

Atıf için / for cited: Telli Danışmaz, A. (2022). Absenteeism İle İlgili Yazılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analizi. Journal of Vocational and Social Sciences of Turkey, Yıl:4, Sayı: 10, Aralık 2022, s.35-46.

ABSENTEEİSM İLE İLGİLİ YAZILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

Açelya TELLİ DANIŞMAZ *

ÖZET

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile madalyonun diğer yüzü olan zorunlu vatandaşlık davranışı örgütsel davranışın temel çalışma konularındandır. Öyle ki son zamanlarda işgücü devir hızı, işten ayrılma niyeti gibi kavramların işletmeler nezdinde ön plana çıkmasıyla birlikte özellikle vatandaşlık davranışının negatif yönlerine ağırlık verilmeye ve çalışan gereksinimleri daha kapsamlı bir şekilde ele alınmaya başlanmıştır. Absenteeism kavramı (tıpkı presenteeism zorunlu vatandaşlık davranışı gibi) çalışanların iş hayatlarını ve bu nedenle işletme verimliliğini yakından ilgilendiren bir örgütsel davranış konusudur. Bu bağlamda çalışmanın amacı, “absenteeism” ile ilgili YÖK Tez Veritabanı’nda yayınlanan tüm lisansüstü tezlerin belirli kriterler açısından incelenerek ileride bu konuyla ilgili yapılacak olan araştırmalara bir katkı sunmaktır. Bu amaçla, öncelikle absenteeism kavramsal çerçevesi çizilmiş olup ardından absenteeismle ilgili yazılan tüm lisansüstü tezler bibliyometrik açıdan analiz edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde, “absenteeism” ile ilgili en çok tezin Eskişehir Osmangazi Üniversitesi’nde üretildiği, en çok yüksek lisans türünde ve Türkçe dilinde absenteeismle ilgili tez yazıldığı, en çok eğitim ve öğretim konularında tez üretildiği, 2019 ve 2022 yıllarında en çok tezin üretildiği, sayfa sayısının en çok 101-150 aralığında olduğu, en çok nicel veri analizinin tercih edildiği, absenteeismle ilgili araştırmalarda en çok tercih edilen örneklem aralığının 0-300 olduğu ve yazarların çoğunlukla “absenteeism” ile ilgili kendi ölçeklerini geliştirmeyi tercih ettikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Negatif Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Absenteeism, Bibliyometrik Analiz.

JEL Sınıflandırma Kodları: D23, E24, C18.

BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF GRADUATE THESIS WRITTEN ABOUT ABSENTEEISM

ABSTRACT

Organizational citizenship behavior and compulsory citizenship behavior, which is the other side of the coin, are the main study subjects of organizational behavior. So much so that, with the recent emergence of concepts such as workforce turnover and intention to leave, the negative aspects of citizenship behavior have started to be emphasized and employee needs have been addressed in a more comprehensive way. The concept of absenteeism, (just like presenteeism and compulsory citizenship behavior) is an organizational behavior issue that closely concerns the business life of employees and therefore business efficiency. In this context, the aim of the study is to examine all the postgraduate theses published in the YÖK Thesis Database on "absenteeism" in terms of certain criteria and to make a contribution to the researches to be done on this subject in the future. For this purpose, firstly, the conceptual framework of absenteeism was drawn, and then all postgraduate theses about absenteeism were analyzed bibliometrically. As a result of the analysis, the most thesis on “absenteeism” was produced at Eskişehir Osmangazi University, the most postgraduate thesis was written in Turkish language, the most thesis was produced on education and training subjects, the most theses were produced in 2019 and 2022, It has been determined that the number of pages is between 101-150 at most, quantitative data analysis is preferred

* Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon ABD, Dr.,
acelya.telli@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-8344-7315

the most, the most preferred sample range in studies on absenteeism is 0-300, and the authors mostly prefer to develop their own scales about "absenteeism".

Keywords: Negative Organizational Citizenship Behavior, Absenteeism, Bibliometric Analysis.

JEL Classification Codes: D23, E24, C18.

GİRİŞ

İnsan kaynağı bir işletme için en değerli varlıktır. Öyle ki; insan kaynağının olmadığı bir işletme, hiç kitabın olmadığı bir kütüphaneye benzetilebilir. Zira bir işletmenin verimliliği, üretkenliği ve performansı, çalışanlarının işletmeye yönelik tutum ve davranışları ile yakından ilişkilidir. Çalışan ne kadar verimli, üretken ve yüksek performans ile çalışırsa, işletme de bu durumdan o kadar olumlu etkilenecektir. Bu bağlamda bir işletme eğer çalışanların istek ve ihtiyaçları gözetilerek yönetiliyorsa, o işletmenin performansı da o ölçüde yüksek olacaktır. Buna karşın eğer bir işletmede çalışan gereksinimleri ikinci plana atılarak sadece işletme amaç ve hedefleri doğrultusunda bir yönetim gözetiliyorsa, o işletmede çalışan memnuniyeti, çalışan bağlılığı, verimlilik, performans ve üretkenlik o denli düşük olacaktır. Bu nedenle çalışanın işletmeye yönelik bu tür olumsuz çıktılarının detaylı bir şekilde incelenmesi ve bu doğrultuda işletme yöneticileri ve insan kaynakları birimi tarafından gerekli önlemlerin alınarak uygulamaya konması gerekmektedir.

Literatürde genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışının pozitif yönü ile ilgili çalışmaların yoğun olmasının yanı sıra günümüzde yavaş yavaş negatif örgütsel vatandaşlık davranışlarının nedenlerinin ve bunların çalışana ve işletmeye etkilerinin de incelenmeye başladığı görülmektedir. Zira negatif örgütsel vatandaşlık davranışları sonuçları itibariyle hem işletme çalışanlarını hem de işletmeleri olumsuz yönde etkileyebilecek sonuçlar doğurmaktadır. Negatif örgütsel vatandaşlık davranışlarından bazıları; zorunlu vatandaşlık davranışı, presenteeism, absenteeism olarak ifade edilebilir. Bu doğrultuda bu çalışmada söz konusu negatif davranışlardan "absenteeism" üzerinde durulmuş olup, bu alanda literatürde yer alan tüm lisansüstü tezler incelenmiştir. Literatürde "absenteeism" özelinde lisansüstü tezlerin bibliyometrik bağlamda daha önce ele alınmamış olması nedeniyle bu çalışmanın literatüre katkısı sağlayacağı ve ileride yazılacak olan lisansüstü tezlere ışık tutacağı ümit edilmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Absenteeism, Türkçe ifadesiyle "devamsızlık" kavramı bireyin işine, okuluna veya vazifelerini yerine getirmesi gereken yere planlı olmayan şekilde yaptığı devamsızlık olarak ifade edilebilir. Bu devamsızlık, mazeretli (geçerli) ve mazeretsiz (geçersiz) devamsızlık olmak üzere iki şekilde meydana gelebilir. Geçerli devamsızlık çalışan bireyin fiziki veya psikolojik bir rahatsızlık nedeniyle kontrolü dışında gerçekleşen durumlar yüzünden yaptığı devamsızlık olarak ifade edilirken, *geçersiz devamsızlık* çalışan bireyin kontrolünde olan sebeplerle yetkisi dahilinde olmadan yaptığı devamsızlık şeklinde açıklanabilir (Verlag, 2009). Devamsızlığın kapsamı kesin hatlarla çizilemese de genel olarak tatil günleri ve yıllık izinler dışında işe gidilmemesi, işe yönelik devamsızlık olarak ifade edilmektedir (Eren, 1993). Matematiksel olarak ifade etmek gerekirse devamsızlık oranı, belli bir dönem süresince kaybedilen işgücü saati toplamının toplam işgücü saatine oranı olarak hesaplanmaktadır (Geylan, 2004: 123).

Absenteeism'in kuramsal altyapısını incelerken öncelikle bu kavramın zıttı olan "işe devam" ile ilgili kuramsal çerçeveye bakmak faydalı olacaktır. İşe devam ile ilgili kuramlardan literatürde en sık rastlanılanlar; Maslow (1954)'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg (1959)'in Çift Faktör Teorisi, Alderfer (1967)'in ERG Teorisi, McClelland (1961)'in Gereksinimler Teorisi ve Vroom (1964)'un Beklenti Teorisi olarak sıralanmaktadır. Nitekim Maslow (1954)'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi'nde ihtiyaçların sırasıyla karşılanması gerektiği, Herzberg (1959)'in Çift Faktör Teorisi'nde içsel faktörlerin ve Alderfer (1967)'in ERG Teorisi'nde varoluş ihtiyaçlarının karşılanmasının çalışanın işe

devamını ve çalışan motivasyonunu olumlu yönde etkilediği, McClelland (1961)'in Başarma İhtiyacı Teorisi'nde başarıya ihtiyacı yüksek olan bireylerin çalışma hayatlarına yönelik çaba sarf etme arzusunun ve işe devam arzusunun daha yüksek olabileceği, Vroom (1964)'un Beklenti Teorisi'nde ise beklentinin motivasyonla ve buna bağlı işe devam etme arzusuyla ilişkilendirildiği görülmektedir. Buna ek olarak Porter ve Lawler (1968)'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi, Adams (1963)'in Eşitlik Teorisi, Skinner (1971)'in Sonuçsal Şartlandırma Teorisi, Locke (1968)'un Amaç Teorisi de benzer açıdan işe devam kavramının kuramsal çerçevesini çizen diğer teorilerdir. Hackman ve Oldham (1980)'in İş Özellikleri Modeli de bireylerin motivasyon ve işe devamlarına etki eden içsel faktörlerin ele alındığı bir diğer teoridir (Karaduman, 2019: 28).

Absenteeizmin nedenleri; kişisel nedenler, örgütsel nedenler ve çevresel nedenler olarak sınıflandırılabilir. Kişisel nedenler; cinsiyet, yaş, ailenin durumu ve diğer sorumluluklar, kıdem, eğitim durumu, sağlık durumu olarak sıralanabilir. Örgütsel nedenler; motivasyon, örgütsel bağlılık, çalışma koşulları, işe yabancılaşma, yönetim tarzı ve lider-üye ilişkisi, iş stresi, işin zorluğu, işin monotonluğu, iş tatmini, ücret olarak ifade edilebilir. Çevresel nedenler ise; işyerine uzaklık, ekonomik koşullar, iş ve çalışma koşulları kaynaklı kendini işe verememe, fazla mesai, şirket içi çatışmalar, eşitsizlik/ayrımcılık/kayırmacılık, iş güvenliği olarak söylenebilir (Jex, 2002: 153-154; Oğuz, 2021: 6-25). Ülkemizde genellikle fiziki bir rahatsızlığı bulunmamasına rağmen rapor alıp işe gelmeme durumu, en sık görülen işe devamsızlık türüdür (Örücü ve Kaplan, 2001: 97).

Nedenleri göz önünde bulundurulduğunda absenteeizmin işletmenin verimliliği ile ilgili negatif sonuçlar doğurabileceği görülmektedir. İşletme performansını olumsuz etkilediği gibi gider kalemlerinde de bu durum gözle görülür şekilde ortaya konmaktadır. Öyle ki, çalışanın potansiyelinde ortaya çıkabilecek %1'lik bir kayıp, imalatta %2,5'lük bir kayba neden olabilmektedir (Westhuizen, 2006: 45). İşe devamsızlığın olumsuz sonuçlarını tolere edebilmek ve ortaya çıkmasını engelleyebilmek için işletmelerin çeşitli tedbirler alması gerekmektedir. Bunlardan bazıları; çalışanların işe yönelik sorumluluklarını daha cezbedici hale getirme, işe devamsızlık yapılmasını tercih edilmeyecek bir hale dönüştürme, çalışanın yaptığı işin zorluklarını minimuma indirme olarak ifade edilebilir (Jex, 2002: 159).

2. METODOLOJİ

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle araştırmanın yöntemi olan bibliyometrik analiz ile ilgili kısa bir bilgilendirici çerçeve çizilmiş olup, ardından "absenteeism" kavramıyla ilgili yazılmış olan lisansüstü tezler değerlendirilmiştir.

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın amacı "absenteeism" ile ilgili YÖK Tez Veritabanı'nda yayınlanan tüm lisansüstü tezlerin belirli kriterler açısından incelenerek ileride bu konu ile ilgili yapılacak olan çalışmalara bir özet sunmaktır. Bu doğrultuda araştırmanın yöntemi, YÖK Tez Veritabanı'nda "absenteeism" ile ilgili yayınlanmış olan tüm lisansüstü tezlerin bibliyometrik açıdan incelenmesidir.

Bibliyometrik analiz, belli bir kavram ile ilgili daha önce literatürde yayımlanmış olan çalışmaların çeşitli istatistiksel yöntemler vasıtasıyla analiz edilmesidir (Pritchard, 1969). Bibliyometrik analiz temelde geleneksel kanıta dayalı araştırma yöntemlerinden biri olup sistematik inceleme ve meta-analiz metodlarını tamamlayıcı nitelikte bir analiz yöntemi olarak ifade edilmektedir (Gedik, Yalçınkaya ve Yalçınkaya, 2020: 4). Bu analiz türünün kullanılmasının temel nedeni, söz konusu kavram ile ilgili daha sonra yapılacak olan çalışmalar için anlamlı sonuçlar elde ederek bir temel oluşturmak ve bir nevi özet sunmaktır (Moed, Luwel ve Nederhof, 2002; Zupic ve Cater, 2015). Bu yöntemle çeşitli belge ve yayınların belirli nitelikleri analize tabi tutularak bilimsel bulgular elde edilir (Al ve Coştur, 2007).

Çalışmada absenteeism ile ilgili 2022 yılı dahil yazılmış olan tüm lisansüstü tezler YÖK Tez Veritabanı'nda yer alan kriterler (yayınlandığı üniversite, türü, dili, yayınlandığı yıl, konusu, kullanılan ölçekler, analiz türü ve örneklem sayısı) doğrultusunda sınıflandırılmış ve bu tezlerin (sadece basılı olarak belirli fiziki kütüphanelerden erişilebilen 3 tez hariç) araştırmalarından elde edilen bulgular da özet bir tablo halinde verilmiştir. Bu doğrultuda araştırmaya “absenteeism” ile ilgili yazılmış olan toplam 30 lisansüstü tez dahil edilmiştir.

2.2. Araştırma Bulguları

YÖK Tez Veritabanı'nda “absenteeism” ile ilgili yayınlanmış olan tüm lisansüstü tezler üniversite bazında incelendiğinde; söz konusu tezlerin 3 tanesinin Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde, 2'ser tanesinin ise Ankara Üniversitesi'nde, Hacettepe Üniversitesi'nde, Gazi Üniversitesi'nde ve Bahçeşehir Üniversitesi'nde yazıldığı tespit edilmiştir. “Absenteeism” ile ilgili en çok tez üretilen üniversitenin Eskişehir Osmangazi Üniversitesi olduğu görülmüştür (Tablo 1).

Tablo 1. Absenteeism ile İlgili Yazılan Lisansüstü Tezlerin Üniversite Bazında İncelenmesi

Üniversite	N	%
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	3	10,00%
Ankara Üniversitesi	2	6,67%
Hacettepe Üniversitesi	2	6,67%
Gazi Üniversitesi	2	6,67%
Bahçeşehir Üniversitesi	2	6,67%
Diğer	19	63,33%
Toplam	30	

Söz konusu tezler yüksek lisans, doktora ve tıpta uzmanlık türleri bazında incelendiğinde; söz konusu tezlerin 26 tanesinin yüksek lisans tezi, 3 tanesinin doktora tezi ve 1 tanesinin tıpta uzmanlık tezi olduğu tespit edilmiştir. “Absenteeism” ile ilgili en çok yüksek lisans tezi üretilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Absenteeism ile İlgili Yazılan Lisansüstü Tezlerin Türü Bazında İncelenmesi

Türü	N	%
Yüksek Lisans	26	86,67%
Doktora	3	10,00%
Tıpta Uzmanlık	1	3,33%
Toplam	30	

“Absenteeism” ile ilgili YÖK Tez Veritabanı'nda yer alan 30 lisansüstü tez yayın dili bazında incelendiğinde; söz konusu tezlerin 29 tanesinin Türkçe dilinde, 1 tanesinin ise İngilizce dilinde yazıldığı tespit edilmiştir. “Absenteeism” ile ilgili tezlerin neredeyse tamamı Türkçe dilinde üretilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Absenteeism ile İlgili Yazılan Lisansüstü Tezlerin Yayın Dili Bazında İncelenmesi

Dili	N	%
Türkçe	29	96,67%
İngilizce	1	3,00%
Toplam	30	

YÖK Tez Veritabanı'nda “absenteeism” ile ilgili yazılmış olan 30 lisansüstü tez yayın tarihi bazında incelendiğinde; söz konusu tezlerin 5'er tanesinin 2022 ve 2019 yıllarında, 3'er tanesinin 2021 ve 2020 yıllarında, 2'ser tanesinin 2018 ve 2016 yıllarında yayınlandığı tespit edilmiştir. “Absenteeism”

ile ilgili yayınlanan ilk üç tezin ise 1998, 2002 ve 2005 yıllarında yayınlandığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4)

Tablo 4. Absenteeism ile İlgili Yazılan Lisansüstü Tezlerin Yayın Tarihi Bazında İncelenmesi

Yılı	N	%
2022	5	16,67%
2021	3	10,00%
2020	3	10,00%
2019	5	16,67%
2018	2	6,67%
2017	1	3,33%
2016	2	6,67%
2015	1	3,33%
2014	1	3,33%
2013	1	3,33%
2012	1	3,33%
2011	1	3,33%
2010	1	3,33%
2005	1	3,33%
2002	1	3,33%
1998	1	3,33%
Toplam	30	

“absenteeism” ile ilgili YÖK Tez Veritabanı’nda yayınlanan 30 lisansüstü tez sayfa sayısı bazında incelendiğinde; söz konusu tezlerin 8 tanesinin sayfa sayısının 50-100 aralığında olduğu, 15 tanesinin 101-150 sayfa aralığında olduğu, 4 tanesinin 151-200 sayfa aralığında olduğu ve 3 tanesinin 200-250 sayfa aralığında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgulardan hareketle “absenteeism” ile ilgili en çok tez üretilen sayfa sayısı aralığının 101-150 sayfa olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. Absenteeism ile İlgili Yazılan Lisansüstü Tezlerin Sayfa Sayısı Bazında İncelenmesi

Sayfa Sayısı	N	%
50-100	8	26,67%
101-150	15	50,00%
151-200	4	13,33%
200-250	3	10,00%
Toplam	30	

YÖK Tez Veritabanı’nda yer alan “absenteeism” ile ilgili tüm uzmanlık, yüksek lisans ve doktora tezleri konuları bazında incelendiğinde; söz konusu tezlerin 4’ünün halk sağlığı alanında, 2’sinin hukuk alanında, 11’inin eğitim ve öğretim alanında, 5’inin işletme alanında ve 8’inin diğer alanlarda yayınlandığı tespit edilmiştir. “Absenteeism” ile ilgili yayınlanan tezlerin konularının büyük bir çoğunluğunun eğitim ve öğretim ile ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 6).

Tablo 6. Absenteeism ile İlgili Yazılan Lisansüstü Tezlerin Konuları Bazında İncelenmesi

Konu	N	%
Halk Sağlığı	4	13,33%
Hukuk	2	6,67%
Eğitim ve Öğretim	11	36,67%
İşletme	5	16,67%
Diğer	8	26,67%
Toplam	30	

Absenteeism” ile YÖK Tez Veritabanı’nda ilgili yayınlanmış olan 30 lisansüstü tez arasında içeriğine ulaşılabilen 27 lisansüstü tez analiz türleri bazında incelendiğinde; söz konusu tezlerin 23’ünün nicel, 3’ünün nitel ve 1 tanesinin hem nicel hem nitel yöntemlerden yararlanılarak analiz edildiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda “absenteeism” ile ilgili yayınlanan tezlerde en çok nicel analiz yöntemlerinden yararlanıldığı tespit edilmiştir (Tablo 7).

Tablo 7. Absenteeism ile İlgili Yazılan Lisansüstü Tezlerin Analiz Türleri Bazında İncelenmesi

Analiz Türü*	N	%
Nicel	23	85,19%
Nitel	3	11,11%
Nitel + Nicel	1	3,70%
Toplam	27	

*Erişim sağlanamayan 3 tez hariç tutulmuştur.

YÖK Tez Veritabanı’nda “absenteeism”le ilgili içeriğine erişim sağlanabilen 27 lisansüstü tez araştırmalarındaki örneklem büyüklükleri bazında incelendiğinde; söz konusu tezlerin 11’inin 0-300 arası örnekleme sahip olduğu, 6’sının 301-600 arası örnekleme sahip olduğu, 4’ünün 601-1000 arası örnekleme sahip olduğu ve 6 tanesinin 1000’in üzerinde örnekleme sahip olduğu tespit edilmiştir. “Absenteeism” ile ilgili üretilen tezlerde en çok tercih edilen örneklem büyüklüğünün 0-300 arası olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Tablo 8).

Tablo 8. Absenteeism ile İlgili Yazılan Lisansüstü Tezlerin Örneklem Büyüklüğü Bazında İncelenmesi

Örneklem Sayısı*	N	%
0-300	11	40,74%
301-600	6	22,22%
601-1000	4	13,33%
1001 ve üzeri	6	22,22%
Toplam	27	

*Erişim sağlanamayan 3 tez hariç tutulmuştur.

“absenteeism” ile ilgili YÖK Tez Veritabanı’nda yer alan ve erişim sağlanan 27 lisansüstü tezin araştırmalarında veri toplarken kullandıkları ölçekler incelendiğinde; söz konusu tezlerin 2’sinin Koopman ve arkadaşları (2002)’nin Standford Presenteeism Ölçeği’ni kullandığı, 2’sinin Dubey ve Dasgupta tarafından (2015) yılında yayınlanan “A Study on Absenteeism & Its CO-Relation with Job Satisfaction with Special Reference to IT Sector” isimli makalesinde yer verdiği ölçeği kullandığı, 2’sinin Kessler ve arkadaşları (2003) WHO’s Health and Work Performance Questionnaire’i kullandığı, 2’sinin Öztekin (2013) tarafından ortaya konan “Devamsızlık Nedenleri Formu”nu kullandığı, 7’sinin kendi geliştirdikleri ölçekleri kullandıkları, 10’unun ise diğer ölçekleri tercih

ettikleri tespit edilmiştir. Bu doğrultuda “absenteeism” ile ilgili lisansüstü tez yazarların genel olarak ölçek geliştirme eğiliminde oldukları görülmüştür (Tablo 9).

Tablo 9. Absenteeism ile İlgili Yazılan Lisansüstü Tezlerin Kullandıkları Ölçekler Bazında İncelenmesi

Kullanılan Ölçekler	N	%
Koopman vd. (2002) Standford Presenteeism Ölçeği	2	7,41%
Dubey ve Dasgupta (2015) Global of Journal of Commerce & Management Perspective dergisinde yayınlanan "A Study on Absenteeism & its Co-Relation with Job Satisfaction with Special Reference to IT Sector" isimli makalesindeki ölçek	2	7,41%
Kessler vd. (2003) WHO's Health and Work Performance Questionnaire	2	7,41%
Öztekın (2013) Devamsızlık Nedenleri Formu	2	7,41%
Devamsızlık Eğilimi Ölçeği	2	7,41%
Yazar tarafından geliştirilen	7	25,93%
Diğer kullanılan ölçekler	10	37,04%
Toplam	27	

*Erişim sağlanamayan 3 tez hariç tutulmuştur.

YÖK Tez Veritabanı'nda “absenteeism” ile ilgili yayınlanmış olan ve içeriğine erişim sağlanabilen 27 uzmanlık, yüksek lisans ve doktora tezinden elde edilen araştırma bulgularına bakıldığında, “absenteeism” ile incelemenin *işe devamsızlık* ve *okula devamsızlık* olarak ayrıştığı görülmektedir. Bu doğrultuda işe devamsızlığın hem çalışan hem de işletme için olumsuz sonuçlar doğurabileceği, aynı şekilde okula devamsızlığın da öğrenci açısından olumsuz sonuçlar doğurabileceği ifade edilebilir. Devamsızlığın nedenleri incelendiğinde ise okula devamsızlığın öğretmen-okul memnuniyetsizliği, gelir eksikliği, ebeveynin okul süreçlerine katkı sağlamaması/dahil olmaması vb. nedenler olduğu görülürken, işe devamsızlığın nedenlerine bakıldığında ise iş yerinde yaşanan stres, fiziki rahatsızlıklar, çalışma koşulları, ücret düşüklüğü vb. nedenler olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Absenteeism ile İlgili Yazılan Lisansüstü Tezlerin Araştırma Bulgularının İncelenmesi*

No	Yazar	Araştırma Bulguları
1	Nurdan Demirel Beğceoğlu	Devamsızlık oranı %2,45, absenteeism insidans hızı %40,0 olarak tespit edilmiştir. İşe devamsızlığın en sık sebebi %41,9 ile Covid-19 enfeksiyonudur. Çalışanlarda işe devamsızlık ile cinsiyet, medeni durum, aylık gelir, fiziksel aktivite, çalışılan kurum, meslek, çalışma şekli, fazla mesai, iş kazası, kas iskelet sistemi hastalıkları ve kronik hastalık öyküsü arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur.
2	Özden Şahin	İşçinin işvereninden izin almaksızın ve herhangi bir mazeret de bildirmeksizin işe devamsızlığının hangi hallerde işveren tarafından iş sözleşmesinin bildirimli veya haklı nedenle derhal feshine yol açabileceği, Yargıtay kararları ve doktrinsel veriler ışığında bir bütün halinde ele alınmıştır.
3	Canan Oğuz	Devamsızlık ile ilgili analiz bulgularına göre; çalışanların cinsiyetleri, medeni durumları, çocuk sahibi olma durumları, kıdem türleri, eğitimleri, gelir seviyeleri ile devamsızlık davranışları arasında bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ek olarak ise çalışanların stres, aileye yeterli zaman ayıramama ve gelir getiren işler için devamsızlık yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır.
4	Salim Yılmaz	Sağlık çalışanlarında iş yaşam dengesinin presenteeisme %16,9'luk, absenteeisme ise %3,0'lük bir etkisinin olduğu saptanmıştır.
5	Gürkan Ünver	Okula devamsızlık ve okul terki nedenlerinin öğrencilerde olumsuz akademik çıktı, ebeveynlerin eğitim öğretim süreçlerine katılım sağlamaması ve isteksizliği, ebeveynlerin eğitim durumu, öğretmen, okul yöneticisi ve okul memnuniyetsizliği, akran etkisi, ekonomik yetersizlik ve yoksulluk ile sağlık sorunları olduğu tespit edilmiştir.

6	Güliden Kılıçaslan	Akademik motivasyon ve akademik erteleme arasında negatif yönde ve çok zayıf düzeyde, akademik erteleme ve devamsızlık eğilimi arasında pozitif yönde ve çok zayıf düzeyde, akademik erteleme eğilimleri ile okula devam tutumları arasında negatif yönde ve zayıf bir ilişki olduğu, akademik motivasyonları ile okula devam tutumları arasında pozitif yönde ve çok zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
7	Ayşegül Kömürcü	Kas iskelet sistemi hastalıkları geçerli işe devamsızlık nedenleri arasında en öne çıkanı olmuştur. Buna ek olarak yaş, kıdem, medeni hal, çocuk sahipliği ve eğitim düzeyi değişkenleri ile devamsızlık arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
8	Hatice Can	Yabancılaşma ile devamsızlık eğilimi arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.
9	Gülçin Uyanık	Planlı Davranış Teorisi temel alınarak geliştirilen el hijyeni müdahale programının çocuklarda görülen üst solunum yolu enfeksiyonları ve bu enfeksiyonlara bağlı okul devamsızlığını azaltmada etkili olduğu belirlenmiştir.
10	Melek Mercan	Okula devamsızlığın çocuklara etkisi; çocukların arkadaş edinirken zorluk çekmeleri, okuldan soğuma eğilimleri, okul öncesi eğitimlerde çocuğun bilişsel altyapılarının oluşmamış olması, çocuğun ilkokulda okul kültürüne uyum sağlamada zorlanması, çocuğun akademik başarısının daha düşük seviyede olması, davranış yönetimi ve iletişim konularında problem yaşaması olarak sıralanmıştır.
11	Miraç Sincar	İnsan kaynakları planlaması yapmayan işletmelerde işgören devamsızlığının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
12	Alper Karaduman	Araştırmaya dahil edilen bireylerin örgütsel bağlılık seviyeleri ile işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
13	Çağrı Batuhan Budak	Katılımcıların kişisel nedenlerden, ücret düşüklüğünden, çalışma arkadaşları ve yönetici arasındaki ilişkiden, geç uyanmasından ve moral bozukluğundan dolayı devamsızlıklarının çok az olduğu görülmüştür.
14	Âdem Nefayaz	Katılımcıların sağlık ve hastalık durumlarına bağlı nedenlerin, ailevi nedenlerin, örgüt kültürünün ve ikliminin, çalışma koşullarının, cinsiyetin, örgütsel bağlılık ve motivasyonun sırasıyla öğretmen devamsızlığının en önemli nedenleri olduğunu tespit edilmiştir.
15	Azmi Sönmez	Devamsızlığın nedenleri ile ilgili olarak sağlık problemi kaynaklı alt boyut haricinde diğer alt boyutların ortalama değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmüştür. En yüksek ortalamaya sahip alt boyut sağlık problemi kaynaklılarken, en düşük olanın arkadaş çevresi kaynaklı olduğu görülmüştür.
16	Mustafa Avcı	Katılımcıların esnek çalışma düzenlemelerine ilişkin tutumların işe devamsızlığa yönelik algılarını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
17	Mustafa İpek	Araştırmaya katılanların %61.2'sinin genellikle hastalık sebebiyle devamsızlık yaptığı, %26.7'sinin keyfi nedenlerden dolayı devamsızlık yaptığı, %12.1'inin de küçük hastalıklar (grip, soğuk algınlığı vb.)'dan ötürü devamsızlık yaptığı tespit edilmiştir.
18	Şerife Türkkan	Öğretmenlerin %51,1'i çocuk büyüme sorumluluğunun, %84,2'si aileden birinin (çocuk, eş, anne, baba ve kardeş) hastalanmasının, %73,9'u ise çocuğun hastalanmasının devamsızlığı etkileyen en önemli etken olduğunu düşünmektedir.
19	Veysel Karani Nurdağ	İş doyumunun işletme performansını arttırmaya pozitif yönde etki ettiği, devamsızlığın ise negatif etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.
20	Kerem Eker	ABD'de yayınlanmış ve kabul görmüş, DEBH'li yetişkinlerin işe devamsızlık oranları ve iş devri oranlarının diğer çalışanlarla kıyaslandığında daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
21	Süleyman Girgin	Öğrenci ve öğretmenler devamsızlık nedenlerinin alt boyutları olan öğretmenlerden, ailevi ve sağlık kaynaklı nedenlerde aynı düşünülmektedir. Ancak bireysel, okuldan ve okul idarecilerinden, çevresel nedenlerden kaynaklanan devamsızlıklarda farklı düşünülmektedir.
22	Seda Yıldırım	Hiç devamsızlık yapmayan öğrencilerin akademik erteleme düzeylerinin, devamsızlık hakkını genelde dolduranlara göre daha düşük, nadiren devamsızlık yapan öğrencilerin akademik erteleme düzeylerinin ise devamsızlık hakkını genellikle doldurmayan ve devamsızlık hakkını genelde dolduranlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

23	Aysun Kandemir	Çalışanların sağlık ve sağlık dışı nedenlerden dolayı son iki haftada çalışan başına ortalama olarak 0,91 gün devamsızlık yaptığı tespit edilmiştir.
24	Özge Öztekin	Öğrencilerin devamsızlık nedenlerini en yüksek ortalama ile sağlık problemi kaynaklı alt boyutunda değerlendirirken, en düşük ortalama ile aile kaynaklı alt boyutunda değerlendirdikleri tespit edilmiştir.
25	Özlem Coşkun	Çalışanların görelî işe devamsızlık puanları ile anlamlı, zayıf ve negatif, görelî kendini işe verememe puanları arasında anlamlı, kuvvetli ve pozitif ilişki olduğu görülmüştür.
26	Murat Yıldız	Öğretmenler ve öğrencilerin, devamsızlığının en büyük sebebi olarak öğrencilerin sağlık problemlerini, diğeri bir sebep olarak ise SBS'ye hazırlanmayı gördükleri tespit edilmiştir.
27	Gökçen Çekiç	4857 sayılı yasa ile işçiyeye tanınan, ücretin ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkı incelenmiş ve 1475 sayılı yasada olmayan bu düzenlemenin, yargı kararlarındaki karışıklığın giderilmesi bakımından iş hukuku açısından önemli bir adım olduğu belirtilerek bu düzenleme ile işçiyeye yeni bir iş güvencesi aracı sağlandığı ifade edilmiştir.

*YÖK Tez Veritabanı'nda "absenteeism" ile ilgili yazılmış olan tüm lisansüstü tezlerin yazar, başlık ve yıl bilgilerine Ek 1'de yer verilmiştir.

SONUÇ

Son dönemlerde özellikle örgütsel davranış alanında ön plana çıkan kavramlardan biri olan "absenteeism" kavramı hem çalışanların hem de işletmenin performansını önemli ölçüde etkileyen bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada YÖK Tez Veritabanı'nda "absenteeism" kavramı ile ilgili yazılan lisansüstü tezler belirli kriterler ve elde ettikleri bulgular bakımından bibliyometrik analize tabi tutulmuştur. Elde edilen veriler doğrultusunda; "absenteeism" ile ilgili en çok Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde tez üretildiği, en çok tezin yüksek lisans türünde yazıldığı, en çok Türkçe dilinde "absenteeism" ile ilgili tez üretildiği, en çok eğitim ve öğretim konularında "absenteeism" ile ilgili tez yazıldığı, "absenteeism" ile ilgili en çok tezin 2022 ve 2019 yıllarında üretildiği, sayfa sayısı aralığının en çok 101-150 arasında olduğu, en çok nicel veri analizinin tercih edildiği, "absenteeism" ile ilgili en çok araştırmalara dahil edilen örneklem sayısının 0-300 aralığında olduğu ve yazarların genelde "absenteeism" ile ilgili kendi sorularını yönelterek kendi ölçeklerini kullanmayı tercih ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın temel sınırlılığı YÖK Tez Veri Tabanı üzerinden online olarak erişim sağlanamayan üç tezin içeriğine ulaşılamamasıdır.

Elde edilen bulgular ışığında, absenteeism ile ilgili doktora düzeyinde araştırmalara yoğunlaşılmasının, eğitim ve öğretim alanının yanı sıra özellikle işletmelerdeki işe devamsızlıkla ilgili araştırmalara da ağırlık verilmesinin, nicel veri toplama ve analiz yöntemlerinin yanı sıra (örneğin çalışanlarla yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılarak) diğeri nitel ve/veya karma veri toplama ve analiz yöntemlerinden de yararlanılarak araştırmaların yapılması gerektiği ifade edilebilir.

"Absenteeism" ile ilgili yazılan lisansüstü tezlerden elde edilen sonuçlarda, işletmelerin özellikle insan kaynakları planlamalarına çalışan devamsızlığının nedenlerine ve azaltılmasına yönelik çalışmalarını dahil etmeleri, okula devamsızlıkla ilgili olarak ise öğretmenlerin ve ebeveynlerin çocukların okula devamsızlıklarının azaltılması ile ilgili iş birliği yaparak iki tarafın karşılıklı fikir paylaşımları yapmaları gerektiği önerilebilir. "Absenteeism" ilgili yapılan akademik araştırmaların derlenmesi ve bir araya toplanmasının ileride yapılacak olan çalışmalara kolaylık sağlayacağı ve katkı sunacağı ümit edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Al, U. Ve Coştur, R. (2007). "Türk Psikoloji Dergisi'nin Bibliyometrik Profili", Türk Kütüphaneciliği, 21(2), 142-163.
- Avcı, M. (2019). Çalışanların Esnek Çalışma Düzenlemelerine İlişkin Tutumlarının İşe Devamsızlık Algılarına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Budak, Ç. B. (2019). Kurum İçi Kayırmacılık ve Kayırmacılığın İşe Devamsızlığa Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Can, H. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Örgüt Kültürü, Yabancılaşma ve Devamsızlık Davranışları Üzerine Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Coşkun, Ö. (2012). İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çekiç, G. (2010). Ücretin Ödenmemesi Halinde İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- D. Beğceoğlu, N. (2022). Adana İl Merkezi Kamu Sağlık Çalışanlarında İşe Devamsızlıkların Araştırılması, Uzmanlık Tezi, Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi, Adana.
- Eker, K. (2016). Çalışanlarda Dikkat Eksikliği Bozukluğunun İş Kazası, İş Performansı ve İşe Devamsızlık Oranı Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E. (1993). Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Yayınları.
- Gedik, K.Z., Yalçınkaya, Ö. ve Yalçınkaya, B. (2020). "Covid-19 Pandemisinde Sistemik Bir İnceleme ve Bibliyometrik Analiz Yöntemleri ile Kanıtı Dayalı Araştırma Süreçlerini Yönetme". *Bezmialem Science*, 8(4), 418-427.
- Geylan, R. (2004). Kadrolama. C. Koparal (Ed.), *Yönetim ve Organizasyon* (s. 115- 136). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Girgin, S. (2016). Ortaöğretim Öğrencilerinin Devamsızlık Nedenleri, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İpek, M. (2018). Okul Sosyal Hizmeti Bağlamında Ortaokul Öğrencilerinin Refah Düzeylerinin Devamsızlık Durumlarına Etkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*, New York: John Wiley & Sons.
- Kandemir, A. (2014). Hastane Çalışanları Arasında Sağlık Sorunları Nedeniyle Yaşanan İşte Var Olamama ve İşe Devamsızlık Davranışları ile Maliyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karaduman, A. (2019). Örgütsel Bağlılığın İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Kılıçaslan, G. (2021). Üniversite Hazırlık Okulu Öğrencilerinin Akademik Erteleme, Motivasyon ve Devamsızlık Davranışları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kömürücü, A. (2021). Otomotiv Yan Sanayi Fabrikasında Mavi Yaka Çalışanlarının Sağlık Nedenli İşe Devamsızlıklarının Analizi, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Mercan, M. (2020). Okul Öncesi Öğretmenlerinin ve Ebeveynlerinin Okula Devamsızlık Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.
- Moed, H.F., Luwel, M. ve Nederhof, A.J. (2002). "Towards Research Performance in the Humanities". *Library Trends*, 50(3), 498-520.
- Nefayaz, A. (2019). Yönetici, Öğretmen, Veli ve Öğrenci Görüşlerine Göre Öğretmen Devamsızlığının Eğitim ve Yönetim Süreçlerine Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Nurdağ, V. K. (2017). Çalışanların Devamsızlık Davranışı ve İş Doyumu Düzeylerinin İşletme Performansına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Oğuz, C. (2021). X Otomotiv Firmasında Devamsızlık Nedenleri ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Örücü, E. ve Kaplan, E. (2001). "Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında Devamsızlık Sorunu". *Yönetim ve Ekonomi*, 7 (1), 93-111.
- Öztekin, Ö. (2013). Lise Öğrencilerinin Devamsızlık Nedenlerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Pritchard, A. (1969). "Statistical Bibliography or Bibliometrics", *Journal of Documentation*, 25(4), 348-349.
- Sincar, M. (2020). İnsan Kaynakları Planlaması ve İşe Alım Sürecinin İşgören Performansı ve Devamsızlığı Üzerine Etkisi: Erzurum Organize Sanayi Bölgesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Sönmez, A. (2019). Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulu Öğrencilerinin Devamsızlık Nedenlerinin İncelenmesi (Kastamonu İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Şahin, Ö. (2022). 4857 Sayılı İş Kanununda Devamsızlık Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Uyanık, G. (2020). Planlı Davranış Teorisi Temelli El Hijyeni Müdahale Programının İlkokul Öğrencilerinin Sağlık Çıktıları ve Okul Devamsızlığına Etkisi, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ünver, G. (2022). Okula Devamsızlık ve Okul Terki Nedenleri: Bir Meta-Sentez İncelemesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Türkkan, Ş. (2018). Öğretmen Devamsızlık Nedenlerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Verlag, G. (2009). Absenteeism. Erişim: 13.07.2014 https://books.google.com.tr/books?id=3tbZacwP5GgC&hl=tr&source=gbs_navlinks_s (Erişim Tarihi: 05.11.2022).
- Westhuizen, C. V. D. (2006). Work Related Attitudes As Predictors of Employee Absenteeism, Unpublished Thesis, University of South Africa.
- Yıldırım, S. (2015). Üniversite Öğrencilerinin Akademik Başarı, Akademik Erteleme, Kopya Çekme ve Devamsızlık Durumlarının Yordayıcısı Olarak Sosyal Bağlılık, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Yıldız, M. (2011). İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Devamsızlık Sebeplerinin Araştırılması (Elâzığ İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Kırşehir.
- Yılmaz, S. (2022). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Dengesinin Absenteeisme ve Presenteeisme Etkisi: Ölçek Uyarlama ve Geliştirme Çalışması, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Zupic, I. and Cater, T. (2015). "Bibliometric Methods in Management and Organization". Organizational Research Methods, 18(3), 429-472.

EKLER

*Ek 1. YÖK Tez Veritabanı'nda "Absenteeism" ile ilgili Yayınlanmış Olan Tüm Lisansüstü Tezlerin Listesi

No	Yazar	Yıl	Tez Adı
1	Nurdan Demirel Beğceoğlu	2022	Adana il merkezi kamu sağlık çalışanlarında işe devamsızlıkların araştırılması
2	Özden Şahin	2022	4857 sayılı İş Kanununda devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesinin feshi
3	Canan Oğuz	2022	X otomotiv firmasında devamsızlık nedenleri ve çözüm önerileri üzerine bir araştırma
4	Salim Yılmaz	2022	Sağlık çalışanlarında iş yaşam dengesinin Absenteeism'e ve Presenteeism'e etkisi: Ölçek uyarlama ve geliştirme çalışması
5	Gürkan Ünver	2022	Okula devamsızlık ve okul terki nedenleri: Bir meta-sentez incelemesi
6	Güliden Kılıçaslan	2021	Üniversite hazırlık okulu öğrencilerinin akademik erteleme, motivasyon ve devamsızlık davranışları arasındaki ilişki
7	Ayşegül Kömürcü	2021	Otomotiv yan sanayi fabrikasında mavi yaka çalışanların sağlık nedenli işe devamsızlıklarının analizi
8	Hatice Can	2021	Üniversite öğrencilerinin örgüt kültürü, yabancılaşma ve devamsızlık davranışı üzerine bir çalışma
9	Gülçin Uyanık	2020	Planlı davranış teorisi temelli el hijyeni müdahale programının ilkökul öğrencilerinin sağlık çıktıları ve okul devamsızlığına etkisi
10	Melek Mercan	2020	Okul öncesi öğretmenlerinin ve ebeveynlerinin okula devamsızlık hakkındaki görüşlerinin incelenmesi
11	Miraç Sincar	2020	İnsan kaynakları planlaması ve işe alım sürecinin işgören performansı ve devamsızlığı üzerine etkisi: Erzurum Organize Sanayi Bölgesi örneği
12	Alper Karaduman	2019	Örgütsel bağlılığın işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi
13	Çağrı Batuhan Budak	2019	Kurum içi kayırmacılık ve kayırmacılığın işe devamsızlığa etkisi

141	Âdem Nefayaz	2019	Yönetici, öğretmen, veli ve öğrenci görüşlerine göre öğretmen devamsızlığının eğitim ve yönetim süreçlerine etkileri
51	Azmi Sönmez	2019	Mesleki ve teknik ortaöğretim okulu öğrencilerinin devamsızlık nedenlerinin incelenmesi (Kastamonu ili örneği)
16	Mustafa Avcı	2019	Çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine ilişkin tutumlarının işe devamsızlık algılarına etkisi
17	Mustafa İpek	2018	Okul sosyal hizmeti bağlamında ortaokul öğrencilerinin refah düzeylerinin devamsızlık durumlarına etkisinin incelenmesi
18	Şerife Türkan	2018	Öğretmen devamsızlık nedenlerinin belirlenmesi
19	Veysel Karani Nurdağ	2017	Çalışanların devamsızlık davranışı ve iş doyumu düzeylerinin işletme performansına etkileri
20	Kerem Eker	2016	Çalışanlarda dikkat eksikliği bozukluğunun iş kazası, işe devamsızlık ve iş performansı oranı üzerine etkisi
21	Süleyman Girgin	2016	Ortaöğretim öğrencilerinin devamsızlık nedenleri (Balıkesir ili örneği)
22	Seda Yıldırım	2015	Üniversite öğrencilerinin akademik başarı, akademik erteleme, kopya çekme ve devamsızlık durumlarının yordayıcısı olarak sosyal bağlılık
23	Aysun Kandemir	2014	Hastane çalışanları arasında sağlık sorunları nedeniyle yaşanan işte var olamama ve işe devamsızlık davranışı ile maliyetini etkileyen faktörlerin incelenmesi /
24	Özge Öztekin	2013	Lise öğrencilerinin devamsızlık nedenlerinin incelenmesi
25	Özlem Coşkun	2012	İki işyerinde işe devamsızlık ve kendini işe verememede etkili faktörlerin değerlendirilmesi
26	Murat Yıldız	2011	İlköğretim okulu öğrencilerinin devamsızlık sebeplerinin araştırılması (Elâzığ ili örneği)
27	Gökçen Çekiç	2010	Ücretin ödenmemesi halinde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı
28	Arif Osman Tokat	1998	Metal eşya üretimi yapılan bir işyerinde absenteizm ve sigara kullanımını dağılımı
29	Kaya Akay	2022	Örgütlerde işe devamsızlık sorunu ve personel devrine etki eden faktörler
30	Emrah Erol	2005	Assessing the relationship between absenteeism and company culture