güvencesi algılarının azaldığını göstermektedir.

Bu bulgular, alan yazındaki diğerk çalışmalarla uyumludur. İş güvencesizliğı algısının çeşitli psikolojik sonuçlar üzerindeki olumsuz etkilerini inceleyen bir çalışmada, iş güvencesizliğinin çalışanlar için zararlı sonuçları olan bir iş stresi faktörü olduğı vurgulanmıştır (De Cuyper ve De Witte, 2008). Bu durum, finansal stres yaşayan bireylerin iş güvencesi algılarının azalmasıyla birlikte, iş stresi düzeylerinin artabileceğini göstermektedir.

Ayrıca, iş güvencesizliğı ve iş stresi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada, iş güvencesizliğı algısının artmasının iş stresi düzeylerini pozitif yönde etkilediğı bulunmuştur (Aslan, 2023). Bu bulgu, finansal stresin çalışanların iş güvencesi algılarını olumsuz yönde etkileyebileceğini ve bu durumun iş stresi düzeylerini artırabileceğini düşündürmektedir.

Sonuç olarak, finansal stres düzeyinin artması, çalışanların hem örgütsel hem de bireysel düzeyde çeşitlilik algılarını ve iş güvencesi algılarını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durum, çalışanların iş stresi düzeylerini artırabilir ve genel iş tatmini ile bağılılıklarını azaltabilir. Bu nedenle, örgütlerin çalışanların finansal stresini azaltmaya yönelik politikalar geliştirmesi, iş güvencesi ve çeşitlilik algılarını güçlendirebilir ve böylece genel iş tatmini ve bağılılığı artırabilir.

Finansal Stres Ölçeği (FSÖ) Fizyolojik alt boyut toplam puanı ile Çeşitlilik Algısı Ölçeği (ÇAÖ) Örgütsel alt boyut toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ($r = -.214$; $p < .001$), FSÖ Fizyolojik alt boyut toplam puanı ile ÇAÖ toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ($r = -.205$; $p < .001$) ve FSÖ Fizyolojik alt boyut toplam puanı ile İş Güvencesi Algısı Ölçeği (İGAÖ) toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ($r = -.370$; $p < .001$) bulunması, çalışanların finansal stres düzeyleri arttıkça, hem örgütsel çeşitlilik algılarının hem de iş güvencesi algılarının azaldığını göstermektedir.

Bu bulgular, alan yazındaki diğer çalışmalarla uyumludur. Örneğin, Sverke ve arkadaşlarının (2002) gerçekleştirdiği meta-analiz çalışmasında, iş güvencesizliği algısının çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını, işe ve örgüte yönelik tutumlarını ve çalıştıkları kurumları ile olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca, Şimşek İlkın ve Derin (2018) tarafından yapılan bir araştırmada, iş güvencesizliği algısının iş tatmini ve birey-örgüt uyumu üzerindeki etkileri incelenmiş ve iş güvencesizliği algısının artmasının iş tatmini ve birey-örgüt uyumunu olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu bulgular, finansal stresin fizyolojik etkilerinin çalışanların örgütsel ve bireysel algılarını olumsuz yönde etkileyebileceğini göstermektedir. Finansal stres yaşayan bireyler, örgütsel çeşitlilik ve iş güvencesi algılarında azalma yaşayabilirler, bu da iş tatmini ve bağlılık düzeylerini düşürebilir.

Çeşitlilik Algısı Ölçeği (ÇAÖ) Örgütsel alt boyut toplam puanı ile Finansal Stres Ölçeği (FSÖ) toplam puanı arasında negatif yönde zayıf bir ilişki ($r = -.298$; $p < .001$) ve ÇAÖ Örgütsel alt boyut toplam puanı ile İş Güvencesi Algısı Ölçeği (İGAÖ) toplam puanı arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki ($r = .464$; $p < .001$) bulunması, çalışanların örgütsel çeşitlilik algıları arttıkça finansal stres düzeylerinin azaldığını ve iş güvencesi algılarının yükseldiğini göstermektedir.

Bu bulgular, alan yazındaki diğer çalışmalarla uyumludur. (Mumlu Karanfil ve Doğan, 2020; Yazgan ve Özer Topaloğlu, 2020).

Örneğin, iş güvencesizliği algısının çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini inceleyen bir araştırmada, iş güvencesizliği algısının artmasının örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumsuz yönde etkilediği ve bu etkide kaygının aracı rol oynadığı belirlenmiştir (Mumlu Karanfil ve Doğan,

2020). Bu durum, iş güvencesi algısının yüksek olduğu ortamlarda çalışanların daha olumlu örgütsel davranışlar sergilediğini göstermektedir.

Ayrıca, örgütsel belirsizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada, örgütsel belirsizlik ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmuş ve örgütsel belirsizliğin artmasının çalışanların örgütsel bağlılıklarını azalttığı tespit edilmiştir (Yazgan ve Özer Topaloğlu, 2020). Bu bulgu, örgütsel belirsizliğin düşük olduğu ve çeşitliliğin desteklendiği ortamlarda çalışanların örgütsel bağlılıklarının artabileceğini düşündürmektedir.

Sonuç olarak, örgütsel çeşitlilik algısının yüksek olması, çalışanların finansal stres düzeylerini azaltabilir ve iş güvencesi algılarını artırabilir. Bu durum, çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve olumlu örgütsel davranışlarını destekleyebilir. Bu nedenle, örgütlerin çeşitliliği teşvik eden politikalar geliştirmesi ve uygulaması, çalışanların iş güvencesi algılarını güçlendirebilir ve finansal streslerini azaltabilir.

Çeşitlilik Algısı Ölçeği (ÇAÖ) Bireysel alt boyut toplam puanı ile İş Güvencesi Algısı Ölçeği (İGAÖ) toplam puanı arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki ($r = .128$; $p < .05$) bulunması, çalışanların bireysel çeşitlilik algıları arttıkça iş güvencesi algılarının da arttığını göstermektedir.

Bu bulgu, alan yazındaki diğer çalışmalarla uyumludur. Tasa ve Mamatoğlu (2023) tarafından gerçekleştirilen "Çeşitlilik Algısı Ölçeği: Türkçeye Uyarlama Çalışması" adlı çalışmada, bireysel çeşitlilik algısının örgütsel adalet algısı ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu durum, bireysel çeşitlilik algısının yüksek olduğu çalışanların, örgüt içindeki adalet ve güvenlik duygularının da yüksek olabileceğini düşündürmektedir.

Ayrıca, iş güvencesizliği algısının çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalar, iş güvencesizliği algısının azalmasının, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi olumlu tutumlarını artırdığını göstermektedir. Bu da bireysel çeşitlilik algısının yüksek olduğu ortamlarda, çalışanların iş güvencesi algılarının artmasıyla birlikte, iş tatmini ve bağlılıklarının da artabileceğini göstermektedir.

Bunun yanı sıra çatışmaları bireysel düzeyde ele almaya daha yatkın olan kişilerin iş güvencesizliği algısının da bir miktar yüksek olabileceğini

göstermektedir. Bu durum, bireysel çatışma yönetimi yaklaşımının, çalışanların iş ortamındaki risk ve belirsizlikleri daha fazla hissetmelerine yol açmasıyla ilişkilendirilebilir.

Van de Vliert (1997: 8), çatışma yönetim tarzlarının bireylerin stres seviyeleri üzerindeki etkisini incelemiş ve rekabetçi çatışma yönetim tarzının daha yüksek stres düzeyleri ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu durum, bireysel çatışma yönetim tarzlarının iş güvencesizliği algısını etkileyebileceğini desteklemektedir.

Ting-Toomey ve Dorjee (2019: 316) kültürel farklılıkların çatışma yönetimi üzerindeki etkilerini incelediği çalışmalarına dayanarak, bireyselci kültürlerde çatışmaların daha çok bireysel olarak ele alınmasının bu ilişkiyi etkileyebileceğini söyleyebiliriz. Ancak, bu ilişkinin zayıf olması, bu konuda daha fazla araştırma yapılması gerektiğini göstermektedir. Sonuç olarak, bireysel çeşitlilik algısının yüksek olması, çalışanların iş güvencesi algılarını olumlu yönde etkileyebilir. Bu durum, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını artırabilir. Bu nedenle, örgütlerin bireysel çeşitlilik algısını destekleyen politikalar geliştirmesi, çalışanların iş güvencesi algılarını ve genel iş memnuniyetini artırabilir.

B. Regresyon Analizi Sonuçlarının Tartışması

Yapılan regresyon analizi, finansal stres düzeyi ile çeşitlilik algısı arasındaki ilişkide iş güvencesinin düzenleyici rolünün anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, alan yazındaki diğer çalışmalarla uyumludur. De Cuyper ve De Witte (2008), iş güvencesizliğinin çalışanların psikolojik iyilik halleri üzerindeki olumsuz etkilerini vurgulamış ve iş güvencesizliğinin çalışanlar için zararlı sonuçları olan bir iş stresi faktörü olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum, iş güvencesi algısının, çalışanların stres düzeyleri ve algıları üzerindeki etkisini göstermektedir. Ayrıca, iş güvencesizliği algısının çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalar, iş güvencesizliği algısının artmasının çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi olumlu tutumlarını azalttığını göstermektedir. Bu da iş güvencesi algısının, çalışanların örgütsel algıları ve tutumları üzerindeki düzenleyici rolünü desteklemektedir.

Alan yazında, finansal stresin bireylerin bilişsel kaynaklarını tüketebileceği ve bu durumun, farklılıklara karşı daha az tolerans göstermelerine yol açabileceği belirtilmektedir (Mani vd., 2013). Finansal stres yaşayan bireyler, belirsizliğe ve farklılıklara karşı daha savunmacı bir tutum sergileyebilirler. Bu durum, çeşitlilik algılarının olumsuz yönde etkilenmesine neden olabilir.

İş güvencesinin, finansal stresin olumsuz etkilerini hafifletebileceği bilinmektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). İş güvencesi yüksek olan bireyler, gelecekle ilgili daha az kaygı duyarlar ve bu durum, onların bilişsel kaynaklarını daha verimli kullanmalarına ve çeşitliliğe daha açık olmalarına olanak tanır.

Bu çalışmadaki bulgu, iş güvencesinin, finansal stresin çeşitlilik algısı üzerindeki olumsuz etkisini azalttığını ortaya koymaktadır. Shore ve diğerleri (2009), çeşitlilik ikliminin iş tatmini üzerindeki etkisini inceledikleri bir çalışmada, iş yerinde çeşitliliğe değer verildiğinin algılanmasının, çalışanların iş tatminini artırdığını belirtmişlerdir. Bu bağlamda, iş güvencesinin çeşitliliğe karşı tutumu olumlu yönde etkileyerek, iş tatminini artırabileceği düşünülebilir.

Lazarus ve Folkman (1984: 234), stres ve başa çıkma üzerine yaptıkları çalışmada, bireylerin stresle başa çıkma yöntemlerinin, algılarını ve davranışlarını etkilediğini belirtmişlerdir. İş güvencesi, stresle başa çıkma mekanizması olarak ele alınabilir ve bu durum, çeşitlilik algısını olumlu yönde etkileyebilir.

Sonuç olarak, finansal stres düzeyi ile çeşitlilik algısı arasındaki ilişkide iş güvencesinin düzenleyici rolü bulunmaktadır. Bu bulgu, iş güvencesi algısının, çalışanların finansal stres ve örgütsel algıları üzerindeki etkisini vurgulamakta ve örgütlerin, çalışanların iş güvencesi algılarını artırmaya yönelik politikalar geliştirmesinin önemini göstermektedir.

C. Fark Testleri Analiz Sonuçlarının Tartışması

Cinsiyete Göre;

Yapılan t-testi sonuçlarına göre, finansal stres düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Ancak Finansal stres ölçeğinin duygusal alt boyutuna bakıldığında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmekte olup, kadınların duygusal alt boyut toplam puanı, erkeklerin duygusal alt boyut

toplam puanına göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu, alan yazındaki bazı çalışmalarla uyumludur.

Örneğin, Önem (2022), finansal iyi oluş düzeyinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Bu çalışmada, finansal iyi oluş ölçeği ve alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi kullanılmış ve sonuçlar, cinsiyetler arasında finansal iyi oluş açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir.

Bir başka örnek olarak Kaya'nın (2019: 71) yaptığı çalışmada, erkek ve kadın akademisyenlerin finansal stres düzeyleri incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklı olmadığı tespit edilmiştir. Ancak bazı araştırmalar ise, ekonomik süreçlerin duygusal olarak kadınların erkeklerden daha fazla etkilendiğini, daha fazla tükenmişlik yaşayabildiğini göstermiştir. (Kaya, 2029: 14).

Benzer şekilde, Kavas ve Medetoğlu (2023) tarafından yapılan araştırmada, finansal risk toleransı açısından cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > .05$). Bu bulgu, kadın ve erkek katılımcıların yatırım riski alma eğilimlerinin benzer olduğunu göstermektedir.

Bir başka örnek olarak Kaya'nın (2019: 71) yaptığı çalışmada, erkek ve kadın akademisyenlerin finansal stres düzeyleri incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklı olmadığı tespit edilmiştir.

Bu bulgu, alan yazındaki bazı çalışmalarla uyumludur. Örneğin, Yılmaz ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan bir araştırmada, kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre daha yüksek eşitlikçi tutuma ve daha olumlu toplumsal cinsiyet algısına sahip olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha bilinçli ve duyarlı olabileceğini göstermektedir.

Ancak bu çalışmada kadınların çeşitlilik algısı puanlarının erkeklere göre daha düşük bulunması, farklı faktörlerin etkili olabileceğini düşündürmektedir. Özellikle, kadınların iş hayatında karşılaştıkları engeller ve ayrımcılık deneyimleri, çeşitlilik algılarını etkileyebilir. Toplumsal cinsiyet rolleri ve stereotipler, bireylerin olayları, insanları ve grupları nasıl algıladığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Kadınların çeşitlilik algısı toplam puanı,

erkeklerin çeşitlilik algısı toplam puanına göre daha düşük bulunmasının yanı sıra, çeşitlilik algısı bireysel alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte, çeşitlilik algısı örgütsel alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık söz konusudur. Çeşitlilik algısı, bireysel algılardan daha çok, örgütlerin yaklaşımları nedeniyle çalışanlar üzerinde büyük oranda etkiye sebep olabilmektedir. Bazı araştırmalar, kadınların, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle, daha az çeşitliliğe maruz kaldıklarını ve bu durumun, çeşitlilik algılarını olumsuz yönde etkileyebileceğini göstermektedir (Eagly, 2013).

Kadınlar, toplumda daha az temsil edildiği ve daha az farklı ortamlarda bulunduğu için, çeşitlilik konusundaki farkındalıkları ve deneyimleri erkeklerden daha az olabilir. Bu durum, onların çeşitlilik algısının daha düşük çıkmasına neden olabilir. Sonuç olarak, cinsiyet ve çeşitlilik algısı arasındaki ilişki karmaşık olup, kültürel, sosyal ve kurumsal faktörlerden etkilenmektedir.

Yine aynı analizde kadınların iş güvencesi algısı toplam puanı (erkeklerin iş güvencesi algısı toplam puanına göre daha düşük bulunmuştur. Bu bulgu, alan yazındaki bazı çalışmalarla uyumludur. Örneğin, Richter (2011) tarafından yapılan bir araştırmada, iş güvencesizliğinin esas olarak kadınlar arasındaki iş tutumları ile ilgili olduğu bulunmuştur. Bu durum, kadınların iş güvencesizliği algısının erkeklere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Mauno ve Kinnunen (1999) tarafından yapılan bir yıllık araştırmada, kadınların algıladıkları iş güvencesizliğinin ebeveynliklerine olumsuz olarak yansıdığı saptanmıştır. Bu bulgu, kadınların iş güvencesizliği algısının aile yaşamlarını da etkilediğini göstermektedir.

Bu farklılıkların nedenleri arasında, kadınların iş hayatında karşılaştıkları engeller ve ayrımcılık deneyimleri, iş güvencesi algılarını etkileyebilir.

Özellikle, kadınların iş güvencesizliği algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi faktörlerle ilişkilidir. Sonuç olarak, cinsiyet ve iş güvencesi algısı arasındaki ilişki karmaşık olup, kültürel, sosyal ve kurumsal faktörlerden etkilenmektedir. Bu nedenle, bu konunun daha derinlemesine incelenmesi ve farklı örneklerle araştırılması önemlidir.

Görev Yaptıkları Pozisyona Göre;

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, katılımcıların finansal stres düzeyi, çeşitlilik algısı ve iş güvencesi algısı toplam puanlarının görev yaptıkları pozisyona göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Bu bulgu, alan yazındaki bazı çalışmalarla uyumludur. Ersöz ve Çiftçi (2022) tarafından bir kamu üniversitesinde gerçekleştirilen araştırmada, çalışanların farklılıkların yönetimine ilişkin algıları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuş ve katılımcıların görev pozisyonlarına göre bu iki değişken arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Özkan ve Kantek (2021) tarafından yapılan bir çalışmada, yönetici hemşirelerin iş stres düzeylerinin, çalıştıkları pozisyona göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir ve özellikle, yönetici hemşire olarak çalışmaktan memnun olmayanların iş stres düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Marmot ve diğerleri (1991), yaptığı bir çalışmada, sosyoekonomik statünün sağlık üzerindeki etkilerini inceleyerek düşük sosyoekonomik statüye sahip kişilerin daha fazla sağlık sorunları yaşadığını belirtmiş ve bu durumun, finansal stresin de benzer şekilde pozisyonlara göre farklılaşabileceğini gösterdiğini vurgulamıştır.

Ayrıca, Van Knippenberg ve diğerleri (2004), çeşitliliğe önem verilen örgütlerde çalışanların çeşitliliği daha olumlu algıladığını belirtmiş, bu bağlamda farklı pozisyonlardaki çalışanların çeşitliliği algılayış biçimlerinin pozisyonlarının özelliklerine göre değişebileceğini ifade etmiştir.

Probst ve diğerleri (2007) iş güvencesizliğinin stres, anksiyete ve depresyon gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceğini belirtirken, Sverke ve Hellgren (2002) iş güvencesizliğinin stres, kaygı ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçları olabileceğini vurgulamıştır; bu bulgular iş güvencesinin farklı pozisyonlarda çalışanlar için farklı anlamlara gelebileceğini ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde, Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) iş güvencesi algısının bireylerin kariyer yolculukları üzerindeki önemini ve etkilerini detaylıca incelemiş, farklı grupların iş güvencesi algısının nasıl değişiklik gösterdiğini tartışmıştır. Jackson ve arkadaşları (2003) ise çeşitlilik eğitiminin pozisyona göre farklı sonuçlar verebileceğini ve bazı pozisyonlardaki çalışanların bu eğitimden

daha fazla fayda sağlayabileceğini göstermiştir. Bu bulgular, çalışanların görev pozisyonlarının, finansal stres, çeşitlilik algısı ve iş güvencesi algısı üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir.

Özellikle, üst düzey pozisyonlarda çalışan bireylerin, daha fazla sorumluluk ve beklenti nedeniyle finansal stres düzeylerinin artabileceği, buna karşın iş güvencesi algılarının daha yüksek olabileceği düşünülebilir. Ayrıca, farklı pozisyonlardaki çalışanların çeşitlilik algıları da maruz kaldıkları örgütsel politikalar ve kültüre bağlı olarak değişiklik gösterebilir.

Sonuç olarak, çalışanların görev pozisyonlarına göre finansal stres, çeşitlilik algısı ve iş güvencesi algılarının farklılık göstermesi, örgütlerin insan kaynakları politikalarını ve çalışan destek programlarını pozisyonlara özgü olarak düzenlemeleri gerektiğini göstermektedir. Bu tür farklılıkların belirlenmesi, çalışan memnuniyetini artırmak ve örgütsel verimliliği sağlamak adına önemlidir.

Gelir Durumuna Göre;

Bu çalışmada, katılımcıların finansal stres düzeyi ve iş güvencesi algısı toplam puanlarının gelir durumuna göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, finansal stres düzeyi ($F(2, 255) = 32.954; p < .05$) ve iş güvencesi algısı ($F(2, 255) = 5.635; p < .05$) toplam puanlarının gelir durumuna göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir.

Bu bulgular, alan yazındaki benzer çalışmalarla karşılaştırılarak tartışılacaktır. Drentea ve Lavrakas (2000), yaptıkları bir çalışmada, gelir eşitsizliğinin bireylerin finansal stres düzeylerini artırdığını belirtmişlerdir. Bu durum, gelir durumunun finansal stres algısı üzerindeki doğrudan etkisini desteklemektedir. Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), iş güvencesinin kariyer yolculukları ve genel psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini vurgulamıştır. Bu bağlamda, farklı gelir gruplarındaki çalışanların iş güvencesi algısının farklı olması, hem onların iş deneyimlerini hem de psikolojik iyi oluşlarını etkileyebilir.

Bu çalışmada elde edilen bulgular, finansal stres düzeyi ve iş güvencesi algısının gelir durumuna göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, farklı gelir gruplarındaki bireylerin ekonomik koşullarının ve algılarının farklı olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, gelir

eşitsizliğinin ve ekonomik zorlukların bireylerin finansal stresini ve iş güvencesi algısını olumsuz yönde etkilediğini vurgulamaktadır.

Ayrıca Aslan (2023) tarafından yapılan bir çalışmada, COVID-19 risk algısı ile iş stresi arasındaki ilişkide iş güvencesizliği ve iş-yaşam kalitesinin aracı rolleri incelenmiş ve iş güvencesizliğinin iş stresi üzerinde pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, iş güvencesizliği algısının artmasının, çalışanların stres düzeylerini ve dolayısıyla finansal streslerini artırabileceğini göstermektedir.

Çakır'ın 2007 yılında yayımladığı "İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği" başlıklı makalesi, iş güvencesizliği konusunu sosyal ve psikolojik boyutlarıyla ele alarak, çalışanların işlerini kaybetme korkusunun iş tutumları ve davranışları üzerindeki etkilerini incelemektedir. Bu çalışma, iş güvencesizliğinin çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerindeki olumsuz etkilerini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, iş güvencesizliği ve finansal stres arasındaki ilişkiyi anlamak için Çakır'ın çalışması önemli bir referans olabilir. İş güvencesizliği algısı yüksek olan çalışanların, işlerini kaybetme endişesiyle finansal stres düzeylerinin artabileceği ve bu durumun onların genel yaşam kalitelerini olumsuz etkileyebileceği belirtilmektedir.

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda, katılımcıların çeşitlilik algısı toplam puanlarının gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($F(2, 255) = 2.833; p > .05$). Bu bulgu, alan yazındaki bazı çalışmalarla uyumludur.

Örneğin, Tepe ve Yılmaz (2022) tarafından yapılan sistematik bir derlemede, çeşitlilik konusundaki araştırmalarda en çok incelenen değişkenlerin ırk, kültür ve cinsiyet olduğu, buna karşın ekonomik durumun daha az çalışıldığı belirtilmiştir. Bu durum, ekonomik durumun çeşitlilik algısı üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu veya yeterince araştırılmadığını göstermektedir.

Eğitim Durumuna Göre;

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, katılımcıların eğitim durumlarına göre finansal stres düzeyi ($F(2,255) = 1.121; p > .05$), çeşitlilik algısı ($F(2,255) = 1.087; p > .05$) ve iş güvencesi algısı ($F(2,255)$

= .648; $p > .05$) toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Bu bulgu, alan yazındaki bazı çalışmalarla uyumludur. Türkmen (2016) tarafından bilişim sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada, eğitim düzeyinin iş güvencesi algısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmada, üniversite ve yüksek lisans/doktora mezunları arasında iş güvencesi algısı açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Benzer şekilde, Aslan (2023) tarafından yapılan bir çalışmada, eğitim düzeyinin iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, eğitim durumunun iş stresi algısı üzerinde belirgin bir farklılık yaratmadığını göstermektedir. Bu bulgular, eğitim düzeyinin finansal stres, çeşitlilik algısı ve iş güvencesi algısı üzerinde belirgin bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla, bu değişkenlerin algılanmasında eğitim durumundan ziyade diğer faktörlerin (örneğin, çalışma koşulları, kişisel deneyimler, örgütsel kültür) daha etkili olabileceği düşünülebilir.

Yaşa Göre;

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, 30 yaşından genç katılımcıların finansal stres düzeyi ölçek toplam puanlarının ($\bar{x} = 69.79$, $ss = 19.61$), 30 yaşından büyük katılımcılara göre ($\bar{x} = 62.84$, $ss = 20.50$) istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu bulunmuştur ($t(256) = 2.680$; $p < .01$). Bu bulgu, genç bireylerin finansal stres düzeylerinin daha yüksek olabileceğini göstermektedir.

İlgili fark testi analizinde, çeşitlilik algısının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($t(256) = -.796$; $p > .05$). Bu sonuç, katılımcıların yaşlarının, çeşitlilik algıları üzerinde belirgin bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Ayrıca, yapılan t-testi sonuçlarına göre, iş güvencesi algısının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t(232) = -.097$; $p > .05$). Bu bulgu, katılımcıların yaşlarının, iş güvencesi algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Bu bulgular, alan yazındaki bazı çalışmalarla uyumludur. Yıldırım Kutbay ve Bağcı (2020) tarafından yapılan bir araştırmada, üniversite öğrencilerinin

finansal davranışları, finansal gerginlikleri ve yaşam memnuniyetleri arasındaki ilişkiler incelenmiş ve genç bireylerin finansal gerginlik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Yıldırım ve Yirik (2014) tarafından yapılan bir çalışmada, yaş ile iş güvencesi algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgu, yaşın iş güvencesi algısı üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Çalıştığı Kurumdaki Kıdem Süresi;

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda, katılımcıların çalıştıkları kurumdaki kıdem sürelerine göre iş güvencesi algılarının anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F(3,254) = 4.432; p < .01$). Bu bulgu, alan yazındaki bazı çalışmalarla uyumludur.

Ünsar (2008) tarafından yapılan bir araştırmada, çalışanların iş güvencesi algılarının kıdem sürelerine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu çalışmada, kıdem süresi arttıkça iş güvencesi algısının da arttığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Yıldırım ve Yirik (2014) tarafından yapılan bir çalışmada, otel çalışanlarının iş güvencesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelenmiş ve kıdem süresinin iş güvencesi algısı üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada da, daha uzun kıdeme sahip çalışanların iş güvencesi algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular, çalışanların kurumdaki kıdem sürelerinin, iş güvencesi algıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Kıdem süresi arttıkça, çalışanların iş güvencesi algılarının da arttığı söylenebilir.

Çalıştığı Kurumdaki Çalışan Sayısına Göre;

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucunda, katılımcıların çalıştıkları kurumdaki çalışan sayısına göre finansal stres düzeyi toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F(2, 255) = 3.508, p < .05$).

Bu bulgu, çalışan sayısının finansal stres düzeyi üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir. Alan yazında bire bir aynı konu üzerinde çalışmalar bulunmasa da benzer konularda benzer bulgulara erişmiş çeşitli araştırmaların olduğu görülmektedir. Kurumdaki çalışan sayısı arttıkça, genellikle iş yükünün daha fazla dağıtıldığı, çalışan başına düşen sorumluluğun azaldığı ve daha

uzmanlaşmış görev tanımlarının olduğu görülür. Bu durum, bazı büyük kurumlarda çalışanların finansal stres düzeylerini azaltabilir. Ancak, bazı büyük kurumlarda daha fazla bürokrasi ve hiyerarşi olabilir, bu durum da stres seviyesini artırabilir. Öte yandan, daha küçük kurumlarda çalışanlar daha geniş bir yelpazede görevler üstlenmek zorunda kalabilir ve bu durum, bazı durumlarda daha fazla stres yaşamalarına neden olabilir.

Bakker ve Demerouti (2007), yaptıkları bir çalışmada, iş talepleri ve iş kaynaklarının stres üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu bağlamda, farklı büyüklükteki kurumlarda çalışanların iş talepleri ve kaynaklarına erişimi farklı olduğu için, finansal stres algıları da farklılık gösterebilir. Kurum büyüklüğü, kurum kültürü ve çalışanlar arasındaki ilişkileri de etkileyebilir. Daha küçük kurumlarda genellikle daha samimi ve yakın bir çalışma ortamı bulunurken, daha büyük kurumlarda daha resmi ve mesafeli ilişkiler olabilir. Yakın ilişkiler, sosyal destek ve dayanışma hissini artırarak, finansal stresin olumsuz etkilerini azaltabilir. Ayrıca, bazı büyük kurumlar çalışanlarına daha fazla sosyal ve ekonomik destek sunabilir.

Quick (1990), sosyal desteğin iş stresini azaltıcı etkisine değinmiştir. Bu bağlamda, farklı büyüklükteki kurumlardaki sosyal destek düzeyinin farklı olması, çalışanların finansal stres algılarını etkileyebilir. Büyük ve küçük kurumlar arasında, çalışanların kaynaklara erişimi ve kariyer olanakları da farklılık gösterebilir. Büyük kurumlar genellikle daha fazla eğitim, gelişim ve yükselme fırsatları sunarken, küçük kurumlarda bu olanaklar daha sınırlı olabilir. Daha fazla kariyer olanağı, çalışanların gelecekle ilgili daha fazla umutlu olmalarını ve finansal streslerinin azalmasına katkıda bulunabilir.

Arthur ve diğerleri (1989: 7-8), yaptığı bir çalışmada, kariyer beklentilerinin çalışanların iyi oluşu üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu çalışmaya göre, kariyer beklentilerinin karşılanmaması, stres seviyesini artırabilir. Bu bağlamda, farklı büyüklükteki kurumlardaki kariyer olanakları, çalışanların finansal stres düzeylerini etkileyebilir.

VI.SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde çalışanlar hem çalışma yaşamındaki yükümlülüklerini yerine getirip hem de özel ve aile hayatındaki yükümlülüklerini yerine getirmek suretiyle mutlu, huzurlu ve üretken bireyler olmayı hedeflemektedir. Ancak her şey ideal olanda tasarlandığı gibi ilerleyememekte, iş yaşamına yönelik olumsuzluklar, bireyin psiko sosyal ruh halini olumsuz etkileyebilmektedir. Bunlardan biri olan iş güvencesizliği doğrudan çalışma koşullarını ve iş yerindeki hakları olumsuz etkilemekte, çalışanların refahını azaltmaktadır.

İş güvencesizliğinin olumsuz etkilediği finansal refah düzeyi, çalışanın maddi ihtiyaçlarını karşılama endişesine düşmesi ile zayıflama sürecine girerek finansal stres düzeyi de düşmektedir. Maddi olanakların geliştirilmesinin yanı sıra, çalışanların haklarını korumak ve daha güvenli, fiziksel ve psikolojik açıdan sağlıklı iş ortamları oluşturmak, bununla birlikte sendikaları güçlendirmek, özel şirketlerde problemlerin kök nedenlerine işaret eden stratejiler ve politikalar geliştirmek önem arz etmektedir. Politikaların kapsamının çalışanların çeşitli özelliklerini kapsayıcı nitelikte olması, çeşitli bir örgüt iklimi oluşturulması, aynı zamanda iş güvencesizliğinin azalması ile daha etkin bir hale gelebilecektir.

ABD'deki Fortune 500 şirketlerinin neredeyse tamamı ve orta ölçekli şirketlerin neredeyse yarısı, çalışan çeşitliliğini artırmaya yönelik programlar düzenlemektedir. Bu programlar, çalışanın işe alımında ve terfi sürecinde önyargıları ve ayrımcılığı bir kenara bırakan, yeterince temsil edilmeyen azınlık gruplara ek kaynak sağlayan, azınlık çalışanlar için mentorluk desteği sağlayan iş güvencesi paketleri sağlamalıdır. Bu sayede, iş güvencesinin artırılması ile çeşitlilik üzerinde yarattığı düzenleyici etki daha fazla kontrol altına alınabilir.

Normal koşullarda bile birey, iş ve özel yaşamında stresi yaşamaktadır. Finansal stresin, geçim derdinde olan bir çalışan üzerinde olmaması imkânsızdır. Bu nedenle finansal stresin incelenmesi ve iş yaşamında kapsayıcı örgüt koşulları oluşturacak çalışmalar yapılması, bireyi daha yaşanabilir bir ortamda çalışmasına olanak sağlayabilir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin iş güvencesizliği üzerindeki etkileri de göz ardı edilmemelidir. Bu bağlamda, cinsiyet ayrımcılığının iş güvencesizliğini artıran bir faktör olduğu açıkça görülmektedir. Bu kapsamda, çeşitlilik algısını artıran bir etken olan iş güvencesizliğinin yasalarla desteklenmesi önemlidir.

Sosyo ekonomik sınıf olarak düşük gelirli bir örneklem üzerinde, çeşitlilik algısının vereceği sonuçlar, finansal stres düzeyinin daha yüksek seviyede olması, çalışma kapsamındaki değişkenlerle daha yüksek korelasyonel sonuçlar ortaya koyabileceği düşünülmektedir.

Normal dönemlerde bile finansal stresin, çalışanların işlerine ve özel hayatlarına olumsuz yansıyan önemli bir faktör olması göz önünde bulundurulduğunda, özellikle yüksek enflasyon, makroekonomik istikrarsızlık ve tasarruflarını koruma konusundaki belirsizlik dönemlerinde finansal stres düzeyinin özel olarak ele alınması, kamu politikalarına katkı sağlayacak sonuçlar üretilmesine neden olabilir.

Pratikleşen iş yaşamına katkı sağlayabilecek akademik çalışmalar içerisinde, çeşitlilik algısının düşmesinin, bireyler üzerinde yaratabileceği maddi olumsuzluklarla birlikte, işe olan güvence algısının beraberinde düşmesini inceleyen çalışma yok denecek kadar azdır. Bu çalışma kapsamında, ülke koşullarında, eğitim seviyesi yüksek beyaz yaka çalışanlarla, finansal stres düzeyi ve iş güvencesizliği algısı nispeten daha düşük seviyede bir örneklem ile çalışılmıştır. Öneri olarak finansal stres düzeyi ve iş güvencesizliği algısı daha yüksek bir örneklemle bu çalışmanın alan yazına katlanarak daha fazla katkı sunabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmaya ek olarak daha çeşitli demografik özellikler ile (evli/bekâr, çalıştığı sektör vb.) gerçekleştirilebilecek çalışmalar, ülkemizin iş güvencesizliği politikalarına katkı sunacak, yasal mevzuat düzenlemelerine girdi oluşturabilecek katkılar sunabilir. Çalışanların finansal stres düzeylerini kontrol edebileceği ve birbirlerinin farklılıklarını daha fazla anlayabileceği kapsayıcı eğitimler ve şirket stratejileri geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

VII. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- ARTHUR, M. B., HALL, D. T., LAWRENCE, B. S. (1989). **Generating New Directions in Career Theory: the Case for a Transdisciplinary Approach.** İçinde: **Handbook of career theory.** (pp.7 -24) Cambridge University Press. First Editon.
- BANTEKAS, I., OETTE, L. (2016). **Economic, social and cultural rights.** İçinde: **International Human Rights Law And Practice,** (pp. 399-447). Cambridge Univ Press. 2nd Edition.
- COX, T. (1994). **Prejudice and Discrimination.** İçinde: **Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice.** Berrett-Koehler Publishers. First Edition.
- DEMİR, B., ÜNAL, G., ELİBOL-PEKASLAN, N., ALTIN, O., YALÇINKAYA-ALKAR, Ö., KOÇAK-ÖZEL, T. (2022). **Kuramlar - Sosyal Etki.** İçinde: C. Ş. Çukur & G. Sayılan (Editör). **Uygulamalı sosyal psikoloji.** Nobel Yayınları. 2. Basım.
- EAGLY, A. H. (2013). **A social-role interpretation.** İçinde: **Sex differences in social behavior.** Psychology Press. (eBook Published).
- ERCAN, S. (2022). **İş Gücü ve Çeşitlilik,** İçinde: Sosyal Psikolojide Çeşitlilik . Editör: V. Tanrıverdi & S. Ercan. Nobel Yayınevi. 1. Basım.
- ERKUTLU, H. V. (2019). **Örgütsel psikolojiye giriş: örgütsel stres ve yönetimi.** Ankara: Akademisyen Kitabevi. 1. Basım.
- GREENBERG, J., PYSZCZYNSKI, T., SOLOMON, S. (1986). **The Causes and consequences of a need for self-esteem: A terror management theory.** İçinde: **Public self and private self.** R.F. Baumeister (Editör)(ss. 189-212). New York: Springer-Verlag. First Edition.

- JONES, J. M., DOVIDIO, J. F., & VIETZE, D. L. (2014). The Psychology of Diversity: Challenges and Benefits (ss 1-26) İçinde: **The psychology of diversity: Beyond prejudice and racism**. John Wiley & Sons. Blackwell Publishing, First Edition.
- JOO, S. (2008). **Personal financial wellness**. İçinde: **Handbook of consumer finance research** J. J. Xiao (Editör), (pp. 273–297). Springer.
- KAYA, A. (2019). **Stres Yönetimi ve Finansal Stres**. Kriter Yayınları. 1. Baskı.
- KING, L. A. (2021). **Psikoloji bilimi: Sağlık psikolojisi**. Palme Yayınevi, 1. Basım.
- KOÇEL, T. (2007). **İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik, Modern, Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar**. Arıkan Yayınları, 11. Baskı.
- KOTAN, M., ÇETİN, Ö. O. (2022). **Finansal well-being: Kavramsal bir yaklaşım**. İçinde: **Finans, Davranışsal Finans ve Güncel Yaklaşımlar**. Y. Coşkun Erdoğan & P. Pehlivan (Editör). (ss, 73-79). Efe Akademi Yayınları, 1. Basım.
- KROHNE, H. W. (2002). Stress and coping theories. İçinde: International encyclopedia of the social & behavioral sciences N. J. Smelser ve P. B. Baltes (Editör), (ss. 15163–15170). Michigan Üniversitesi, 1. Basım.
- LAHTI, M. (2019). **Diversity and Social Interaction at Work**, İçinde: **Workplace Communication**. L. Mikkola, M. Valo (Editör). 110-122. NewYork. Routledge, 1. Basım.
- LAMBERT, J. R., MYRTLE, P. B. (2013). **Diverse Forms of Difference**. İçinde: **The Oxford Handbook of Diversity and Work**. Quinetta M. Roberson (Editör). Oxford University Press, 1. Basım.
- LAZARUS, R. S., FOLKMAN, S. (1984). **Stress, Coping and Adaptation in the Individual**. İçinde: **Stress, appraisal, and coping** (ss. 234 – 250) Springer Publishing.
- MC CARTHY, J., BOSAK, J., CLEVELAND, J.N., PARRY, E. (2023). **Diversity and Inclusion**. İçinde: **The Future of Work**. Lynn, T.,

Rosati, P., Conway, E., van der Werff, L. (Editör). Palgrave Studies in Digital Business & Enabling Technologies. Pages: 97-109. Cham: Springer International Publishing.

OTAYE-EBEDE, L., AKOBO, L. (2022). **Sosyolojik ve Psikolojik Bakış Açısıyla Farklılıklar**. İçinde: **Farklılıkların Yönetimi ve Kapsayıcılık: Uluslararası Yaklaşım**. Syed, J., Özbilgin, M. (Editör). 15-41, Nobel Yayınları, 2. Basım.

ÖZBİLGİN, M., ERBİL, C. (2022). **Çeşitlilik Disiplinlerarası Bir Bakış**, İçinde: **Sosyal Psikolojide Çeşitlilik**. V. Tanrıverdi & S. Ercan (Editör). Nobel Yayınevi, 1. Basım.

ÖZENER, B. (2017). **İnsan Çeşitliliği**. Alfa Bilim Yayınları, 1. Basım.

SEZİCİ, E. (2015). **Örgütsel Özdeşleşme**. İçinde: **Örgütsel Davranışta Güncel Konular**. Ergun Özler, N. D. (Editör) Ekin Yayınları, 3. Baskı.

SÜMER, N., SOLAK, N., HARMA, M. (2013). **İşsiz Yaşam: İşsizliğin ve İş Güvencesizliğinin Birey ve Aile üzerindeki Etkileri**. Koç Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı.

SYED, J., ÖZBİLGİN, M. (2022). **Farklılıkların Yönetimi ve Kapsayıcılık: Uluslararası Yaklaşım**. Nobel Yayınları, 2. Basım.

ŞENTURAN, Ş. (2014). **Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış**. Beta Yayınları.1. Basım

TAROQ, M., SYED, J. (2022). **Sosyal Sınıf ve Farklılıklar**. İçinde: **Farklılıkların Yönetimi ve Kapsayıcılık: Uluslararası Yaklaşım**. Syed, J., Özbilgin, M. (Editör). 383-406. Nobel Yayınları, 2. Basım.

TING-TOOMEY, S., DORJEE, T. (2019). **Attending to Intercultural and Intergroup Conflict Issues**. İçinde: **Communicating across cultures**. (ss. 302-339). Guilford Press. Second Edition.

TÜRKOĞLU, B., ÇUKUR, C. Ş., YÜCEL, E., ALTIN, O., SAYILAN, G., SAĞLAM, P., ERDİ-GÖK, S. (2022). **Kuramlar - Sosyal İlişkiler**. İçinde: C. Ş. Çukur & G. Sayılan (Editör). **Uygulamalı Sosyal Psikoloji**. Nobel Yayınları. 2. Basım.

- VAN BURAN III, H. J. (2022). **Çalışma Yaşamında Keşimsellik**. İçinde: **Farklılıkların Yönetimi ve Kapsayıcılık: Uluslararası Yaklaşım**. Syed, J., Özbilgin, M. (Editör). (ss. 354-362), Nobel Yayınları, 2. Basım.
- VAN DE VLIERT, E. (1997). **Complex interpersonal conflict behaviour: Theoretical frontiers**. Psychology Press. First Edition.
- YILDIRIM, M. (2021). **Ayrımcılık Etnisite Çalışma Hayatı: Sosyal Psikolojik Faktörlerin Araştırması**. Gazi Kitabevi.
- YÜCEL, E., TÜRKOĞLU, B. (2022). **Sosyal Psikolojinin Toplumsal Eşitsizlikler Alanına Uygulanışı**. İçinde: **Uygulamalı Sosyal Psikoloji**. C.Ş. Çukur ve G. Sayılan (Editör). Nobel Yayınları, 2. Basım.

MAKALELER

- ADIGÜZEL, Z., KÜÇÜKOĞLU, İ (2020). “Examining the commitment to the organization of the employees who work in a organization against stress, workload and psychological empowerment”, **MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 9(4), 2459-2474.
- AHMED, A., RAMZAN, M. (2013). “Effects of job stress on employees job performance a study on banking sector of Pakistan”, **IOSR Journal of Business and Management**, 11(6), 61-68.
- AKBULUT, Ö., ÇAPIK, C. (2022). “Çok değişkenli istatistiksel analizler için örneklem büyüklüğü” **Journal of Nursology**, 25(2), 111-116.
- AKGÜNDÜZ, S. (2009). “Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 11(4), 75-98.
- ARNETT, J. J. (2000). “Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties”, **American psychologist**, 55(5), 469.

- APAK, S., UÇAK, A. (2007). “Ekonomik büyümenin anlamlılığı ve gelişmişlik: Türkiye ekonomisi üzerine bir inceleme”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, (34), 57-65.
- ASHFAQ, A., HAYAT, K., AZİZ, A. (2023). “The Impact of Job Embeddedness, Job Insecurity, and Job Autonomy on Turnover Intention: Organizational Commitment as the Mediating Effect”, **Journal for Business Education and Management**, 3(2), 157-176.
- ASLAN, A. (2023). “Covid-19 Risk Algısı ve İş Stresi Arasındaki İlişkide İş Güvencesizliği ve İş-Yaşam Kalitesinin Seri Çoklu Aracılık Etkisi”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 15(1), 685-703.
- BAHAR, A. O. C. (2021). Eğitim, İnsani Gelişmişlik Endeksi, Beşeri Sermaye ve Kalkınma İlişkilerinin Türkiye’deki Yansımasına Yönelik Kısa Bir Değerlendirme. <https://legal.com.tr/blog/genel/egitim-insani-gelistismislik-endeksi-beseri-sermaye-ve-kalkinma-iliskilerinin-turkiyedeki-yansimasina-yonelik-kisa-bir-degerlendirme/>
- BAKKER, A. B., DEMEROUTI, E. (2007). “The job demands-resources model: State of the art”, **Journal of managerial psychology**, 22(3), 309-328.
- BALATİF, M. R., FACHRUDIN, K. A., SILALAHİ, A. S., TORONG, M. Z. B. (2024). “General management the effect of financial education and financial stress on financial well-being with the use of financial technology”, **Quality Access to Success**, 25(199), 108-118.
- BAKER, A R., MONTALTO, C P. (2019). “Student loan debt and financial stress: Implications for academic performance”, **Journal of College Student Development**, 60(1), 115-120.
- BAŞ, M., SARI, S. S., KAHRAMAN, T. (2024). “Banka Çalışanlarının Finansal Stres Düzeyinin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü”, **BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi**, 18(2), 150-169.
- CASTRO-CASTANEDA, R., VARGAS-JIMENEZ, E., MENENDEZ-ESPINA, S., MEDINA-CENTENO, R. (2023). “Job Insecurity and Company Behavior: Influence of Fear of Job Loss on Individual and Work Environment Factors”,

International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(4), 3586.

CIUK, S., ŚLIWA, M., HARZING, A. W. (2023). "Implementing the equality, diversity, and inclusion agenda in multinational companies: A framework for the management of (linguistic) diversity", **Human Resource Management Journal**, 33(4), 868-888.

COOPER, C. R., DENNER, J. (1998). "Theories linking culture and psychology: Universal and community-specific processes", **Annual review of psychology**, 49(1), 559-584.

ÇADIRLI, O., ETCİ, H. (2025). "Çalışma Hayatında Engelliler ve Sendikalara Yönelik Tutumları", **Sosyal Güvence**(27), 1508-1530.

ÇAKIR, Ö. (2007). "İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği", **Çalışma ve Toplum**, 1(12), 117-140.

ÇIVAK, B. (2024). "How Could It Be Better? Seeking Solutions to the Precarization in the Tourism Workforce", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 24(4), 1915-1938.

DAYI, F. (2023). Stresin Bireylerin Risk Algıları Üzerine Etkisi. **İzmir İktisat Dergisi**, 38(4), 1103-1122.

DE CUYPER, N., DE WITTE, H. (2008). "Job insecurity and employability among temporary workers: A theoretical approach based on the psychological contract", **The individual in the changing working life**, 88-107.

DE WITTE, H. (2005). "Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences", **SA Journal of Industrial Psychology**, 31(4), 1-6.

DIĞIN, Ö., ÜNSAR, S. (2010). "Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (26), 133-145.

- DRENTEA, P., LAVRAKAS, P. J. (2000). "Over the limit: the association among health, race and debt", **Social science & medicine**, 50(4), 517-529.
- DURSUN, A., ÖZKAN, M. S., BAŞKAYA, Y. K. (2019). "Ergenlerin Gelecek Beklentilerinin Yordayıcısı Olarak: Psikolojik Semptomlar ve Akademik Başarı", **Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 32, Sayı 1, s. 121.
- DÜNDAR, G. İ., AKDUMAN, G., HATİPOĞLU, Z. (2018). "Finansal İyilik ve Tükenmişlik İlişkisinin Kuşaklar Bazında İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**, 29(84), 31-50.
- ENGÜR, A., KAYIKÇI, K. (2020). "Türk Eğitim Sistemindeki Mesleki Güvence Uygulamalarının Okula ve Öğretmenlerin Performansına Etkisi", **e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi**, (Cilt 11, Sayı 2, s. 16).
- ERGÜN, E., YÜKSEL, A. (2019). "İş-Yaşam Çatışmasının Çalışanın Davranışsal Sonuçlarına Etkisi ve İş Stresinin Aracılık Rolü", **İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi**, 11(1), 67-90.
- EROĞLU, S. E., ÇALIŞIR, V. (2019). "Diversity management in turkish enterprises", **OPUS International Journal of Society Researches**, 10(17), 2324-2336.
- ERSÖZ, S., ÇİFTÇİ, G. E. (2022). "Çalışanlarda farklılıkların yönetimi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi", **Hitit Sosyal Bilimler Dergisi**, 15(2), 297-317.
- ERTUĞRUL, M. (2021). "Finansal Stresin Muhasebe Verilerinin Değer İlişkisine Etkisi", **Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi**, 23(1), 22-47.
- FERHAT, O. (2016). "Horkheimer'da Akıl", **Felsefe Dokümantasyon Merkezi**, 3(1), 74-89.
- GEÇDOĞAN YILMAZ, R., AYDIN, B. (2023). "Development of the Job Security Perception Scale: Validity and Reliability Study", **Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi**, 11(2), 226-280.

- GELFAND, M J., LESLIE, L. M., KELLER, K. (2008). “Çatışma kültürlerinin etiyolojisi üzerine”, **Elsevier BV**, 28, 137-166.
- GRABLE, J. E., HEO, W., RABBANI, A. (2014). “Financial anxiety, physiological arousal, and planning intention”, **Journal of Financial Therapy**, 5(2), 1-18.
- GUAN, N., GUARIGLIA, A., MOORE, P., XU, F., AL-JANABI, H. (2022). “Financial stress and depression in adults: A systematic review”, **PloS one**, 17(2), e0264041.
- GÜNER KİBAROĞLU, G. (2023). “How we manage to diversity: diversity climate effect of job satisfaction”, **R&S- Research Studies Anatolia Journal**, 6(1). 38-55.
- GÜRÜNLÜ, M. (2018). “Davranışsal Finans Teorisi Perspektifinden Kurumsal Finansman Kararları”, **İşletme Araştırmaları Dergisi Journal of Business Research-Turk** 10/3 (2018) 80-94.
- GÜNALAN, M. (2020). “İş Güvencesizliğinin Örgütsel Algılar, Ayrılma Niyeti ve Performansa Etkileri Üzerine Bir Literatür İncelemesi”, **International Review of Economics and Management**, 7(2), 105-122.
- GREENHALGH, L., ROSENBLATT, Z. (1984). “Job insecurity: Toward conceptual clarity”, **Academy of Management Review**, 9 (3), 438-448.
- HAYIRSEVER-BAŞTÜRK, F., OĞUR, B. (2019). “Financial well-being scale practices in Turkey”, **SSRG International Journal of Economics Management Studies**, 6(3), 15-26.
- HECKMAN, S J., LIM, H., MONTALTO, C P. (2014). “Factors Related to Financial Stress among College Students”, **New Prairie Press**, 5(1).
- HEO, W., LEE, J. M., RABBANI, A.G. (2021). “Mediation effect of financial education between financial stress and use of financial technology”, **Journal of Family and Economic Issues**, 42, 413–428.

- HEO, W., CHO, S. H., LEE, P. (2020). “APR Financial stress scale: development and validation of a multidimensional measurement”, **Journal of Financial Therapy**, 11(1), 1-28.
- İNCE, C., GÖK, T., SAMATOVA, G., GENÇAY, İ. Ç. (2020). “Çeşitlilik algısının örgütsel üzerindeki etkisi taahhüt: Otel işletmelerinde bir araştırma”, **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 9(3), 1663-1673.
- JACKSON, S. E., JOSHI, A., ERHARDT, N. L. (2003). “Recent research on team and organizational diversity: SWOT analysis and implications”, **Journal of management**, 29(6), 801-830.
- JOST, J. T., BANAJI, M. R., NOSEK, B. A. (2004). “A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo”, **Political psychology**, 25(6), 881-919.
- KADERLİ, Y., TOLGA GÜMÜŞ, U., DANIŞMAN, E. (2016). “Finansal Okuryazarlık Düzeyinin Belirlenmesi: Türk Silahlı Kuvvetleri Emekli Personeli Üzerinde Bir Araştırma”, **Finans ve Bankacılık Çalışmaları Dergisi**, Cilt 5, Sayı 5, Özel Sayı ISSN: 2147-4486.
- KARAAHMETOĞLU, A. (2022). “İş Güvencesinin Sendikal Güvencelere Etkisi ve Sendikal Güvencelerin Sağladığı Hukuki Korumalar Üzerinde Bir Değerlendirme”, **Toplum Ekonomi ve Yönetim Dergisi**, 3(2), 1-24.
- KAŞDARMA, E. (2018). “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sosyo-psikolojik Unsurlar ve Sistemi Meşrulaştırma Kuramı Ekseninde Bir Analiz”, **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, Cilt 9, Sayı 16. 2438-2460.
- KARACA, P., KOCABAY ŞENER, N. (2024). “Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yaklaşımına İlişkin Kavramsal Bir İnceleme”, **Uluslararası Eşitlik Politikası Dergisi**. Cilt 4. Sayı.1, 13-41.
- KARAPINAR, A., HATİPOĞLU, Z. (2021). “Özel Öğretim Kurumlarında Görev Alan Öğretmenlerin İş Güvencesi Algısının Örgütsel Bağlılık ve Performansa Etkisi”, **Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 5(1), 52-64.

- KAVAS, Y. B., MEDETOĞLU, B. (2023). “Finansal risk toleransında demografik farklılıklar”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 28(4), 427-441.
- KİBAROĞLU, G. G. (2023). “How we manage to diversity: diversity climate effect of job satisfaction”, **R&S-Research Studies Anatolia Journal**, 6(1), 38-55.
- KIM, J., GARMAN, E.T. (2004). Financial stress, pay satisfaction and workplace performance. **Compens. Benefits Rev.** 36, 69–76.
- LUDLOW, T., FOOKEN, J., ROSE, C., TANG, K. (2022). “Incorporating Financial Hardship in Measuring the Mental Health Impact of Housing Stress”, **Econ.GN. arXiv preprint arXiv:2205.01255**.
- MANI, A., MULLAINATHAN, S., SHAFIR, E., ZHAO, J. (2013). “Poverty impedes cognitive function”, **Science**, 341(6149), 976-980.
- MASLOW, A. (1943). “A theory of human motivation”, **Psychological Review google schola**, 2, 21-28.
- MANSOR, M., FAZLI SABRİ, M., MANSUR, M., ITHNIN, M., SHAZANA MAGLI, A., RAHİM HUSNIYAH, A., SHAZANA MAHDZAN, N., AMİM OTHMAN, M., HAZLI ZAKARIA, R., MOHD SATAR, N., JANOR, H. (2022). “Analysing the Predictors of Financial Stress and Financial Well-Being among the Bottom 40 Percent (B40) Households in Malaysia” **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 19(19), 12490.
- MARMOT, M. G., KOGEVINAS, M., ELSTON, M. A. (1991). “Socioeconomic status and disease”, **WHO Reg Publ Eur Ser**, 37, 113-146.
- MAUNO, S., KINNUNEN, U. (1999). “Job insecurity and well-being: A longitudinal study among male and female employees in Finland”. **Community, Work & Family**, 2(2), 147-171.
- MAY, T., AUGHTERSON, H., FANCOURT, D., BURTON, A. (2022). Financial stressors and subsequent health and wellbeing of individuals experiencing economic hardship during the COVID-19 pandemic”, **A qualitative interview study**. 1-19 Torrington Place. London.

- MOKTHAR, D., ABDULLAH, N. A., ROSHAIZAD, N. A. (2020). “Survey dataset on presenteeism, job demand and perceived job insecurity: The perspective of diplomatic officers”, **In Data in Brief** (Vol. 30, p. 105505).
- MOR BARAK, M. E., CHERIN, D. A., BERKMAN, S. (1998). “Organizational and personal dimensions in diversity climate: Ethnic and gender differences in employee perceptions”, **The Journal of Applied Behavioral Science**, 34(1), 82-104.
- MOR BARAK, M. E., LIZANO, E. L., KIM, A., DUAN, L., RHEE, M. K., HSIAO, H. Y., BRIMHALL, K. C. (2016). “The Promise of Diversity Management for Climate of Inclusion: A State-of-the-Art Review and Meta-Analysis”, **Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance**, 40(4), 305–333.
- MOREIRA-CHOEZ, J. S., ARTEAGA, K. C. C.,BENAVIDES-LARA, R. M., GUTIERREZ, M. T. V., HERRERA, M. K. G., DE RODRIGUEZ, T. M. L. (2023). “The Synergy Between Financial Education, Economic Well-Being, and Financial Stress: An Analysis of Interconnections and Reciprocal Effects”, **Journal of Educational and Social Research**, 13.
- MUMLU KARANFİL, S., DOĞAN, A. (2020). “Çalışanların İş Güvencesizliğine Yönelik Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisinde Kaygının Aracı Rolü”, **Alphanumeric Journal**, 8(1), 143-162.
- MUMLU KARANFİL, S., DOĞAN, A. (2023). “İş Güvencesizliği, İş Yerinde Görünürde Var Olma Davranışı ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki”. **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 58, 379-396.
- MURADİ, P. (2023). “Finansal terapi üzerine bir değerlendirme”, **Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi**, 7(2), 329-339.
- NETEMEYER, R. G., WARMATH, D., FERNANDES, D., LYNCH, J. (2017). “How am i doing? Perceived financial well-being, its potential antecedents, and its relation to overall well-being”, **Journal of Consumer Research**, 45(1), 68-89.

- NN, T. W. H., FELDMAN, D. C. (2010). "The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis", **Personnel Psychology**, 63(3), 677-717.
- ORÇANLI, K., BEKMEZCİ, M., FIRAT, Z. M. (2019). "İş Güvencesizliğinin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Kimliğin Aracılık Etkisi", **OPUS International Journal of Society Researches**, 12, 73-100.
- ÖNDER, Ç. WASTI, S. A. (2002). "İş güvencesi endeksi ve iş güvencesi memnuniyeti ölçeği: güvenirlik ve geçerlik analizi", **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 2(1), 23-47.
- 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.
- ÖZBEK, A. (2021). "Finansal sağlığı etkileyen faktörlerin bireyin finansal öz yeterliliği üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi", **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (43), 27-38.
- ÖZCAN, H. A., TUNÇBİLEK, M. M. (2022). "Demografik Özellikler Bağlamında Çalışanların İş Güvencesi Algısı", **Uluslararası Bankacılık Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 5(2), 27-54.
- ÖZDEMİR, İ. H., GÜNDÜZ, Y. (2022). "Okul Yönetimindeki Kayırmacılığın Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık ile Olan İlişkisinin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi", **İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, 11(2), 800-826.
- ÖZER, A., ÜNAL, S. ÇÖMLEKÇİ, İ. (2024). "Küresel finansal stresin türk devletlerinin ekonomileri üzerindeki etkisi", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, 27(1), 18-30.
- ÖZKAN, A., KANTEK, F. (2021). "Yönetici hemşirelerde iş stresi, yönetici olarak çalışma memnuniyeti ve kurumdan ayrılma niyeti". **Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi**, 8(2), 181-191.
- ÖZKILIÇCI, G., ONAY KILIÇ, Y. (Baskıda). "Finansal Stres Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**.

- PATRICK, H. A., KUMAR, V. R. (2012). “Managing workplace diversity: Issues and challenges” **SAGE Open**, 2(2), 1-15.
- PARK, J., HAN, B., KIM, Y. (2018). “Association of Job Satisfaction and Security With Subjective Health and Well-Being in Korean Employees”, **Lippincott Williams & Wilkins**, 60(10), 525-532.
- POLAT, O. (2021). “Petrol fiyat şokları ve finansal stres arasındaki zaman-değişimli ilişki: AB bölgesi için TVP-VAR analizi”, **Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi**, 13(25), 689-702.
- POYRAZ, K., KAMA, B. (2008). “Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi**, 13(2), 143-164.
- PROBST, T. M., STEWART, S. M., GRUYS, M. L., TIERNEY, B. W. (2007). “Productivity, counterproductivity and creativity: The ups and downs of job insecurity”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 479-497.
- QUICK, T. L. (1990). “Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life”, *National Productivity Review*, 9(4), 475-479.
- RAJAPAKSHE, W., CHANDRASIRI, T. (2023). “Job Security in The Apparel Industry in Sri Lanka”, **Work Organisation, Labour & Globalisation**, 17(2), 165-196.
- SAKA ILGIN, K. (2024). “The effect of financial stress on stock markets: An example of mint economies”, **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 46(2), 452-467.
- SANAR, F., KARA, M. (2016). “Finansal istikrar kavramı ve Türkiye için finansal istikrar endeksi önerisi”, **Ekonomik Yaklaşım**, 27(101), 111-160.
- SCHOBER, P., BOER, C., SCHWARTE, L. A. (2018). “Correlation coefficients: appropriate use and interpretation”, **Anesthesia & analgesia**, 126(5), 1763-1768.

- SEYMEN, O. A. (2006). "Örgütlerde kültürel çeşitlilik olgusu ve etkili kültürel çeşitlilik yönetimi için farklı yaklaşımlar" **Edebi bir inceleme**, 13(4), 296-315.
- SHORE, L. M., CHUNG-HERRERA, B. G., DEAN, M. A., EHRHART, K. H., JUNG, D. I., RANDEL, A. E., SINGH, G. (2009). "Diversity in organizations: Where are we now and where are we going?", **Human resource management review**, 19(2), 117-133.
- SOELTON, M., AMAELIA, P., PRASETYO, H. (2020). Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees. **Advances in Economics, Business and Management Research**, volume 120. 167-174.
- SORGENTE, A., ZAMBELLI, M., LANZ, M. (2023). "Are financial well-being and financial stress the same construct? Insights from an intensive longitudinal study", **Social Indicators Research**, 169(1), 553-573.
- SU, C., LI, X., YANG, L., ZENG, Y. (2022). "Mechanism, measurement, and quantification of stress in decision process: a model based systematic-review protocol" Concordia Institute for Information Systems Engineering, Concordia University. arXiv preprint arXiv:2203.10397. ss. 2-15.
- SUN, W., CRITCHFIELD, A. J. (2020). "Asian Americans' perceived work-related stress: Impacts on job satisfaction and retention." **Qualitative Research Reports in Communication**, 22(1), 66–79.
- SUNAL, O. (2012). "Finansal İyilik Hali Ölçeği (FİHÖ): Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", **Ege Akademik Bakış**, 12(2), 209-214.
- SVERKE, M., HELLGREN, J. (2002). "The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium", **Applied Psychology**, 51(1), 23-42.
- SVERKE, M., HELLGREN, J., NASWALL, K. (2002). "No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences", **Journal of occupational health psychology**, 7(3), 242.

- ŞENGÖZ, M. (2022). “Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modelinin Bütünleşik Bir Süreç Olarak Yeniden Yorumlanması”, **Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi**, 9(1), 164-173.
- ŞENEL, D. (2024). “İşgücü Piyasasında Kadın Yönetici İstihdamı: Hanehalkı İşgücü Anketi Üzerine Bir Araştırma”, **Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi**, 7(2), 516-551.
- ŞENYÜCEL, M. (2024). “Bloomberg Cinsiyet Eşitliği Endeksinde Yer Almış Türk İşletmelerinin Çeşitlilik Ve Kapsayıcılık Yönetimi Uygulamalarıyla İlgili Açıklamalarına Bir Bakış”, **Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 7(1), 11-34.
- ŞİMŞEK İLKİM, N., DERİN, N. (2018). “Algılanan iş güvencesizliği, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkiler”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 18(36), 238-254.
- ŞİMŞEK, M., KOÇ, H. (2020). “İş-Aile Çatışmasının İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt 12, Sayı 3, s. 3072.
- TAHT, K., XANTHOPOULOU, D., FIGGOU, L., KOSTOULI, M., UNT, M. (2020). “The Role Of Unemployment And Job Insecurity For The Well-Being Of Young Europeans: Social Inequality As A Macro-Level Moderator”, **Journal of Happiness Studies**, 21, 2355-2375.
- TASA, H., MAMATOĞLU, N. (2023). “Çeşitlilik Algısı Ölçeği: Türkçeye Uyarlama Çalışması”, **İş Ve İnsan Dergisi**, 10(1), 15-23.
- TEPE, N., YILMAZ, G. (2022). “Çeşitlilik Araştırmalarına Bir Bakış: Sistemik Bir Derleme”, **Rumeli Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi**, 31, 945-960.
- TEKİN, B., YUSUF, G. Ö. R. (2019). Finansal Gelişmişlik İle İnsani Gelişmişlik Arasındaki Eşbütünleşme ve Nedensellik İlişkileri. **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, 1-16.
- TEKİNKYA KACIR, Y., ÖZUTKU, H. (2023). Diversity, equity, and inclusion: A content analysis of Colgate-Palmolive’s annual reports. **Business**,

Economics and Management Research Journal. 2023, 6(3), 285-303.

TJOSVOLD, D. (2008). “The conflict-positive organization: It depends upon us”, **Journal of Organizational Behavior**, 29(1), 19-28.

TURUNÇ, Ö., ALTAN, S. (2021). “Tükenmişlik ile Etik Dışı Davranış İlişkisinde Yaş ve İş Tecrübesinin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Çalışma”, **Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 14(38), 545-566.

TÜRKKAN, G., ÜLBEGİ, İ. D. (2022). “Algılanan Yönetici Desteği ve Yöneticiye Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi”, **Yönetim Ve Ekonomi Dergisi**, 29(4), 661-682.

ÜNSAR, S. (2008). “Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 13(3), 117-134.

VAN KNIPPENBERG, D., DE DREU, C. K., HOMAN, A. C. (2004). Work group diversity and group performance: an integrative model and research agenda. *Journal of applied psychology*, 89(6), 1008.

WADHWA, S. (2022). “Diversity at Workplace: Perception of Employees and Its Impact on Employees’ Performance in Bpo Sector”, **Journal of Positive School Psychology**. Vol. 6, No. 2, 5726 – 5736.

WILSON, G., MOSSAKOWSKI, K. (2009) “Fear Of Job Loss: Racial/Ethnic Differences in Privileged Occupations”, **Du Bois Review: Social Science Research on Race**. 6(2):357-374.

WILSON, G., EITLE, T M., BISHIN, B G. (2006). “The Determinants of Racial Disparities in Perceived Job Insecurity: A Test of Three Perspectives”, **Sociological Inquiry Volume**, 76(2), 210-230.

YADAV, V., LENKA, U. (2020). “Diversity management: A systematic review”, **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, 39(8), 901-929.

- YAZGAN, A. E., TOPALOĞLU, E. Ö. (2020). “Örgütsel belirsizliğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel stresin aracılık rolü”, **OPUS International Journal of Society Researches**, 16(28), 1272-1295.
- YEŞİLÇİÇEK, T., KARABACAK, M. (2020). “Türkiye Ekonomisinde Krizler, Ekonomik Kırılganlık ve Yapısal Reformlar”, **İktisat Literatürü**. Cilt 2, Sayı 2, ss. 122-145.
- YÜCE-SELVİ, Ü., SÜMER, N. (2018). “İş Güvencesizliğinin Etkileri: Temel Yaklaşımlar ve Olumsuz Etkileri Düzenleyici Faktörler Üzerine Bir Derleme”, **İş Ve İnsan Dergisi**, 5(1), 1-17.
- YILDIRIM KUTBAY, A., BAĞCI, H. (2020). “Finansal Davranışlar, Finansal Gerginlik ve Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişkiler: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”, **Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 13(35), 698-725.
- YILDIRIM, B. I., YİRİK, Ş. (2014). “İşgörenlerin iş güvencesi algıları ve işten ayrılma niyetleri ilişkisi: Belek bölgesi beş yıldızlı otel çalışanları örneği”, **Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (6), 123-140.
- YILMAZ, Y., GÜRKAN, S., AKDENİZ, E. T., TINAZ, S. N. (2022). “Bireylerin toplumsal cinsiyet rollerinin ve algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi”, **MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 11(3), 1021-1032.
- ZEYTİNOĞLU, I.U., KESER, A., YILMAZ, G., İNELMAN, K., ÖZSOY, A., UYGUR, D. (2012) “Security in a sea of insecurity: job security and intention to stay among service sector employees in Turkey”, **The International Journal of Human Resource Management**, 23:13, 2809-2823,

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (2024), “APA poll: Future of nation, economy and presidential election top U.S. stressors” (Erişim Tarihi: 08.02.2025)
<https://www.apa.org/news/press/releases/2024/10/top-us-stressors>

- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (2025) “Stress” (Erişim Tarihi: 08.02.2025) <https://www.apa.org/topics/stress>
- FINANCIAL HEALTH INSTITUTE (2025). “Personally Relevant Financial Education for all” <https://www.financialhealthinstitute.org/about>
- İNSAN HAKLARI DERNEĞİ (1976). “Ekonomik, Sosyal ve Kùltùrel Haklar Uluslararası Sùzleřmesi”,(Erişim Tarihi: 08.02.2025). <https://www.ihd.org.tr/ekonomik-sosyal-ve-ktel-haklar-uluslararasi-sleesi/>
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2021) “Herkes için insana yakışır iş yolculuğunda kadınlar nasıl geride bırakılıyor”, (Erişim Tarihi: 08.02.2025). <https://www.ilo.org/tr/resource/article/herkes-icin-insana-yakisir-yolculugunda-kadinlar-nasil-geride-birakiliyor>
- TÜRK DİL KURUMU (2004), “İktisat Terimleri SùzlùĐù”, (Erişim Tarihi: 08.02.2025). <https://sozluk.gov.tr/>
- TRADING ECONOMICS (2025) “GSYİH”, (Erişim Tarihi: 08.02.2025) tr.tradingeconomics.com
- T.C. CUMHURBAşKANLIĞI STRATEJİ VE BÜTÇE BAşKANLIĞI (2025) “Ekonomik Veriler”, (Erişim Tarihi: 08.02.2025) www.sbb.gov.tr

TEZLER

- BEKMEZCİ, M. (2024). İnsan Teknoloji Etkileşiminin alışanların iş GùvencesizliĐi ve Özneİ İyi Oluşları Üzerine Etkisine Yùnelik bir Araştırma (Doktora Tezi). Marmara Üniİersitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BUCKINGHAM, C. D. E. (2010). A case study exploring the impact of managing workplace diversity on diversity awareness and employee job satisfaction.(Doktora Tezi) Capella University.
- DEMİRCİ, N. (2022). Çalışanların algıladığı iş gùvencesizliĐinin iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisinde lidere duyulan gùvenin aracı rolü. (Yùksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze Teknik Üniİersitesi.

- KAHVECİ, S. (2023). Türkiye’de Freelance Çalışanların Sosyoekonomik Güvencesizliği Ve İş Tatmini. (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- LAINE PERRY, M. K. (2018). Financial Strain and the Work-Home Interface: a Test of the Work-Home Resources Model from the Study for Employment Retention of Veterans (SERVe). (Doktora Tezi). Portland State University.
- MERT, E. (2021). İş Güvencesizliği Algısı ve Öz Yeterlilik Düzeyinin Politik Davranış Üzerindeki Etkisi (Doktora Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- PETEK, F. F. (2021). Türkiye’de ilaç firması çalışanlarının iş tecrübeleri, algıları ve nitelikli emeğin değersizleşmesi karşısındaki stratejileri. (Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- RICHTER, A. (2011). Job insecurity and its consequences: Investigating moderators, mediators and gender (Doktora Tezi). Department of Psychology, Stockholm University.
- TASA, H. (2021). Farklılık İklimi, Yönetici Tutumları ve Çalışanın Bilişsel Esnekliğinin Önyargılar İle İlişkisi. (Doktora Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- TUNÇ, S. (2024). Modern özgürleşimden etkileşimsel özgürlüğe: 21. yüzyılda özgürlüğü ve failliği yeniden düşünmek. (Doktora Tezi) Bursa Uludağ Üniversitesi.
- TÜRKMEN, M. (2016). Bilişim sektöründe çalışanların psikososyal risklerinin değerlendirilmesi ve e-devlet proje çalışanları üzerine bir uygulama. (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi) T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
- VURAL, E. (2019). İşletmelerde farklılıkların yönetimi: Özel sektör çalışanlarının farklılık algısına yönelik bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi.

YÜCE-SELVİ, Ü. (2020). Examining Behavioral Responses to Individual Job Insecurity and Job Insecurity Climate. (Doktora Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi.

RESMİ BELGELER

4857 SAYILI İŞ KANUNU (2003). Kanun no: 4857. Resmi Gazete, 25134.

İNSAN HAKLARI EVRENSEL BİLDİRGESİ (1948) Resmi Gazete (No: 217 A(III). [https:// www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf)



EKLER

EK-A: Sosyodemografik Bilgi Formu

EK-B: Finansal Stres Ölçeği

EK-C: Çeşitlilik Algısı Ölçeği

EK-D: İş Güvencesi Algısı Ölçeği

EK-E: Etik Kurul Onay Belgesi





EK-A : Sosyodemografik Bilgi Formu

Demografik Bilgi Formu

- Yaşınız:
- Cinsiyetiniz:
☐ Kadın ☐ Erkek ☐ Diğer
- Yaşadığınız Şehir:
- Eğitim Durumunuz (En son mezun olduğunuz okul düzeyi) :
☐ Lise ☐ Üniversite ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
- Gelir Durumunuz:
☐ Gelirim Giderime Denk
☐ Gelirim Giderimden Fazla
☐ Giderim Gelirimden Fazla
- Çalıştığınız Kurumdaki Göreviniz :
☐ Uzman/Sorumlu/Görevli ☐ Orta Düzey Yönetici ☐ Üst Düzey Yönetici
- Çalıştığınız Kurumun Çalışan Sayısı:
☐ 1 - 49 kişi ☐ 50 – 999 kişi ☐ 1000 kişi ve üzeri
- Çalıştığınız Kurumdaki Çalışma Süreniz (Yıl olarak belirtiniz) :
- İş Yaşamınızdaki Toplam Çalışma Süreniz (Yıl olarak belirtiniz) :



EK-B: Finansal Stres Ölçeği

Finansal Stres Ölçeği							
Aşağıda finansal durumunuz ile ilgili bazı ifadeler bulunmaktadır. Lütfen ifadeleri dikkatli okuyarak, her ifadenin size ne kadar uygun olduğunu belirtiniz			Kesinlikle Katılmıyorum (5)	Katılmıyorum (4)	Kararsızım (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)
Madde No	İfadeler	Boyut					
1.	Finansal durumum nedeniyle depresif hissediyorum.	Duyusal Tepki					
2.	Finansal durumum nedeniyle üzgün hissediyorum.						
3.	Finansal durumum nedeniyle korku içinde hissediyorum.						
4.	Finansal durumum nedeniyle kaygılı hissediyorum.						
5.	Finansal durumum nedeniyle çok endişeleniyorum.						
6.	Finansal durumum nedeniyle kolayca sinirleniyorum.						
7.	Finansal durumum nedeniyle duygusal olarak tükenmiş hissediyorum.						
8.	Finansal durumum nedeniyle hayal kırıklığına uğramış hissediyorum.						
9.	Finansal durumum günümüştaki performansımı etkiler.	Kişiler arası Davranış					
10.	Finansal durumum nedeniyle iş yerindeki sosyal etkinlikleri çoğunlukla pas geçirim.						
11.	Finansal durumum nedeniyle iş yerinde çoğunlukla sorun yaşıyorum.						
12.	Finansal durumum çoğunlukla iş arkadaşlarımla meslektaşlarımla olan ilişkilerimi etkiler.						
13.	Eşimle sevgili ile mali konular nedeniyle çoğunlukla tartışırım.						
14.	Eşimle sevgili ile para konusunda konuşmakta zorlanırım.						
15.	Finansal durumum nedeniyle çoğunlukla aile etkinliklerine katılmaktan kaçınırım.						
16.	Finansal durumum çoğunlukla aile ilişkilerimi etkiler.						
17.	Finansal durumum nedeniyle sık sık karam ağrıyor.	Fizyolojik Tepki					
18.	18. Finansal durumum kalp atışlarımda hızlanmaya neden oluyor.						
19.	19. Finansal durumum nedeniyle hasta hissediyorum.						
20.	20. Finansal durumum nedeniyle normalden daha fazla terliyorum.						
21.	21. Finansal durumum nedeniyle daha sık kas ağrısı çekiyorum.						
22.	Finansal durumum nedeniyle sık sık yorgun hissediyorum.						
23.	Finansal durumum nedeniyle gürültüye karşı daha hassas hissediyorum.						
24.	Finansal durumum nedeniyle etrafımdaki nesnelerin kusurlarını/çatlaklarını/eksikliklerini eskisinden daha sık buluyorum.						



EK-C: Çeşitlilik Algısı Ölçeği

Aşağıdaki ifadeleri çalıştığınız kurumu düşünerek yanıtlayınız. Lütfen hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız ve birden fazla seçenek işaretlemeyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bu işyerinde geçmişten bu yana yöneticiler, ırk, cinsiyet, din veya yaşından bağımsız olarak, çalışanları objektif olarak işe almış ve terfi ettirmişlerdir.	1	2	3	4	5	6
2. Bu iş yerinde yöneticiler, kökenine, cinsiyetine, yaşına, sosyal arka planına vb. bakmaksızın tüm çalışanlarına geribildirim vermekte ve onları adil bir şekilde değerlendirmektedir.	1	2	3	4	5	6
3. Bu işyerinde yöneticiler çalışanın kökeni, cinsiyeti, yaşı veya sosyal arka planı gibi faktörlere bakmaksızın, işten çıkarma kararlarını adil bir şekilde vermektedir.	1	2	3	4	5	6
4. Yöneticiler, insan kaynakları politikalarını (hastalık izni gibi) tüm çalışanlar için adil bir şekilde uygulamaktadır.	1	2	3	4	5	6
5. Bu işyerinde yöneticiler, çalışanların beceri ve yeteneklerine dayalı olarak görev dağılımı yapmaktadırlar.	1	2	3	4	5	6
6. Farklı grupların kültürel normları hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak, işimde daha etkili olmama yardımcı olmaktadır.	1	2	3	4	5	6
7. Farklı bakış açılarının değer kattığını düşünürüm.	1	2	3	4	5	6
8. Çeşitliliğin (yaş, ırk, cinsiyet, din, etnisite vb.) stratejik bir işletme konusu olduğuna inanırım.	1	2	3	4	5	6
9. Benden farklı sosyal altyapıdan gelen insanlarla birlikteyken kendimi rahat hissederim.	1	2	3	4	5	6



EK-D: İş Güvencesi Algısı Ölçeği

EK 4: İş Güvencesi Algısı Ölçeği

İfadeler	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Milli Eğitim Örgütü kapsamında çalıştığım okulda;					
1.Yeterli iş güvencesine sahibim.					
2.Keyfi olarak işten çıkarılmam söz konusu olmaz.					
3. İşten çıkarılma korkusu yaşamıyorum.					
4.Bu örgütte ömür boyu iş garantimin olduğunu düşünüyorum.					
5. Kanunda belirtilen haller dışında işime son verilmez.					
6.Sahip olduğum hak ve yükümlülüklerle uygun çalıştığımda işten atılmam.					



EK-E: Etik Kurul Onay Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.07.2024-123039



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı :E-88083623-020-123039
Konu : Etik Onayı Hk.

02.07.2024

Sayın Yeşim KILIÇ

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Komisyonu'nun 26.06.2024 tarihli ve 2024/06 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.
Bilgilerinize rica ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Nuri Gökmen KARAKİRAZ
Müdür Yardımcısı



ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı: Yeşim ONAY KILIÇ

EĞİTİM BİLGİLERİ

Mezun olduğu Üniversite / Fakülte: Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi
– İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi - Uluslararası İlişkiler (2001-2005)

Anadolu Üniversitesi – Sosyoloji : 2. Sınıf (2023 - Devam ediyor)

Lisansüstü Eğitim Bilgileri: İstanbul Aydın Üniversitesi – Lisansüstü
Eğitim Enstitüsü – Psikoloji Bölümü (2022-2025)

İŞ YAŞAMI BİLGİLERİ

- 2009 – 2018: LC Waikiki Mağaza Müdürü
- 2018 – 2022: LC Waikiki - İnsan Kaynakları - Eğitim ve Gelişim Uzmanı
- 2024 – (Devam ediyor) : LC Waikiki – İnsan Kaynakları – Bölge İK İş Ortağı

AKADEMİK YAYINLAR

- I. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Kongresi – Mayıs 2024 – Bildiri

“Bireylerin Finansal Stres Düzeylerinin Belirlenmesi ile İlgili Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”

Yayınlanma Tarihi: Mayıs 2024

- Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi – Makale

“Finansal Stres Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” Dergiye iletilme tarihi Mayıs 2024

(Yayın için inceleme süreci devam ediyor.)

- II. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Kongresi – Mayıs 2025 - Bildiri

“Finansal Stres Düzeyinin Çeşitlilik Algısı İle İlişkisinde İş Güvencesizliğinin Düzenleyici Rolü”

