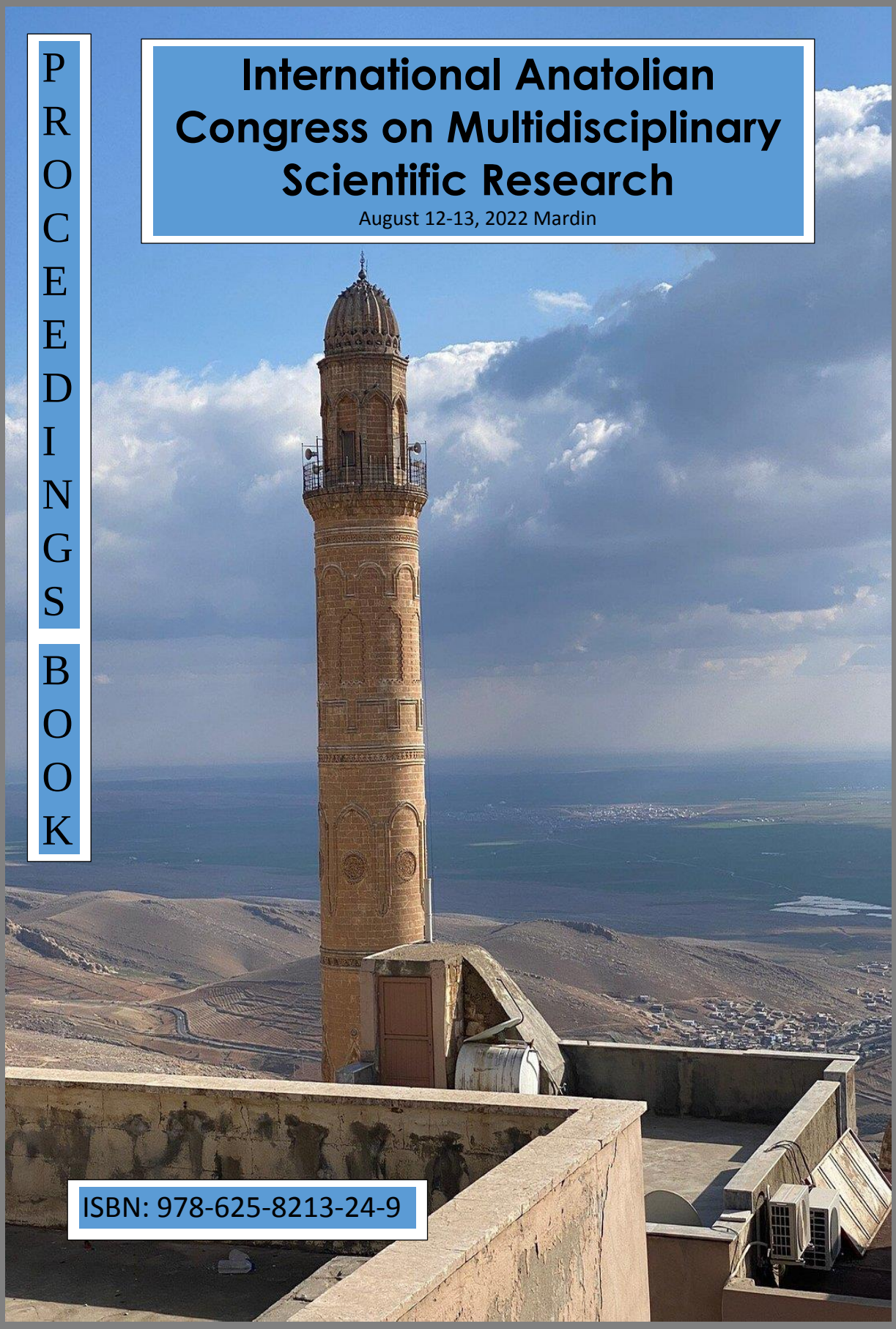
PROCEEDINGS BOOK

International Anatolian Congress on Multidisciplinary Scientific Research

August 12-13, 2022 Mardin



ISBN: 978-625-8213-24-9

International Anatolian Congress on Multidisciplinary Scientific Research

August 12-13, 2022 Mardin

Proceedings Book

Editors

Prof. Erdal YABALAK

Tolga ÖZBİLEN

by

IKSAD INSTITUTE PUBLISHING HOUSE®

All rights of this book belong IKSAD Publishing House

Authors are responsible both ethically and juridically

IKSAD Publications – 2022©

Issued: 07.09.2022

ISBN: 978-625-8213-24-9

CONFERENCE ID

CONFERENCE TITLE

International Anatolian Congress on Multidisciplinary Scientific Research

DATE and PLACE

August 12-13, 2022 Mardin/Turkey

ORGANIZATION

IKSAD-Institute of Economic Development and Social Research, Turkey

ORGANIZING COMMITTEE

Prof. Dr. Osman Erkmen
Gaziantep University, Faculty of Microbiology
Prof. Dr. Fatih Duman
Erciyes University, Department of Biology
Doç. Dr. Seyithan Seydoşoğlu
Siirt University
Prof. Cristobal Noe Aguilar
Universidad Autónoma de Coahuila, México
Prof. Dr. Hülya Çiçek
Gaziantep UniversityFaculty of Medicine, Department of Medical Biochemistry
Dr. Sonja GVOZDENAC
Institute of Field and Vegetable Crops, Serbia
VIGNESH K
Department of Plant Pathology, Annamalai university

NUMBER of ACCEPTED PAPERS- **74**
NUMBER of REJECTED PAPERS- **38**
TOTAL NUMBER OF PAPERS FROM TURKEY- **35**
TOTAL NUMBER OF INTERNATIONAL PARTICIPANTS- **39**

PARTICIPANTS COUNTRY (15)

Turkiye, Tunusia, Irak, Algeria, India, Ethiopia, Albania, Bulgaria, Romania, Croatia, Iran, Azerbaijan, Pakistan, Ukraine, Nigeria

SCIENTIFIC BOARD MEMBERS

Prof. Dr. Hülya Çiçek,Gaziantep UniversityFaculty of Medicine, Department of Medical Biochemistry

Prof. Dr. Abdelmajid HADDIOUI, Plant Genetics & Biotechnology, University of Sultan Moulay Slimane, Beni Mellal, Morocco

Dr. Debasish Hota ,Depatrment of Pharmacology, Depatrment of Pharmacology, AIIMS, Bhubaneswar

Dr. OGIDI, Clement Olusola

Department of Biological Sciences, Department of Biological Sciences, Kings University, Odeomu, Osun State, Nigeria

Dr. Mushtaq Ahmad Lone,

Assistant Professor Statistics, University of Agricultural Sciences & Technology of Kashmir

Prof. Dr. Tarek Zaki Hassen Ali Fouda , Professor of power and farm machinery Faculty of agriculture Tanta university Egypt

Dr. Hafiz M. Rizwan ,Faculty of Veterinary Science Faculty of Veterinary Science, University of Agriculture, Faislabad, Pakistan

Dr. GHANSHYAM BARMAN , Department C G Patel Institute of Technology, Uka Tarsadia University

Dr. A.Vijayalakshmi , Science & Humanities (Chemistry), R.M.K. Engineering College

Dr. Afrooz Alimohamadi , Department of Agriculture and Environmental Sciences

University of Payame Noor, Iran, Tehran

Dr. Milena POPOV ,Faculty of Agriculture, Assistant professor in Herbology

Faculty of Agriculture, Department of Plant and Environmental protection, Serbia

Dr. Sonja GVOZDENAC,Institute of Field and Vegetable Crops, Serbia

Assoc. Prof. Vojislava Bursic , Associate Professor, Phytopharmacy, nstitute of Field and Vegetable Crops,

Sunflower department, Novi Sad, Serbia

Ass. Prof Abdelouahed HAJJAJI, Biochemistry and food sciences, Ass. Prof of biochemistry and food sciences

Sultan Moulay Slimane University (SMSU), Polydisciplinary Faculty of Beni Mellal,

Department of Biology, Beni Mellal, Morocco

Assistant Profesor Dušan Marinković , Phytopharmacy, Associate Professor of Phytopharamcy, Faculty of Agriculture

Department for Environmental and Plant protection Serbia, University of Novi Sad

Prof. Cristobal Noe Aguilar, Universidad Autónoma de Coahuila, México

Dr. Ali Mehrabi,Food Hygiene and Safety Department, School of Health, Qazvin University of Medical sciences, Qazvin, Iran

CONTENT

CONFERENCE ID	I
PROGRAM	II
PHOTO GALLERY	III
CONTENT	IV

Author	Title	No
Edmond Zaimi Mentor Karemani Gentian Vyshka	ETHANOL CONSUMPTION AND GASTROINTESTINAL EMERGENCIES	1
Dino DAVOSIR Ivana ŠOLA Martina ŠERUGA MUSIĆ	DEGRADATION DYNAMICS OF PHOTOSYNTHETIC PIGMENTS IN FLAVESCENCE DORÉE-INFECTED GRAPEVINE (Vitis vinifera) LEAVES IS LINKED TO PHYTOPLASMA TITRE	2
Major Gheorghe GIURGIU Manole COJOCARU SciRes I EuSpLM	THE DOUBLE ROLE OF NUTRIENTS IN IMMUNITY	3
Mustafa CANDEMİR Burcu CANDEMİR Betül Ayça YAMAK	THE RELATIONSHIP BETWEEN VITAMIN D DEFICIENCY AND THE SEVERITY OF CORONARY ARTERY DISEASE IN OBESE PATIENTS	4
Ali ÖZDEMİR Türker ACEHAN	A RARE CAUSE TO KEEP IN MIND IN HYPOXIA AFTER CHOLECYSTOSTOMY INTERVENTION: METHEMOGLOBINEMIA	5
Basim A. Almayahi	RADIOACTIVITY IN THE BLOOD	10
Rukia Jabar Dosh Ali k. Hasan Ali Abid Abojassim	CANCER RISK DUE TO BACKGROUND RADIATION IN SOME SCHOOLS (PRIMARY) IN OLD CITY OF AL-NAJAF GOVERNORATE, IRAQ	11
Fatma ÇAVUŞ YONAR	MOLECULAR EYE-WITNESS: DESCRIPTION FROM DNA	19
Fatma ÇAVUŞ YONAR	EPIGENETIC APPROACHES TO CRIME RATES	25
Adil BAŞKIRAN Arif ATAY Deniz Yavuz Başkıran	POTENTİAL İNDEPENDENT RİSK FACTORS ASSOCİATED WİTH VİTAMİN D DEFİCİENCY İN THE POST LİVER TRANSPLANT PATİENTS	34
Mehmet Alper SALMAN Emine KABASAKAL	EVALUATION OF KNOWLEDGE AND ATTITUDES REGARDING PAIN AMONG NURSING STAFF	36
Sümeyra Alkış Koçtürk	ALGORITHM OF STUDYING MICROBIOTA IN NEUROLOGICAL DISEASES	46
Sümeyra Alkış Koçtürk	NOSOCOMIAL INFECTIONS AND ANTIMICROBIAL RESISTANCE	53
Muhammed Esat Çetin	APPLICABILITY OF THE PATIENT'S RIGHT TO REQUEST INFORMATION	58
Muhammed Esat Çetin	A CRITICAL OF PATIENT PRIVACY IN HEALTH LAW	61
Chokri Bayoudh Faten Zaouay Darine Tlili	STUDY OF INITIATION, MULTIPLICATION AND CALLOGENOUS REGENERATION STEPS OF MERISTEMATIC APICES AND	63

Afifa Majdoub Messaoud Mars	STEM THIN CELL LAYERS (STCL) ISSUED FROM FIG VITROPLANTS	
DEGHICHE-DIAB Nacima DEGHICHE Tesnim	EFFECT OF THE INTRODUCTION OF NEW CULTIVATED PLANTS ON THE DISTRIBUTION OF INSECTS PEST, WITH INDICATION OF NEW RECORD	64
Svilena TOSHEVA Gergana DESHEVA	EFFECT OF POTASSIUM CHLORIDE CONCENTRATIONS ON SEED GERMINATION AND SEEDLING CHARACTERISTICS IN RICE (ORYZA SATIVA L.)	65
Olena A. LYKHOLAT Nina O. KHROMYKH Oleh O. DIDUR Tetyana V. SKLYAR Oksans A. DREHVAL Tetyana Y. LYKHOLAT Maxim O. KVITKO Yuriy V. LYKHOLAT	POTENTIAL OF THE PRINSEPIA UNIFLORA BATALIN FRUIT PLANT FOR ENRICHING THE PLANT AND RESOURCE BASE OF UKRAINIAN REGIONS AND BALANCED HUMAN NUTRITION	66
Ružica Ždero Pavlović Bojana Blagojević Dragana Stamenov Simonida Đurić Boris M. Popović	IMPROVEMENT OF PHENOLIC CONTENT AND ANTIOXIDANT PROPERTIES OF SAGE (SALVIA OFFICINALIS L.) INOCULATED WITH DIFFERENT PLANT GROWTH PROMOTING RHIZOBACTERIA (PGPR)	68
LAABAS S. Boukirat D. Chaker H. Berber F.	TETRAMETHYL-THIURAM-DISULPHIDE: IMPACT ON NODULATION AND BIOLOGICAL NITROGEN FIXATION	73
HamidReza Matinfar Ebrahim Asadi Oskouei Hadis Sadeghi	CAPABILITY OF SPECTRAL INDICES RESULTING FROM LANDSAT 8 IMAGES IN ECOLOGICAL DROUGHT MONITORING (CASE STUDY OF KERMANSHAH PROVINCE)	74
Ziad Shakeeb Al Sarraf	INVESTIGATION THE WELDABILITY OF JOINING MATERIALS ULTRASONICALLY DUE TO CONTROL OF STEPPING VIBRATION AMPLITUDE	82
Mohammad Mehdi Movahedi	FORECASTING FREIGHT AND PASSENGER TRANSPORTATION IN THE ISLAMIC REPUBLIC IRAN'S RAILWAY USING ARTIFICIAL NEURAL NETWORKS AND BOX- JENKINS'S METHODS	88
Meltem AVAN	TRICHODERMAS USED IN THE BIOLOGICAL CONTROL OF PHYTOPATHOGEN	89
Meltem AVAN	PROTECTION EFFECTS OF TRUNK INJECTIONS USED IN PLANT PROTECTION ON TREES FROM DISEASES	97
Yakup Onur KOCA Yüksel AYDOĞAN Talih GÜRBÜZ	EFFECTS OF ARID CONDITIONS ON SOIL AND WATER USE IN THE CORN-QUINOA MIXED CROPPİNG PRODUCTION SYSTEM	103
Ecem KARA Yeter ÇİLESİZ Tolga KARAKÖY Gökhan BAKTEMUR	DETERMINATION OF THE RESPONSE OF MELON (Cucumis melo) PLANT TO SOME HEAVY METALS IN VITRO CONDITIONS	105
Sümeyye ERSÖZ ÇELİK Ahmet ALMACA	THE EFFECT OF Mg AND Zn APPLICATIONS FROM THE LEAF ON ALFALFA DEVELOPMENT	120
ECEN ERÇİN	HYBRID IMPEDANCE CONTROL OF A TWO-DEGREE-OF-FREEDOM ROBOTIC MANIPULATOR	122

Ismailova Almaz Talat	DISCRETE QRAVIMAGNITOMETRIC INVESTIGATION IN BALAKAN-QABALA GEODYNAMICS POLYGON	124
Recep Hatipoğlu	A COMPARATIVE STUDY ON THE FIRST FRENCH TRANSLATIONS OF THE QURAN	125
Azad Salih Nader Imran Aslan	AGRICULTURAL AND ANIMAL PRODUCTS MARKETING, PROBLEMS AND OBSTACLES IN THE KURDISTAN REGION OF IRAQ	127
Azad Salih Nader Imran Aslan	DETERMINING ONLINE SHOPPING BEHAVIORS AND PROBLEMS OF COSTUMERS IN ERBIL CITY	137
Mihai-Florentin HERCIU	SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND THE IMPACT ON THE ECONOMIC AND SOCIAL ENVIROMENT	147
Zekiye ÖRTLEK Esra SOYU YILDIRIM Munise ILIKKAN ÖZGÜR	EVALUATION OF ENVIRONMENTAL AND CLIMATE CHANGE PERFORMANCE CRITERIA: CASE OF BRICS-T COUNTRIES	148
Merve KAPLAN Bülent DEMİRAĞ Sinan ÇAVUŞOĞLU	INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING ENVIRONMENT, JOB PERFORMANCE, JOB SATISFACTION AND INTENT TO LEFT: A RESEARCH IN THE SERVICE SECTOR	176
Kudbeddin ŞEKER	A RESEARCH ON EXCHANGE PERFORMANCE DETERMINANTS OF COUNTRIES AT THE GLOBAL LEVEL WITH DYNAMIC PANEL DATA METHOD FOR 2004-2021 PERIOD	188
Sintayehu Assefa Yirga	A STRUCTURAL EQUATION ANALYSIS OF EXPORT MARKETING ADAPTATION STRATEGIES ON EXPORT PERFORMANCE: EVIDENCE FROM TEXTILE AND GARMENT EXPORTING ENTERPRISES IN ETHIOPIA	191
Sintayehu Assefa Yirga	THE STRUCTURAL RELATIONSHIP BETWEEN INTERNATIONALIZATION BARRIERS AND EXPORT PERFORMANCE: EVIDENCE FROM TEXTILE AND GARMENT ENTERPRISES IN ETHIOPIA	192
Sintayehu Assefa Yirga	THE STRUCTURAL ANALYSIS OF INTERNATIONAL DRIVERS ON EXPORT PERFORMANCE: EVIDENCE FROM TEXTILE AND GARMENT ENTERPRISES IN ETHIOPIA	193
Kadir YILMAZ Diyar AZBAĞ	FLOW EXPERİENCE	194
BOUKIRAT D LAABAS S CHERF N CHATERBACH M.	TOXIC EFFECTS OF HEAVY METALS ON GROWTH OF VICIA FABA	196
Mahmut İSLAMOĞLU	MICROBIAL AGENTS USED IN THE CONTROL OF HARMFUL INSECTS AND APPLICATION EXAMPLES	197
Mahmut İSLAMOĞLU	USAGE OPPORTUNITIES AND APPLICATION EXAMPLES OF BIOPESTICIDES IN FIGHTING HARMFUL INSECTS	207

Amira Gharbi Hamlaoui Youcef	CITRUS SINENSIS AS SUSTAINABLE-GREEN INHIBITORS FOR ZINC CORROSION IN 1M HCL	218
Nevin Arıkan Ölmez	SYNTHESIS OF S-THIOCARBAMATE DERIVATIVES OF 1,2,4-OXADIAZOLES BY RIEMSCHNEIDER'S REACTION	219
Khadidja. YOUCEF ETTOUMI Yamina. ZOUAMBIA Nadji. MOULAI-MOSTEFA	CHEMICAL COMPOSITION OF ALGERIAN CITRUS SINENSIS ESSENTIAL OIL EXTRACTED BY HYDRODISTILLATION ASSISTED BY ELECTROMAGNETIC INDUCTION HEATING.	221
Erdal YABALAK Elif Ayşe ERDOGAN ELİUZ	ANTIBACTERIAL ACTIVITY OF ROSA DAMASCENE BASED LAURUS NOBILIS L. HYDROCHAR / GELATIN HYDROGEL ON ESCHERICHIA COLI AND ENTEROCOCCUS FAECALIS	222
İbrahim TEĞİN Erdal YABALAK	DETERMINATION OF CHROMIUM PRE-ENRICHMENT CONDITIONS USING SLOTTED QUARTZ TUBE-ATOM TRAP ATOMIC ABSORPTION SPECTROPHOTOMETRY	228
Akram Hosseinian	SYNTHESIS AND CHARACTERIZATION OF NICKEL OXIDE NANOPARTICLES VIA SOLID STATE METHOD	240
Akram Hosseinian	NANOSCALE OF A NOVEL AG COORDINATION POLYMER: EFFECT OF SONOCHEMICAL SYNTHESIS CONDITIONS ON MORPHOLOGY AND PARTICLE SIZE	245
Akram Hosseinian	SYNTHESIS AND STRUCTURAL CHARACTERIZATION OF BACO3 NANOSTRUCTURES AT ROOM TEMPERATURE	249
Pushkar Pandey	UX STUDY ON HANDHELD AUGMENTED REALİTY GAMES BY APPLYİNG SPRADLEY'S NİNE DİMENSİONS DESİGN PRİNCİPLE	252
Y. I. TOSUN	HAZARDOUS WASTE DISPOSAL BY USING GRANULES BY MICROWAVE RADIATED ASPHALTITE SLIME , ASH WASTE AND SLUDGE SLIME MIXING	253
Moses Adeolu AGOI Ismail Olaniyi MURAINA	FOG COMPUTING: AN INNOVATIVE WORK PLATFORM FOR DATA ANALYTICS	254
Muhammed GHASSAN ALJVANIEH Cihan GEÇGEL Erdal YABALAK	HYDROCHAR SYNTHESIS FROM WASTE CORNCOB USING HYDROTHERMAL CARBONIZATION AND EVALUATION FOR AMMONIUM ADSORPTION	259
Nurcan ÇETİNER	DIGITALIZATION IN ORGANIZATIONAL ACTIVITIES AND THE CONCEPTUAL ANALYSIS OF ITS NEGATIVE IMPACT ON EMPLOYEES: ARTIFICIAL INTELLIGENCE ANXIETY	260
Nadire YAZICI Mehmet Ali GÜCER	THE INVESTIGATION OF PHYSICAL-GEOCHEMICAL CHARACTERISTICS OF THE KELKİT AND KÖSE (GÜMÜŞHANE) DISTRICT CENTERS NATURAL SPRING WATERS AND THEIR RELATIONSHIP BETWEEN THE WALL ROCKS	266

Mehmet Ali GÜCER Emre AYDINÇAKIR Cem YÜCEL	PETROCHEMISTRY AND SR-ND ISOTOPE GEOCHEMİSTRY OF THE POST-COLLISIONAL EOCENE CALC-ALKALINE VOLCANIC ROCKS IN THE GÜMÜŞHANE EASTERN PONTIDES (NE TURKEY)	389
Tuğçe Şit Dehni Özlem Ateş Duru	GASTRONOMİ TURİZMİNDE DESTİNASYONUN ÖNEMİ: ALANYA ÖRNEĞİ İNCELEMESİ	304
Maziar Mozaffari Falarti Amir Mohsen Shahsharghi	INDIAN DYSTOPIAN NARRATIVES SINCE GOVERNMENTAL REFORMS IN THE 1990S	306
Tannu PANCHAL	CYBER SECURITY	307
ANANDA MAJUMDAR	GLIMPSES OF SUSTAINABLE CANADIAN CITY- A PROCESS OF URBANIZATION	309
Aidana NURTAZA	CHARACTERISTICS OF ETHNIC CONFLICT IN THE FERGANA VALLEY	320
EZGİ TEKGÜL	MUSICAL ITEMS IN THE GERMANICIA FEAST MOSAIC	323
Plamen Iliev	A SOCIETY IN CRISIS	329
Naseem Akhter	A TRADITION OF NON-TRADITIONAL MARRIAGES IN PAKISTANI SOCIETY (ISLAMIC PERSPECTIVE)	331
Hacer KARA	NALINS (CLOG) FROM KONYA MUSEUM OF ETNOGRAPHY AS A REFLECTION OF BATH CULTURE	332
Mehmet Maruf Balos	AN OVERVIEW OF THE LAMIACEAE (MINTS) FAMILY DISTRIBUTED IN THE PROVINCE OF MARDİN	340

ÇALIŞMA ORTAMI, İŞ PERFORMANSI, İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: HİZMET SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING ENVIRONMENT, JOB PERFORMANCE, JOB SATISFACTION AND INTENT TO LEFT: A RESEARCH IN THE SERVICE SECTOR

Öğr. Gör. Merve KAPLAN
Gaziantep Üniversitesi, ORCID. 0000-0001-5648-0902
Dr. Öğr. Üyesi Bülent DEMİRAĞ
Gaziantep Üniversitesi, ORCID.0000-0002-8718-1822
Doç. Dr. Sinan ÇAVUŞOĞLU
Bingöl Üniversitesi, ORCID. 0000-0001-9365-8677

ÖZET

Araştırma, çalışma ortamı, iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine odaklanmaktadır. Araştırmanın evrenini bankacılık sektöründe yer alan çalışanlar oluşturmaktadır. Bankalar, finansal piyasaların en önemli aktörleri arasında yer almaktadır. Kamu, özel ticari, kalkınma/yatırım ve katılım gibi farklı sınıflara sahip olan bankaların temel misyonu finansal hizmetlerin gerçekleştirilmesine ilişkindir. Bu hizmetlerin gerçekleştirilmesinde bilgili, eğitimli kısaca nitelikli çalışanların işe alınması insan kaynakları stratejilerinde oldukça önemli bir yere sahiptir. Günümüzde gelişen teknoloji, dijitalleşmeyle birlikte bankacılığa ilişkin iş ve işlemleri büyük oranda sanal platformlara taşımıştır. Bu durum, bankacılık sektöründe nitelikli personel ihtiyacını daha da arttırmıştır. Bu kapsamda sadece nitelikli çalışanların bulunması ve işe alınması insan kaynakları stratejileri açısından yetersiz görülmektedir. Buna ek olarak, mevcut çalışanların elde tutulması, iş tatmini ve performansının arttırılmasına yönelik politika ve programlar geliştirilmesi, çalışanların işyeri ortamını iyileştirici düzenlemeler yapılması, özlük haklarının iyileştirilmesi kısaca çalışan odaklı stratejiler geliştirilmesi önemli gözükmektedir. Bir çalışanın yaptığı işten tatmin yaşamaması, çalışma ortamı, ücret, terfi olanakları, mobing vs. nedenlerden ötürü işten ayrılma niyetine sahip olması beklenebilir. İşten ayrılma niyeti olan çalışanlar, çalıştıkları kuruma değişik maliyetler oluştururlar. Örneğin, çalışanlar için yüksek maliyetlere katlanarak eğitim ve gelişim programları düzenleyen bir banka, orta ve uzun vadede bunun bankaya bir katma değer oluşturacağının farkındadır. Ancak işten ayrılma niyeti olan ya da bunu gelecekte eyleme dönüştüren bir çalışan değişik maliyetler oluşturabilir. İşten ayrılan bir çalışanın yerine işe alınan başka bir çalışan için yeni eğitim programlarının maddi maliyetleri buna örnek gösterilebilir. Eğitim ve oryantasyon süreci, yeni personelin işe uyum sorunları vs. birçok farklı senaryo ayrıca bankaların iş süreçlerini olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, işe yeni alınan personelin performans ve bağlılığa ilişkin olası sorunları da işletmeler için önemli sorunlar yaratabilir. Bu nedenle mevcut çalışanların iş tatmini ve performansının takip edilmesi olası olumsuz durumların oluşmasını engelleyebilir. Ayrıca çalışanların çalışma ortamına ilişkin duygu ve düşüncelerine eğilim gösterilmesi ve tüm bu faktörlerin işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisinin incelenmesi oldukça önemlidir. Bu araştırmada önerilen model doğrultusunda belirlenen hipotezler test edilmiştir. Araştırmanın örneklem sayısı 405 anket formunda yer alan verilerden

yola çıkarak değerlendirilmiştir. Önerilen yapısal modeli test etmek için Smart PLS kullanılmıştır. Yol analizi sonuçları incelendiğinde, çalışma ortamının, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Bununla birlikte iş tatmini ve iş performansının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçları, bankaların çalışanlar konusunda daha duyarlı olmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Çalışanların tatminine ve performansına odaklanılması ve arttırılması, çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyecektir. Ayrıca, çalışma ortamının fiziksel ya da diğer unsurlarının iyileştirilmesi ve buna özen gösterilmesi de işletmelere önemli kazanımlar sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma ortamı, İş tatmini, İşten ayrılma niyeti

ABSTRACT

The research focuses on examining the relationship between workplace environment, job performance, job satisfaction and turnover intention. The universe of the research consists of employees in the banking sector. Banks are among the most important actors of financial markets. The main mission of banks, which have different classes such as public, private commercial, development/investment and participation, is related to the realization of financial services. In the realization of these services, the recruitment of knowledgeable, educated, briefly qualified employees has a very important place in human resources strategies. Today, developing technology has largely moved banking business and transactions to virtual platforms with digitalization. This situation has further increased the need for qualified personnel in the banking sector. In this context, finding and hiring only qualified employees is considered insufficient in terms of human resources strategies. In addition, it seems important to develop policies and programs to retain existing employees, to increase job satisfaction and performance, to make arrangements to improve the workplace environment of employees, to improve personal rights, in short, to develop employee-oriented strategies. An employee's lack of satisfaction with his job, workplace environment, wages, promotion opportunities, mobbing, etc. may be expected to have turnover intention for various reasons. Employees who have the intention to leave the job create different costs to the institution they work for. For example, a bank that organizes training and development programs at high costs for its employees is aware that this will create added value for the bank in the medium and long term. However, an employee who intends to leave the job or turns it into action in the future may create different costs. An example of this is the financial costs of new training programs for another employee who is hired to replace an employee who has left. Training and orientation process, adaptation problems of new personnel etc. many different scenarios can also negatively affect the business processes of banks. In addition, potential problems related to performance and commitment of newly hired personnel can also create significant problems for businesses. For this reason, monitoring the job satisfaction and performance of current employees can prevent possible negative situations. In addition, it is very important to show a tendency to the feelings and thoughts of the employees about the workplace environment and to examine the relationship of all these factors with the turnover intention. In this study, the hypotheses determined in line with the proposed model were tested. The sample number of the study was evaluated based on the data in the 405 questionnaire form. Smart PLS was used to test the proposed structural model. When the path analysis results were examined, it was seen that the workplace environment had a significant effect on turnover intention. Also, it was observed that job satisfaction and job performance had a significant effect on turnover intention. The results of the research reveal that banks should be more sensitive about their employees. Focusing and increasing employee satisfaction and performance will affect employees' turnover intentions.

In addition, improving the physical or other elements of the working environment and paying attention to it will provide significant gains to the enterprises.

Keywords: Workplace environment, Job satisfaction, Turnover intention

1. GİRİŞ

Bankacılık sektörü, dinamik yapısı ve ekonomiye sunduğu katma değerle oldukça önemli bir işleve sahiptir. Sektör, teknolojik değişim ve dönüşümlerden en fazla etkilenen alanlardan birisidir. Hızla dijitalleşen bankacılık uygulamaları sektörde nitelikli çalışan ihtiyacını her geçen gün arttırmaktadır. Bu kapsamda, nitelikli banka çalışanlarının elde tutulması da önemli gözükmektedir. Bir çalışanın bağlı olduğu işletmeyle olan ilişkisinin devamlılığı birtakım koşulların varlığına bağlıdır. İş tatmini, çalışma ortamının uygunluğu, iş performansı gibi birtakım faktörler çalışanların işletmeyle olan ilişkisinin devamlılığına etki edecektir. Literatürde çalışanların işten ayrılma niyetlerine odaklanan çalışmalar göze çarpmaktadır (Dysvik ve Kuvaas, 2010; Kim, 2014). İşletmeler, nitelikli bir çalışanın işletmeye kattığı değerlerin farkında olmak durumundadırlar. Ayrıca, nitelikli bir çalışanın işletmeden ayrılması durumunda işletmeler değişik maliyetlere katlanmak zorunda kalacaklardır. Bu nedenle, çalışanların işten ayrılma niyetlerine etki eden faktörlerin farklı sektörlerde incelenmesi, mevcut araştırmaların genişletilmesi önemli gözükmektedir. İşletmeler, işten ayrılma niyetine etki eden faktörlere ilişkin bir anlayış geliştirebilirler ise başta insan kaynakları stratejileri olmak üzere birçok konuda daha net bir görüş açısına sahip olabilirler.

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesindeki amaç, çalışma ortamı, iş tatmini ve iş performansının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemektir. Her geçen gün nitelikli personel ihtiyacı artan bankaların, mevcut çalışanlarını elde tutmaları daha önemli hale gelmektedir. Bu nedenle bu araştırmanın, işten ayrılma niyeti literatürüne katkı sağlamanın yanı sıra ekonomi açısından oldukça önemli bir yere sahip bankacılık sektörü uygulayıcılarına, mevcut çalışanların algılarını değerlendirmek ve bu kapsamda strateji geliştirmek açısından birtakım yararlı bilgiler sunacağına inanılmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Çalışma Ortamı

Çalışma ortamının literatürde genel olarak psikolojik (Vartia, 1996), psiko-sosyal (Stansfeld ve Candy, 2006) ve fiziksel (McCoy ve Evans, 2005) çalışma ortamı olarak ele alındığı görülmektedir. Bir çalışmada fiziksel çevrenin; çalışan etkileşimine, iş yapış şekillerine ve yönetilme algılarına oldukça etki etmektedir (Ajala, 2012: 141). Çalışma ortamına ilişkin çalışan algıları, çalışma koşullarını belirlemektedir. Örneğin, tehlike, güvenlik ve yönetici ve iş arkadaşlarının desteği gibi çalışma ortamına ilişkin çalışan risk algıları, çalışma koşullarına yönelik değerlendirmelerde önem arz etmektedir (Kirschenbaum vd., 2000: 634). Çalışanlar açısından, çalışma ortamının kalitesi oldukça önemlidir. Çalışma ortamının kalitesi; fiziksel, psikososyal çalışma ortamı, genel çalışma ortamı, stres, tükenmişlik ve iş-yaşam dengesi gibi sorunlar üzerinden ölçülebilir (Knudsen vd., 2011: 388). Çalışma ortamının uygunluğu çalışanların motivasyonuna ve yaratıcılıklarına olumlu etki edecektir. Bu nedenle, işletmelerin, maaş arttırımı veya çalışan faydalarını arttıracak birtakım stratejilere gereğinden fazla odaklanıp, çalışma ortamını göz ardı etmeleri her zaman uygun bir sonuç ortaya çıkarmayabilir (Earle, 2003: 249). Çalışanın işyeri ortamının kalitesi ayrıca çalışan performansını, içinde yer aldıkları örgüt ve örgütteki yakın çevreyle olan ilişkisini, hata oranlarını, işbirliği ve inovasyon düzeylerini, işe devamsızlıklarını ve çalışma sürelerini etkilemektedir (Chandrasekar, 2011).

2.2. İş Performansı

Porter ve Lawler (1968), performansın üç şekilde ortaya çıktığını belirtmektedir. Birincisi, çıktı oranlarını yansıtır. Örneğin, bir zaman diliminde gerçekleşen satışlar, üretim miktarı vs. İkincisi, performansa ilişkin bir başka kişinin yaptığı değerlendirmedir. Üçüncü performans ölçütü ise öz-değerlendirmeleri içermektedir (Chen ve Silverthorne, 2008). İş performansı ‘‘bir kişinin işini etkili bir şekilde yerine getirme yeteneği’’ olarak tanımlanabilir (Giri ve Pavan Kumar, 2010: 138). İş performansı, bir çalışanın, mesleki standartlara ilişkin görevleri gerçekleştirmede yeterince başarılı olarak değerlendirilmesidir. Diğer ifadeyle, verilen görevlere ilişkin eylem çıktılarının yeterli görülmesidir (Murphy ve Kroeker, 1988). Bir diğer değerlendirmede iş performansı, çalışanların kurumsal hedeflerle bağlantılı ve bu hedeflere katkı sağlayan eylemlerinin ve sonuçlarının ölçülebilir olmasını ifade etmektedir (Viswesvaran ve Ones, 2000: 216). Abramis (1994: 549), iş performansını bir çalışanın verilen görevi etkin bir şekilde ifa etmesi ve çalışma ortamına katkı sağlaması olarak ifade etmektedir. İş performansına ilişkin değerlendirmesinde performansı; teknik, sosyal ve devam olarak ele almaktadır. Buna göre teknik performans; çalışana yönelik talepler konusunda çalışanın doğru kararlar alarak, hatasız performans göstermesini ifade etmektedir. Sosyal performans; çalışanın işyerinde diğerleriyle iyi geçinmesini, zarar verici çatışmalardan uzak durma becerisini göstermektedir. Devam ise, çalışanın işteki devamlılığına ve işe geç kalmama konusundaki becerisini ölçüt almaktadır.

2.3. İş Tatmini

İş tatmini, işe ilişkin faktörler, kişisel özellikler ve iş-dışı grup ilişkilerine yönelik tutumları yansıtmaktadır (Mishra, 2013: 45). İş tatmini ‘‘bireylerin halihazırda sahip oldukları işteki iş rollerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan duygusal bir tepki’’ olarak tanımlanmaktadır (Glick, 1992: 626; Graham ve Messner, 1998: 197). İş tatmini, çalışanın işine yönelik olumlu duygulara sahip olmasıdır. İş tatmini, bir çalışanın, işe ilişkin beklentileri ile elde ettikleri arasındaki değerlendirmesinin sonucudur (Locke, 1969). İş tatmini, bir çalışanın işine yönelik değerlendirmelerinden, işine duyduğu duygusal tepkiden ve işe ilişkin tutumundan oluşan memnuniyet verici durum olarak değerlendirilebilir. İş tatmini değişik faktörlere bağlı ortaya çıkabilir. Çalışanın özlük hakları (ücret ve yan haklar), yöneticilerle olan ilişki kalitesi, örgütün sahip olduğu terfi sistemine ilişkin adalet algıları, örgütün diğer üyeleriyle yürütülen ilişkilere ve işin kendisine yönelik değerlendirmeler iş tatminine etki etmektedir (Franek ve Vecera, 2008: 63). Bir çalışanın örgüt içerisinde belirlenen amaçlara yönelik motivasyonunun sağlanmasında iş tatmini önemli bir etkiye sahiptir. İş tatmini, ayrıca, çalışanların daha iyi performans göstermesine için önemli bir teşvik sağlamaktadır (Raziq ve Maulabakhsh, 2015: 718).

2.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın gelecek dönemde yeni bir işverenle çalışma yani yeni bir iş bulma niyeti olarak ifade edilebilir (Medina, 2012). İşten ayrılma niyetine sahip bir çalışan, işinden memnun değildir ve başka bir iş bulma arzusuna sahiptir (Ekhsan, 2019: 49). Bu niyet, eyleme dönüştüğünde işten ayrılma gerçekleşmiştir. İşten ayrılma, çalışan nezdinde gönüllü (isteyerek) veya gönülsüz (istemeden) şekilde kendini gösterebilir. Gönüllü ayrılma, örgütün, genellikle çalışanın beklentilerini karşılayamamasına bağlı olarak ortaya çıkar. Çalışan, işten ayrılmak için girişimlere sahiptir ve nihayetinde örgütünden ayrılması ile sonuçlanır. Gönülsüz ayrılma ise, çalışanın, örgütün ihtiyaçlarına cevap ver(e)memesi nedeniyle örgütün aldığı bir kararla işten çıkarılmasını ifade eder (Hongvichit, 2015: 218). Bir örgütte özellikle birçok çalışanın yakın dönemlerde ayrılması örgüt için önemli dezavantajlar oluşturur. Personel yeterizliği, yeni personelin işe alınması, eğitilmesinin yanı sıra işten ayrılan çalışanın sahip olduğu bilgiden yoksunluk vs. örgütsel maliyetleri arttırır (Jha, 2009). Bu nedenle, işten

ayrılma niyetine sahip çalışanlara eğilim gösterilmesi yararlı olacaktır. Örneğin, Cao vd. (2013), maaş, ödül, iş yaşamı, performans ve tanınma, gelişim ve kariyer fırsatlarının işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.

3. Kuramsal Çerçeve

Javed vd. (2014), çalışanların yetkilendirilmesi, çalışma ortamı, iş sadakati ve iş performansının iş tatmini ile anlamlı pozitif ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmada ayrıca, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Saeed vd. (2014), iş tatmini, iş performansı ve lider üyelik değişiminin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan negatif bir etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Baloch (2009), iş tatminsizliğinin çalışan devamsızlığına ve nihayetinde işten ayrılmalara neden olacağını ifade etmektedir. Bu durum, işletmelere ek maliyetlere (yeni personel alımı, eğitimi vs.) neden olacaktır. Li vd. (2019), çalışma ortamındaki şiddetin, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini üzerinde doğrudan anlamlı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada ulaşılan sonuçlar arasında ayrıca iş tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı negatif etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Koo vd. (2020), duygusal ve maddi ödüllerin ve boyutlarının, duygusal bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyetinin oluşumunda önemli olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Zimmerman ve Darnold (2009), iş performansı ile işi bırakma arasındaki ilişkide düzenleyici rolleri araştırmışlardır. Araştırmada ulaşılan sonuçlar arasında, kötü performans gösterenlerin iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerini denetlendikten sonra bile plansız şekilde işi bırakma olasılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Dordunu vd. (2020), bir bireyin dini değerlere ve inançlara ilgi ve bağlılığının, işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli etkileri olduğunu ayrıca iş performansının, çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkilediğini tespit etmişlerdir. Bajwa vd. (2014), iş performansının, işten ayrılmayı azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Bu çalışmalara ve değerlendirmelere dayanarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

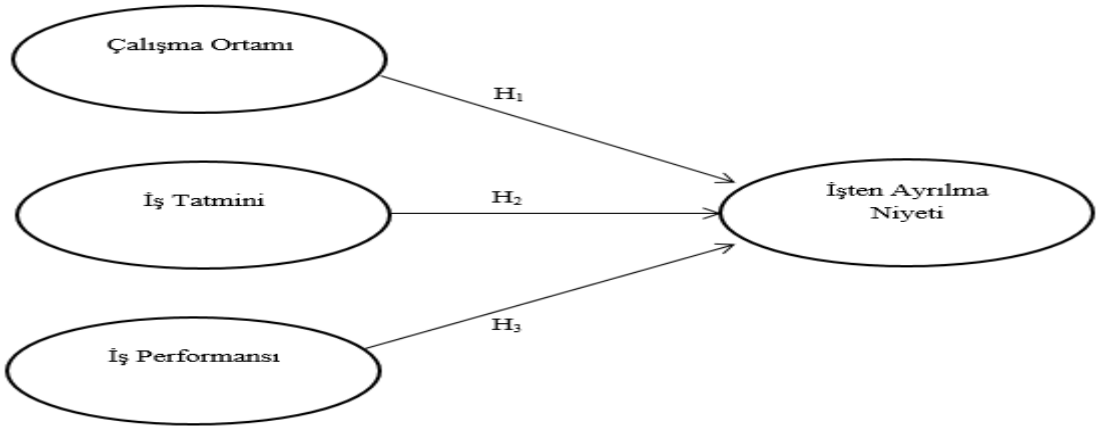
H_1: Çalışma ortamının, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H_2: İş tatmininin, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H_3: İş performansının, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

4. Yöntem

Çalışma, iş tatmini, iş performansı, çalışma ortamı ve işten ayrılma niyeti arasındaki etkileri ölçmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini bankacılık sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır.



Şekil 1: Araştırma Model Önerisi

Araştırmada, verilerin toplanması anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Evrenin geniş bir alanı kapsaması nedeniyle araştırmada "kolayda örneklem" yöntemi kullanılmıştır. Çalışma kapsamında veriler, modelde belirlenen çalışma ortamı, iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti değişkeni ve demografik soruları kapsayan bir anketle oluşturulmuştur.

Tablo 1: Çalışmanın Değişkenleri

Değişkenler	İfade Sayısı	Kaynak
Çalışma Ortamı	6 ifade	Young Lee, 2006
İş Tatmini	20 ifade	Baycan, 1985
İş Performansı	3 ifade	Bajwa vd., 2014
İşten Ayrılma Niyeti	4 ifade	Bluedorn, 1982

Veriler 1-24 Haziran 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olup toplamda 405 geçerli örnek, çalışmanın analizi için uygun bulunmuştur.

5. Bulgular

Çalışma kapsamında araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2: Demografik Bulgular

Katılımcı Özellikleri		N	%
Yaş Aralığı	18-24	23	5,7
	25-34	257	63,5
	35-44	95	23,5
	45-54	22	5,4
	55-64	8	2,0
Cinsiyet	Erkek	211	52,1
	Kadın	194	47,9

Medeni Durum	Evli	181	44,7
	Bekâr	224	55,3
Eğitim	Lise	7	1,7
	Ön lisans	93	23,0
	Lisans	215	53,1
	Yüksek Lisans/doktora	90	22,2
Gelir Algısı	Çok düşük	145	35,8
	Düşük	208	51,4
	Orta	42	10,4
	Yüksek	10	2,5

5.1. Veri Analizi

Araştırmanın veri analizi için Smart PLS 4 istatistik analizi kullanılmıştır. Veri analizinin gerçekleştirilmesi dışsal ve içsel yöntemlerin yani ölçüm ve yapısal model yaklaşımlarıyla belirlenmektedir. Ölçüm modelinde güvenilirlik katsayıları (Cronbach Alpha,rho-A),iç tutarlık değeri (birleşik güvenilirlik), uyum geçerliliği (Faktör yükleri, ortalama açıklanan varyans) ve ayrım geçerlilik testleri (Larcker kriteri ve Heterotrait-Monotrait Ratio) gerçekleştirilmektedir. Yapısal modelde ise hipotezlerin tespitinden önce modele ait testler (çoklu bağlantı analizi, determinasyon katsayısı, tahmin gücü) ve yol katsayısı analizi yapılmaktadır.

5.2. Ölçüm Modeli Sonuçları

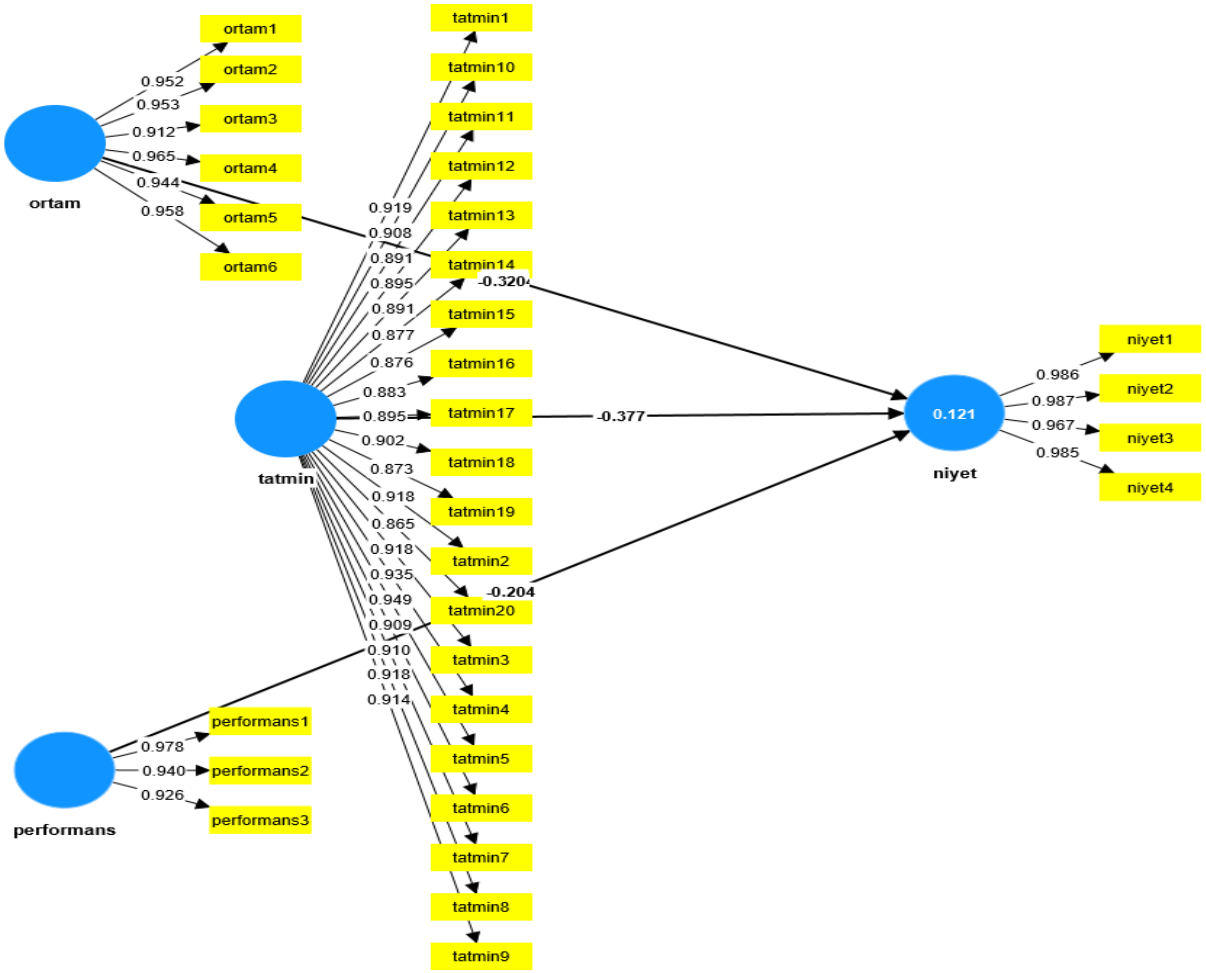
Ölçüm modeli genel olarak ölçeğin güvenirlik ve geçerlik testlerini belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Güvenilirlik ve iç tutarlılığın 0.70'den büyük olması gerektiği belirtilmiştir (Hair vd., 2019). Ölçeğin uyum geçerliliği için hesaplanması gereken faktör yükleri ve ortalama açıklanan varyans değerlerinin ise 0,50'den yüksek olması gerekmektedir (Hair vd., 2014).

Tablo 3: Güvenirlik ve Geçerlik

Değişkenler	CA	CR	rho-A	AVE
Çalışma Ortamı	0,977	0,981	0,991	0,898
İş Tatmini	0,988	0,989	0,991	0,814
İş Performansı	0,944	0,964	0,959	0,899
İşten Ayrılma Niyeti	0,987	0,990	0,991	0,962

CA: Cronbach Alpha, CR: Composite Reliability (Birleşik Güvenirlik), AVE: Average Variance Extracted (Ortalama Açıklanan Varyans)

Elde edilen güvenirlik ve geçerlik sonuçlarının önerilen sınırların üzerinde olduğu tespit edilmiştir (Bkz Tablo 3 ve Şekil 2).



Şekil 2: Faktör Yükleri

Ayrım geçerliliğinin belirlenmesi için Fornell-Larckerkriteri ve HTMT testleri kullanılmıştır. Ayırt edici geçerlilik analizi, korelasyonların AVE karekök değerleriyle karşılaştırılarak tespit edilmesiyle kontrol edilmiştir. Tablo 4'te yer alan AVE karekök değerlerinde (bold değerler) her kesişen yapı, diğer gizli değişkenlerin kesişiminden daha yüksek bir değere sahip olmalıdır (Garson, 2016). Elde edilen sonuçlar neticesinde AVE karekök değerlerinin korelasyon katsayılarından büyük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4: Ayrışma Geçerliliği (Fornell-Larcker)

Değişkenler	**1**	**2**	**3**	**4**
Çalışma Ortamı	**0,947**			
İş Tatmini	0,834	**0,902**		
İş Performansı	0,807	0,892	**0,948**	
İşten Ayrılma Niyeti	-0,172	-0,303	-0,293	**0,981**

Ayrım geçerliliğini değerlendirmek için korelasyonların HTMT (Heterotrait-MonotraitRatio) oranıyeni bir kriter olarak görülmektedir (Hair vd., 2016). Bu değerin 1'den küçük olması beklenmektedir (Henseler vd., 2016). Çalışmada değerlerin 1'in altında olduğu tespit

edilmiştir. Sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur. Mevcut çalışmada gerçekleştirilen analizler neticesinde ayrım geçerliliğinin doğrulandığı görülmektedir.

Tablo 5: Ayrışma Geçerliliği (HTMT)

Değişkenler	1	2	3	4
Çalışma Ortamı				
İş Tatmini	0,852			
İş Performansı	0,845	0,819		
İşten Ayrılma Niyeti	0,170	0,299	0,300	

Araştırma modelinin uyum iyiliği değerleri ayrıca Smart PLS de değerlendirilmiştir. Smart PLS uyum iyiliği için SRMR ve NFI değerlerini hesaplamaktadır. Gerçekleştirilen test sonuçlarına göre SRMR 0.044 sonucu ile sınır değer olan 0.08'den (Hu ve Bentler, 1999) düşük çıkmıştır. NFI değerinin ise 1'e yakın olmasının yeterli olacağı belirtilmiştir (Hair vd.,2013). Elde edilen sonuçlar neticesinde NFI değerinin 0,862 çıktığı tespit edilmiştir. Sonuçlar modelin iyi uyum değerlerine sahip olduğunu göstermektedir.

5.3. Yapısal Model Sonuçları

Yapısal model hipotez testlerinden önce çoklu bağlantı analizi (VIF), determinasyon katsayısı (R^2) ve tahmin gücü analizi (Q^2) ile modelin yapısal olarak sorun yaşayıp yaşamadığını tespit etmeye çalışmaktadır. Doğrusallık problemi açısından yapısal modeldeki yapıların VIF değerleri hesaplanmıştır. Faktör düzeyinde 10'dan küçük bir VIF değeri doğrusallık probleminin olmadığının göstergesidir (Smith vd., 2020). Modelde bu eşiğin üzerinde VIF puanı bulunmadığından modelde doğrusallık sorunu yaşanmamıştır. Tahmin gücünü yansıtmak için R^2 değeri incelenmiştir. R^2, egzojen değişkenlerin endojen değişkenlerin yüzde kaçını açıkladığını gösteren bir katsayıdır (Hair vd., 2019). Yıldız (2021) R^2 değerlerinin 0 ile 1 arasında değerler alabileceğini belirtmiştir. Çalışmada işten ayrılma niyetinin egzojen değişkenleri açıklama oranı %12 olarak tespit edilmiştir. Tahmin gücü analizi Q^2, modelin tahmin gücünü hesaplayan bir metottur. Analiz kapsamında bağımlı değişkenlerin katsayısının 0'dan farklı bir değer alması gerekmektedir (Sönmez Çakır, 2020). Elde edilen sonuçlar neticesinde bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetinin Q^2 değerinin tahmin gücünüyansıttığı tespit edilmiştir.

Tablo 6: Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Hipotezler		ß	S.S.	t-değeri	p-değeri	R^2	VIF	Q^2
Model								
H_1	Çalışma Ortamı>>>İAN	-0,320	0,081	3,780	0,000***		3.505	
H_2	İş Tatmini>>>İAN	-0,377	0,110	3,930	0,000***		5.989	
H_3	İş Performansı>>>İAN	-0,204	0,117	3,421	0,001**	0.121	5.242	0,150

p=<0.001***, p=<0.01**, p=<0.05*, İAN: İşten Ayrılma Niyeti

Gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre çalışma ortamı, iş tatmini ve iş performansının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca bu etkilerin negatif yönde olduğu da yapılan analizler sonucunda bulgulanmıştır. Dolayısıyla H_1, H_2 ve H_3 hipotezleri kabul edilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, çalışma ortamı, iş tatmini ve iş performansının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini bankacılık sektöründeki çalışanlar oluşturmaktadır. Veriler 1-24 Haziran 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olup toplamda 405 geçerli veri elde edilmiştir. Önerilen model doğrultusunda belirlenen hipotezler test edilmiş ve birtakım sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında, çalışma ortamının, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı negatif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, iş tatmini ve iş performansının, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı negatif etkisi olduğu araştırma kapsamında ulaşılan diğer sonuçlardır. Elde edilen bu sonuçlar literatürle uyumludur (Zimmerman ve Darnold, 2009; Baloch, 2009; Bajwa vd., 2014; Javed vd., 2014; Saeed vd., 2014; Li vd., 2019; Koo vd., 2020; Dordunu vd., 2020). Bir çalışan bağlı olduğu örgütteki çalışma ortamına ilişkin olumlu değerlendirmelere sahip ise (örneğin, ekipman kalitesini beğeniyorsa, ortamdaki sıcaklık vs. fiziksel durumlar rahatsız edici değilse, çalışma alanına uygun mobilyalara varsa vs.) işten ayrılma niyeti azalacaktır. Elde edilen diğer bir sonuca göre bir çalışan bulunduğu örgütte iş tatmini yaşadığında (örneğin ücretin beklentilerini karşılaması, kariyer planlarını yapabilmesi, karar verme özgürlüğüne sahip olması vs.) bu durum çalışanın işten ayrılma niyetini azaltacaktır. Son olarak bir çalışan bağlı olduğu örgütte performansından memnunsa, performansını meslektaşlarına kıyasla daha yeterli görüyorsa hatta performansını diğer kuruluşların çalışanlarıyla kıyasladığında kendini başarılı buluyorsa, işten ayrılma niyeti azalacaktır. Bu nedenle, çalışma kapsamında değerlendirilen banka işletmelerine birtakım önerilerde bulunulması yararlı olacaktır. Öncelikle, bankaların, özellikle insan kaynakları departmanları başta olmak üzere, tüm yönetim kademelerinin çalışan odaklı bir strateji geliştirmeleri önerilmektedir. Çalışanların tatminine odaklanılması, tatminsizlik yaratan unsurların bertaraf edilmesi ve bu konuda çalışanların geri bildirimlerine ağırlık verilmesi yararlı olacaktır. Ayrıca, çalışma koşullarının hem fiziksel hem de zihinsel açıdan çalışan tatmini oluşturacak şekilde geliştirilmesi önemli gözükmektedir. Çalışanlar, çalışma ortamından ne kadar memnun olurlarsa daha rahat bir ortamda çalışmanın getirdiği tatminle işletmede daha fazla çalışma isteğine sahip olabilirler. Son olarak, çalışanların performanslarına odaklanılması ve düzenli performans ölçümlerinin gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Bir çalışan, kendisini, meslektaşlarıyla kıyasladığında onlardan daha üstün bir performans sergilediğini gördüğünde işletme ile olan ilişkisi daha uzun süreli olacaktır. Performans değerlemesi konusunda bankaların da düzenli aralıklarla personele ilişkin veriler yayınlaması ve daha iyi performans gösteren çalışanları motive edecek şekilde ödüllendirmesi, işten ayrılma niyetini azaltabilir. Tüm bu stratejilerin düzenli ve özgün şekilde uygulanması, bankalara, işten ayrılmanın getireceği maliyetleri bertaraf etme olanağı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Abramis, D.J. (1994). Relatıonship of Job Stressors to Job Performance: Linear or an Inverted-U?. Psychological Reports, 75, 547-558.

Ajala, E. M. (2012). The influence of workplace environment on workers' welfare, performance and productivity. The African Symposium. An online journal of the African Educational Research Network, 12(1), 141-149.

Bajwa, E. U., Yousaf, M., & Rizwan, M. (2014). Employee Turnover Intention in services sector of Pakistan. International Journal of Human Resource Studies, 4(2), 164-180.

Baloch, Q. B. (2009). Effects of job satisfaction on employees motivation & turn over intentions. Journal of Managerial Sciences, 2(1), 1-21.

Baycan, A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi, İstanbul, 72-73.

Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. Human relations, 35(2), 135-153.

Cao, Z., Chen, J., & Song, Y. (2013). Does Total Rewards Reduce the Core Employees' Turnover Intention? International Journal of Business and Management, 8(20), 62-75.

Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. International journal of enterprise computing and business systems, 1(1), 1-19.

Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. Leadership & Organization Development Journal, 29(7), 572-582.

Dordunu, W., Owusu, G. M. Y., & Simpson, S. N. Y. (2020). Turnover intentions and job performance of accountants: The role of religiosity and spiritual intelligence. Journal of Research in Emerging Markets, 2(1), 43-61.

Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2010). Exploring the relative and combined influence of mastery-approach goals and work intrinsic motivation on employee turnover intention. Personnel review.

Earle, H.A. (2003). Building a workplace of choice: Using the work environment to attract and retain top talent. Journal of Facilities Management, 2(3), 244-257. https://doi.org/10.1108/14725960410808230

Ekhsan, M. (2019). The Influence Job Satisfactıon and Organizational Commitment on Employee Turnover Intentıon. Journal of Business Management and Accounting, 1(1), 48-55.

Franěk, M., & Večeřa, J. (2008). Personal characteristics and job satisfaction. Ekonomıka A Management, 4, 63-76.

Garson, G. D. (2016). Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models. Politeness and Audience

Response in Chinese-English Subtitling, Statistical Publishing Associate

Glick, N. L. (1992). Job satisfaction among academic administrators. Research in Higher Education, 33(5), 625-639.

Graham, M.W. & Messner, P.E. (1998). Principals and job satisfaction. International Journal of Educational Management, 12(5), 196-202. https://doi.org/10.1108/09513549810225925

Giri, V. N., & Pavan Kumar, B. (2010). Assessing the impact of organizational communication on job satisfaction and job performance. Psychological Studies, 55(2), 137-143.

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. LongRange Planning, 46(1-2), 1-12.

Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. European Business Review, 26(2), 106-121.

Hair, J. F., Sarstedt, M., Matthews, L. M. & Ringle, C. M. (2016). Identifying and treating unobserved heterogeneity with FIMIX-PLS: Part I–method. European Business Review, 28(1), 63-76.

Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. European Business Review, 31(1), 2-24.

Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. Industrial Management & Data Systems, 116(1), 2-20.

Hongvichit, S. (2015). The research progress and prospect of employee turnover intention. International Business Research, 8(6), 218- 223.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6(1), 1-55.

Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. International Journal of Learning & Development, 4(2), 120-140.

Jha, S. (2009). Determinants of employee turnover intentions: A review. Management Today, 9(2).p.13

Kim, N. (2014). Employee turnover intention among newcomers in travel industry. International Journal of Tourism Research, 16(1), 56-64.

Kirschenbaum, A., Oigenblick, L., & Goldberg, A. I. (2000). Well being, work environment and work accidents. Social Science & Medicine, 50(5), 631-639.

Knudsen, H., Busck, O., & Lind, J. (2011). Work environment quality: the role of workplace participation and democracy. Work, Employment and Society, 25(3), 379-396.

Koo, B., Yu, J., Chua, B. L., Lee, S., & Han, H. (2020). Relationships among emotional and material rewards, job satisfaction, burnout, affective commitment, job performance, and turnover intention in the hotel industry. Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism, 21(4), 371-401.

Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. International emergency nursing, 45, 50-55.

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? Organizational behavior and human performance, 4(4), 309-336.

McCoy, J. M., & Evans, G. W. (2005). Physical work environment. Handbook of work stress, 219-245.

Medina, E. (2012). Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: What does Organizational Culture Have To Do With It? (Doctoral dissertation, Columbia university).

Mishra, P.K. (2013). Job Satisfaction. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), 14(5), (Sep. - Oct. 2013), PP 45-54.

Murphy, K. R., & Kroeker, L. P. (1988). Dimensions of job performance. Colorado State Univ Fort Collins.

Porter, L.W. & Lawler, E.E. (1968), Managerial Attitudes and Performance, Irwin-Dorsey, Homewood, IL.

Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. Procedia Economics and Finance, 23, 717-725.

Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. International journal of learning and development, 4(2), 242-256.

Smith, R. A., White-McNeil, A. & Ali, F. (2020). Students' perceptions and behavior toward on-campus foodservice operations. International HospitalityReview, 34(1), 13-28.

Sönmez Çakır, F. (2020). Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi (PLS-SEM) SmartPLS 3.2. Uygulamaları. Ankara: Gazi Kitabevi.

Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. Scandinavian journal of work, environment & health, 443-462.

Vartia, M. (1996). The sources of bullying–psychological work environment and organizational climate. European journal of work and organizational psychology, 5(2), 203-214.

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. International Journal of Selection and Assessment, 8(4), 216-226.

Yıldız, E. (2021). SmartPLS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi Reklektif ve Formatif Yapılar. Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Young Lee, S. (2006). Expectations of employees toward the workplace and environmental satisfaction. Facilities, 24 (9/10), 343-353.

Zimmerman, R.D. & Darnold, T.C. (2009). The impact of job performance on employee turnover intentions and the voluntary turnover process: A meta-analysis and path model. Personnel Review, 38(2), 142-158. https://doi.org/10.1108/00483480910931316