

Finansal Stres Düzeyi ve Algılanan Yönetici Desteğinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi

Examining the Effects of Financial Stress Level and Perceived Supervisor Support on Intention to Leave

Gökçe ÖZKILIÇCI

Fenerbahçe Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye



Öz

Günümüz dünyasında stres kaynaklarının sayısı oldukça fazladır. İnsanların en temel stres kaynaklarından biri de finansal stres düzeyidir. Özel yaşamın yanı sıra iş yaşamına olan etkileri de göz önüne alındığında finansal stres ile ilgili yapılan çalışmaların sınırlı olduğu dikkati çekmektedir. Finansal stresin iş yaşamına olan etkilerini araştırmak gerek çalışanların iş yerinde kurduğu ilişkiler bakımından gerekse işten ayrılma niyetlerine olan etkisi açısından önem teşkil etmektedir. Bu amaçla çalışmada, finansal stresin ve algılanan yönetici desteğinin işten ayrılma niyeti ile olan ilişkilerini belirlemek ve aracılık model testi gerçekleştirmek hedeflenmiştir. Türkiye’de özel sektörde aktif olarak çalışan toplam 390 katılımcıdan kolayda örnekleme yöntemiyle ve çevrim içi olarak veri toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, işten ayrılma niyeti ile finansal stres arasında pozitif; algılanan yönetici desteği ile negatif yönde ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca, finansal stresin işten ayrılma niyeti üzerinde algılanan yönetici desteğinin kısmi aracılık rolünün bulunduğu saptanmıştır. Çalışmanın, çalışanların finansal stres düzeylerinin örgütsel davranışa olan yansımalarını ele alması bakımından katkı sunması beklenmektedir.

JEL Kodları: A12, D23, M10

Anahtar Kelimeler: Finansal stres, işten ayrılma, yönetici desteği, aracılık rolü.

ABSTRACT

In today's world, there are numerous sources of stress. One of the most fundamental sources of stress for people is their level of financial stress. Given its impact not only on personal life but also on work life, it is evident that research on financial stress remains limited. Investigating the effects of financial stress on work life is essential, particularly in terms of employees' workplace relationships and their intentions to leave their jobs. Accordingly, this study aims to examine the relationships between financial stress, perceived supervisor support, and intention to leave, as well as to conduct a mediation model test. Data were collected from a total of 390 participants working actively in Turkey's private sector through convenience sampling and an online survey. The analyses revealed a positive relationship between financial stress and intention to leave, and a negative relationship with perceived supervisor support. Moreover, perceived supervisor support was found to play a partial mediating role in the relationship between financial stress and intention to leave. This study is expected to contribute to the literature by addressing how employees' levels of financial stress reflect on organizational behavior.

JEL Codes: A12, D23, M10

Keywords: Financial stress, intention to leave, supervisor support, mediating role.

Geliş Tarihi/Received 21.11.2024
Kabul Tarihi/Accepted 24.06.2025
Yayın Tarihi/Publication Date 15.07.2025

Sorumlu Yazar/Corresponding author:

Gökçe ÖZKILIÇCI

E-mail: gokce.ozkilicci@fbu.edu.tr

Cite this article: Özkılıçcı G. (2025).

Examining the Effects of Financial Stress Level and Perceived Supervisor Support on Intention to Leave. *Trends in Business and Economics*, 39(3), 407-420.



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Giriş

Çalışma hayatında çok fazla sayıda stres kaynağından bahsedilebilir. Söz konusu stres kaynaklarının başında ise ekonomik koşulların yarattığı durumlar gelmektedir. Günümüzde yaygın bir sorun olarak nitelendirilebilecek finansal stres, finansal belirsizlikler ve zorluklardan kaynaklanan kaygı ve gerginliği ifade etmektedir. Finansal stres yaşayan çalışanlar, önemli finansal zorlukların üstesinden gelme yetenekleri konusunda belirsizlik ve çaresizlik hissedebilirler. Ortaya çıkan bu durum, çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığının yanı sıra iş yaşamını ve genel refahını etkileyen bilişsel bir yük olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu durum çalışanların mevcut işlerinden ayrılma düşüncelerine kapı aralayarak alternatif istihdam fırsatları arama arzusuna yol açabilir.

Finansal stresin, kişilerarası ilişkilere olan etkilerinden kaynaklı olarak psikolojik sıkıntıya ve daha düşük psikolojik refah seviyelerine yol açabileceği söylenebilir (Sturgeon vd., 2015, s. 134). Olumsuz ekonomik koşullar özel yaşamda yaratabileceği potansiyel sorunların yanı sıra iş yaşamında güvensizliğe ve çalışma koşullarının kötüleşmesine yönelik algılardan kaynaklı olarak işten ayrılma niyetinde artışa neden olabilir (Ketkaew vd., 2020, ss.3-4; Saridakis ve Cooper, 2016, s.1). Çalışanlar finansal taahhütlerin yerine getirilmemesi veya algılanan finansal istikrarsızlık gibi zorluklar yaşadıklarında, bu durum üretkenliğin ve işe bağlılığın azalması, devamsızlığın artması, işten ayrılma olasılığının ve yeni iş fırsatları arama olasılığının artmasına yol açabilir (Gan vd., 2020, s. 485; Jaggar ve Navlakhi, 2021, s.85; Kim ve Garman, 2004, s.69).

Çalışanların iş ile ilgili tutumları ve davranışları, yönetici desteği algılarından da önemli ölçüde etkilenmektedir (Rathi ve Lee, 2017, s.1606; Rooney vd., 2009, s. 410). Çalışanların, yöneticilerinin katkılarına değer verdiğine ve refahlarını önemseydiğine inanma derecesi olarak kavramsallaştırılan algılanan yönetici desteği, çalışanların finansal strese bağlı olarak ortaya çıkabilecek olumsuz durumların giderilmesi noktasında belirleyici bir rol oynayabilir. Yöneticilerinden yüksek düzeyde destek algılayan çalışanların daha iyi iş memnuniyeti ve daha düşük stres seviyeleri deneyimleme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Caesens ve Stinglhamber, 2020, s.1; Dinesh vd., 2022, s. 6). Yönetici desteği, aynı zamanda çalışanların finansal stresle daha iyi başa çıkmalarını sağlayan değerli bir kaynak görevi görebilmekte ve bu durum çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkiyi azaltabilmektedir. Bu

bilgilerden yola çıkarak bu çalışma kapsamında çalışanların finansal stres düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki araştırılacak ve ayrıca algılanan yönetici desteğinin söz konusu ilişkideki rolü ele alınacaktır.

Özetle bu çalışmada, çalışanların finansal stres düzeyleri ile algılanan yönetici desteği arasındaki ilişkiyi ve söz konusu değişkenlerin işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisi incelenecektir. Değişkenler arasındaki ilişki hem akademik araştırmalar hem de örgütsel uygulamalar için potansiyel etkilerine rağmen, önceki araştırmalarda kapsamlı bir şekilde incelenmemiştir. Bu amaçla, finansal stresin hem çalışanlar hem de örgütler için önemli bir sonuç olan işten ayrılma niyetini şekillendirmedeki kritik rolüne ışık tutulacaktır. Aynı zamanda finansal stres ve algılanan yönetici desteği arasındaki bağlantı analiz edilecek, finansal stres ile ilgili dinamiklerin anlaşılmasına ve işten ayrılma niyetine olan etkilerine değinilecektir. Araştırmanın bir diğer amacı ise finansal zorluklar yaşayan çalışanların refahını ve onların işten ayrılmalarının önüne geçmeyi amaçlayan kurumsal politika ve uygulamaların oluşturulması gerektiğine ilişkin bir farkındalık yaratmaktır.

Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde; çalışma kapsamında ele alınan finansal stres ve algılanan yönetici desteği kavramlarına değinilecek ve bu kavramların işten ayrılma niyeti ile olan ilişkileri incelenecektir. İlgili değişkenlere ilişkin alan yazınında yer alan çalışmalara yer verilecektir.

Finansal Stres

Finansal stres, bireylerin finansal kaynaklarını, ihtiyaçlarını veya yükümlülüklerini karşılamak için yetersiz olarak algıladıklarında yaşadıkları psikolojik gerginlik ve kaygıyı ifade etmektedir (Sinclair ve Cheung, 2016, s.187). Araştırmalar, finansal stresin modern toplumda giderek yaygınlaşmakta ve küresel olarak milyonlarca kişiyi etkilemekte olduğunu göstermektedir. Düşük gelir ve yaşam standartları psikolojik ve fiziksel sağlığın yanı sıra genel refah üzerinde de derin etkiler yaratma potansiyeline sahiptir. Çeşitli çalışmalar, finansal stres ile ruh sağlığı sonuçları arasındaki ilişkiyi vurgulayarak, finansal endişelerin psikolojik stresin önemli bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymuştur. Daha fazla finansal sorunlar yaşayan kişilerin stresli durumlarla baş etmek için daha az kaynağa sahip oldukları ve bu durumun da genel sağlık seviyelerini olumsuz yönde etkileyebileceği söylenebilir (Hanratty vd., 2007, s.601; Link ve Phelan, 1995, s.85).

Finansal yetersizlik algısı strese, kaygıya ve çaresizlik hissine yol açabilmekte ve bu durum genel sağlık üzerinde zararlı etkiler yaratabilmektedir (Arber vd., 2014, s.13; Kahn ve Fazio, 2005, s.79). Fizyolojik olarak, finansal stres vücudun stres tepki sistemini tetikler ve bu da kardiyovasküler hastalıklar, gastrointestinal ve uyku bozukluklarına ve zayıflamış bağışıklık tepkileri gibi ciddi sağlık sorunlarına yol açabilir (Hall vd., 2008; Shah vd., 2012). Fiksenbaum vd. (2017, s. 489) finansal stresin yüksek düzeyde yaşayan kişilerin kaygı ve buna bağlı olarak intihar davranışları yaşama olasılığının daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Guan vd. (2022) finansal stresin artan depresyon oranlarıyla yakından bağlantılı olduğunu ve finansal zorluklar yaşayan bireylerin genellikle daha yüksek düzeyde psikolojik sıkıntı bildirdiğini göstermişlerdir. Yetersiz finansal kaynaklar ayrıca sosyal katılımı azaltabilir ve sosyal dışlanma olasılığını artırabilir, bu da daha fazla stres kaynağının oluşmasına yol açabilir (Bartley, 2004). Özellikle Covid-19 pandemisi sürecinde işten çıkarılma tehlikesiyle karşı karşıya kalan insanların gelirlerinin azalacağına ve hatta hiç olmamasına ilişkin düşünceleri stres seviyelerinin artmasına neden olmuştur (Gao vd., 2023, s.6). Benzer şekilde, birçok Türk ailesinin pandemi sırasında artan finansal stres yaşadığı ve bu durumun genel yaşam memnuniyetlerini olumsuz yönde etkilediği ortaya konmuştur (Aktaş ve Çiçek, 2023, s. 1063).

Finansal stresin yalnızca bireysel ruh sağlığını etkilemediği, aynı zamanda kişilerarası ilişkileri olumsuz yönde etkilediği ve baş etmesi zor olabilecek bir sıkıntı döngüsüne yol açabileceği söylenebilir. Finansal stresin sosyal izolasyona yol açabileceği ve bu durumun özellikle yaşlı yetişkinler arasında sağlık sorunlarını daha da kötüleştirebileceği ortaya konmuştur (Szanton vd., 2014, s. 695). Falconier vd. (2019, s. 378), çiftlerin finansal zorlukları hakkında etkili bir şekilde iletişim kurmazlarsa daha fazla çatışma yaşayabileceklerini ve bunun daha fazla psikolojik sıkıntıya yol açabileceğini öne sürmüşlerdir.

Toplunun genelinde finansal stresin yaygın olduğu söylenebilir. Yapılan bazı çalışmaların da gösterdiği gibi, Amerikalı yetişkinlerin yaklaşık dörtte üçü en azından bazı zamanlarda finansal durumları konusunda stresli hissettiklerini ve yaklaşık dörtte biri de finansal konularda aşırı stres yaşadıklarını belirtmişlerdir (APA 2015, s.2). Experian (2024) tarafından Ekim 2023'te yayımlanan bir araştırma raporunda Amerika Birleşik Devletleri'ndeki yetişkinlerin %68'i finansal stres yaşamakta olduklarını belirtmişlerdir. Mart 2024'te gerçekleştirilen bir ankette ABD'li yetişkinlerin %47'si paranın zihinsel sağlıkları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ve strese yol açtığını söylemişlerdir (Bankrate, 2024). Bu oranların az

gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde daha yüksek düzeylerde seyretmesi beklenen bir durumdur. Özellikle makro ekonomik verilerin kötüye gittiği ülkelerde yaşayan kişilerin hissettikleri finansal stresin artması çok olasıdır.

Araştırmaların da ortaya koyduğu üzere finansal strese bağlı olarak ortaya çıkan problemler bireysel, kişilerarası, örgütsel ve toplumsal düzeyde olumsuzluklar yaratmakta ve söz konusu olumsuzluklar kendini besleyen bir kısır döngünün oluşmasına yol açmaktadır.

Finansal Stres ve İşten Ayrılma Niyeti

Genellikle iş kaynaklı stresle iç içe geçmiş olan finansal stres, bir çalışanın bir organizasyonda kalma veya ayrılma kararını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Finansal zorluklarla karşılaşan çalışanlar işlerini daha az tatmin edici olarak algılayabilir ve daha iyi finansal istikrar sunan alternatif istihdam fırsatları arama olasılıkları daha yüksek olabilir. Yüksek devir oranları örgütsel performansı, diğer çalışanların moralini ve işletmenin sürekliliğini olumsuz etkileyebileceğinden dolayı dikkatli bir şekilde ele alınmalıdır. Çalışan stresini etkileyen hemen hemen her faktör işten ayrılma niyetiyle yakından ilişkilidir. Kariyer beklentilerinin ve bu beklentiler doğrultusunda ortaya çıkan yüksek maaş taleplerinin karşılanmaması işten ayrılma niyetini beslemekte ve bu durum çalışanları daha iyi fırsatlar aramaya yönlendirmektedir (Bhat vd., 2023; Houkes vd., 2003, s. 446).

Finansal stres, bireylerin kişisel ve profesyonel yaşamlarında etkili bir şekilde işlev görme becerilerini engelleyebilecek bir sıkıntı döngüsü yaratabilmektedir. Finansal ödüllerden duyulan memnuniyetin çalışanların işten ayrılma niyetlerini zayıflattığı ve buna karşın görev performansı ile olumlu yönde ilişkili olduğu çeşitli çalışmalar tarafından ortaya konmuştur (örn. Currall vd., 2005; DeConinck ve Stilwell, 2004; Klein vd., 2024; Williams vd., 2008). Bireylerin finansal yükümlülükleri ve kısıtlamaları nedeniyle yaşadıkları gerginlik olarak tanımlanan finansal stresin, artan işten ayrılma niyeti başta olmak üzere çalışan tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilediği gösterilmiştir (Jaggar ve Navlakhi, 2021, s. 85; Kim vd., 2006).

İş yerlerinin finansal taahhütleri yerine getirmemeleri veya çalışanların finansal refah eksikliği algılamaları durumunda üretkenlikte düşüş, devamsızlıkta ve iş bırakmada artış gibi bir dizi olumsuz sonuç ortaya çıkabilir (Al-Suraihi vd., 2021, s.2; Nanda vd., 2020, s. 228). Bununla birlikte, finansal açıdan yaşanan sıkıntılar çalışanların yalnızca çalıştıkları kuruma değil, aynı zamanda

ailesine karşı bir yükümlülük getireceğinden ötürü çeşitli sorunların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir (Badawy ve Schieman, 2019; Marican vd., 2012, s. 360).

Liu vd. (2019), sağlık çalışanları ile yürüttükleri çalışmada daha düşük iş tatmininin, özellikle finansal stres mevcut olduğunda, daha yüksek işten ayrılma niyetleriyle ilişkili olduğunu bulmuştur. Söz konusu ilişkiyi daha da açığa kavuşturan bir başka çalışmada düşük maaş ve kötü çalışma koşullarına sahip otel çalışanları arasında mesleki stresin işten ayrılma niyetleriyle olumlu yönde ilişki gösterdiği ve finansal stresin iş kaynaklı stresi artırarak işten ayrılmayı artırabileceği ortaya konmuştur (Huang vd., 2018, s. 937). Sağlık sektöründe yapılan farklı çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin, Widyayu (2023) ebelerin finansal tazminatlarını yetersiz algıladıklarında pozisyonlarını bırakma isteklerinin arttığını ve bunun finansal memnuniyet ile işten ayrılma oranları arasında doğrudan bir ilişki ortaya çıkardığını öne sürmektedir. Benzer şekilde, Ferede vd. (2018), maaşlarından memnun olmayan sağlık çalışanlarının işlerini bırakmayı düşünme olasılıklarının daha yüksek olduğunu bulmuş ve finansal teşviklerin iş memnuniyeti ve işten ayrılmada önemli bir rol oynadığı fikrini güçlendiren sonuçlar elde etmişlerdir. Klein vd. (2024) girişimciler üzerinde yaptığı çalışma işlerine duygusal olarak bağlanan girişimcilerin, finansal stresin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini düzenlediğini göstermişlerdir.

Duygusal düzenleme ve psikolojik sermayenin finansal stresin etkilerini azaltabileceği ve güçlü başa çıkma mekanizmalarına sahip çalışanların olumsuz finansal koşullara rağmen işlerini bırakmayı düşünme olasılıklarının daha düşük olduğu söylenebilir (Chen vd., 2024). Güçlü duygusal düzenleme becerilerine sahip çalışanlar, iş yerindeki olumsuzluklarla başa çıkmak için daha donanımlıdır. Bu durum onların iş yerindeki memnuniyetsizliklerini ifade etmelerine ve başka bir iş arama eğilimlerinin azalmasına yol açar (Chen vd., 2024; De Clercq vd., 2023). Thompson vd. (2015, s.259) ergen katılımcılarla yürüttükleri çalışmada daha yüksek algılanan finansal stres ve gerginlik seviyelerinin daha düşük iş bulma umuduyla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Aynı zamanda bu ilişkide bakım verenlerden eğitim başarıları için sağlanan desteğin rolünü araştırmışlar ve algılanan desteğin söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiyi düzenlediğini ortaya koymuşlardır.

Algılanan Yönetici Desteği

Örgütsel destek, çalışanların örgütlerini ne kadar duyarlı olarak algıladıklarının önemli bir göstergesi olduğu için örgütsel davranış alanında oldukça önemli bir kavramdır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 700). İşletmeler ve çalışanlar açısından algılanan yönetici desteğinin etkileri derindir ve çalışan motivasyonunu, katılımını ve iş yerinde kalma niyetini etkilemektedir. Rekabet avantajını elinde bulundurmak isteyen organizasyonlar, özellikle teknolojinin ve ekonomik faktörlerin yol açtığı etkilerden dolayı ortaya çıkan çok katmanlı zorluklara uyum sağlayabilen, dayanıklı ve çalıştığı yapıya bağlı bir iş gücünü beslemede etkili yönetsel desteğe olan ihtiyacın önemini dikkate almak durumundadır. Burada en büyük rol ise çalışanlarıyla doğrudan iletişim kurma imkânına sahip olan yöneticilere düşmektedir. Yöneticiler ve amirler, ekiplerine etkili rehberlik ve destek sağlamak için gerekli becerilere sahip olmalıdır. Adil davranmak, çalışanlarıyla olumlu davranışsal ve örgütsel sonuçlara yol açan sağlıklı ilişkiler kurma arzusunu gösterir.

Algılanan yönetici desteği, iş ortamının yol açtığı pek çok stres faktörünün yanı sıra finansal stresin yarattığı olumsuz etkilerinin azaltılmasında da önemli bir rol oynamaktadır. Mevcut destek algısı, finansal gerginliğin olumsuz etkilerini azaltarak bireylerin öz-değer duygusunu geliştirebilir ve izolasyon duygularını azaltabilir (Åslund vd., 2014, s.1). Yöneticilerinden destek alan bireyler, tükenmişlikle daha hızlı başa çıkmakta, daha fazla özgüven kazanmakta ve kişisel performans hedeflerine daha istekli ulaşmaktadır (Yürür ve Sarıkaya, 2012). Örneğin Åslund vd. (2014, s.7), somut sosyal desteğin finansal stresle ilişkili zarar potansiyelini yeniden tanımlayabileceğini vurgulayarak, bireylerin desteklendiklerini hissettiklerinde finansal durumlarını aşırı stresli olarak değerlendirme olasılıklarının daha düşük olduğunu öne sürmektedir. Bu bulgu, çalışanların yöneticilerini destekleyici olarak algıladıklarında daha fazla özerklik deneyimleme olasılıklarının yüksek olduğunu ve bunun da iş tatminlerini ve performanslarını artırdığını göstermektedir.

Algılanan Yönetici Desteği ve İşten Ayrılma Niyeti

Zayıf yönetim/yönetici desteğinden kaynaklanan stresin ve iş yerindeki destekleyici olmayan iklimin işten ayrılmanın temel nedenlerinden biri olduğu da çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur (Al-Mohannadi ve Capel, 2007, s. 63; Newman vd., 2012, s. 64; Zeb vd., 2022, s. 436). İşletmeler çalışanlarının finansal kaygılarını kabul

eden ve ele alan destekleyici ortamlar yaratmaya öncelik vermelidirler. Araştırmalar, destekleyici çalışma ortamlarının stresin yol açtığı işten ayrılma niyetleri üzerindeki olumsuz etkilerini azaltabileceğini göstermektedir. Örneğin, finansal sıkıntı iş performansının azalmasına ve devamsızlığın artmasına yol açabilir; bu da iş yerinde ortaya çıkan ilişkileri zorlayabilir ve çalışanın motivasyonunun düşmesine neden olabilir (Adams vd., 2016; Andrade vd., 2021). Arıcı (2018), yönetici desteğinin ve otantik liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu, otantik liderliğin yönetici desteği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı rolü oynadığını göstermiştir. Bu çalışmalar, destekleyici bir yönetim ortamının ve liderliğinin teşvik edilmesinin yalnızca bireysel refah için değil, aynı zamanda üretken ve uyumlu bir iş yerinin sürdürülmesi için gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Slater vd. (2020), işten ayrılma niyetlerini etkilemede yönetim desteği ve tanınma gibi kişilerarası belirleyicilerin önemini vurgulamaktadır. Çalışanlar desteklendiklerini hissettiklerinde, finansal ve iş stresinin olumsuz etkilerini deneyimleme olasılıkları daha düşüktür ve bu da işten ayrılma niyetlerini azaltır. Öyle ki, yöneticileri tarafından saygı, ilgi ve takdir şeklinde destek almanın, ücret ve yan haklardan daha önemli olarak algılanabileceğini öne süren araştırmalar da ortaya konmuştur (McGuire vd., 2003, s. 41). Burnett vd. (2015), aşırı düzeyde algılanan desteğin olumsuz algılanabileceği, çalışanların karşılık verememelerinden dolayı kendilerini tehdit altında hissetmelerine yol açabileceğini ve böylece stresi azaltmak yerine daha da kötüleştirebileceğini öne sürmüştür.

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmalar, finansal stres ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yüksek finansal stres, çalışanların işten ayrılma isteğini artırmakta ve bu durum şirketlerin kârlılığını olumsuz etkilemektedir (Currall vd., 2005; DeConinck ve Stilwell, 2004; Williams vd., 2008). Finansal stres, çalışanların genel stres düzeyini artırarak iş performanslarını etkileyebilir. İş yerinde karşılaşılan zorluklar, çalışanların motivasyonunu düşürmekte ve bu da işten ayrılma niyetini artırmaktadır.

H1: Finansal stres düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Algılanan yönetici desteği, çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen önemli bir faktördür. Bu ilişki, çalışan bağlılığını teşvik etmede ve işten ayrılma niyetlerini azaltmada yönetici desteğinin önemini vurgulayan çeşitli

çalışmalar tarafından desteklenmektedir. Destekleyici yönetim davranışlarının daha olumlu bir çalışma ortamı yarattığı (Kalidass ve Bahron, 2015), kariyer hedeflerinde desteklendiklerini hisseden çalışanların işlerini bırakma niyetlerini ifade etme olasılıklarının daha düşük olduğu (Shuck vd., 2014) ve daha az psikolojik gerginlik hissettikleri (Sawang, 2010) yönünde araştırma bulguları mevcuttur. Bu sonuçlar algılanan yönetici desteğinin çalışanların elde tutulmasını sağladığını göstermektedir.

H2: Çalışanların algıladığı yönetici desteği ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

Çalışanlar yöneticilerinden güçlü destek gördüklerinde, finansal zorluklar da dahil olmak üzere stres faktörleriyle başa çıkmak için daha donanımlı olmakta ve bu durum finansal stresin azalmasına yol açabilmektedir (Sawang, 2010). Yöneticilerin sağladığı desteğin çalışanların kendilerini daha güvende ve daha az finansal olarak stresli hissettikleri bir ortam yaratabileceği, söz konusu desteğin mevcut kaynaklarının kullanım olasılıklarını arttırabileceği söylenebilir (Yuile vd., 2012).

H3: Çalışanların finansal stres düzeyleri ile algıladıkları yönetici desteği arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

Yönetici desteği özelinde yapılan çalışmalardan ziyade özellikle Covid-19 salgını döneminde yapılan ve algılanan örgütsel desteğin (Lai vd., 2022) ve sosyal desteğin (Al-Mansour, 2021) stres ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide oynadığı role ilişkin çalışmalara rastlanmaktadır. Ayrıca Garey vd. (2017) yaptığı bir başka çalışma ise, finansal açıdan zorlanmanın, algılanan sosyal desteği düşük olanlarda, algılanan sosyal desteği yüksek olanlara kıyasla yaşam kalitesi ile daha güçlü bir korelasyon gösterdiğini bulmuşlardır. Algılanan yönetsel desteğin finansal zorlukları nasıl tamponlayabileceğini anlamak, özellikle zorlu ekonomik dönemlerde çalışanları elde tutma stratejilerini geliştirmek bakımından gereklidir (Weerasingha ve Madushanka, 2024). Boakye vd. (2019), özellikle finansal açıdan sıkıntı yaşayan kurumlarda çalışan katılımının hem kişilerarası destek hem de yönetici desteği ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilere aracılık ettiğini ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada algılanan yönetici desteğinin, finansal stres ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı öne sürülmüştür. Bir başka deyişle, finansal stres düzeyi yüksek olan çalışanlar, yöneticilerinden daha az destek aldıklarını hissettiklerinde işten ayrılma niyetleri artacaktır. Bu durumda, algılanan yönetici desteği, finansal stresin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini azaltabilir.

H4: Algılanan yönetici desteğinin, finansal stres ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı rolü bulunmaktadır.

Metodoloji

Araştırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirisi gerçekleştirilmemiştir. Çalışmanın içeriği, yöntemi ve ölçeklerine ilişkin etik kurul değerlendirmesi için Fenerbahçe Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kuruluna başvurulmuş olup, 30.09.2024 tarih ve 2024/9-5 FBU protokol numaralı belge ile etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada finansal stres ile algılanan yönetici desteği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler ortaya konmaya çalışılacaktır. İşletmelerin en önemli kaynaklarının başında gelen insan kaynağının istekli ve verimli olarak bir işletme bünyesinde çalışmaya devam etmesi oldukça önemlidir. Bu kapsamda çalışanların işten ayrılma niyetlerinde etkisi olabileceği düşünülen finansal stres düzeylerinin ve yöneticilerinden algıladıkları desteğin rolü incelenmeye çalışılacaktır. Bu kapsamda algılanan yönetici desteğinin, finansal stres ile işten ayrılma niyeti arasında aracılık rolüne sahip olup olmadığını tespit etmek hedeflenmiştir.

Araştırma Grubu

Etik kurul onayı alındıktan sonra 1 Kasım 2024 tarihinde veri toplama işlemine başlanmış ve 15 Kasım 2024 tarihinde bu işlem sonlandırılmıştır. Araştırmanın veri toplama araçları çevrimiçi ortama aktarılmış ve katılımcılara araştırmanın linki ulaştırılmıştır. Veri toplama süreci sonunda 397 kullanılabılır veri elde edilmiştir. Ölçeklerden elde edilen puanlara göre aşırı uç değerde olan veriler değerlendirmeden çıkartılmış ve yapılan bu işlemde sonra 390 veri analize tabi tutulmuştur. Araştırmaya 20 ila 68 yaşları (Ort. = 34,43; SS = 8,92) arasındaki aktif olarak çalışma yaşamında olan yetişkin bireyler katılmıştır. Araştırma grubunun %62,8'i (n = 245) kadın ve %37,2'si (n = 145) erkek katılımcıdan oluşmuştur. Araştırmaya katılanların mevcut işlerinde çalışma süreleri 1 ila 44 yıl arasında değişmekte ve ortalaması 5,84 yıl olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu

(%89,7) üniversite mezunudur ve tamamı İstanbul'da yaşamaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

Veri Toplama Araçları

Katılımcılara “Kişisel Bilgi Formu”, “Finansal Stres Ölçeği”, “Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği” ve “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”; cinsiyet, yaş, gelir ve öğrenim düzeyinin yanı sıra çalışma durumu ile ilgili soruları içermektedir.

Kişisel Bilgi Formu, Araştırma grubunun sosyo-demografik özellikleri ile ilgili bilgi edinmek için araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Kişisel Bilgi Formu'nda cinsiyet, yaş, eğitim ve gelir düzeyi ve çalışma durumu ile ilgili açık uçlu ya da seçmeli olarak hazırlanan sorulara yer verilmiştir.

Finansal Stres Ölçeği: Çalışmada, Heo vd. (2020) tarafından geliştirilen ve Özkılıç ve Onay Kılıç (2024) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Finansal Stres Ölçeği kullanılmıştır. 3 boyutlu olan ölçekte, her bir boyutta 8'er madde olmak üzere toplam 24 madde yer almaktadır. Türkçe uyarlama çalışmasında yapılan doğrulayıcı faktör analizi ölçekte yer alan tüm maddelerin puanları toplanarak toplam bir finansal stres düzeyi puanı elde edilebileceğini göstermiştir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Likert tipi ölçekte (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum) ölçeğin özgün formunda duygusal tepki için .95; kişilerarası davranış için .91 ve fizyolojik tepki için .94 olarak hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları toplam ölçek puanı için .97 olarak bulunmuştur. Uyarlama çalışmasında ise alt boyutların Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları duygusal tepki için .94; kişilerarası davranış için .86 ve fizyolojik tepki için .95 ve toplam ölçek puanı için .95 olarak hesaplanmıştır.

Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği: Giray ve Şahin (2012) tarafından geliştirilen Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği 11 sorudan oluşmaktadır. Çalışanların algıladıkları yönetici desteğini ölçmek amacıyla kapsamlı tek bir ölçeğin olmaması nedeniyle farklı ölçeklerden maddeler alınarak katılımcıların yönetici desteği algılarını ölçmeye yönelik olarak hazırlanmış bu ölçme aracı puan arttıkça yöneticiden algılanan destek artmaktadır. Katılımcılardan her maddeyi 5'li Likert tipi (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum) bir ölçek üzerinde değerlendirmeleri istenmektedir. Ölçeğin iç tutarlılık

katsayısı .94 olarak belirtilmiştir. Bu çalışma kapsamında yapılan analiz sonucunda güvenirlik katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilen 3 maddelik İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Örcü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Uyarlama çalışmasında ,90 olarak hesaplanan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı bu çalışma da ise ,96 olarak bulunmuştur.

İşlem

Araştırmanın yürütülebilmesi için öncelikle etik kurul izni alınmıştır. Veri toplama araçları aktif olarak çalışma yaşamında bulunan katılımcılara bireysel olarak uygulanmıştır. Veri toplama araçları uygulanmadan önce katılımcılara araştırmanın amacı ve veri toplama araçları ile ilgili bilgilendirme yapılmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlanmış ve tüm katılımcılar araştırma kapsamında elde edilen verinin kullanımına ilişkin onam formunu imzalamışlardır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizi IBM SPSS (IBM Statistical Package for Social Sciences, Corp., Armonk, NY, ABD) 23 istatistik programı ve PROCESS v.3.4.1 eklentisi (Hayes, 2013) kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Hayes'in (2013) önerileri doğrultusunda toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler Model 4 kullanılarak belirlenmiştir. Analizlere geçilmeden önce verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığına ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir. Öncelikle finansal stres, algılanan yönetici desteği ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinden elde edilen puanların çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda, Finansal Stres Ölçeği puanlarının çarpıklık (,207) ve basıklık (-,447); Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği puanlarının çarpıklık (-,654) ve basıklık (,444) ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puanlarının çarpıklık (,156) ve basıklık (-,826) değerlerinin $\pm 1,50$ aralığı (Tabachnik ve Fidell, 2013) içerisinde yer aldığı gözlenmiştir. Bu durum analizler için parametrik testler uygulanmasının uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca histogram grafikleri incelendiğinde eğrinin normale yakın olması ve araştırma grubunun oldukça yüksek sayıda katılımcıyı (390 katılımcı) içermesi nedeni ile de verinin normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde öncelikle katılımcıların demografik

özelliklerine ilişkin bulgular sunulmuştur (Tablo 1). Değişkenlere ilişkin betimsel istatistiklere ve değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de bulunmaktadır.

Tablo 1.

Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımı

	f	%	Birikimli %
Cinsiyet			
Kadın	245	62,8	62,8
Erkek	145	37,2	100
Gelir Durumu			
Gelirim giderimden az	118	30,3	30,3
Gelirim giderime denk	134	44,6	74,9
Gelirim giderimden fazla	98	25,1	100
Eğitim Durumu			
Lise	40	10,3	10,3
Üniversite	259	66,4	76,7
Lisansüstü	91	23,3	100
Pozisyon			
Uzman/memur/sorumlu	216	55,4	55,4
Orta düzey yönetici	120	89,7	34,4
Üst düzey yönetici*	40	10,3	100
Kurumdaki Çalışan Sayısı			
1-49	144	36,9	36,9
50-999	128	32,8	69,7
1000 ve üzeri	118	30,3	100

*Not: Üst düzey yöneticilerin tepe yöneticisi olmadığı ve bağlı olarak çalıştıkları yöneticilerin olduğu, özellikle de algılanan yönetici desteği ile ilgili soruları bu kapsamda değerlendirdikleri söylenebilir.

Tablo 2.

Betimsel İstatistikler ve Pearson Korelasyon Analizlerinin Sonuçları

Değişkenler	Min.-Max.	Ort.	SS	1	2
1. Finansal Stres	24-120	66,19	20,34	-	
2. Algılanan Yönetici Desteği	11-55	38,02	9,83	-,36**	-
3. İşten Ayrılma Niyeti	3-15	8,55	3,39	,48**	-,56**

** $p < .001$

Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, finansal stresin algılanan yönetici desteği ile negatif ($r = -,36$) ve işten ayrılma niyeti ile pozitif ($r = ,48$) ve orta düzeyde anlamlı ilişkisi olduğu görülmektedir. Algılanan yönetici desteği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ise negatif yönde ($r = -,56$) anlamlı ve güçlü bir ilişki gösterdiği söylenebilir.

Tablo 3.

Finansal Stres İçin Gerçekleştirilen Regresyon Analizlerinin Sonuçları

Yordayan Değişkenler	Sonuç Değişkenleri							
	Algılanan Yönetici Desteği (M)				İşten Ayrılma Niyeti (Y)			
	B	SH	β	t	B	SH	β	t
Sabit	49,5	1,58		31,2**	10,9	,85		12,9**
Finansal Stres (X)	-.17	,023	-.36	-7,5**	,32	,007	.32	7,5**
Algılanan Yönetici Desteği (M)					-,15	,015	-.45	-10,7**
	$R^2 = .13$				$R^2 = .40$			
	$F(1, 388) = 57,02, p < .001$				$F(2, 387) = 130,78, p < .001$			

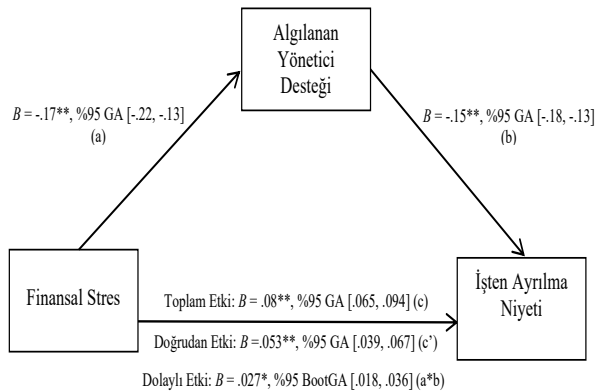
Not: B = Standardize edilmemiş beta kat sayısı, β = Standardize edilmiş beta kat sayısı, SH = Standart hata

** $p < .001$

Öncelikle finansal stresin algılanan yönetici desteği ile ilişkisi incelenmiştir. Tablo 3’de görüldüğü gibi finansal stresin ($B = -.17$, %95 GA $[-.22, -.13]$, $p < .001$, a yolu) algılanan yönetici desteğini anlamlı düzeyde yordadığı belirlenmiştir, $F(1, 388) = 57,02$, $p < .001$. Finansal stresin %13’lük varyansı açıkladığı tespit edilmiştir. Yapılan ikinci regresyon analizinde finansal stresin ve algılanan yönetici desteğinin işten ayrılma niyeti ile olan ilişkileri analize tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda ortaya çıkan modelin anlamlı olduğu ve iki değişkenin toplam varyansın %40’ını açıkladıkları bulunmuştur, $F(2, 387) = 130,78$, $p < .001$. Finansal stresin ($B = .08$, %95 GA $[.065, .094]$, $p < .05$, c’ yolu) işten ayrılma niyetini pozitif; algılanan yönetici desteğinin ($B = .053$, %95 GA $[.039, .067]$, $p < .001$, b yolu) ise negatif yönde yordadığı belirlenmiştir.

Şekil.1

Aracılık Modeli



Not: GA = Güven aralığı. Şekil standardize edilmemiş beta kat sayıları (β) verilmiştir. * $p < .05$, ** $p < .001$

Finansal stres ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde algılanan yönetici desteğinin aracılık rolü toplam etki ve dolaylı etkiye ilişkin analizler yapılarak incelenmiştir. Toplam etkinin belirlendiği analizler modelin anlamlı olduğunu göstermiştir, $R^2 = .23$, $F(1, 388) = 114,715$, $p < .001$. Aracı değişken olan algılanan yönetici desteğinin modele eklenmesi sonucunda da doğrudan etki modeli istatistiksel açıdan anlamlı olduğu için tam aracılık olmadığı söylenebilir. Ancak toplam etki modelindeki standardize edilmemiş beta katsayısının ($\beta = .080$, %95 GA $[.065, .094]$, $p < .001$) doğrudan etki modeline ($\beta = .053$, %95 CI $[.039, .067]$, $p < .001$) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bootstrapping yöntemi kullanılarak yapılan analizler de dolaylı etki modelinde güven aralığında sıfır bulunmadığı ($\beta = .027$, %95 BootGA $[.018, .036]$, $p < .001$) ve sonuç olarak modelin anlamlı olduğunu göstermiştir (Tablo 4). Bu sonuçlara dayanılarak algılanan yönetici desteğinin finansal stres ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğu söylenebilir.

Tablo 4.

Aracılık Rolüne Ait Bootstrap Sonuçları

	Etki	S.H.	t	Alt GA	Üst GA
Toplam Etki	,080	,007	10,72*	,065	,094
Doğrudan Etki	,053	,007	7,54*	,039	,067
Dolaylı Etki	,027	,004		,018	,036
Bootstrap:5000 %95 Güven Aralıkları					
* $p < .001$					

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada özel sektör çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinde finansal stres düzeylerinin ve algılanan yönetici desteğinin rolü incelenmiştir. Bir organizasyondan ayrılma kararı karmaşık bir karardır ve sıklıkla çeşitli faktörlerden etkilenir. Alan yazını incelendiğinde işten ayrılma niyetinin ağırlıklı olarak stres ile olan ilişkisinin ortaya konduğu görülmektedir. Stres kaynaklarından birisi de işin sağladığı finansal kaynaklardır. Ancak finansal stresini spesifik olarak ele alan çalışmaların sayısı oldukça azdır. Bu eksikliği gidermek amacıyla bu çalışmada günümüzde yaygın biçimde deneyimlenen finansal stres merkeze alınmıştır. Finansal stresin iş yaşamında önemli sonuçlara yol açabileceği ve özellikle çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Çalışanların mevcut işlerinden ayrılma niyetini öngören

faktörlerin anlaşılması, stratejik planlamayı mümkün kılarak henüz gerçekleşmeyen bu durumu önlemeye yardımcı olabilir (Klein vd., 2024, s. 1488). Finansal stres, özellikle yeterli destek sistemlerinin bulunmadığı ortamlarda, işten ayrılma niyetlerinin artmasıyla bağlantılı olarak iş güvensizliği duygularını da şiddetlendirebilmektedir (Addai vd., 2022). Finansal tatminin ise algılanan sosyal destek üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu (Ng ve Diener, 2014; Yan vd., 2021) ve bu durumun bireylerin stresle başa çıkmalarına katkı sağladığı gösterilmiştir.

Bireylerin deneyimlediği anlamda ortaya çıkan finansal stres ile ilgili Türkiye’de yapılan çalışmaların ise sınırlı sayıda olduğu dikkati çekmektedir. Banka çalışanlarıyla yapılan bir çalışmada, finansal stres düzeyinin yaşam memnuniyetini olumsuz etkilediği ve iş-aile çatışmasını olumlu yönde etkilediği ortaya konmuştur (Baş vd., 2024). Sumer ve arkadaşlarının (2019) yaptığı bir başka çalışma ise üniversitede görev yapan idari personellerin finansal stres düzeyini ölçmüş ve çalışmada katılımcıların demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, aylık gelir) ile finansal stres düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir.

Finansal iyilik halinin ve sosyal destek algısının artırılması gerek iş yaşamını gerekse özel yaşamı olumlu yönde etkileyebilir. Çalışanların yöneticilerini destekleyici olarak algıladıklarında, genellikle finansal zorluklara eşlik eden izolasyon ve çaresizlik duygularını yaşama olasılıklarının daha düşük olduğu gösterilmiştir (Balz ve Schuller, 2018; Ugwu vd., 2018). Bu durum kendilerine değer verildiği ve desteklendiği hissini uyandırarak çalışanların, finansal zorluklar karşısında bile kurumlarına bağlı kalma olasılıklarını yükseltmekte ve oluşan sadakat işten ayrılma niyetlerini azaltmada etkili olmaktadır (Jano vd., 2019; Saralita ve Ardiyanti, 2020). Benzer bir şekilde bu çalışmada da yöneticiden algılanan destek çalışanların mevcut işlerine daha sıkı bağlanmalarına ve söz konusu ilişkiyi etkileme potansiyeline sahip olduğunu kanıtlamaktadır. Dolayısıyla, yöneticilerden algılanan destek çalışanların mevcut işlerinde karşılaştıkları sorunlarla başa çıkmaları konusunda yardımcı olabilir ve bu durum işten ayrılma düşüncelerini yeniden gözden geçirmelerine yol açabilir.

Finansal stresi, iyileştirilmiş finansal okuryazarlık ve destekleyici iş yeri politikaları yoluyla ele almak, genel refahı ve ekonomik dayanıklılığı artırmak için önemlidir. Öte yandan, algılanan yönetici desteğinin, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmada bir aracılık rolü oynadığı saptanmıştır. Bu bulgu, yöneticilerin çalışanlarına sağladığı

desteğin, finansal stres kaynaklı olumsuz etkileri hafifletme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. Çalışanların ekonomik refahını desteklemek için adil bir ücretlendirme sisteminin kurulması gereklidir. Adil bir sistem çalışanların kendilerini takdir edilmiş ve değerli hissetmelerini sağlayacaktır. Finansal olarak güvende hisseden çalışanlar daha üretken ve katılımcı olma eğilimindedir. Adil bir ücret sisteminin olmadığı işletmelerde, çalışanlar kendilerine daha yüksek ücret sunabilecek diğer seçenekleri değerlendirme yönünde hareket edebilirler.

Araştırmanın bulguları, çalışanların işlerini bırakma niyetlerinin bir göstergesi olarak finansal stresin ve algılanan yönetici desteğinin etkisini göstermiştir. Finansal açıdan stres düzeyi yüksek ve yöneticisinden algıladığı destek düşük olanların işten ayrılma konusunda daha istekli oldukları söylenebilir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, iş ortamındaki finansal ve ilişkisel faktörler arasındaki etkileşimin dikkate alınmasının önemini vurgulamaktadır. Sonuç olarak, iş yerinde çalışanların finansal stres düzeylerinin göz önünde bulundurulması ve yönetici desteğinin artırılması, işten ayrılma oranlarını azaltmada ve bağlılığı güçlendirmede etkili bir strateji olarak değerlendirilebilir. Bu doğrultuda çalışma, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanında finansal stresin rolünü inceleyen gelecek araştırmalar için önemli bir referans niteliğindedir.

Her akademik çalışmada olduğu gibi, bu çalışmanın da bazı kısıtlılıkları bulunmaktadır. Katılımcılar belirli bir coğrafi bölgeden (İstanbul), yüksek eğitim seviyesine sahip ve kadın ağırlıklı bir örneklemden oluşmaktadır. Bu durum elde edilen bulguların genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Çalışmanın değişkenlerinden biri olan işten ayrılma niyetini etkileyen diğer faktörler, örneğin iş tatmini, örgütsel bağlılık, kariyer fırsatları veya çalışma koşullarının dikkate alınmaması da modelin açıklayıcılığını sınırlayabilir. İleride yapılacak çalışmalarda bu durum göz önünde bulundurularak farklı sektörler, meslek grupları veya demografik özellikler arasındaki farklılıkları incelemek için daha geniş ve farklı örneklemelerle çalışmalar yürütülebilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır. Araştırmanın Etik Kurul onayı Fenerbahçe Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 30.09.2024 tarihli ve 2024/9-5 FBU protokol numaralı belge ile etik kurul onayı alınmıştır.

Katılımcı Onamı: Bu çalışmaya katılan katılımcılardan yazılı bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

Finansal Destek: Yazar, bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Statement of Research and Publication Ethics: This study was prepared in accordance with the rules of scientific research and publication ethics. Ethics Committee approval for the study was obtained from the Fenerbahçe University Rectorate Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Committee with protocol number 2024/9-5 FBU dated 30.09.2024.

Informed Consent: Written informed consent was obtained from participants who participated in this study.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author have no conflicts of interest to declare.

Financial Disclosure: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynaklar

- Adams, D. R., Meyers, S. A., & Beidas, R. S. (2016). The relationship between financial strain, perceived stress, psychological symptoms, and academic and social integration in undergraduate students. *Journal of American College Health*, 64(5), 362-370. [\[CrossRef\]](#)
- Addai, P., Mottey, R., Afrifah, M., & Boakye, A. O. (2022). Job insecurity and turnover intentions among banking sector employees: The moderating role of organizational support and ethical leadership. *SEISENSE Journal of Management*, 5(1), 17-30.
- Al-Mansour, K. (2021). Stress and turnover intention among healthcare workers in Saudi Arabia during the time of COVID-19: Can social support play a role?. *PLoS ONE*, 16. [\[CrossRef\]](#)
- Al-Mohannadi, A., & Capel, S. (2007). Stress in physical education teachers in Qatar. *Social Psychology of Education*, 10, 55-75. [\[CrossRef\]](#)
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A. H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee turnover: Causes, importance and retention strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1-10. [\[CrossRef\]](#)
- American Psychological Association. (2015). Stress in America: Paying with our health. [\[CrossRef\]](#)
- Andrade, C., Gillen, M., Molina, J. A., & Wilmarth, M. J. (2022). The social and economic impact of Covid-19 on family functioning and well-being: Where do we go from here? *Journal of Family and Economic Issues*, 43(2), 205-212. [\[CrossRef\]](#)
- Arber, S., Fenn, K., & Meadows, R. (2014). Subjective financial well-being, income and health inequalities in mid and later life in Britain. *Social Science & Medicine*, 100, 12-20. [\[CrossRef\]](#)
- Arici, H. E. (2018). Perceived supervisor support and turnover intention: Moderating effect of authentic leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(7), 899-913. [\[CrossRef\]](#)
- Åslund, C., Larm, P., Starrin, B., & Nilsson, K. W. (2014). The buffering effect of tangible social support on financial stress: influence on psychological well-being and psychosomatic symptoms in a large sample of the adult general population. *International Journal for Equity in Health*, 13(1), 1-9. [\[CrossRef\]](#)
- Badawy, P. J. & Schieman, S. (2019). When family calls: how gender, money, and care shape the relationship between family contact and family-to-work conflict. *Journal of Family Issues*, 41(8), 1188-1213. [\[CrossRef\]](#)
- Balz, A., & Schuller, K. (2021). Always looking for something better? The impact of job insecurity on turnover intentions: Do employables and irreplaceables react differently? *Economic and Industrial Democracy*, 42(1), 142-159. [\[CrossRef\]](#)
- Bankrate (2024). <https://www.bankrate.com/loans/personal-loans/money-and-mental-health-survey-2024/>
- Baş, M., Sari, S. S., & Kahraman, T. (2024). Banka çalışanlarının finansal stres düzeyinin yaşam doyumu üzerine etkisinde iş-aile çatışmasının aracı rolü. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 18(2), 150-169. [\[CrossRef\]](#)
- Bhat, M. A., Tariq, S., & Rainayee, R. A. (2023). Examination of stress–turnover relationship through perceived employee's exploitation at workplace. *PSU Research Review*. 7(1), 1-32. [\[CrossRef\]](#)
- Burnett, M. F., Chiaburu, D. S., Shapiro, D. L., & Li, N. (2015). Revisiting how and when perceived organizational support enhances taking charge: An inverted U-shaped perspective. *Journal of Management*, 41(7), 1805-1826. [\[CrossRef\]](#)
- Boakye, K. G., Apenteng, B. A., Hanna, M., Kimsey, L., Mase, W. A., Opoku, S. T., ... & Peden, A. (2019). The impact of interpersonal support, supervisory support, and employee engagement on employee turnover intentions: differences between financially distressed and highly financially distressed hospitals. *Health Care Management Review*, 46(2), 135-144. [\[CrossRef\]](#)

- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2020). Toward a more nuanced view on organizational support theory. *Frontiers in Psychology*, 11(476), 1-3. [\[CrossRef\]](#)
- Chen, H., Kewou, N. Y. N., Atingabili, S., Sogbo, A. D. Z., & Tcheudjeu, A. T. (2024). The impact of psychological capital on nurses' job performance: a chain mediation analysis of problem-focused coping and job engagement. *BMC Nursing*, 23(149), 1-19. [\[CrossRef\]](#)
- Currall, S. C., Towler, A. J., Judge, T. A., & Kohn, L. (2005). Pay satisfaction and organizational outcomes. *Personnel Psychology*, 58(3), 613-640.
- De Clercq, D., Khan, M. A., & Haq, I. U. (2023). Perceived organizational politics and turnover intentions: critical roles of social adaptive behavior and emotional regulation skills. *Journal of Management & Organization*, 29(2), 247-265. [\[CrossRef\]](#)
- DeConinck, J. & Stilwell, D. (2004). Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. *Journal of Business Research*, 57(3), 225-231. [\[CrossRef\]](#)
- Dinesh, T. K., Shetty, A., Dhyan, V. S., TS, S., & Dsouza, K. J. (2022). Effectiveness of mindfulness-based interventions on well-being and work-related stress in the financial sector: a systematic review and meta-analysis protocol. *Systematic Reviews*, 11(79), 1-8. [\[CrossRef\]](#)
- Experian (2024). <https://www.experianplc.com/newsroom/press-releases/2023/new-research-reveals-over-two-thirds-of-adults-have-experienced->
- Falconier, M. K., Rusu, P. P., & Bodenmann, G. (2019). Initial validation of the dyadic coping inventory for financial stress. *Stress and Health*, 35(4), 367-381. [\[CrossRef\]](#)
- Ferede, A., Kibret, G., Million, Y., Simeneh, M., Belay, Y., & Hailemariam, D. (2018). Magnitude of turnover intention and associated factors among health professionals working in public health institutions of North Shoa Zone, Amhara Region, Ethiopia. *Biomed Research International*, 2018, 1-9. [\[CrossRef\]](#)
- Fiksenbaum, L., Marjanovic, Z., Greenglass, E., & Garcia-Santos, F. (2017). Impact of economic hardship and financial threat on suicide ideation and confusion. *The Journal of Psychology*, 151(5), 477-495. [\[CrossRef\]](#)
- Gan, Y., Jiang, H., Li, L., Yang, Y., Wang, C., Liu, J., ... & Lu, Z. (2020). A national survey of turnover intention among general practitioners in China. *The International Journal of Health Planning and Management*, 35(2), 482-493. [\[CrossRef\]](#)
- Gao, Q., Xu, H., Shi, K., Zhang, Y., Zhang, C., Jiang, Q., ... & Liu, T. (2022). Quarantine and demographic characteristics as predictors of perceived stress and stress responses during the third year of Covid-19 in China. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 1-12. [\[CrossRef\]](#)
- Garey, L., Reitzel, L. R., Anthenien, A. M., Businelle, M. S., Neighbors, C., Zvolensky, M. J., ... & Kendzor, D. E. (2017). Support buffers financial strain's effect on health-related quality of life. *American Journal of Health Behavior*, 41(4), 497-510. [\[CrossRef\]](#)
- Giray, M. D., & Sahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.
- 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. [\[CrossRef\]](#)
- Hall, M., Buysse, D. J., Nofzinger, E. A., Reynolds, C. F., Thompson, W. K., Mazumdar, S., ... & Monk, T. H. (2008). Financial strain is a significant correlate of sleep continuity disturbances in late-life. *Biological Psychology*, 77(2), 217-222. [\[CrossRef\]](#)
- Hanratty, B., Holland, P., Jacoby, A., & Whitehead, M. (2007). Review article: Financial stress and strain associated with terminal cancer- A review of the evidence. *Palliative Medicine*, 21, 595-607. [\[CrossRef\]](#)
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- 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. [\[CrossRef\]](#)
- Houkes, I., Janssen, P. P., De Jonge, J., & Bakker, A. B. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 427-450. [\[CrossRef\]](#)
- Huang, S., van der Veen, R., & Song, Z. (2018). The impact of coping strategies on occupational stress and turnover intentions among hotel employees. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 27(8), 926-945. [\[CrossRef\]](#)
- Jaggar, S., & Navlakhi, L. (2021). Financial wellbeing-the missing piece in holistic wellbeing. *NHRD Network Journal*, 14(1), 83-94. [\[CrossRef\]](#)
- Jano, R., Satardien, M., & Mahembe, B. (2019). The relationship between perceived organisational support, organisational commitment and turnover intention among employees in a selected organisation in the aviation industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1), 1-8. [\[CrossRef\]](#)

- Kahn, J., & Fazio, E. (2005). Economic status over the life course and racial disparities in health. *Journal of Gerontology*, 60B, 76-84. [\[CrossRef\]](#)
- Kalidass, A. & Bahron, A. (2015). The relationship between perceived supervisor support, perceived organizational support, organizational commitment and employee turnover intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5), 82-89. [\[CrossRef\]](#)
- Ketkaew, C., Manglakakeeree, O., & Naruetharadhol, P. (2020). The interrelationships of work-related factors, person-environment fit, and employee turnover intention. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1823580. [\[CrossRef\]](#)
- Kim, J., & Garman, E. T. (2004). Financial stress, pay satisfaction and workplace performance. *Compensation & Benefits Review*, 36(1), 69-76. [\[CrossRef\]](#)
- Kim, J., Sorhaindo, B., & Garman, E. T. (2006). Relationship between financial stress and workplace absenteeism of credit counseling clients. *Journal of Family and Economic Issues*, 27, 458-478. [\[CrossRef\]](#)
- Kleine, A. K., Schmitt, A., & Wisse, B. M. (2024). Financial stress and quit intention: the mediating role of entrepreneurs' affective commitment. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 2024(20), 1487-1510. [\[CrossRef\]](#)
- Lai, H., Hossin, M., Li, J., Wang, R., & Hosain, M. (2022). Examining the Relationship between COVID-19 Related Job Stress and Employees' Turnover Intention with the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from SMEs in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6). [\[CrossRef\]](#)
- Link, B. G., & Phelan, J. (1995). Social conditions as fundamental causes of disease. *Journal of Health and Social Behavior*, 35(Extra Issue), 80-94. [\[CrossRef\]](#)
- Liu, J., Zhu, B., & Wu, J. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1). [\[CrossRef\]](#)
- Marican, S., Zakaria, R. H. B., & Rahman, A. A. (2012). Financially stressed employees at workplace: A Malaysian perspective. *International Journal of Research in Social Sciences*, 2(2), 350-363.
- McGuire, M., Houser J., Jarrar T., Moy., W., Wall, M. (2003) Retention: It's all about respect. *Health Care Manager*, 22(1), 38-44.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2020, Şubat). The effect of psychological work environment and work loads on turnover interest, work stress as an intervening variable. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* vol. 120 (pp. 225-231). Atlantis Press. [\[CrossRef\]](#)
- Newman, A., Thanacoody, R., & Hui, W. (2011). The effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and intra-organizational network resources on turnover intentions: A study of Chinese employees in multinational enterprises. *Personnel Review*, 41(1), 56-72. [\[CrossRef\]](#)
- Ng, W., & Diener, E. (2014). What matters to the rich and the poor? Subjective well-being, financial satisfaction, and postmaterialist needs across the world. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(2), 326-338. [\[CrossRef\]](#)
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Özkılıççı, G., & Onay Kılıç, Y. (2025). Finansal Stres Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 42(2). [\[CrossRef\]](#)
- Pearson International, New York NY. Thompson, M. N., Nitzarim, R. S., Her, P., Sampe, M., & Diestelmann, J. (2015). Financial stress and work hope beliefs among adolescents. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 254-267. [\[CrossRef\]](#)
- Rathi, N. & Lee, K. (2017). Understanding the role of supervisor support in retaining employees and enhancing their satisfaction with life. *Personnel Review*, 46(8), 1605-1619. [\[CrossRef\]](#)
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. [\[CrossRef\]](#)
- Rooney, J.A., Gottlieb, B.H. & Newby-Clark, I.R. (2009). How support-related managerial behaviors influence employees: An integrated model. *Journal of Managerial Psychology*, 24(5), 410-427. [\[CrossRef\]](#)
- Saralita, M., & Ardiyanti, N. (2020). Role of workplace spirituality and perceived organizational support on turnover intention: Evidence from private hospital in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 206-218. [\[CrossRef\]](#)
- Saridakis, G., & Cooper, C. (Eds.). (2016). *Research handbook on employee turnover*. Edward Elgar Publishing.
- Sawang, S. (2010). Moderation or mediation? An examination of the role perceived managerial support

- has on job satisfaction and psychological strain. *Current Psychology*, 29(3), 247-256. [\[CrossRef\]](#)
- Shah, S. J., Krumholz, H. M., Reid, K. J., Rathore, S. S., Mandawat, A., Spertus, J. A., ... & Ross, J. S. (2012). Financial stress and outcomes after acute myocardial infarction. *PLoS ONE*, 7(10), e47420. [\[CrossRef\]](#)
- Shuck, B., Twyford, D., Reio, T. G., & Shuck, A. L. (2014). Human resource development practices and employee engagement: examining the connection with employee turnover intentions. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 239-270. [\[CrossRef\]](#)
- Sinclair, R. R., & Cheung, J. H. (2016). Money matters: Recommendations for financial stress research in occupational health psychology. *Stress and Health*, 32(3), 181-193. [\[CrossRef\]](#)
- Slater, P., Roos, M., Eskola, S., McCormack, B., Hahtela, N., Kurjenluoma, K., ... & Suominen, T. (2020). Challenging and redesigning a new model to explain intention to leave nursing. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 35(2), 626-635. [\[CrossRef\]](#)
- Sturgeon, J. A., Arewasikporn, A., Okun, M. A., Davis, M. C., Ong, A. D., & Zautra, A. J. (2016). The psychosocial context of financial stress: Implications for inflammation and psychological health. *Psychosomatic Medicine*, 78(2), 134-143. [\[CrossRef\]](#)
- Sumer, S., Yanik, R., & Dilmaç, M. (2019). *Finansal stres düzeyinin belirlenmesi yönelik bir araştırma*. Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Politika Kongresi 2019 Güz Tam Metin Bildiriler Kitabı (ss. 512-519).
- Szanton, S. L., Thorpe, R. J., & Gitlin, L. N. (2014). Beat the blues decreases depression in financially strained older african-american adults. *The American Journal of Geriatric Psychiatry*, 22(7), 692-697. [\[CrossRef\]](#)
- Tabachnik B., & Fidell L. (2013). *Using multivariate statistics* (6th baskı). Pearson Education.
- Ugwu, E., Okafor, C., Onyishi, I., Casimir, A., & Chinedu, E. (2018). Perceived organizational politics, support and workplace incivility of supervisor as predictors of turnover intention. *Open Journal of Political Science*, 08(04), 547-560. [\[CrossRef\]](#)
- Weerasingha, R., & Madushanka, W. H. (2024). *Organizational Support and Employee Engagement for the Retention Amidst the Economic Hardship*. Proceeding of the 8 CIPM International Research Symposium: Nurturing the Human Element: Redefining HRM in a Rapidly Changing WorldAt: CIPM, Colombo, Sri Lanka, 915-928.
- Widyayu, R. (2023). Individual, work, and financial factors on job satisfaction and remaining as a midwife. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 12(2), 275-282. [\[CrossRef\]](#)
- Williams, M. L., Brower, H. H., Ford, L. R., Williams, L. J., & Carraher, S. M. (2008). A comprehensive model and measure of compensation satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 639-668. [\[CrossRef\]](#)
- Yan, H., Sang, L., Liu, H., Li, C., Wang, Z., Chen, R., ... & Chen, G. (2021). Mediation role of perceived social support and burnout on financial satisfaction and turnover intention in primary care providers: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 21, 1-9. [\[CrossRef\]](#)
- Yuile, C., Chang, A., Gudmundsson, A., & Sawang, S. (2012). The role of life friendly policies on employees' work-life balance. *Journal of Management & Organization*, 18(1), 53-63. [\[CrossRef\]](#)
- Yürür, S., & Sarikaya, M. (2012). The effects of workload, role ambiguity, and social support on burnout among social workers in Turkey. *Administration in Social Work*, 36(5), 457-478. [\[CrossRef\]](#)
- Zeb, A., Goh, G. G. G., Javaid, M., Khan, M. N., Khan, A. U., & Gul, S. (2023). The interplay between supervisor support and job performance: Implications of social exchange and social learning theories. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(2), 429-448. [\[CrossRef\]](#)

Extended Abstract

Objective: This study will examine the connections among perceived managerial support, financial hardship, and intention to leave. Human resources are one of an organization's most valuable assets, so it is critical that they continue to work voluntarily and effectively. This study will examine the relationship between employees' perceived support from their managers and their financial stress levels, which are believed to influence their inclinations to leave. The purpose of this study is to ascertain whether financial stress and the intention to leave a company are mediated by perceived manager support.

Research Questions: What is the relationship between financial stress and intention to leave? Does perceived managerial support mediate this relationship?

Literature Review: Financial stress refers to the psychological tension and anxiety that individuals experience when they perceive their financial resources as insufficient to meet their needs or obligations (Sinclair & Cheung, 2016, p.187). Financial stress, defined as the tension experienced by individuals due to their financial obligations and constraints, has been shown to negatively affect employee attitudes and behaviours, especially increased turnover intention (Jaggar & Navlakhi, 2021, p. 85).

Perceived managerial support plays an important role in reducing the negative effects of financial stress as well as many other stressors caused by the work environment. The perception of available support can improve individuals' sense of self-worth and reduce feelings of isolation by buffering the negative effects of financial stress (Åslund, Larm, Starrin & Nilsson, 2014, p.1). Therefore, fostering a supportive management environment is not only essential for individual well-being, but also for maintaining a productive and harmonious workplace.

Methodology: A total of 390 adults aged 20-68 years ($M = 34.43$; $SD = 8.92$) who were actively working participated in the study. The research group consisted of 62.8% ($n = 245$) female and 37.2% ($n = 145$) male participants. The data were analysed using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 23 statistical software and PROCESS v.3.4.1 plug-in (Hayes, 2013). In line with the recommendations of Hayes (2013), total, direct and indirect effects were determined using Model 4.

Result and Conclusion: Based on the results of the analyses, it can be said that perceived managerial support mediates the relationship between financial stress and turnover intention. The findings of the study showed the effect of financial stress and perceived manager support as an indicator of employees' intention to quit their jobs. It can be said that employees with high financial stress level and low perceived support from their managers are more willing to quit their jobs. The results obtained from this study emphasise the importance of considering the interaction between financial and relational factors in the workplace.