9TH INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE ON BUSINESS ADMINISTRATION

MAY 16-17, 2024
ÇANAKKALE, TÜRKİYE

ABSTRACT AND PROCEEDING BOOK





https://icba2024.comu.edu.tr
icba2024@comu.edu.tr

9TH INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE ON BUSINESS ADMINISTRATION

ABSTRACT AND PROCEEDING BOOK

May 16-17 2024 – ÇANAKKALE

© All rights reserved. No part of this book may be reproduced, published, or stored in any retrieval system, whether electronic, mechanical, photocopying, or any other means, without the permission of the authors. The responsibility for the contents of this book rests solely with the authors.

Organized by

Çanakkale Onsekiz Mart University
Faculty of Political Sciences
Department of Business Administration

Title
9th International Scientific Conference on Business Administration Abstract and Proceeding Book

Editor
Prof. Dr. Pelin KANTEN

Compiled by
Res. Asst. Hüseyin ORAK
Res. Asst. Murat ÖZKAYA

ISBN
978-625-8278-48-4

Electronic Publication Format
PDF

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yayınları
Publication Series No: 182

Website
www.icba2024.comu.edu.tr

Scientific Committee

Honorary President

Prof. Dr. R. Cüneyt ERENOĞLU

Chairman of the Conference

Prof. Dr. Pelin KANTEN

Scientific Committee

Prof. Dr. R. Cüneyt ERENOĞLU

Prof. Dr. Pelin KANTEN

Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN

Prof. Dr. Veli YILANCI

Prof. Dr. Kadir ARSLANBOĞA

Prof. Dr. H. Levent DALYANCI

Prof. Dr. Selahattin KANTEN

Prof. Dr. Yener PAZARCIK

Prof. Dr. Erhan GÜMÜŞ

Prof. Dr. Mustafa GÖRÜN

Prof. Dr. Eyyüp YARAŞ

Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN

Prof. Dr. Hatice Zümrüt TONUS

Prof. Dr. Murat YEŞİLTAŞ

Prof. Dr. Gönen DÜNDAR

Prof. Dr. Muhteşem BARAN

Prof. Dr. Hakkı Okan YELOĞLU

Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA

Prof. Dr. Mine ŞENEL

Prof.Dr. Ceren GİDERLER KARAVELİOĞLU

Prof. Dr. Olcay Bige AŞKUN

Prof. Dr. Nazan YELKİKALAN

Prof. Dr. Zahra FOTOUREHCHI

Prof. Dr. Lale TÜZÜNER

Prof. Dr. Dilek DÖNMEZ POLAT

Assoc. Prof. Ümran ŞENGÜL

Assoc. Prof. Pınar GÖKTAŞ

Assoc. Prof. Ali Şahin ÖRNEK

Assoc. Prof. Yavuz Tansoy YILDIRIM

Assoc. Prof. Iveta PALEČKOVÁ

Assoc. Prof. İsmail ELAGÖZ

Assoc. Prof. Ebru KANYILMAZ POLAT

Assoc. Prof. Erkan BİL

Assoc. Prof. Nermin KİŞİ

Assoc. Prof. Martin KLEPEK

Assoc. Prof. Emil NIKOLOV

Assoc. Prof. Dr. Fariz AHMEDOV

Assoc. Prof. Hend. S. HAFEZARAB

Asst. Prof. Tarnima Warda ANDALİB

Asst. Prof. Mustafa KAPLAN

Asst. Prof. Jana ŠIMÁKOVÁ

Asst. Prof. Güneş TOPÇU

Asst. Prof. Abdullah KIRAY

Asst. Prof. Lyubov Kirilova IVANOVA

Asst. Prof. Amir Ali FARHANG

Asst. Prof. Soha ABUTALEB

Organizing Committee

Prof. Dr. Pelin KANTEN

Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN

Assoc. Prof. Martin KLEPEK

Assoc. Prof. Ali Şahin ÖRNEK

Assoc. Prof. Ümran ŞENGÜL

Asst. Prof. Abdullah KIRAY

Asst. Prof. Jana ŠIMÁKOVÁ

Asst. Prof. Güneş TOPÇU

Asst. Prof. Mustafa KAPLAN

Dr. Benan ARDA

Dr. Merve Gözde DURMAZ

Res. Asst. Hüseyin ORAK

Res. Asst. Mert İNAL

Res. Asst. Murat ÖZKAYA

Res. Asst. Melike MUNTAŞ

Res. Asst. Rumeysa ARMUTÇU

Res. Asst. Atif Çağlar ABABAY

PREFACE BY RECTOR

It has been nearly two decades since our university embarked on an international partnership with Silesian University, and this collaboration holds a special place in our academic history. What began as a singular international symposium has now grown into a meaningful relationship that spans student and faculty exchanges, Erasmus programs, and joint conferences. As rector of Çanakkale Onsekiz Mart University, I am proud to say that this partnership continues to flourish, bringing invaluable benefits to both institutions.

One of our university's core objectives is to enhance its international presence, and this long-standing collaboration significantly contributes to that goal. While Çanakkale Onsekiz Mart University has already established itself as an institution with a global outlook, we are committed to pushing the boundaries even further. Our relationship with Silesian University remains strong, and we are eager to build upon this foundation through expanded student exchange programs, deeper academic collaborations, and innovative joint initiatives.

I would like to express my heartfelt appreciation to all the faculty members and scholars who have played a pivotal role in fostering this partnership since its inception. Their dedication has paved the way for the 9th International Scientific Symposium on Business Administration (ICBA 2024), held on May 16-17 in Çanakkale. The theme of this year's symposium, "Sustainable Futures: Embracing Digital Innovations for Tomorrow's Challenges," underscores the growing importance of digital transformation in shaping sustainable business practices.

On behalf of Çanakkale Onsekiz Mart University, I extend my sincere thanks to the participants and contributors to this symposium. Your work not only enriches our academic community but also strengthens the bonds between our universities. We look forward to many more years of fruitful collaboration and shared academic achievements.

Prof. Dr. R. Cüneyt ERENOĞLU
Rector of Çanakkale Onsekiz Mart University

PREFACE

We are pleased to present the Proceedings of the 9th International Scientific Symposium on Business Administration (ICBA 2024), held on May 16-17 in Çanakkale, Turkey. This symposium, a collaborative effort between Silesian University and Çanakkale Onsekiz Mart University, is themed "Sustainable Futures: Embracing Digital Innovations for Tomorrow's Challenges," reflecting the crucial role of digital transformation in fostering sustainable business practices.

For this year's symposium, 35 papers were accepted, and 31 were presented over the course of the event. This proceedings book includes a selection of these contributions, comprising 13 full papers and 5 abstracts, each addressing pertinent themes within Management and Business Sciences.

The papers featured in this volume cover a diverse array of topics, ranging from artificial intelligence and automation on international trade, the role of neuromarketing in sustaining customer loyalty, and digital transformation's effects in traditional industries such as banking and manufacturing. Additional studies explore critical themes such as sustainable business practices, economic growth, organizational behavior, and the evolving challenges in tourism, healthcare, and supply chain management.

Each submission underwent a rigorous review process to ensure high academic quality. We are confident that the insights shared in these contributions will enrich the current discourse and inspire future research on integrating digital innovations with sustainable business practices.

We sincerely thank the authors for their valuable contributions, the reviewers for their meticulous evaluations, and all participants for their active engagement. We hope this proceedings book will be a valuable resource for researchers, practitioners, and students, encouraging further exploration and dialogue on the interplay between digital innovation and sustainable business practices.

Prof. Dr. Pelin KANTEN
Chairman of the Congress

TABLE OF CONTENT

Mass Layoff Driven Challenges For Employee Inclusivity- An Indicator For Better Hrm Practices…. 1
Aaron Abhilash Yegudala

Who Are The Czech Entrepreneurs Like? A Case Study Of Entrepreneurs In Czech Republic…… 4
Dominik Salat

Assessing The Impact Of The Quality Of Sustainability Reporting On Corporate Financial Performance: A Case Study Of The Bulgarian Public Traded Companies……... 13
Emil Borislavov Nikolov

The Quality Of Services From The Hotel Gong Staff's Perspective: A Case Study From Moravian Silesian Region, Czech Republic…… 22
Patrik Kajzar, Pavlína Pellesová, Miroslava Kostková, Klára Václavínková

The Impact Of Overqualification On The Meaninglessness Dimension Of Organizational Alienation……. 31
Batıhan Alay, Abdullah Kıray

An Assessment On The Obligations That Businesses Will Face Under The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive…….. 39
Hülya Göktepe, Hatice Zümrüt Tonus

Cloud-Based ERP Solutions For Small And Medium Businesses……... 50
Radim Dolak, Tomas Barcak

Does Corruption Affect Economic Growth? Empirical Evidence From Bulgaria And The NMS-11…. 56
Ivan Todorov, Lyubov Ivanova

A Legal Obligation For Health Tourism Business: Health Tourism Authorization Certificate……... 65
Ebru Özlem Korkutata, Behçet İşlek

The Impact Of Artificial Intelligence And Automation In International Trade…… 74
Dilara Keskin

The Role Of Five Factor Personality Traits In The Effect Of Fear Of Missing Out On Psychological Health Problems…….. 80
Serkan Berk Erden

The Effect Of The Moderate Warmth And Support Provided To Employees On Person-Organization Fit: A Research On The Tourism Sector…… 99
Berk Kayaoğlu, Abdullah Kıray

Determining The Effect Of Job Monotony And Work-Related Tension On Physical And Mental Symptoms And The Intention To Leave: A Study On Accounting Employees Employing In Çanakkale Province…… 106
Merve Gözde Durmaz, Benan Arda**,** Ramazan Ceylan

The Effects Of Cognitive Failures On Safety Behaviors: Role Of Panas And Propensity To Take Risks……... **118**
Pelin Kanten, Merve Gözde Durmaz, Gülten Gümüştekin, Benan Arda

The Impact Of Perceived Online Service Quality From E-Commerce Platforms On Customer Satisfaction And Purchase Intention…….. **119**
Erkan Bil, Mert İnal, Atif Çağlar Ababay, Serpil Kulu, Hilal Akçam

The Role Of Organizational Sycophancy In The Impact Of Information Hiding On Job Performance: An Application On Furniture Industry Employees…….. **120**
Rigers Biçaku, Selen Erdal, Ali Şahin Örnek

Yenilikçilik Bağlamında Elektrikli Araçların Geleceğine Yönelik Tüketicilerin Algıları…… **121**
Akın Öner, Mustafa Kaplan

İŞ MONOTONLUĞU VE İŞE BAĞLI GERGİNLİĞİN, FİZİKSEL VE ZİHİNSEL SEMPTOMLAR, İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Determining The Effect Of Job Monotony And Work-Related Tension On Physical And Mental Symptoms And The Intention To Leave

Merve Gözde Durmaz[1], Benan Arda[2], Ramazan Ceylan [3]

ÖZET

Araştırmanın amacı, iş monotonluğu ve işe bağlı gerginliğin, fiziksel ve zihinsel semptomlar, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaktır. Muhasebe, yönetmelikler, kanunlar ve finans olmak üzere birçok konuya dair bilgi birikimine sahip olması gereken mesleklerden biri olan muhasebe meslek elemanlarının iş yoğunluğu ile birlikte işe bağlı gerginliğe maruz kaldığı, her ay birbirini takip eden işlerin getirmiş olduğu iş monotonluğunun meslek mensuplarını bıkkınlık yaşamasına neden olacağı bu durumlarında fiziksel ve zihinsel semptomlar yaşama risklerini tetikleyeceği ve işten ayrılma niyeti besleyecekleri varsayılmıştır. Bu kapsamda Çanakkale ili ve ilçelerinde çalışmakta olan 294 muhasebe meslek mensubu dahil olduğu araştırma yapılmıştır. Veriler değerlendirilirken; katılımcıların demografik özellikleri belirlenmiş, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, ortalama ve standart sapmalar hesaplanmış, korelasyon analizine tabi tutulmuş, yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre iş monotonluğunun fiziksel ve zihinsel semptomları ve işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. İşe bağlı gerginliğin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği, fiziksel ve zihinsel semptomları ise etkilemediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Monotonluğu, İşe Bağlı Gerginlik, Fiziksel ve Zihinsel Semptomlar, İşten Ayrılma Niyeti
JEL Kodları: D23, L29, d29

Araştırmanın Amacı

Günümüzde teknolojinin getirdiği hızlı değişimle birlikte hayatımızda birçok unsur birbirini tekrarlayan bir hal almıştır. Birbirini tekrarlayan işler ve durumlar bireylerin yalnızca özel yaşamlarında karşılaştıkları bir durum olmaktan çıkmış ve meslek yaşamlarında da kendisini göstermeye başlamıştır. Bireylerin iş yaşamına yansıyan bu durum alan yazında iş monotonluğu olarak ifadelendirilmiştir. Bireyler bu monoton durumu aile yaşamında alışkın hale gelebilmelerine rağmen, aynı alışkanlığı çalışma yaşamlarında devam ettiremeyebilir. Bu durum da bireylerin çalışma yaşamlarında bıkkınlığa sürükleyebilir. Monotonluğun getirdiği bıkkınlık sonucunda işgörenlerin çalışma yaşamlarında yeni arayışlara girmesi beklenebilir. Bu durum da bireylerin işten ayrılma niyeti olarak açıklanabilir. Bununla birlikte iş monotonluğunun getirmiş bıkkınlık, yılgınlık, sürekliliğin zihinsel semptomları olumsuz yönde etkileyeceği; yoğun iş temposunda çalışma ortamında işgörenin herhangi bir değişiklik yapmadan, sürekli aynı ortam ve aynı şekilde çalışması fiziksel semptomları tetikleyeceği düşünülmektedir.

Gerginlik bireyin, stres, zorluk ve güç isteyen durumlarla karşı karşıya kaldığında yaşadığı bir durumdur. İş bağlı gerginlik ise; bireyin iş sorumluluklarını yerine getirirken maruz kaldığı çoklu görev beklentileri, rol belirsizlikleri ve çalışma ortamının zorlu gereklilikleri nedeniyle yaşamış olduğu stresli durum olarak ifade edilebilir. İşgörenlerin iş yaşamında yaşamış oldukları gerginliğin bireylerin öncelikle zihinsel sağlıkları üzerinde etkisi olması beklenmekle birlikte, fiziksel iyi olma hallerini de olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Aynı zamanda iş bağlı gerginliğin geçici özellikte olması beklenirlken, işte yaşanan gerginlik halinin kronik hale gelmesinin işgörenlerin işten ayrılma eğilimi göstermelerine neden olacağı varsayılmıştır. Stres kaynaklı semptomların iş yaşamının tüm sektörlerinde geniş ölçüde bireysel, toplumsal ve ekonomik kayıplara yol açtığı öngörülmesine karşın, alan yazında yapılan çalışmalarda iş monotonluğunun ve işe bağlı gerginliğin fiziksel ve

[1] Öğr. Gör. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Ezine GİOSB MYO, Çanakkale, Türkiye, mervegozde.durmaz@comu.edu.tr.
[2] Dr., Çanakkale, Türkiye, benanardaa@gmail.com.
[3] SMMM-Dış Denetçi, Yenice, Çanakkale, Türkiye, kale.ceylan@hotmail.com.

zihinsel semptomlar değişkenleri arasındaki ilişkiyi birlikte ele alan bir model rastalanmamakla birlikte ve bu ilişkinin muhasebe meslek mensuplarında gözlemlenen sonuçlarının olduğu herhangi bir örneklemle rastlanmamıştır. Bu çerçevede araştırmanın alan yazına mütevazi katkı sağlaması beklenmektedir.

Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi

1. İş Monotonluğu

Çalışma yaşamında işler farklılık göstermekle birlikte kimi zaman da birbirini tekrarlayan ve sıradan hale gelen bir süreç içerisinde devam etmektedir. Bu durum alan yazında monotonluk olarak ifade edilmiştir. "Monotonluk" kelime anlamı olarak uyaranların, olay dizilerinin ve vücut hareketlerinin vb. sık sık tekrarlamasıdır. Monotonluğun ölçüsü iş çevrimlerinin devamlılık süresidir (Johansson, 1989: 365). Monotonluk bir işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak (rutin) yapılmasının verdiği yorgunluk ve bıkkınlık durumudur (Örücü, 2003). Monotonluk tekrarlı ve sıradan olmak üzere iki şekilde kendisini göstermektedir. Tekrarlı monotonluk, özellikle imalat endüstrisinde tekrarlanan görevler her zaman fiziksel kısıtlamalarla ve çoğu zaman insan kaynağını sınırlı hareketliliği, makine temposu çalışmayla kendisini göstermektedir. Sıradan monotonluk ise, işgörenin bıkkınlık yaşaması, işgörenin yaşadığı bu bıkkınlık ve can sıkıntısının iş performasının düşmesine sebep olmasıyla ilişkilidir (Johansson, 1989: 371-372). İş monotonluğu ise, "tekrarlayan iş" olarak ifade edilebilir (Melamed vd. 1995: 29). Monotonluk; montaj hattında çalışanlarda, veri girişi görevleri yapan büro çalışanlarında görülebilmektedir (Johansson, 1989: 365). Örneğin; aylarca ve yıllarca aynı rotada aynı kamyonu kullanan uzun mesafe kamyon sürücüsünün iş monotonluğuna sahip olduğu söylenebilir (McBain, 1970: 509).
Monotonluk bireyin deneyimlerinin nesnel ve ölçülebilir düzeyde büyük değişime uğramamasıdır. Bir uyarıcı durum değişmeden kaldığı ve yalnızca öngörülebilir ölçüde tekrarlandığı takdirde monoton olduğu ifade edilebilir. Kısaca iş monotonluğu iş yaşamında küçük unsurlarda değişiklik yaşansa bile, değişikliklerin oldukça öngörülebilir bir durumda olmasıdır (McBain, 1970: 509).
Alan yazında iş monotonluğunun öncüllerinin ve ardıllarının belirlenmesine yönelik araştırmalara yapılmıştır. Bartlett (1943) ve Davies (1926) tarafından yapılan çalışmada can sıkıntısının nedenleri arasında tekrarlanan durumlar ve motonluk gibi dış faktörlerin olduğu tespit edilmiştir (Loukidou vd. 2009: 8). Cox (1985), Davis vd. (1983), Melamed vd. (1995), O'Hanlon (1981), Smith (1981), Thackray (1981) yaptıkları araştırmalarda iş monotonluğunu psikolojik sıkıntı üzerindeki etkisine dikkat çekmişlerdir (Shirom vd., 1999: 1080). McBain (1961) monoton çalışmanın dikkat sorunlarına neden olabileceğinin göz önünde bulundurulduğuna ilişkin bir araştırmada, uzun mesafe araç kullanan sürücülerin monoton bir iş ortamı nedeni ile düşük uyarılmaya maruz kalabileceği bu durumun da kazaların artmasına sebep olabileceği tespit etmiştir. Drory (1982), Grubb (1975), London ve Monello (1974) iş monotonluğu ile çalışma ortamı arasındaki ilişki kapsamında yaptıkları araştırmalarda, monoton çalışmanın işgörenlerin çalışma zamanının geçişine ilişkin algılarını etkilediği ve bu durumun işgörenlerin zamanın daha yavaş akıyor hissine kapılmalarına neden olabileceğini tepit etmişlerdir. Ferguson (1973) yaptığı araştırmada işlerinde monotonluk algılayan telgraf operatörlerinin astım, el titremesi gibi sağlık problemlerinden muzdarip oldukları; aynı zamanda sürekli alkol ve sigara kullanma isteğine sahip olacakları sonucuna ulaşmıştır. Broadbent ve Gath (1979), Kornhauser (1965), Caplan vd. (1975) zihinsel sağlık üzerinde yaptıklarıları araştırmalarda, monoton çalışmanın muhalefet ve depresyon duyguları ile ilişkili olduğu tespit etmişlerdir (Loukidou vd., 2009: 10).

2. İşe Bağlı Gerginlik

Lazarus ve Folkmann (1984) bilişsel değerlendirme modelinde, çevresel olayların gerginliğin psikolojik deneyimine olan etkisine vurgu yapmışlardır ve bunu sonuçlara dönüştüren bilişsel süreçleri tanımlamışlardır (Ganster, 2008: 260). Agnew (2006), gerginlik literatüründen yararlanarak gerginliğin tanımını "bireyler tarafından hoşlanılmayan olaylar veya koşullar" olarak tanımlayarak, gerginliğin içeriğini genişletmiştir (Brezina, 2017).
Beehr (1995) stress (stressor) ve gerginlik (strain) kavramlarını ayrı açıklamaktadır. Beehr'e göre stresör, çalışma ortamında strese neden olan olaylar ve durumlardır. Gerginlik ise bireyin kendine zarar vereceğini düşündüğü, ruh ve beden sağlığını veya zihinsel sağlığını bozabilecek faktörler olarak değerlendirdiği stresörlere verdiği tepkidir. Stres ise stresörler ile gerginliğin bir arada olma durumudur (Beehr, 1995: 193). Lazarus (2006)

işe bağlı stres ve gerginlik çoğunlukla birbirinin yerine kullanılabilen kavramlar olarak bilindiğini vurgulamıştır. Ancak iki kavramı birbirinden ayıran farklılıklar bulunmaktadır. İşe bağlı stres ve gerginlik genellikle birbirinin yerine kullanılan kavramlar olsa da gerginlik stresin sistem üzerinde yarattığı bozulma, stres ise biyolojik, sosyal ya da psikolojik bir sistem üzerindeki dışsal bir yüktür (Tel vd. 2012: 48). Gerginlik; stress, zorluk, güç, baskı gibi anlamlar ifade etmektedir. Gerginlik, bireylerin çevresel ortamdaki değişiklikleri tehdit, mücadele ya da tehlike olarak algılamasıdır. Bireylerin uygun kaynaklara sahip olduklarında uyum sağlaması, uygun kaynaklara sahip olmadıklarında ise uyumun bozluduğu dinamik bir süreç olarak ifade edilmiştir (Açık vd., 2016: 23).
İşyerinde bireyin işiyle ilgili gerginlik veya stres deneyimlemesi birçok faktörden kaynaklanabilir. Ancak işe bağlı gerginliğe sebep olabilecek en yaygın faktörler arasında rol çatışması ve rol belirsizliğinin olduğu üzerinde durulmuştur. Kahn vd. (1964) hem rol çatışmasını hem de rol belirsizliğini işe bağlı gerginliğin potansiyel sebebi olduğu üzerinde durmuş, yapılan bir dizi araştırma işe bağlı gerginliğin kaynakları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi vurgulamıştır (Leat ve El-Kot, 2009: 183). İşe bağlı gerginlik ve tükenmişlik bireyde depresyon, anksiyete, çaresizlik gibi ruhsal duygulara; baş ağrısı, kaslarda gerginlik, uykusuzluk gibi fizyolojik etkilere yol açmaktadır. Bununla birlikte işe bağlı gerginliğin işte verimin ve üretimin düşmesine, iş doyumunun azalmasına, işe geç gelme veya herhangi bir bahane öne sürerek işe hiç gelmeme ya da işi tamamen bırakma sonuç olarak deneyimli işgörenin elde tutulamaması gibi örgütsel sonuçları bulunmaktadır (Sünter vd., 2006: 10). Tel vd. 2012 yılında yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre, hemşirelerde işe bağlı gerginlik ve stresle baş etme durumunu araştırdıkları çalışmanın sonuçlarına göre; hemşirelerin orta düzeyde işe bağlı gerginlik yaşadıkları, işe bağlı gerginlik yaşama durumu ile stresle baş etme durumunun yakından ilişkili olduğu, işe bağlı gerginlik arttıkça stresle baş etmenin azaldığını tespit etmişlerdir (Tel vd., 2012: 51). Bryant vd. (2000), Iacovides vd. (2003) sağlık çalışanları ile yapıkları araştırmalarda iş ortamındaki stresörlerin sağlık çalışanlarının fiziksel ve zihinsel sağlığını ve iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Revicki vd. (1991), Lambert vd. (2007) yaptıkları araştırmalarda işe bağlı gerginliğin örgütsel sonuçları; iş verimliliğinin azalması, üretimde düşüşü yaşanması, iş tatmininde azalma, iş devamsızlığı, işten ayrılma eğilimi olduğunu tespit etmişlerdir (Açık vd., 2016: 23). Gerginlik; psikolojik, duygusal veya davranışsal tepkiler şeklinde kendini gösterebilir. Araştırmacılar, gerilimlerin uzun süreli çağrışımının zihinsel ve fiziksel sağlık sorunlarına yol açtığını varsaymıştır (Ganster, 2008: 260). İşe bağlı gerginlik bireylerin yeteneklerini yetersiz hissetmesine neden olmaktadır. Aynı zamanda gerginlik, fiziksel ve psikolojik nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmakta ve daha çok insanlarla yoğun iletişimin olduğu mesleklerde kendisini göstermektedir (Açık vd., 2016: 23).

3. İşten Ayrılam Niyeti

Devir niyeti (turnover intent) olarak da bilinen işten ayrılma niyeti, işgörenin çalıştığı yerde çalışmaya devam etmeye isteksiz olması olarak ifade edilmiştir (Henryhand, 2009: 40). Vandenberg ve Nelson (1999) işten ayrılma niyetini, "bireyin bir noktada veya belirli bir zaman diliminde örgütten kalıcı olarak ayrılmasına ilişkin olasılığı" olarak ifade etmişlerdir. Fishbein ve Ajzen (1975) bağımsız bir değişken olarak davranışsal niyet son yirmi yılda yapılmış araştırmaların merkezinde yer almıştır; yapılan çalışmalar davranışsal niyetin işten ayrılma davranışının doğrudan öncülü olduğu tespit edilmiştir (McCarthy vd., 2007: 249). Nowday vd. (1982) işten ayrılma niyetini, bireyin yakın gelecekte bir örgütten ayrılma olasılığı yönelik öznel değerlendirmesi olarak ifade etmişlerdir. İşten ayrılma niyeti, yakın gelecekte işgörenin örgütten ayrılmaya yönelik bilinçli bir isteğinin olması olarak değerlendirilmiştir. Carmeli ve Weisberg (2006) geri çekilme bilişi sürecindeki üç temel unsuru; işten ayrılma düşüncesi, başka bir yerde başka bir iş arama niyeti ve işten ayrılma niyetini üzerinde incelemelerde bulunmuşlardır. Tett ve Meyer (1993) yaptıkları araştırmada fiili olarak işten ayrılmanın en güçlü yordayıcısının işten ayrılma niyeti olduğu tespit etmişlerdir (Cho vd., 2009: 375). Gönülsüz işten ayrılma; emeklilik, ölüm ve işten çıkarılma durumlarını kapsayabildiği gibi, çalışanın hasta olan bir aile üyesinin bakımı nedeniyle istifa etmesini de içermektedir. Gönüllü işten ayrılma sürecinin en önemli aşamalarından biri ise, işten ayrılma niyetidir (Price, 1977: 3).
İşgörenlerin isteyerek veya istemeyerek bir kurum veya işletmeden ayrılmasının etkisi örgüte büyük olabilir. Dermody vd. (2004), Hogan (1992), Stalcup ve Pearson (2001), Woods ve Macaulay (1989) araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda; işgörenin işten ayrılması ile daha fazla işgören işe alma ve işgören eğitim maliyeti, düşük düzeyde işgören motivasyonu, iş tatmini ve müşterilerin hizmet kalitesi algılarıyla doğrudan ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Cho vd., 2009: 374). Brough ve Frame (2004) yaptıkları araştırmada iş tatmini, medeni durum, işletmede çalışma süresi ve işgörenin mevcut işine benzer başka işlerin bulunması gibi

bireysel ve örgütsel faktörlerin işten ayrılma niyetini etkileyen gelişimsel faktörler olduğunu tespit etmişlerdir (Overbey, 2013: 683). İşten ayrılma niyeti, alternatif iş imkanları gibi dış faktörlerden kaynaklanabileceği gibi yaş, deneyim süresi ve eğitim gibi bireye özgü sebeplerden ya da örgütsel faktörlerden dolayı da ortaya çıkabilmektedir (Örücü ve Özafşarlıoğlu 2013, 339). Alan yazında Firth vd. (2004), Harris vd. (1999), Özer ve Günlük (2010) araştırmacıların yaptıkları çalışmalarda işten ayrılma niyeti sonrası devir oranı yüksek olan kurumlarda yaşanan olumsuzluklar arasında; işe alım, seçme ve yerleştirme maliyetlerinin artması, denetim ve uyum harcamaları gibi unsurları da içeren eğitim ve geliştirme maliyetlerini artması, yeni çalışanın işini öğrendiği süre içindeki verimliliğin düşmesi, örgütsel verimliliğin azalması, plan ve programların bozulması, geride kalan işgörenlerin moralinin bozulması, firma belleğinin zayıflaması, yetenekli işgücünü kaybetme olasılığının artması, sürdürülebilir rekabet avantajını olumsuz yönde etkilemesi sıralanmıştır (, vd., 2014: 5-6).

4. Fiziksel ve Zihinsel Semptomlar

Küresel sağlığın ölçümünü alt gruplara ayırlarak değerlendirme yapılabilir. Bu kapsamda bireysel anlamda küresel sağlığın ölçümü (bireyin kendisini sağlıklı hissetme durumu), fiziksel anlamda sağlığın ölçümü (kas-iskelet sistemi bozukluklarının olup olmama durumu), zihinsel sağlığın ölçümü ise (stres duyguları, tükenmişlik belirtileri varlığı vb.) olarak gruplandırılabilir (Hammig, 2017: 395). Semptomlar; fiziksel semptomlar ve zihinsel semptomlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bireylerde zihinsel semptomlar; depresif ruh hali, kaygı, suçluluk vb. olarak kendini gösterebilir. Fiziksel semptomlar ise; sırt ağrısı, baş ağrısı, bağırsak rahatsızlıkları, baş dönmesi, çarpıntı, yorgunluk gibi bedensel duyumları ve kişinin rahatsız edici veya endişe verici olarak algıladığı çok sayıda diğer somatik rahatsızlıklarla nitelenmektedir (Kroenke, 2003: 11). Brodsky (1976) fiziksel semptomlar ile birlikte, hem depresif tepkileri ve depresyonla ilişkili semptomları (iktidarsızlık, öz saygı eksikliği, uykusuzluk vb.) hem de psikolojik semptomlarla ilişkili reaksiyonları (düşmanlık, aşırı duyarlılık, hafıza kaybı, kurban olma duyguları, sinirlilik, sosyal temastan kaçınma vb.) olarak tanımlamıştır (Presti vd., 2019: 810).

Alan yazında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan çalışmalarda geleneksel olarak, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu yaralanmanın fiziksel yönleri üzerinde yoğunlaşılmış (ergonomik faktörler, kas-iskelet sistemi bozuklukları, sıcaklık, gürültü veya hijyen koşulları vb.) ile başa çıkmanın daha önemli olduğu üzerinde durulmuştur. Alan yazında bireyin sağlıklı olma durumu ile psikolojik faktörler arasında ilişki olduğuna yönelik çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Araştırmalar, stresin işgörenin sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkisinden bahsetmektedir. Bu kapsamda stresörler ve stres belirtilerinin, sağlık problemleri olarak kendini göstermesi beklenen bir durum haline gelmiştir. Çalışma ortamındaki fiziksel koşulları gözlemleyecek olursak son birkaç yıl boyunca araştırmalarda vurgulanan kas-iskelet sistemi bozuklukları veya fiziksel semptomlar birçok sağlık sorununa sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kas-iskelet sistemindeki bozukluklar vücudun herhangi bir yerinde görülen (kas, tendon, sinir veya eklem) bozukluklarıdır. Bununla birlikte kas-iskelet sistemindeki bozuklukları arasında en yaygın görülenleri; boyun, sırt ve üst ekstremitelerdeki rahatsızlıklardır. Alan yazında yapılan araştırmalarda, kas-iskelet sistemi bozukluklarının önlenmesi işin doğru tasarımıyla bağlantılı olduğu görülmüştür. İş yapmak için tahsis edilen alanın uygun olmaması veya yeterli aydınlatmaya sahip olunamamasıyla birlikte, fiziksel olarak ağır yükleri taşımak ve tekrarlayan görevler yapmak kas-iskelet sistemi bozukluklarına yol açabilir (Herrero vd. 2012: 1761). Birleşik Krallık Eyaletleri Sağlık Bakanlığı 2011 yılı verilerine göre, zihinsel sağlığın gelişimi ile fiziksel aktivite arasındaki ilişkiyi olduğu tespit edilmiştir. Hafif depresyon, şiddetli veya klinik depresyon, şizofreninin bazı yönleri, bunama, madde bağımlılıkları ve otistik spektrum bozuklukları dahil olmak üzere çok çeşitli zihinsel semptomların fiziksel aktivite ile azaltılabileceği vurgulanmıştır (Hull 2012: 7). Çalışma koşulları nedeniyle yaşanan kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları ile psikososyal faktörler arasındaki ilişkinin varlığına yönelik araştırmalar yapılmıştır. Bongers vd. (1993), Hartvigsen vd. (2004) bireysel sağlığı etkileyen psikososyal faktörler arasında; örgütsel özellikler, kişilerarası ilişkiler, işin zamansal yönleri, finansal ve toplumsal yönleri bulunduğunu öne sürmüşlerdir. Bongers vd. (1993), Hartvigsen vd. (2004) araştırmalar sonucunda kas-iskelet sistemi bozukluklarıyla, iş tatmini, iş yükü, monotonluk, iş kontrolü, sosyal destek algısı arasında ilişkili olduğu görülmüştür (Baek vd., 2018: 216-217). Kessler (1997) alan yazında stres üzerine yapılan araştırmalar stresli yaşam koşulları ile sağlıksızlık arasında ilişki olduğunu tespit etmiştir. Skelton ve Pennebaker (1982) strese yönelik tepki modeli, stresin ilk başta çeşitli küçük fiziksel ve psikolojik belirtilere neden olduğunu, ardından stresin daha ciddi fizyolojik ve zihinsel semptomlara ve son olarak da hastalıklara yol açtığını ileri sürmektedir (Vaananen vd., 2003: 809).

Araştırma Yöntemi

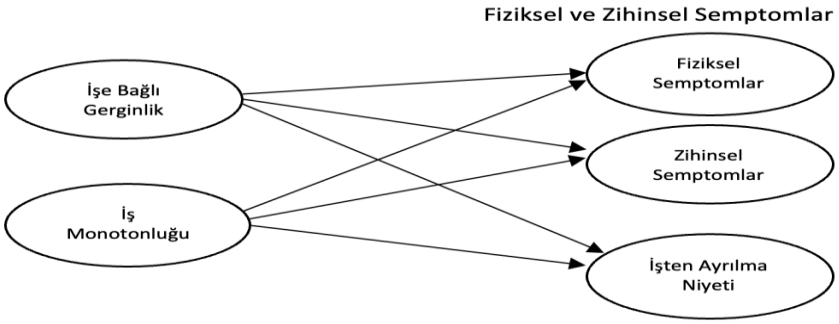
1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, muhasebe elemanı olarak görev yapmakta olan işgörenlerin algıladıkları iş monotonluğu ve işe bağlı gerginlik düzeylerinin fiziksel ve zihinsel semptomlar ile işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Araştırma çerçevesinde veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma verileri gönüllülük esasına dayalı olarak toplanmıştır. Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerinin yapısal geçerlilikleri ve güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir. Araştırma verilerinin değerlendirilebilmesi için SPSS v3, Lisrel ve SmartPLS istatistik paket programlarından yararlanılmıştır. Veriler değerlendirilirken; katılımcıların demografik özellikleri belirlenmiş, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, ortalama ve standart sapmalar hesaplanmış, korelasyon analizine tabi tutulmuş, hipotezlerin test edilmesinde yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır.

2. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi

Araştırmanın konu açısından kapsamı iş monotonluğu, işe bağlı gerginlik, fiziksel ve zihinsel semptomlar ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin açıklanması ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın uygulama açısından kapsamını ise kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen ve Çanakkale ilinde görev yapmakta olan muhasebe elemanları oluşturmaktadır. Teslim edilen 350 anket formundan geri dönen 294 adet (%84) anket formunun tamamı olan 294 adet (%100) anket değerlendirme kapsamına alınmıştır.

Şekil 2. Araştırma Modeli



3. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırma kapsamında kullanılan anket formunda, muhasebe elemanlarının iş monotonluğu ve işe bağlı gerginlik düzeylerinin fiziksel ve zihinsel semptomlar ile işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi amacıyla dört farklı ölçekten yaralanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifadeye yer verilmiştir. Anketin oluşturulmasında uluslararası literatürdeki çalışmalardan yararlanılarak, ölçekler Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekler Türkçe'ye çevrildikten sonra, pilot araştırma (n=30) vasıtasıyla gözden geçirilmiş ve gerekli düzeltmeler gerçekleştirilmiştir. İşe bağlı gerginlik ölçeği, Revicki ve ark. (1991) çalışmasından alınmıştır. İşe bağlı gerginlik ölçeği tek boyut ve 15 ifadeden oluşmaktadır. İş monotonluğu ölçeği Reijseger ve ark. (2013) çalışmasından alınmıştır. Ölçek tek boyut ve 8 ifadeden oluşmaktadır. Fiziksel ve zihinsel semptomlar ölçeği Garcia-Herrera ve ark. (2012) çalışmasından alınmıştır. Ölçek fiziksel semptomlar ve zihinsel semptomlar olmak üzere iki boyut ve 21 ifadeden oluşmaktadır. İşten ayrılma niyeti ölçeği Walsh ve ark. (2012) çalışmasından alınmıştır. Ölçek tek boyut ve 5 ifadeden oluşmaktadır. Ayrıca anket formunda 10 adet demografik soruya yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerinin yapısal geçerlilikleri ve güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir.

Araştırma Bulguları

1. Demografik Bulgular

Cinsiyet		Yaş		Mesleki Deneyim		Mezuniyet Düzeyi		Personel Sayısı		Günlük Çalışma Saati	
Erkek	175 (%59,5)	18-25 yaş	23 (%7,8)	0-3 yıl	44 (%15)	Lise	16 (%5,4)	1-2 kişi	57 (%19,4)	4-5 saat	5 (%1,7)
Kadın	119 (%40,5)	26-33 yaş	105 (%35,7)	4-7 yıl	50 (%17)	Ön Lisans	12 (%4,1)	3-4 kişi	73 (24,8)	6-7 saat	35 (%11,9)
		34-41 yaş	91 (%31)	8-11 yıl	56 (%19)	Lisans	226 (%76,9)	5-6 kişi	34 (%11,6)	8-9 saat	173 (%58,8)
		42-49 yaş	52 (%17,7)	12-15 yıl	45 (%15,3	Lisansüstü	40 (%13,6)	7-8 kişi	15 (%5,1)	10 saat ve üzeri	81 (%27,6)
		50 yaş ve üzeri	23 (%7,8)	16 yıl ve üzeri	99 (%33,7)			9 kişi ve üzeri	115 (%39,1)		

2. Faktör Analizi ve Güvenilirliğe İlişkin Bulgular

Tablo 1. Keşfedici Faktör ve Güvenilirlik Analizleri Özet Tablosu

İş Monotonluğu (remaining items) 7 KMO: ,853 Varyans: %51,4	Cron. Alpha	İşten Ayrılma Niyeti (kalan madde) 5 KMO: ,855 Varyans:%64,6	Cron. Alpha	İşe Bağlı Gerginlik (kalan madde) 5 KMO: ,804 Varyans:%54,2	Cron. Alpha	Fiziksel ve Zihinsel Semptomlar (kalan madde) 18 KMO: ,891 Varyans:%58	Cron. Alpha
1.Faktör: İş Monotonluğu	**,840**	**1. Faktör:** İşten Ayrılma Niyeti	**,863**	**1. Faktör:** İşe Bağlı Gerginlik	**,788**	**1. Faktör:** Fiziksel Semptomlar **2. Faktör:** Zihinsel Semptomlar	**,909** **,904**

Açıklayıcı faktör analizlerinin sonucunda Lisrel programı kullanılarak, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve her bir ölçeğin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2'de araştırmanın ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları verilmektedir:

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X^2	df.	X^2/df. ≤ 5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	NNFI ≥.90	RMSEA ≤0.08
İş Monotonluğu	31,34	12	2,61	0,97	0,93	0,98	0,97	0,97	0,074
İşten Ayrılma Niyeti	13,07	4	3,26	0,98	0,93	0,99	0,99	0,97	0,088
İşe Bağlı Gerginlik	11,94	5	2,38	0,98	0,95	0,99	0,98	0,97	0,069
Fiziksel ve Zihinsel Semptomlar	280,83	100	2,80	0,89	0,85	0,97	0,96	0,97	0,079

Tablo 1 ve Tablo 2'de görülen açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ulaşılan değerlerin kabul edilebilir değer aralıklarında olduğu görülmektedir. Bu bağlamda korelasyon analizine geçilmiştir.

3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada elde edilen verilere korelasyon analizi yapılmış ve muhasebe elemanlarının algıladıkları iş monotonluğu düzeyleri, işten ayrılma niyetleri, işe bağlı gerginlik düzeyleri ve fiziksel ve zihinsel semptomlarına

ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Tablo 3'te hesaplanan tüm değerler verilmektedir.

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

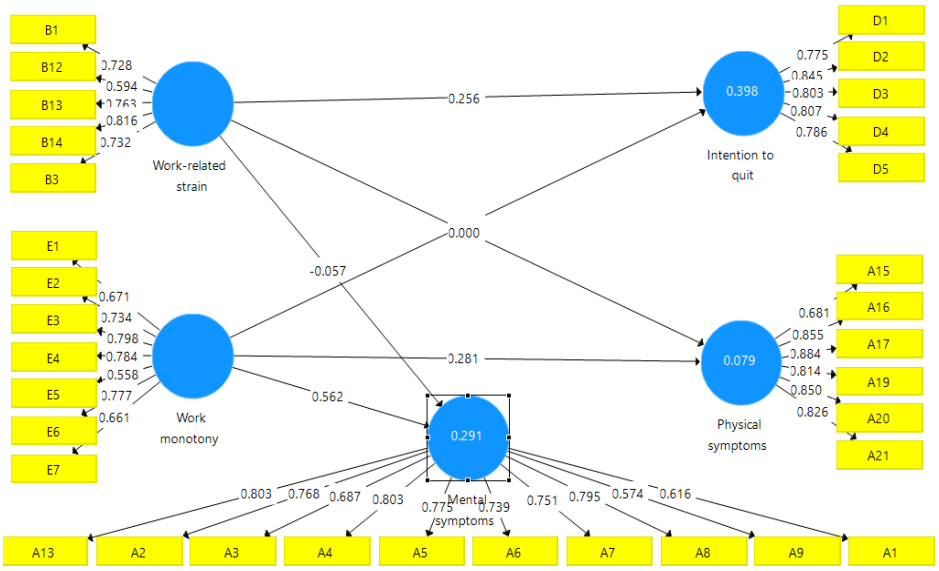
	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
İşe Bağlı Gerginlik	3,3973	1,01739	1				
İş Monotonluğu	2,5146	1,03469	,412**	1			
İşten Ayrılma Niyeti	3,1483	1,27782	,432**	,574**	1		
Zihinsel Semptomlar	3,6337	,98351	,171**	,512**	,299**	1	
Fiziksel Semptomlar	3,2421	1,19476	,127*	,274**	,219**	,497**	1

Tablo 3'te görüldüğü üzere değişkenler arasında yüksek korelasyon değerleri görülmektedir. Özellikle iş monotonluğu ile işten ayrılma niyeti ve iş monotonluğu ile zihinsel semptomlar arasında oldukça kuvvetli bir ilişki olduğunu ifade etmek mümkündür.

4.Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulgular

Smart PLS v3 programı kullanılarak yapısal eşitlik modeli yardımıyla hipotezler test edilmiştir. Bu adımda, modelin açıklama gücü için standartlaştırılmış R^2 ve model uyumunu değerlendirmek için standartlaştırılmış kök ortalama kare kalıntısı (SRMR) hesaplanmıştır. Araştırma modelinde SRMR değeri 0,074 olarak gözlemlenmiştir, bu sonuç modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Standartlaştırılmış R^2, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki açıklama düzeyini ifade etmektedir. Bu bağlamda iş monotonluğu ve işe bağlı gerginlik, işten ayrılma niyetinin %39,8'ini açıklarken; fiziksel semptomların %7,8'sini, zihinsel semptomların ise %29,1'ini açıklamaktadır.

Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modeli



Yapısal modele ilişkin, doğrudan etkiler ve hipotez testleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Yapısal Model ve Yol Katsayılarının Doğrudan Etkileri

HİPOTEZLER	β	T Değeri	P values	Sonuçlar
H_1: İş Monotonluğu → Fiziksel Semptomlar	0,281	4,456	0,000	**Desteklendi**
H_2: İş Monotonluğu → Zihinsel Semptomlar	0,562	11,396	0,000	**Desteklendi**
H_3: İş Monotonluğu → İşten Ayrılma Niyeti	0,474	9,976	0,000	**Desteklendi**
H_4: İşe Bağlı Gerginlik → Fiziksel Semptomlar	0,000	0,004	0,997	Desteklenmedi
H_5: İşe Bağlı Gerginlik → Zihinsel Semptomlar	-0,057	0,981	0,327	Desteklenmedi
H_6: İşe Bağlı Gerginlik → İşten Ayrılma Niyeti	0,256	5,306	0,000	**Desteklendi**

5. Sonuç

Muhasebe mesleğinde çalışan meslek mensuplarının; mükelleflerine ait beyannamelerin her ay Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından bildirilen takvim çerçevesinde işlemde bulunması, dönemsellik ilkesi gereği ait olduğu hesap dönemindeki vesikaların işlenmesi ve her ay muhasebe kayıtlarının yapılması, muhasebe işlemlerinin her ay aynı uygulamalarla karşılaşması vb. durumlar, işteki uygulamaların tekdüze ve düzenli olması işe bağlı monotonluk düzeyini arttırabileceği varsayılmıştır. Bu varsayım ile kurulmuş olan hipotezler yapılan araştırma sonuçları ile de desteklenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre iş monotonluğunun; zihinsel semptomları (**β:** 0,562), işten ayrılma niyeti (**β:** 0,474) ve fiziksel semptomları (**β:** 0,281) pozitif yönde anlaımlı olarak etkilediği görülmüştür. Bu çerçevede iş monotonluğunun işgörenleri fiziksel ve zihinsel anlamda olumsuz etkilediğini ve işten ayrılmayı düşünmelerine neden olduğunu ifade etmek mümkündür.

Muhasebe mesleği; kanunlar ve yasalarla sınırları belirlenmiş ve uygulamaları belirli kurallar çerçevesinde işlemler gerçekleştiren bir meslek olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin; Gelir Vergisi Kanunu, Kurumlar Vergisi Kanunu, Türk Ticaret Kanunu, İş Kanunu, Katma Değer Vergisi Kanunu vb. kanunlar çerçevesinde Tek Düzen Muhasebe Sistemi Uygulamaları Genel Tebliğleri doğrultusunda işlemlerin uygulanması, 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu çerçevesinde meslek uygulamaları rehberliği doğrultusunda kanunlarla ve yasalarla uygulanan meslek konumundadır. Bağımlı ve bağımsız olarak faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının belirttiğimiz hususlar doğrultusunda muhasebe uygulamalarından doğan yanlışlık ve hataların cezai sonuçlarıda bulunmaktadır. Bu ve benzeri hususlar muhasebe meslek mensuplarının iş bağlı gerginliğin oluşacağı düşünülebilir. Bu öngörü ile kurulmuş olan hipotezler yapılan araştırma sonuçları ile de desteklenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; işe bağlı gerginliğin işten ayrılma niyetini (**β:** 0,256) pozitif yönde etkilediği, fiziksel ve zihinsel semptomları ise etkilemediği görülmüştür. Bu sonuca göre muhasebe meslek mensuplarının işa bağlı yaşamış oldukları gerginliğin onların pasif davranışta bulunmaya yönlendirmek yerine, işten ayrılma konusunda cesaretlendirerek bir daha bu gergin durumu yaşamamak üzere eyleme geçmeye niyetlendireceği ifade edilebilir.

Araştırma kapsamında kurlmuş olan atı hipotezden dördü kabul edilmiştir. Benzer şekilde her ay olağan işleri Gelir İdaresi Başkanlığı takviminde belirtilen zamanda yetiştirme kaygısı, her yapılan işin kendine has kanunlar ve yasalara göre uygulanması ve mental olarak zorluğu, her bir evrağın Muhasebe Uygulamaları Tebliği doğrultusunda doğru kontrol edilerek oluşan iş yükü gibi nedenlerle görülebilecek olan işe bağlı gerginlik ve işin değişmeyen, sürekli olarak tekdüzen özelliklere sahip olması, işgörene yeni öğrenme fırsatları ve yeteneklerini kullanabilme imkanı yaratmayan iş monotonluğunun işgörenlerin işten ayrılma niyetine girmesine sebep olavağı ifade edilebilir. Aynı zamanda benzer süreçlerle, yoğun bir tempoda, sürekli aynı işi idame ettirmenin işgörenlerin baş ağrısı, mide rahatsızlıkları, boyun ağrıları, tansiyon vb. şekilde görülebilen fiziksel semptomlara maruz kalmasına; dikkatsizlik, tükenmişlik, sabırsızlık, çaresizlik, depresyon vb. şekilde görülebilen zihinsel semptomların yaşanmasına neden olabileceği öngörülmektedir.

Yapılan araştırma kapsamında sektöre öneriler; işgörenler üzerindeki iş baskısının azaltılması, yetkin işgörenlerin istihdamına özen gösterilmesi, teknoloji imkanların kullanılması ve zorlu görevlerin bu sayede daha başarılı bir şekilde tamamlanmasına olanak sağlanması, işgörenlere kendilerini ve mesleki becerilerini geliştirme imkanı tanınması, işgörenlere konforlu bir çalışma ortamı sunularak yaşamaları muhtemel fiziksel problemlerin

önüne geçilmesi, şeffaf ve destekleyici bir yönetim anlayışı ile işgörenlerin dikkatsizlik, mutsuzluk, uykusuzluk, tükenmişlik, yorgunluk gibi zihinsel problemlerin önüne geçilmesi olarak sıralanabilir. Ayrıca iş yükünün bireyler arasında azaltılarak daha fazla istihdam sağlanması, fiyat-performans oranına dikkat edilerek işgörenlerin çalışma zamanlarına ait iş yükü belirlenerek ücretlerin bu doğrultuda fiyat belirlemesi yapması gerekli olduğu düşünülmektedir.

Kaynaklar

Açık, Y., Yiğitbaş, Ç., Bulut, A., Deveci, S. E., Pirinçci, E., Oğuzöncül, A. F., & Rahman, S. (2016). Acil sağlık çalışanlarında işe bağlı gerginlik, stresle başa çıkma yollarını kullanma durumu ve etkileyen faktörler. Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi, 36(1), 22-29.

Agnew, R. (1992). Foundation for a general strain theory of crime and delinquency. *Criminology*, *30*(1), 47-88.

Agnew, R. (2006). Pressured into crime: An overview of general strain theory. Oxford University Press: USA.

Agnew, R., & White, H. R. (1992). An empirical test of general strain theory. Criminology, 30, 475–499.

Baek, K., Yang, S., Lee, M., & Chung, I. (2018). The association of workplace psychosocial factors and musculoskeletal pain among Korean emotional laborers. Safety and health at work, 9(2), 216-223.

Bartlett, F.C. (1943). Fatigue following highly skilled work. Proceedings of the Royal Society of Britain, 131, 247-254.

Beehr, T. (1995). Psychological Stress in the Workplace. London: Routledge Publications.

Bongers, P. M., de Winter, C. R., Kompier, M. A., & Hildebrandt, V. H. (1993). Psychosocial factors at work and musculoskeletal disease. Scandinavian journal of work, environment & health, 297-312.

Brezina, T. (2017). General Strain Theory. Oxford Research Encyclopedia of Criminology.

Broadbent, D.E. and Gath D. (1979). Chronic effects of repetitive and non-repetitive work. In Mackay C.J. and Cox T. Responses to Stress: Occupational Aspects. London: International Publishing Corporation, pp 120-141.

Brodsky, C. M. (1976). The harassed worker. Toronto, ON, Canada: Lexington Books, DC Heath.

Brough, P. & Frame, R. (2004), "Predicting police job satisfaction and turnover intentions: the role of social support and police organizational variables", New Zealand Journal of Psychology, 33(1), 8-17.

Bryant, C., Fairbrother, G., Fenton, P. (2000). The relative ınfluence of personal and workplace de- scriptors on stress. Br. J. Nurs., 9(13), 876-80.

Caplan, R.D., Cobb, S., French, J.R.P. Jr., Harrison, R.V. and Pinneau, S.R. Jr. (1975). Job Demands and Worker Health. Washington D.C.: Department of Health and Education Welfare (Publication no.75-160)

Carmeli, A., Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. Human Resource Development Journal 9(2), 191– 206.

Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. International journal of hospitality management, 28(3), 374-381.

Cox, T. (1985). Repetitive work: occupational stress and health. In C. L. Cooper and M. J. Smith (Eds.), Job stress and blue-collar work. Chichester: Wiley, 85-111.

Davies, A.H. (1926). The physical and mental effects of monotony in modern industry. British Medical Journal, 2, 472-479.

Davis, D. R., Shackleton, V. J., & Parasuraman, R. (1983). Monotony and boredom. In R. Hockey (Ed.), Stress and fatigue in human performance: Chichester: Wiley, 1-32.

Dermody, M.B., Young, M., Taylor, S.L., 2004. Identifying job motivation factors of restaurant servers: insight for the development of effective recruitment and retention strategies. International Journal of Hospitality and Tourism Admin- istration 5 (3), 1–14.

Drory, A. (1982). Individual differences in boredom proneness and task effectiveness at work. Personnel Psychology, 35, 141-151.

Ferguson, D. (1973). A study of occupational stress and health. Ergonomics, 16, 649-663.

Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A. & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit?, Journal of Managerial Psychology, 19 (2), 170-187.

Fishbein M. & Ajzen I. (1975) Belief, Attitude, Intervention and Behaviour. Addison Wesley, Reading, MA.

Ganster, D. C. (2008). Measurement challenges for studying work-related stressors and strains. Human Resource Management Review, 18(4), 259-270.

García-Herrero, S., Mariscal, M. A., García-Rodríguez, J., & Ritzel, D. O. (2012). Working conditions, psychological/physical symptoms and occupational accidents. Bayesian network models. *Safety science*, *50*(9), 1760-1774.

Gödelek, E., Çiçek, U. (2005). İş Doyumu Monotonluk Otonomi ve Kazaya Yatkınlık, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 21, 37-43.

Grubb, E.A. (1975). Assembly line boredom and individual differences in recreational participation. Journal of Leisure Research, 7, 256-269.

Hammig, O. (2017). Health and well-being at work: The key role of supervisor support. *SSM-population health*, *3*, 393-402.

Harris, L. M. & Baldwin, N. J. (1999). Voluntary turnover of field operations officers: A test of confluency theory, Journal of Criminal Justice, 27 (6), 483-493.

Hartvigsen, J., Lings, S., Leboeuf-Yde, C., & Bakketeig, L. (2004). Psychosocial factors at work in relation to low back pain and consequences of low back pain; a systematic, critical review of prospective cohort studies. Occupational and environmental medicine, 61(1), e2-e2.

Henryhand, C. J., (2009), The effect of employee recognition and employee engagement on job satisfaction and intent to leave in the public sector, (Ph. D. Thesis), Capella University, USA.

Hogan, J.J. (1992). Turnover and what to do about it. Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly 33(1), 40–45.

Hull, D. (2012). The relationship between physical activity and mental health: a summary af evidence and policy. Research and Information Service Research Paper, Northern Ireland Assembly.

Iacovides A, Fountoulakis KN, Kaprinis S, Kaprinis G. (2003). The relationship between job stress, burnout and clinical depression. J Af- fect Disord., 75(3), 209-221.

Johansson, G. (1989). Job demands and stress reactions in repetitive and uneventful monotony at work. International journal of health services, 19(2), 365-377.

Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R. and Snoek, J. (1964), Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity, Wiley, New York, NY.

Kessler, R. (1997). The effects of stressful life events on depression. Annual Review of Psychology, 48, 191–214.

Kornhauser, A. (1965). Mental Health of the Industrial Worker. New York: Wiley.

Kroenke, K. (2003). The interface between physical and psychological symptoms. Prim Care Companion J Clin Psychiatry, 5(suppl 7), 11-18.

Lambert, V.A., Lambert, C.E., Petrini, M., Li, M.X., Zhang, Y.J. (2007). Workplace and personal factors as- sociated with psysical and mental health in hospital nurses in China. Nurs Health Sci., 9(2), 120-6.

Lazarus, R. S. (2006). Emotions and interpersonal relationships: Toward a person-centered conceptualization of emotions and coping. Journal of personality, 74(1), 9-46.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.

Leat, M., & El-Kot, G. (2009). Interpersonal trust at work, intrinsic motivation, work-related tension and satisfaction in Egypt. International Journal of Workplace Health Management, 2(2), 180-194.

London, H. & Monello, L. (1974). Cognitive manipulation of boredom. InH. LondonandK.E. Nisbett(eds), Thought and Feeling: Cognitive Alteration of Feeling States. Chicago, IL: Aldine-Atherton, pp.44–5.

Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. International Journal of Management Reviews, 11, 381-405.

McBain, W. (1970). Arousal, Monotony, And Accidents In Line Driving. Appl. Journal of Applied Psychology, 54, 509-519.

McBain, W.N. (1961). Noise, the arousal hypothesis, and monotonous work. Journal of Applied Psychology, 45, 309-317.

McCarthy, G., Tyrrell, M. P., & Lehane, E. (2007). Intention to'leave'or'stay'in nursing. Journal of nursing management, 15(3), 248-255.

Melamed, S., Ben-Avi, I., Luz, J., & Green, M. S. (1995). Objective and subjective work monotony: effects on job satisfaction, psychological distress, and absenteeism in blue-collar workers. Journal of Applied Psychology, 80(1), 29-42.

Mowday, R.T., Porter, L.W., Steers, R.M. (1982). Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. Academic Press, San Diego, CA

O'Hanlon, J. F. (1981). Boredom: Practical consequences and a theory. Acta Psychologica, 49, 53-82.

Örücü, E. (2003). Otel İşletmelerinde Monotonluk Sorunu ve Alınabilecek Önlemler, Mevzuat Dergisi, 70. https://www.mevzuatdergisi.com/2003/10a/05.htm

Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanlarin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *10*(23), 335-358.

Overbey, J. A. (2013). Telecommuter intent to leave. Leadership & Organization Development Journal, 34(7), 680-699.

Özer, G. & Günlük, M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimine etkisi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9 (2), 459-485.

Presti, A. L., Pappone, P., & Landolfi, A. (2019). The associations between workplace bullying and physical or psychological negative symptoms: anxiety and depression as mediators. Europe's journal of psychology, 15(4), 808-822.

Price, J. L. (1977), The Study Of Turnover, Iowa State University Press, Ames.

Revicki, D.A. May, H.J. Whitley, T.W. (1991). Reliability Inventory among health professionals. Behav. Med. 17(3), 111-120.

Shirom, A., Westman, M., & Melamed, S. (1999). The effects of pay systems on blue-collar employees' emotional distress: The mediating effects of objective and subjective work monotony. Human Relations, 52, 1077-1097.

Skelton, J. A., Pennebaker, J. W. (1982). The psychology of physical symptoms and sensations. In G. S. Sanders, & J. Suls (Eds.), Social psychology of health and illness. Hillsdale: LawrenceErlbaumAssociates.

Smith, R. P. (1981). Boredom: A review. Human Factors, 23, 329-340.

Stalcup, L.D. & Pearson, T.A. (2001). A model of the causes of management turnover in hotels. Journal of Hospitality & Tourism Research 25 (3), 17–30.

Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., & Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumu düzeyleri. Genel Tıp Dergisi, 16(1), 9-14.

Tekingündüz, S., Top, M., & Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik Dergisi* (*4*), 39-64.

Tel, H., Aydın, H. T., Karabey, G., Günaltay, H., & Akay, D. (2012). Hemşirelerde İşe Bağlı Gerginlik ve Stresle Baş etme Durumu. Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi, 1(2), 47-52.

Tett, R.P., Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analysis based on meta-analytic findings. Personnel Psychology 46 (2), 342–346.

Thackray, R. I. (1981). The stress of boredom and monotony: A consideration of the evidence. Psychosomatic Medicine, 43, 165-176.

Vaananen, A., Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., Mutanen, P., Vahtera, J., & Peiró, J. M. (2003). Job characteristics, physical and psychological symptoms, and social support as antecedents of sickness absence among men and women in the private industrial sector. *Social science & medicine*, *57*(5), 807-824.

Vandenberg R.J. & Nelson J.B. (1999) Disaggregating the mo- tives underlying turnover intentions: when do intentions predict turnover behaviour? Human Relations 52 (10), 1313–1336.

Wertheim A.H., 1991, Highway hypnosis: a theoretical analysis, In: Gale, A.D., et al. (Eds.), Vision in Vehicle III. Elsevier, North-Holland, pp. 467–472.

Woods, R.H. & Macaulay, J.F. (1989). RX for turnover: retention programs that work. Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly 8 (2), 79–90.