
Çalışan Devamsızlığını Etkileyen Faktörler (Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma)*

Tekin AKGEYİK**

ÖZET

Devamsızlık yaygın olarak çalışanın programlanmış mesaiye gelmemesi olarak tanımlanmaktadır. Ampirik araştırmalar çalışan devamsızlığında çeşitli demografik ve örgütsel değişkenlerin etkili olduğunu göstermektedir. Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de faaliyet gösteren büyük bir tekstil şirketinin örnekleme kapsamında devamsızlığı etkileyen faktörleri incelemektir. İstatistiksel analizler, devamsızlık düzeyi ile yaş, kıdem, işin niteliği ve medeni durum arasında anlamlı bir korelasyon olduğunu göstermiştir. İlgi çekici bulgulardan birisi, devamsızlıkla deneklerin burçları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmasıdır. Regresyon analizleri, eğitim ve kıdem düzeyinin çalışan devamsızlığının anlamlı belirleyicileri olduğunu ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Devamsızlığı, Demografik Değişkenler.

* Makalenin Geliş Tarihi: 02.01.2018, Makalenin Kabul Tarihi: 30.02.2018

** Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi İF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

ABSTRACT**Factors Affecting Employee Absenteeism
(A Study On A Sample Of Textile Workers)**

Absenteeism is extensively described as non-attendance of employees for scheduled work. The empirical findings on employee absenteeism with regard to certain demographic and organizational variables have been reported widely. The purpose of this paper is to examine the factors that influence absenteeism in a sample of workers from a leading textile company in Turkey. The statistical analysis indicates that absenteeism is significantly correlated with age, tenure, type of work and marital status. An interesting finding is that absenteeism is found to be positively and significantly related to astrological signs. Finally, the regression analysis reveals that tenure and level of education are found to be the significant predictors of absenteeism.

Keywords: *Employee absenteeism, Demographic variables.*

GİRİŞ

Devamsızlık kavramı Latince “absentia” kelimesinden türetilmiştir (Mashonganyika, 2004: 11). 1904 yılında New York Times gazetesinde yer alan bir yazı ile kamu oyununun gündemine giren (Patton, 2005: 1) çalışan devamsızlığı, Jackson’ın ve Noland’ın 1940’lı yıllarda devamsızlığın sonuçlarına ilişkin yaptıkları çalışmalarla araştırmacıların ilgisini çekmeye başlamıştır (Mashonganyika, 2004: 12).

Bazı ülkelerde ulusal istatistik sistemleri devamsızlığı düzenli olarak ölçmektedir. Bu istatistiklere dayalı olarak devamsızlığın yaratmış olduğu ekonomik kayıp bir ölçüye kadar öngörülebilmektedir. Örneğin Kanada İstatistik Kurumu’nun verilerine göre, bu ülkede 2016 yılında çalışan başına ortalama 9,5 günlük devamsızlık yapılmıştır (Statistics Canada, 2017). Stewart (2013) devamsızlıkların Kanada ekonomisine maliyetinin 16,6 milyar dolara ulaştığını kaydetmektedir.

İstatistik Kurumu 2016 yılında Amerikan işgücü arasında devamsızlık oranının %2,9’a ulaştığına işaret etmektedir. Devamsızlığın Amerikan işverenlerine maliyeti 74 milyar aşmaktadır (Weiner, 2010). CIPD Absence Management Annual Araştırmasının verilerine göre, İngiltere’de çalışan başına ortalama devamsızlık 6,6 gündür. Yıllık devamsızlığın 130 milyon güne ulaştığı bu ülkede, sorunun yarattığı ekonomik kaybın 100 milyar sterline ulaştığı tahmin edilmektedir (Time Ware, 2015: 8). Norveç’te ise, çalışanların %7’sinin hastalık nedeniyle devamsızlık yaptığı kaydedilmektedir. Norveç sigorta sistemi geçici iş görmezlik gelirini hiçbir kesinti yapmadan hastalığın ilk günden itibaren ödemektedir. Bu nedenle hastalıktan kaynaklanan devamsızlığın maliyeti milli gelirin %2,4’üne ulaşmaktadır (Markussen vd., 2011: 277).

Türkiye’de TÜİK İşgücü İstatistikleri devamsızlık verilerini içermemektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu’nda ise, iş kazasının yol açtığı devamsızlık kayıtlarına yer verilmektedir. Kayıtlar, ülkemizde iş kazası nedeniyle devamsızlığın 2015 yılında 2.992.070 güne ulaştığını göstermektedir. Kurum verilerine göre ortalama günlük kazanç 71,80 TL’dir. Dolayısıyla iş kazası nedeniyle devamsızlığın toplam maliyeti yaklaşık 215 milyondur.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de faaliyet gösteren büyük bir tekstil şirketinin örnekleme kapsamında devamsızlığı etkileyen faktörleri analiz

etmektedir. Makale dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde devamsızlık kavramsal boyutlarıyla ele alınmaktadır. İkinci bölümde çalışan devamsızlığının nedenselliğini analiz eden ampirik araştırmalar özetlenmektedir. Üçüncü bölümde araştırmanın verileri tanımlanmakta, son bölümde ise, bulgular analiz edilmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Standart veya evrensel bir tanımı olmamakla birlikte, devamsızlık yaygın olarak çalışanın programlanmış mesaiye gelmemesi olarak tanımlanmaktadır. Devamsızlık davranışının kontrol edilemeyen (istemeden) ve kontrol edilebilen (isteyerek) olmak üzere iki farklı türü vardır. Kontrol edilemeyen devamsızlık, çalışanın iradesi dışındaki faktörlerin yol açtığı (hastalık, cenazeye katılmak gibi nedenlerle) devamsızlıkları tanımlamaktadır. Buna karşılık kontrol edilebilen devamsızlık ise, geçerli bir mazeret olmadan çalışanın kişisel ve genellikle keyfi gerekçelerle yaptığı devamsızlıkları ifade etmektedir (Banks vd. 2012: 1).

Çalışan devamsızlığı, nedenleri yeterince anlaşılammış ve hem toplum hem de organizasyon için önemli sonuçları olan yaygın bir sorun alanıdır. Buna karşılık, devamsızlığı ve sonuçlarını tam olarak ölçmek güç olduğu kadar sorunu tamamıyla ortadan kaldırmak da mümkün değildir. Bu, devamsızlığın çok boyutlu bir sorun olmasından ve sektörel, örgütsel ve toplumsal niteliklere bağlı değişken karakterinden kaynaklanmaktadır.

Devamsızlık organizasyonlar için doğrudan ve dolaylı olmak üzere birçok maliyet yaratmaktadır. Üretim kayıpları, fazla mesai, yedek personel ve tedarik maliyetleri doğrudan maliyetlerden bazılarıdır. Verimlilik, kalite ve sipariş kayıpları dolaylı maliyetleri ifade etmektedir. Devamsızlık davranışı ayrıca iş disiplini yüksek çalışanların performansını da olumsuz etkileyebilmektedir (Mashonganyika, 2004: 21).

Devamsızlığın bireysel ve sosyal maliyetleri de dikkate alınmalıdır. Devamsızlık her şeyden önce çalışan için ücret kaybı anlamına gelmektedir. Ücret kaybı aile gelirini olumsuz etkileyeceği için, aile ilişkilerine de zarar verebilir. Ayrıca yüksek devamsızlık çalışanın iş disiplinini kaybetmesine yol açabilir. Devamsızlığın yaratabileceği bir diğer sorun çalışanın zamanla işe, işyerine ve arkadaş çevresine yabancılaşmasıdır. Bu durum, sık

sık işyeri değişimleri ve kariyer kayıplarıyla sonuçlanabilir (Westhuizen, 2006: 47).

Kimi araştırmacılar devamsızlığın organizasyon için çeşitli olumlu sonuçları da olabileceği görüşündedir. Makul düzeyde bir devamsızlığın çalışan için bir tür ödüllendirme olarak algılanabileceği ve bunun çalışanın örgütsel sadakatini artırabileceği kabul edilmektedir. Ayrıca devamsızlıktan kaynaklanan kayıpları telafi etmek için çalışanın doğal performansının üzerinde çaba gösterebileceği öngörülmektedir. Devamsızlığın olumlu katkı yapabileceği bir diğer alan iş kazalarıdır. Devamsızlık çalışanın dinlenmesi anlamına geleceği için, bunun iş kazası riskini azaltabileceği düşünülmektedir (Australasian Faculty of Occupational Medicine, 1999: 10).

Devamsızlığın yaratabileceği bireysel ve toplumsal getiriler de öngörülmektedir. Devamsızlığın aile ilişkilerini geliştirmesi dolayısıyla çalışanın iş-aile dengesine katkı yapması mümkündür. Ayrıca Devamsızlığın ebeveyn ilişkilerine yapabileceği muhtemel pozitif katkılar da göz ardı edilemez. Nihayet, devamsızlığın iş stresini azaltması, bunun da toplumsal ilişkileri olumlu yönde etkilemesi beklenebilir. (Westhuizen, 2006: 47).

Araştırmalar devamsızlık davranışının kökenleri konusunda çeşitli yaklaşımlar ileri sürmüştür. İlk olarak devamsızlığın sadece bireysel bağlamında ele alınacak bir sorun olmadığı görüşü ağır basmaktadır. Toplumsal ve örgütsel normların devamsızlık davranışını şekillendirmede önemli bir katkısı olduğunu kaydeden araştırmacılar devamsızlığın bu nedenle ülke, sektör, meslek, organizasyon, işyeri ve çalışma grubu değerlerinden etkilenebildiğini kaydetmektedirler.

İkinci olarak, örgütsel düzeyde iş tasarımıyla ilgili nitelikler çalışanın iş tatminini sınırlamakta, bu durum çalışanın devamsızlık yoluyla işten kaçmasına yol açabilmektedir. Özellikle çalışanın iş-özel yaşam dengesini olumsuz etkileyen sorumluluklar, çalışma yöntemleri ve iş süreçleri gibi değişkenler bu kapsamda ön plana çıkmaktadır. Bu tür faktörler çalışanın sosyal ilişkilerini bozabilmekte ve çalışan üzerinde ciddi psikolojik baskılar yaratabilmektedir. Devamsızlık bunların sonucu olarak bir tür kaçma davranışı olarak tanımlanmaktadır.

Öte yandan devamsızlığın çok yönlü niteliğine dikkate çeken bazı araştırmacılar devamsızlığı çalışanın örgütsel koşullara verdiği çeşitli tepkiler

bağlamında ele almanın önemini vurgulamaktadırlar. Buna göre, devamsızlık bazı durumlarda organizasyondaki rahatsız edici koşullardan (kötü çalışma koşulları, ağır işyükü, uyumsuz iş arkadaşları, gibi) uzaklaşmanın bir yöntemidir. Ayrıca işletme yönetimine duyulan öfkenin devamsızlıkla somutlaşabileceği düşünülmektedir. Devamsızlığın ücret pazarlığının etkili bir aracı olarak kullanılabilmesi de mümkündür. Özellikle çalışanın gösterdiği çabaya uygun ücreti alamadığını düşündüğünde devamsızlık davranışı artabilmektedir (Frenkel vd., 2005: 3).

Bazı araştırmacılar ise, devamsızlık davranışı açısından kişilik faktörünün önemini vurgulamaktadırlar. Özellikle aşırı düzeyde duygusal, dengesiz, düşüncesiz, sosyal açıdan duyarsız ve agresif kişilik profilinin devamsızlığı teşvik eden nitelikler olduğu kaydedilmektedir (Westhuizen, 2006: 40)

Nihayet maliyet-getiri analizi devamsızlık davranışını anlamada ön plana çıkan bir diğer yaklaşımdır. Buna göre devamsızlık davranışı çalışanın maliyet ve getiri algısına bağlı olarak ortaya çıkar. Eğer çalışan için işe devamın getirisi daha yüksek olacaksa devamsızlık davranışı ortaya çıkmayacaktır. Buna karşılık çalışanın devamsızlıkla edindiği getiriler (örneğin ailesiyle daha fazla zaman geçirmek veya keyif aldığı şeyleri yapmak) daha yüksek olacaksa devamsızlık davranışı gerçekleşmiş olacaktır (Frenkel vd., 2005: 4).

2. DEVAMSIZLIĞIN AÇIKLAYICI DEĞİŞKENLERİ: AMPİRİK BULGULAR

Araştırmalar çalışan devamsızlığında çeşitli demografik değişkenlerin etkili olduğunu göstermektedir. Örneğin Norveç'te 2001-2005 dönemini kapsayan hastalık devamsızlığıyla ilgili araştırmada Markussen vd. (2011: 283) yaşın devamsızlık davranışındaki rolüne dikkat çekmektedir. Araştırmaya göre, ileri yaşlarda (45 ve üstü) devamsızlık ciddi biçimde gerilemektedir. Benzer biçimde, Keller (2008: 40) bir üretim şirketinde çalışan 367 ofis personeli arasında yaptığı araştırmada yaşın devamsızlığın önemli bir göstergesi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çok sayıda çalışma cinsiyetin devamsızlık davranışını etkileyen bir diğer değişken olduğuna işaret etmektedir. Sözelimi, Markussen vd. (2011:

283), evli ya da çocuklu olup olmadıklarından bağımsız olarak kadın çalışanların erkek meslektaşlarına göre çok daha yüksek devamsızlık oranlarına sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Laaksonen vd. (2007: 6) 2 yıllık bir periyotta (2000-2002) Finlandiya'da 5470 kadın ve 1464 erkek çalışan arasında cinsiyet farklılığını incelediği çalışmasında benzeri bir sonuca ulaşmıştır. Buna karşılık, Keller (2008: 41) tarafından yapılan araştırmanın bulguları kısmen farklı sonuçlara dikkat çekmektedir.

Deneyimin devamsızlığa etkileri ampirik çalışmalarda incelen bir diğer faktördür. Compton (2001: 69) 1998-1999 eğitim döneminde 13 okulda 305 öğretmenin devamsızlık davranışını incelediği araştırmasında deneyim süresinin devamsızlıkla ilişkili olduğunu göstermiştir. 251 üniversite personeline ait verileri inceleyen Adebayo ve Nwabuoku (2008: 365), deneyimin devamsızlıkla istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü olarak korele olduğuna göstermiştir. Benzer biçimde 4 tekstil ve 4 kenevir imalathanesinden 400 çalışanın verilerini kapsayan çalışmada Hoque ve Islam (2003: 91) deneyimin devamsızlıkla ilişkili olduğu yaklaşımını destekleyen bulgulara ulaşmışlardır.

Medeni durum ve çocuk sayısı da devamsızlık davranışını açıklamada ele alınan diğer değişkenlerdir. 15 AB ülkesi arasında 1992-2001 yıllarını kapsayan çalışmada Langenhoff (2011: 31) aile büyüklüğü ile devamsızlık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu kaydetmektedir. Adebayo ve Nwabuoku da (2008: 365) medeni durum ve devamsızlık arasındaki korelasyon ilişkisine dikkat çekmektedirler. Benzer şekilde Güney Afrika Havayolları Şirketinin çalışanları arasında devamsızlığı analiz eden Westhuizen (2006: 148) medeni durum ve çocuk sayısının devamsızlığın sıklığını etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Devamsızlık davranışını açıklamada iş tatmini açıklayıcı bir diğer bireysel değişken olarak plana çıkmaktadır. Örneğin Oyo Eyaleti, Nijerya'da faaliyet gösteren bir plastik imalat şirketinin 50 çalışanı arasında yapmış olduğu çalışmada Kehinde (2011: 26) genel iş tatmini ile devamsızlık arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu teyit etmektedir. Kuzey İsrail'de sağlık bakım kuruluşlarında çalışan 119 kadın arasında yapılan bir çalışmada Cohen ve Golan (2007: 416), iş tutumları arasında iş tatmininin devamsızlık üzerinde güçlü bir etkisi olduğuna dikkat çekmektedir. Buna karşılık Mashonganyika (2004: 89) tarafından

Güney Afrika'da bir motor imalat işletmesinin 150 kişilik örnekleme dayalı olarak yapılan araştırma, genel iş tatmini ile devamsızlık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varmıştır. Benzer bir çalışma Drakopoulos ve Grimani (2011: 3496) tarafından Yunanistan ve İngiltere'de yapılmıştır. Araştırmacılar, devamsızlıkla iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermişlerdir.

Yukarıdakilere ilave olarak araştırmalarda bazı bireysel değişkenlerin devamsızlığa etkisi incelenmiştir: kıdem (Keller, 2008: 40), stres (Marzec, 2013: 96; Darr, 2004: 95), eğitim düzeyi (Langenhoff, 2011: 30) ve milliyet (Hansen vd., 2013: 8).

Öte yandan araştırmalar çalışan devamsızlığını doğrudan veya dolaylı şekilde etkileyen çeşitli örgütsel değişkenler de işaret etmektedir. Örneğin Demir (2011: 459) Antalya Dalaman havalimanında faaliyet gösteren yer hizmetleri, ulaştırma ve seyahat işletmelerinde çalışan 229 kişi arasında yaptığı araştırmada devamsızlık davranışının iş güvenliği, çalışma koşulları ve kariyer olanakları ile negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

Erol ise (2005: 110), İstanbul'da bir şirkette üniversite mezunu 179 beyaz yakalı çalışan arasında yaptığı çalışmada işe devamsızlık ile kurum kültürü arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmacı organizasyondaki cinsiyet ayrımcılığının kadınlar arasında devamsızlığı arttırdığı sonucuna ulaşmıştır.

Bir diğer araştırmada Kandemir (2014: 112) Kırıkkale Yüksek İhtisas Hastanesi ve Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışan hekim, hemşire-ebe, diğer sağlık personeli ve idari personeli arasında ücret politikasının devamsızlığa etkisini sorgulamıştır. Bulgular, aylık kazancın devamsızlık davranışının açıklayıcı değişkenlerinden biri olduğu yönündedir.

Tanır ise (1998: 170), Adana, Doğankent beldesindeki bir tekstil fabrikasında az bir yıldır çalışan 312 işçiye ait verileri kullandığı araştırmada diğer birimlere kıyasla üretim birimi personeli arasında devamsızlığın daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir.

Bir diğer çalışmada Çelik, Çakıcı ve Fındık (2015: 164) tarafından algılanan adaletsizlik, örgütsel bağlılık ve devamsızlık arasındaki ilişki araş-

tırılmıştır. Konya'da faaliyet gösteren üniversite hastanelerinde çalışan 773 doktor arasında yapılan araştırmanın sonuçları, devamsızlık ile örgütsel adaletsizlik algısı arasında pozitif, buna karşılık örgütsel bağlılıkla negatif yönlü bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Araştırmalarda diğer bazı örgütsel değişkenlerin de devamsızlık davranışına etkisi incelenmiştir: sahiplik yapısı (Block vd., 2014: 97), örgütsel güven (Romero ve Strom, 2011: 1), dönüşümsel liderlik, işin nitelikleri ve psikolojik yetkilendirme (Belhaj, 2012: 187), çalışma arkadaşları (Paola, 2010: 420) ve yerel işsizlik oranı (Scoppa ve Vuri, 2012: 1).

3. YÖNTEM

Araştırmanın yöntemi kapsamında örneklem, değişkenler, araştırma soruları ve kullanılan veri analizi teknikleri açıklanmıştır.

3.1. Örneklem

Araştırmada, İstanbul'da faaliyet gösteren ve sektöründe lider bir tekstil şirketinin verileri kullanılmıştır. 12 aylık bir periyodu kapsayan devamsızlık verileri, insan kaynakları kayıtlarından derlenmiştir.

Örneklem 231 tekstil çalışanından oluşmaktadır. Katılımcıların %54'ü (124) kadın, %46'sı (107), erkektir. Örneklem yaş dağılımı 19 ile 59 arasında değişmektedir (35,3 ortalama yaş ve 7,9 standart sapma). Kıdem süresi, 5,6 yıldır. Araştırmaya dâhil edilen çalışanların üçte ikisi evlidir (%67). Örneklem grubunun yaklaşık üçte biri (%31) ilkokul, %16'sı ise, üniversite mezunudur.

3.2. Değişkenler

Araştırmanın bağımlı değişkeni devamsızlıktır. Saat bazlı ölçülen devamsızlık; hastalık, ücretli ve ücretsiz olmak üzere üç kategoride sınıflandırılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri ise, demografik faktörlerden oluşmaktadır: cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olup olmamak, işin niteliği (mavi veya beyaz yakalılık), eğitim düzeyi ve burçlar.

Burç değişkeni araştırmada uygulamada sıklıkla kullanılan anlamıyla yani kişilik veya astroloji bağlamında kullanılmamıştır. Burç sembolleri,

sadece örnekleme doğum tarihlerine göre sınıflamanın bir aracı olarak kullanılmıştır. Amaç, çalışanlar arasında devamsızlık davranışının doğum tarihlerine göre ne ölçüde farklılaştığını ve doğum tarihinin devamsız davranışını ne ölçüde etkilediğini analiz etmektir. Bu açıdan araştırmada kullanılan burç değişkeni çalışanların doğdukları gün ve aya karşılık gelen burç sembolleriyle sınırlıdır.

3.3. Araştırma Soruları

Makale spesifik olarak dört soruya yanıt aramaktadır: (1) Devamsızlık, demografik gruplar (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi gibi) arasında istatistiki açıdan anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır? (2) Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında ne ölçüde ve hangi yönde korelasyon ilişkisi vardır? (3) Demografik farklılıkların birlikte, devamsızlık üzerine her hangi bir etkisi var mıdır? (4) Devamsızlık davranışının belirleyicileri nelerdir?

3.4. Veri Analizi

Betimsel istatistikler, devamsızlık verilerinin ortalama ve standart değerlerini analiz etmede kullanılmıştır. Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney testleri ile demografik gruplar arasındaki devamsızlık farklılıkları analiz edilmiştir. Spearman korelasyon analizi ile araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkinin yönü ve gücü ölçülmüştür. Ayrıca, aralarında anlamlı bir ilişki olduğu varsayılan cinsiyet ve medeni durum ile burcun birlikte devamsızlık üzerindeki etkisi Univariate analizi ile irdelenmiştir. Nihayet, devamsızlık davranışının açıklayıcı değişkenlerini tanımlamada regresyon analizi kullanılmıştır.

4. SONUÇLAR

4.1. Betimsel İstatistikler

Tablo 1’de değişkenlere ilişkin betimsel veriler (ortalama ve standart sapmalar) gösterilmektedir. Ücretli devamsızlıkta göreceli olarak daha yüksek ortalamalar gözlenmektedir. Erkek, evli, çocuk sahibi, ilköğretim mezunu ve mavi yakalı çalışanlar için devamsızlığın en önemli gerekçesi hastalıktır. Buna karşılık, ücretli devamsızlığın kadınlar, bekârlar, çocuk

sahibi olmayanlar, üniversite mezunları ve beyaz yakalı çalışanlar arasında daha yaygın olduğu görülmektedir.

Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney analizleri, demografik gruplar arasında hastalık, ücretli ve ücretsiz devamsızlık açısından istatistikî olarak anlamlı farklılıklar olduğuna işaret etmektedir. Sözelimi, kadınların erkeklerle kıyasla daha fazla ücretli devamsızlık yaptıkları görülmüştür. Ücretli devamsızlığın üniversite mezunları arasında da anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Ayrıca ücretli devamsızlığın beyaz yakalı, ücretsiz devamsızlığın ise, mavi yakalı grupta daha yüksek olduğu görülmektedir. Nihayet, hastalık devamsızlığının astrolojik burçlara göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Kova veya Akrep burcundan olan çalışanların diğerlerine göre daha fazla hastalık izni kullandıkları belirlenmiştir.

Tablo 1: Deskriptif İstatistikler

Değişkenler	Devamsızlık Saati						
	Hastalık		Ücretli		Ücretsiz		
	Ortalama	SS	Ortalama	SS	Ortalama	SS	
Cinsiyet	Erkek	16,9	60,5	17,1	32,1	7,1	17,2
	Kadın	7,7	34,9	32,7**	121,9	5,9	20,4
Medeni durum	Bekar	4,1	11,8	39,4	156,3	4,8	12,9
	Evli	15,8	58,6	18,5	21,2	7,3	21,3
Çocuk sahipliği	Çocuğu var	16,9	60,9	18,3	21,6	7,5	21,9
	Çocuğu yok	3,9	11,3	36,9	145,6	4,8	12,6
Eğitim düzeyi	İlkokul	19,6	60,8	10,9	15,1	8,6	19,6
	Ortaokul	9,1	46,8	16,1	20,5	6,6	13,3
	Lise	9,7	47,2	26,1	36,8	2,9	7,6
	Ön lisans	3,9	13,8	16,6	14,5	10,9	36,4
	Üniversite	9,5	45,2	68,6**	220,3	4,5	11,6
İşin Niteliği	Beyaz yakalı	8,9	38,4	36,7**	114,2	5,1	20,9
	Mavi yakalı	17,2	62,4	6,30	12,3	8,8**	14,9

	Koç	16,5	74,5	17,0	24,2	7,3	17,9
	Boğaz	0,0	0,0	19,9	19,8	1,4	4,5
	İkizler	22,2	85,9	19,9	26,3	3,2	12,2
	Yengeç	6,4	19,5	23,2	21,7	7,8	11,7
	Aslan	9,0	13,1	12,6	17,3	15,1	36,1
Astrolojik	Başak	2,0	6,6	23,6	30,1	5,2	10,1
burç	Terazi	0,9	4,1	36,3	56,4	14,2	43,5
	Akrep	23,6	71,9	20,7	24,5	2,5	4,6
	Yay	5,1	12,7	19,9	15,4	5,3	10,5
	Oğlak	4,0	14,2	15,9	16,7	6,2	13,1
	Kova	31,8*	67,4	17,9	22,7	6,0	18,1
	Balık	11,3	38,5	72,0	288,1	6,8	13,2

*p < .05

**p < .001

4.2. Korelasyon Analizi

Araştırmanın değişkenleri arasında korelasyon ilişkisini analiz etmek için Spearman analiz yöntemi kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 2’de görülmektedir. Analizler, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında nispeten ılımlı bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Korelasyon matrisine göre, medeni durum hastalık devamsızlığı ile anlamlı ve pozitif yönlü bir korelasyon ilişkisine sahiptir. Bu, hastalık devamsızlığının bekâr çalışanlar tarafından daha fazla kullanıldığını göstermektedir. Benzer biçimde astrolojik burçlarla hastalık devamsızlığı arasında pozitif yönlü bir ilişkili olduğu gözlenmiştir ($r = .38$).

Tablo 2: Korelasyon Analizinin Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Hastalık devamsızlığı	-										
2. Ücretli devamsızlık	,21	-									
3. Ücretsiz devamsızlık	,09	-,02	-								
4. Cinsiyet	-,08	,08	,03	-							
5. Yaş	,03	,15*	-,05	-,31**	-						
6. Kıdem	,29	,16*	,06	-,07	,36**	-					
7. Medeni durum	,31*	,09	-,023	-,34**	,49**	,31**	-				
8. İşin niteliği	,01	-,41**	-,11	-,49**	,21**	-,01	,35**	-			
9. Eğitim düzeyi	-,24	,17*	,09	,50**	-,31**	-,12	-,39**	-,63**	-		
10. Çocuk sahipliği	-,29	-,089	,02	,39**	-,51**	-,29**	-,87**	-,38**	,43**	-	
11. Astrolojik burç	,38*	-,02	-,08	-,01	,04	,01	,08	,06	-,14*	-,07	-

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ayrıca veriler ücretli devamsızlığın yaş ($r = .15$), eğitim düzeyi ($r = .17$)

ve kıdemle ($r= .16$) istatistikî olarak anlamlı ve doğru yönlü bir ilişkiye sahip olduğuna işaret etmektedir. Dolayısıyla genç, eğitilmiş ve kıdemli çalışanların ücretli devamsızlık yapmaya daha meyilli oldukları yorumu yapılabilir.

Buna karşılık, işin niteliğinin (mavi veya beyaz yakalılık) ücretli devamsızlıkla anlamlı ancak ters yönlü bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($r= -.40$), dolayısıyla mavi yakalı çalışanların daha fazla devamsızlık davranışı sergiledikleri ifade edilebilir.

4.3. Univariante Analizi

Devamsızlık üzerinde cinsiyet ve astrolojik burçların etkisini test etmek amacıyla Univariante Analizi kullanılmıştır. Tablo 3’de görüldüğü gibi cinsiyet ve astrolojik burç değişkenleri birlikte hastalık devamsızlığı açısından istatistikî olarak anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu sonuç, Koç, İkizler ve Balık burcuna sahip olan erkek çalışanların aynı burç grubunda olan kadınlara göre daha yüksek devamsızlık oranına sahip olduklarını ifade etmektedir. Benzer bir bulgu ücretsiz devamsızlıkta da gözlenmiştir. Buna göre, Boğa, Başak, Terazi ve Kova burcu kadınları aynı burca sahip erkek çalışanlara kıyasla daha fazla hastalık izini kullanma eğilimindedirler.

Tablo 3: Univariante Analizinin Sonuçları

Devamsızlık	Ortalama Devamsızlık Saati							
	Astrolojik Burç				Astrolojik Burç			
	Erkek	Kadın	F	R ²	Bekâr	Evli	F	R ²
Hastalık	78,4*	47,6	3,260	.21	44,2	172,1	,763	7,8
Ücretli	24,0	33,8	,794	-,031	539,8*	222,9	2,064	18,7
Ücretsiz	22,2	24,6*	2,335	.19	61,5	97,1	,696	7,2

* $p < .05$.

Tablo 3 aynı zamanda medeni hal ve astrolojik burcun birlikte ücretli devamsızlık üzerinde etkisini göstermektedir. Bu sonuç, Koç, Başak, Terazi ve Balık burcunda doğan bekâr çalışanların aynı burçlardaki evli çalışan-

lara göre daha yüksek oranda devamsızlık yaptığına işaret etmektedir.

4.4. Devamsızlığın Belirleyicileri

Devamsızlığın belirleyicilerini tanımlayabilmek amacıyla çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Model 1’de (hastalık devamsızlığı) açıklayıcı değişkenler için yaş, kıdem, işin niteliği ve eğitim düzeyi değişkenleri, model 2’de (ücretli devamsızlık) eğitim düzeyi ve astrolojik burç değişkenleri kullanılmıştır. Regresyon analizinin bulguları Tablo 4’de gösterilmektedir.

Tablo 4: Devamsızlığın Belirleyicileri

Model		B	SD	B	Model için Düzeltilmiş R ²
Model 1 Hastalık Devamsızlığı	Yaş	76,3	118,9	,105	%25
	İşin Niteliği	-612,9	2238,8	-,052	
	Eğitim Düzeyi	-565,5	749,8	-,117	
	Kıdem*	477,1	173,2	,429	
Model 2 Ücretli Devamsızlık	Eğitim Düzeyi*	649,7	301,2	,154	%3,2
	Astrolojik Burç	187,4	119,7	,157	

Hastalık devamsızlığı (model 1) için genel model istatistiki açıdan anlamlıdır. Model için düzeltilmiş R² 0.25’tir. Dolayısıyla hastalık devamsızlığının belirleyici faktörleri toplam varyansın %25’ini açıklayabilmektedir. Modelde sadece kıdem hastalık devamsızlığının tahmin edilmesine istatistiki olarak ve pozitif şekilde katkıda bulunmaktadır.

Benzer şekilde ücretli devamsızlık için bir bütün olarak model istatistiki açıdan anlamlıdır. Modelin değişkenleri ücretli devamsızlıktaki varyansın %3.2’si açıklamaktadır. Modeldeki değişkenlerden eğitim düzeyi istatistiki olarak anlamlıdır.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Literatürde çalışan devamsızlığını çeşitli boyutlarıyla irdeleyen çok sayıda ampirik araştırma mevcuttur. Bu çalışmanın amacı, İstanbul’da faali-

yette bulunan bir tekstil şirketinin örnekleme kapsamında çalışan devamsızlığını etkileyen değişkenleri analiz ederek literatüre katkıda bulunmaktadır. Araştırmada aynı zamanda demografik farklılıklar açısından devamsızlık davranışının farklılaşma düzeyi değerlendirilmiştir. Son olarak, devamsızlık davranışını açıklayan bağımsız değişkenler incelenmiştir. Bulgular bazı değerlendirmelere ulaşılmasını mümkün kılmaktadır.

İlk olarak, regresyon analizleri hastalık devamsızlığı için kıdem; ücretli devamsızlık için ise eğitimin açıklayıcı değişken olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, Frenkel'in vd. (2005: 12) kıdem ve eğitimin devamsızlığın açıklayıcı faktörleri olduğuna işaret eden araştırma bulgularıyla örtüşmektedir.

Öte yandan, cinsiyet, çalışan devamsızlığının açıklayıcı bir değişkeni olarak görülmemiştir. Bu bulgu, araştırmalarında benzer bir sonuca ulaşan Adebayo ve Nwabuoku'un (2008: 365) çalışmasıyla paraleldir, buna karşılık cinsiyetin devamsızlık davranışının önemli bir göstergesi olduğu sonucuna ulaşan Allisey'in (2011: 175) araştırmasıyla farklılaşmaktadır.

Dikkate değer bir diğer sonuç, devamsızlık ve işin niteliği arasındaki negatif yönlü yüksek korelasyon ilişkisidir. Veriler, beyaz yakalı çalışanların devamsızlık düzeyinin mavi yakalı çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Beyaz yakalı çalışanların mesai düzeninin daha esnek olması bu sonucu doğurmuş olabilir. Bu bulgu, beyaz yakalı çalışanların mavi yakalı çalışanlara göre daha az devamsızlığa sahip olduğu sonucuna ulaşan Love'un vd. (2012: 1) bulgularıyla örtüşmemektedir.

Korelasyon sonuçları aynı zamanda devamsızlık ve kıdem arasında istatistiksel açıdan pozitif bir ilişkiye işaret etmektedir. Bu bulgu, Keller'ın (2008: 40) çalışmasıyla paraleldir. Araştırma sonuçları aynı zamanda medeni durum ile hastalık devamsızlığı arasında korelasyon ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, aynı sonucu teyit eden Adebayo ve Nwabuoku (2008: 365) ile Westhuizen'ın (2006) araştırmalarıyla uyumludur. Buna karşılık, Compton (2001: 69)'un çalışmasıyla çelişmektedir.

Araştırmanın bir diğer sonucu, devamsızlığın astrolojik burçlarla istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü korelasyon ilişkisinin saptanmasıdır. Analizler, Akrep ve Kova burcuna mensup çalışanların diğer astrolojik burçlara göre daha yüksek devamsızlık olasılığına sahip olduğunu göster-

mektedir. Ayrıca Univariate analizleri cinsiyet ve bazı astrolojik burçların birlikte hastalık ve ücretsiz devamsızlığı etkilediğine işaret etmektedir. Bulgulara göre, Koç, İkizler ve Balık burcunda doğan erkek çalışanlar daha yüksek devamsızlık yapma olasılığına sahiptir. Buna karşılık, Boğa, Başak, Terazi ve Kova burcuna mensup kadın çalışanlar daha yüksek ücretli devamsızlığı riski taşımaktadır.

Nihayet, istatistiksel analizler ücretli devamsızlık açısından cinsiyet farklılığı olduğuna işaret etmektedir. Veriler, kadın çalışanların erkeklere kıyasla daha yüksek ücretli devamsızlık yapma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, diğer çalışmalarla örtüşmektedir (Markussen vd., 2009: 283; Laaksonen vd., 2007: 6). Benzeri farklılıklar eğitim düzeyi ve işin niteliği açısından da gözlenmiştir.

Sonuç olarak, çalışan devamsızlığı çeşitli bireysel, toplumsal ve örgütsel faktörlerin etkilediği sosyal bir davranıştır. Dolayısıyla bu davranışa katkıda bulunan değişkenlerin analizi için farklı örneklem ve yöntemler kullanılmalıdır. Gelecekte bu konuda yapılacak araştırmaların ücret düzeyi, kültürel alışkanlıklar, stres, kişilik özellikleri ve işsizlik oranı gibi çeşitli faktörleri dikkate almaları uygun olacaktır.

KAYNAKLAR

- Adebayo, Sulaiman O. and Nwabuoku, Chris U., "Conscientiousness and Perceived Organizational Support as Predictors of Employee Absenteeism", *Pakistan Journal of Social Sciences*, 5 (4), 2008, 363-367.
- Allisey, Amanda, *Clarifying the Effort-Reward Imbalance Model: The Role of Personality*, Deakin University, PhD Thesis, Australia, 2011.
- Banks, Jessie, Patel, Cynthia J., Moola, Mohammed A., "Perceptions of Inequity in the Workplace: Exploring the Link with Unauthorised Absenteeism", *SA Journal of Human Resource Management*, 10 (1), 2012: 1-8.
- Belhaj, Fozi Ali Salem, *The Influence of Transformational Leadership and Job Characteristics on Absenteeism Among Telecommunication Company Employees in Yemen*, PhD Thesis, University of Utara, Malaysia, 2012.
- Block, Jorn, Goerke, Laszlo, Millan, Jose Maria and Roman, Concepcion, "Family Employees and Absenteeism", *Economics Letters*, 123 (1), 2014: 94-99.
- Çelik, Adnan, Çakıcı, A.Burhan ve Fındık, Mehtap, "Çalışma İlişkilerinde Algılanan Adaletsizlik İle Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sağlık Kurumları Örneği", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 4 (2), 2015: 159 – 170.
- Cohen, Aaron and Golan, Ronit, "Predicting Absenteeism and Turnover Intentions by Past Absenteeism and Work Attitudes", *Career Development International*, 12 (5), 2007: 416-432.
- Compton, Pamela, *Teacher Absenteeism in a City School District: 1998-1999*, PhD Thesis, Mississippi State University, Mississippi, 2001.
- Darr, Wendy A, *Examining the Relationship between Stress and Absenteeism: A Research Synthesis*, Concordia University, Quebec, 2004.

- Demir, Mahmut, "İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi", *Ege Akademik Bakış*, 11 (3), 2011: 453-464.
- Drakopoulos, Stavros, A. and Aikaterini, Grimani, "The Relationship between Absence from Work and Job Satisfaction: Greece and UK Comparisons", *International Journal of Human Resource Management*, 24 (18) 2013: 3496-3511.
- Erol, Emrah, İşe Devamsızlık İle Kurum Kültürü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2005, İstanbul,
- Frenkel, Steve, Orlitzky, Marc and Wallace, Catriona, "Accounting for Absence from Work in Australian Call Centers: Re-enter Human Relations Theory?", Presented at International Human Resource Conference Proceedings, 2005.
- Hansen, Hans-Tore, Holma, Tor Helge, Islam, M. Kamrul and Naz, Ghazala, "Sickness Absence among Immigrants in Norway: Does Occupational Disparity Matter?", *European Sociological Review*, 30 (1), 2014: 1-12.
- Hoque, Ekramul and Islam, Mayenul, "Contribution of Some Behavioural Factors to Absenteeism of Manufacturing Workers in Bangladesh", *Pakistan Journal of Psychological Research*, 18 (3-4), 2003: 81-95.
- Kandemir, Aysun, Hastane Çalışanları Arasında Sağlık Sorunları Nedeniyle Yaşanan İşte Var Olamama Ve İşe Devamsızlık Davranışı İle Maliyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, Ankara.
- Kehinde, A. Obasan, "Impact of Job Satisfaction on Absenteeism: A Correlative Study", *European Journal of Humanities and Social Sciences*, 1 (1), 2011: 25-49.
- Keller, Joseph A., Examination of Gender, Pay, Age, Tenure, and Flexible Hours on Absenteeism, Ph.D Thesis, Northcentral University, Arizona, 2008.
- Laaksonen, M., Martikainen P., Rahkonen, O. and Lahelma, E., "Explanations for Gender Differences in Sickness Absence: Evidence from Middle-

- Aged Municipal Employees from Finland”, *Occupational and Environmental Medicine*, 65 (5), 2008: 325-330.
- Langenhoff, Wouter, *Employee Absenteeism: Construction of a Model for International Comparison of Influential Determinants*, Master Thesis, Erasmus University, Rotterdam, 2011.
- Love, Jesper, Holmgren, Kristina, Toren, Kjell and Hensing, Gunnel, “Can Work Ability Explain the Social Gradient in Sickness Absence: A Study of a General Population in Sweden”, *BMC Public Health*, 12 (163), 2012: 2-9.
- Markussen, Simen, Roed, Knut, Rogeberg, Ole J. and Gaure, Simen, “The Anatomy of Absenteeism”, *Journal of Health Economics*, 30 (2), 2011: 277-292.
- Marzec, Mary L., *Determinants of Absenteeism According to Health Risk Appraisal Data*, PhD Thesis, The University of Michigan, Michigan, 2013.
- Mashonganyika, Oswald, *The Relationship Between Job Satisfaction and Absenteeism: A Study of The Shop Floor Workers in a Motor Manufacturing Plant*, Master Thesis, Rhodes University, South Africa, 2004.
- Paola, Maria De, *Absenteeism and Peer Interaction Effects: Evidence from an Italian Public Institute*, *The Journal of Socio-Economics*, 39 (3), 2010: 420-428.
- Patton, Eric, “One Hundred Years of Absenteeism in the News: A Window into the Social Expectations Surrounding Absence from Work”, **Proceedings** of Annual Conference of the Administrative Sciences Association of Canada, 26 (24), 2005: 1-13.
- Romero, Troy A. and Strom, Kelly J., “Absenteeism in a Represented Environment”, *International Journal of Humanities and Social Science*, 1 (15), 2011: 1-11.
- Scoppa, Vincenzo and Vuri, Daniela, *Absenteeism, Unemployment and Employment Protection Legislation: Evidence from Italy*, *IZA Journal of Labor Economics*, 3 (3), 2014: 1-25.

- SGK, “İş Kazası Ve Meslek Hastalığı İstatistikleri”, www.sgk.gov.tr, 2017.
- Statistics Canada, “Work absence statistics”, www.statcan.gc.ca, 13 Şubat 2016.
- Stewart, Nicole, “Missing in Action: Absenteeism Trends in Canadian Organizations”, www.conferenceboard.ca, September 23, 2013.
- Tanır, Ferdi, Doğankent Beldesindeki Bir Tekstil Fabrikasında Çalışma Ortamı, İş Kazası, İşe Devamsızlık ve İşçi Sağlığı Durumlarının Araştırması, Tıpta Uzmanlık Tezi, Çukurova Tıp Fakültesi, 1998, Adana.
- Australasian Faculty of Occupational Medicine, Workplace Attendance and Absenteeism Report, 1999, Australia.
- Time Ware, Workforce Management Study: Absenteeism, Productivity and the Bottom Line, 2015, Lancashire.
- U.S. Bureau of Labor Statistics, “Absences from Work of Employed Full-Time Wage and Salary Workers by Occupation and Industry”, www.bls.gov, 13 Şubat 2017.
- Weiner, Jon, “**The Hidden Cost of Absenteeism**”, www.workplaceoptions.com. **October 06, 2010.**
- Westhuizen, Christelle Van Der, Work-Related Attitudes as Predictors of Employee Absenteeism, Master Thesis, University of South Africa, South Africa, 2006.