



Ahmet KOÇAK

Dr.Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD.

Ali Naci YILDIZ

Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD.

ABSENTİZM

Özet

Giriş: Absentizm (işe devamsızlık), nedenleri ve sonuçları ile çalışan, işyeri ve ülke üzerinde önemli etkileri olan; iş sağlığı çalışma alanı kapsamına giren bir konudur. İşletme açısından önemli olduğu kadar çalışan sağlığı açısından da önemlidir.

Tanımlar: Farklı kaynaklarda farklı şekillerde sınıflanan absentizmin tanımı konusunda görüş ayrılıkları ve görüş birliği bulunan noktalar vardır. Çeşitli tanımları olan absentizm en geniş tanımıyla “belirlenmiş olan çalışma saatleri içerisinde işyerinde olmama”dır.

Nedenler: Absentizmin nedenleri çok çeşitlidir. Bireysel nedenler, işyerine bağlı nedenler ve sosyal nedenler olarak sınıflandırılabilir. Bireysel nedenlerin başında sağlık durumu ve hastalıklar gelmektedir. Aile büyüklüğü ve iş dışı sorumluluklar da önemli nedenlerdendir. Bunun dışında yaş, cinsiyet, yaşam tarzı, eğitim düzeyi gibi birtakım nedenler de bireysel nedenler arasındadır. İşyerine bağlı nedenlerin başında stres gelmektedir. Stres önemli sağlık sorunlarına da yol açabilmektedir. Çalışma koşulları, örgüt büyüklüğü, işin doğası ve iş çalışan uyumu gibi birtakım nedenler de absentizmi etkilemektedir. Sosyal nedenler de absentizmi etkileyen önemli nedenlerdendir.

Sonuçlar: Absentizm hem çalışan, hem işyeri, hem de ülke için ciddi sonuçlara neden olmaktadır. Bunların başında ücret kayıpları yoluyla çalışanlara, ortaya çıkardığı doğrudan ve dolaylı maliyetlerle işyerine getirmiş olduğu ekonomik sonuçlar gelmektedir. Zararlı sonuçlarının yanında birtakım yararlı sonuçları da olabileceği söylenen absentizm, fiziksel ve ruhsal anlamda yorgun çalışanı işyerinden uzaklaştırarak iş kazalarının azalmasına katkıda bulunuyor olabilir. Önemli nedenleri ve sonuçları olan absentizm, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının hayata geçirilmesi, çalışma şartlarının düzeltilmesi, iş güvencesi, birtakım destek programları gibi uygulamalarla azaltılabilecek ve önüne geçilebilecek bir sorundur.

Anahtar sözcükler: Absentizm, absentizm nedenleri, absentizm sonuçları.

Giriş

Absentizm (işe devamsızlık), hangi konuları kapsadığı konusunda görüş birliği bulunmayan bir kavramdır. Yine de “yasal izinler dışındaki nedenlerle iş günü kayıplarını içeren ve planlanan çalışma zamanından, çeşitli nedenlere bağlı olarak kaybedilen, eksilen zaman” olarak tarif edilmektedir. Ülke ekonomisi, işveren, işçi bakımından önemli olduğu kadar nedenleri, sonuçları, önenebilirliği, sağlık hizmetlerinin planlanması ve organizasyonuna etkileri ile iş sağlığı çalışma alanının konuları arasında yer almaktadır (1).

İşletmelerin ve işverenlerin çalışanlarıyla olan ilişkilerinde çözmek zorunda olduğu insan kaynakları sorunlarının başında işe devamsızlık (absentizm) sorunu gelmektedir. Devamsızlık hem işletme verimini olumsuz etkilemekte, hem de çalışan kişinin morali ve sağlığı açısından önem taşımaktadır (2).

İşe devamsızlık, işe bağlı etkenlerle ortaya çıkabildiği gibi iş dışındaki birçok sosyoekonomik nedene, ayrıca çalışanların biyolojik ve psikososyal özelliklerine bağlı olarak değişik boyutlarda görülmektedir. Bunların sonucunda da ekonomik kayıplarla birlikte sosyal huzursuzluklara neden olmaktadır (1). Bütün bu nedenlerle işe devamsızlık sadece medikal bir olgu değil ayrıca sosyal bir olgu olarak değerlendirilmelidir (3).

Çalışma ekonomisi, endüstri mühendisliği ve verimlilik çalışmalarında işe devamsızlık olgusuna “işgücü kaybı” olarak rastlanmakta, ABD Çalışma Bakanlığı da bu olguyu işgücü kaybı olarak görmektedir (3).

Kanada’da yapılan bir araştırmada sağlık sorunları nedeniyle 1 yıl içerisinde 9,2 gün kaybettikleri saptanmıştır. Yaşlı bakımı nedeniyle kişiler yılda 9,6 gün, duygusal ve fiziksel yorgunluk nedeniyle 7,6 gün, çocuk bakımı nedeniyle 7,8 gün işe devamsızlık yaptıkları belirlenmiştir (4). 2011’de Kanada’da ortalama işe devamsızlık sıklığı her tam zamanlı çalışan için 9,3 gün olarak saptanmıştır. İşe devamsızlık, 2012’de Kanada ekonomisine tahmini olarak 16,6 milyar dolar maliyete neden olmuştur (5).



Tanımlar

Absentizm kavramı değişik kaynaklarda değişik şekillerde tanımlanmaktadır. Görüş birliği olan kısımları dışında görüş ayrılıkları olan tarafları da vardır.

İşe devamsızlık (absentizm), “mazeret göstermeden ve işverene ya da yöneticiye bilgi vermeden çalışanın işe gelmemesi durumudur” (2). Kurumca belirlenmiş olan çalışma zamanında görev yerinde bulunmamadır (6). En genel tanımına göre devamsızlık; çalışma saatlerinin belirlenmiş olduğu zamanlarda işe gelmemedir (7, 8).

Görüş ayrılıklarının olduğu nokta, hastalık veya haklı bir mazeretle işe gelmemenin devamsızlık sayılıp sayılmayacağı, görüş birliğinin olduğu nokta ise hangi nedenle olursa olsun çalışanın çalışma saatleri içerisinde işinin başında olmaması durumudur (2).

Uluslararası Çalışma Örgütü tanımına göre absentizm çalışanın eksik çalışmasıdır. Hastalığa bağlı absentizm ise, bireyin hastalık izni olarak işte bulunmadığı dönem olarak tanımlanmaktadır. Hastalığa bağlı absentizm hastalık ve kaza durumlarını içerdiği gibi devam eden tıbbi tanı koyma süreçlerini de kapsamaktadır. Absentizmin diğer türleri; gerekçesiz olarak, kişisel nedenlere bağlı işe devamsızlık olarak tanımlanan *mazeretsiz absentizm*, hamilelik, hastalık, bayramlar, kan bağıtsı ve askeri nedenlerle olan işe devamsızlık olarak tanımlanan *yasal absentizm* ve çalışanın işyerine ulaşmasına engel olan tutuklanma vd. nedenlerle işveren tarafından uygulanan askıya alma dolayısıyla çalışmanın önlenmesi olarak belirtilen *zorunlu absentizmdir* (9).

Başka bir sınıflamaya göre; absentizm üç başlık altında belirtilmektedir: *Hastalık nedeniyle işe gelmeme* (yönetim tarafından onaylanan ve yerine bir başkasının çalıştırıldığı), *idari fakat yerine bir başkasının çalıştırılmadığı* (işe gelirken ani bir sorun ya da ağırlı bir sağlık sorunu durumunda, tatil ve hastalık dışı fakat yasal bir karara bağlı) ve *idari olmayan yerine bir başkasının çalıştırılmadığı* (işe gelmemenin bildirilmediği, onaylanabilir bir sebep olmayan) şeklindedir (10).

Bunların dışında absentizm kavramını; mazeret bildirmeden ya da bildirirse bile mazeretin kabul edilmediği halde işe gitmeme durumlarını içeren mazeretsiz absentizm, sağlık sorunları gibi işletme-

nin kabul ettiği mazeretler veya durumlar karşısında işe gelmeme de mazeretli absentizm olarak tanımlanmaktadır (11).

Nedenler

Yıllar boyunca sürekli artış gösterme eğiliminde olan absentizmin çok çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Birincil nedenler olarak da kişisel hastalıklar ve ailevi sorunlar gelmektedir (12). Aralarında karmaşık etkileşimin olduğu bu nedenleri bireysel nedenler, işyerine bağlı ve örgütsel nedenler, sosyal nedenler olarak sınıflamak mümkündür (8). Başlıca devamsızlık nedenleri şunlardır:

Bireysel nedenler

Yaş: Yaş ile devamsızlık durumu arasındaki ilişkiyi araştıran pek çok çalışma birbiriyle çelişen ve çok çeşitli sonuçlara ulaşmıştır. Genel olarak görüş birliğine ulaşılan nokta 25-45 yaş grubu içerisindeki kişilerin daha az devamsızlık yaptığı yönündedir. Bu durumun nedeni de bu yaş grubundaki kişilerin mesleki yönelimlerini tamamlamış olmaları, genç yaş grubunda görülen sık iş değiştirme olgusunun bu yaş grubunda yaşanmamasıdır. Bununla birlikte yaşlı gruptaki insanlarda birtakım bedensel ve mesleki rahatsızlıkların yaşanması sonucu bu yaş grubunda devamsızlık aralıklı ve uzun süreli olarak ortaya çıkmaktadır. Genç kişilerde ise devamsızlık sık aralıklarla ve kısa süreli olarak meydana gelmektedir (2, 13). Yaş ile birlikte artan sağlık sorunları devamsızlığı da artırmaktadır (14).

Yaş ve deneyimin arttıkça işe devamsızlık hızının azaldığına ilişkin literatür bilgilerinin tersine genç işçilerde işe devamsızlık hızının az olduğunun saptandığı bir çalışmada bu bulgu yeni işe başlayan genç çalışanların işlerini kaybetme korkusuna bağlanmıştır (1). Yapılan bazı çalışmalarda ise yaşın absentizm durumunu öngöremeyeceği belirtilmiştir (15).

Cinsiyet: Kadınlar evin ekonomik sorumluluğunu yüklenmemekte, bundan dolayı iş kaybetme korkuları daha az olmakta, bunun sonucunda da daha sık devamsızlık yapmaktadırlar (2, 13). Kadınların devamsızlık yapmalarının bir diğer nedeni annelik durumlarıdır. Bir çalışmada gerekli düzenlemeler yapılmazsa hamile kadınların daha fazla devamsızlık yaptığı saptanmıştır (9). Bunun yanında, bekar kadınlarda ve ekonomik sorumluluğu olan kadınlarda devamsızlık sıklığı, evli ve



özellikle çocuklu kadınlara göre daha azdır. Bunun nedeni de ev sorumluluğunun artmasıdır (2, 13).

Aile Büyüklüğü ve İş Dışı Sorumluluklar: Çekirdek ailelerde devamsızlık durumu, geniş aile tiplerine göre daha az olmaktadır. Bu durum, çekirdek ailede çalışan sayısının az olması ve evin ekonomik sorumluluğunun aile reisinde olmasına bağlanabilir. Ailedeki çocuk sayısının az olduğu durumda da daha az devamsızlık yapılmaktadır (2, 13). Bir çalışmada iki ya da daha fazla çocuk sahibi olan çalışanların çocuksuz çalışanlardan daha fazla devamsızlık yapmadıkları, tek çocuklu çalışanların ise daha çok devamsızlık yaptıkları saptanmıştır (16). Anne ve babanın çalıştığı ve evde bakmakla yükümlü oldukları çocukları ve diğer yakınları bulunan aileler de daha fazla izne ihtiyaç duymakta, izin yollarının kapalı olduğu durumlarda ise çeşitli mazeretlerle daha fazla devamsızlık yapmaktadırlar (12). Günün büyük bölümünü işyerinde geçirmek, özel yaşamdaki sorumluluklara yeterince zaman ayrılamamasına neden olabilmekte; yaşanan huzursuzluklar çeşitli ruhsal sorunlara zemin hazırlayabilmektedir (14).

Boşanma da iş dışı zaman gereksiniminde büyük bir rol oynamaktadır. Bazen boşanma süreci uzun yıllar alabilmektedir. Bu da birden fazla duruşma; her duruşma da yarım ya da bir günlük işe devamsızlık anlamına gelmektedir (12).

Eğitim Düzeyi ve Kıdem: Öğrenim ve bilgi düzeyinin yükselmesi kişilerin daha fazla sorumluluk almasına, daha bağımsız karar vermesine ve bu kararları uygulama olanakları ile yetkilerinin artmasına neden olmaktadır. Bu durum, çalışanların işi benimsemelerine neden olarak devamsızlıkları azaltmaktadır (2,13). Hemşirelerle yapılan bir çalışmada lisans mezunu olan hemşirelerin sağlık meslek lisesi mezunu olan hemşirelerden daha az devamsızlık yaptığı belirlenmiş, daha az deneyimi olan hemşirelerde daha fazla işe devamsızlık yapıldığı da saptanmıştır (10). Kıdemi fazla olan çalışanların kıdemin verdiği güvenle; ayrıca yaşlanmaları ve mesleki rahatsızlıklar, bıkmılıklar yaşamaları sonucu kıdemi daha az olanlara göre daha fazla devamsızlık yaptığı da saptanmıştır (2,13). Örgütte bulunan hiyerarşi içerisindeki konum da devamsızlığı etkilemektedir. Yapılan bir çalışmada üst düzey pozisyonlarda bulunan çalışanların daha az işe devamsızlık yaptığı saptanmıştır (16).

Yaşam Tarzı: Alkol ve sigara kullanımı işe devamsızlıkla ilgili olan etkenlerdir. Alkol, kötüye kullanım ya da iç ve dış stres vericilerle başa çıkma yöntemi olarak işe devamsızlık nedenleri arasında yer almaktadır (8). Brezilya'da yapılan bir çalışmada sigara içicisi olmak ya da sigara içip bırakmış olmanın, hastalığa bağlı işe devamsızlık ile bağlantılı olduğu belirlenmiştir (9). İspanya'da sigara içenlerin sigara içmeyenlere göre %33 daha fazla hastalık izni alma olasılıklarının olduğu ve 2,74 daha fazla gün işe devamsızlık yaptıkları saptanmıştır (17).

Fizik aktivite, işe devamsızlığı etkileyen bir başka etkidir. Yapılan bir çalışmada haftalık 74 dakikaya kadar fizik aktivite yapanların, haftalık 150 dakika ve üzeri fizik aktivite yapanlara göre 3,5 kat daha fazla devamsızlık yaptığı belirlenmiştir (18).

Motivasyon ve Örgütsel Bağlılık: Tanımlaması ve ölçmesi zor olan motivasyon konusu, birçok etkene bağlıdır. İşyeri arkadaşlarına, örgüte veya görevine sadakat konularını da içerebilen motivasyon konusu da işe devamsızlığı etkileyen etkenlerdendir (8). Örgütün amaçlarının benimsenmesi, içselleştirilmesi ve örgüt için çok çalışma isteği şeklinde tanımlanabilecek olan örgütsel bağlılık da işe devamsızlığı etkilemekte; bağlılığı az olan bireyler daha fazla devamsızlık yapmaktadırlar (6).

Sağlık Durumu ve Hastalıklar: İşe devamsızlığın en önemli nedenlerinden birisi, sağlığa bağlı nedenlerdir. Sağlığa bağlı nedenler ise sıklık sırasına göre; toplumun geri kalan kısmına da ilgilendiren genel hastalıklar, iş kazaları ve de meslek hastalıklarıdır (3). Kanada'da en yaygın işe devamsızlık nedeni sağlık sorunları olarak saptanmıştır (%63). Bunu zihinsel ve fiziksel yorgunluk takip etmektedir (%45) (4). Yapılan çalışmalarda %60 sıklığında hastalık nedeni işe devamsızlık yapılması nedeniyle absentizm insidans hızı, endüstride, çalışanların sağlık durumları hakkında kabaca fikir edinmek için kullanılabilir (19).

Obez insanlar obez olmayanlara göre daha fazla devamsızlık yapmaktadırlar. Obez bireyler kalp damar hastalıklarına, diyabete ve bazı kanserler için artmış risk içerisindedirler. Obezlerde artmış olabilecek hastalıklar daha fazla devamsızlığa neden olmaktadır (20). Obezite, hastalığa bağlı işe devamsızlıkta yıllık insidansın yüksek olması ve daha uzun süreli olması ile ilişkilidir (9).



Yapılmış olan bir çalışmada kronik kalp hastalığı tanısı almış olmak, kronik bir hastalığı olmak ve hastanede yatmış olmak işe devamsızlıkla ilişkili olarak saptanmıştır. Kronik bir hastalığa sahip olmak sık sık tıbbi yardım almayı gerektirmekte, bu da devamsızlığa yol açabilmektedir (21).

Bel ve sırt ağrıları da işe devamsızlığa yol açan önemli sağlık sorunlarından. Tersane çalışanları arasında yapılan bir çalışmaya göre; yıllık %14 insidans ve %41 rekürrens oranları ile en sık tek sebep olarak belirlenmiştir (22). Yapılan başka bir çalışmaya göre ise bel ağrısı yaşayan çalışanlar muayene edilmiş, objektif bulguları olmayanların daha uzun süre işe devamsızlık yaptığı belirlenmiştir (23). Bir başka çalışmaya göre osteoporozu olan çalışanlar, olmayanlara göre daha fazla devamsızlık yapmaktadırlar (14). Sistemik Lupus Eritematosus hastaları arasında yapılan bir çalışmada işe devamsızlık %8 olarak saptanmıştır (24). Ayrıca bir çalışmada devamsızlık aracılığıyla en yüksek ücret kayıplarının yaşandığı sağlık durumu da bel ve boyun ağrıları olarak belirlenmiştir (25).

Baş ağrısı da işe devamsızlık ile ilgili bir başka etkidir (14). Yapılan bir çalışmada 50'li yaşlardaki kadın çalışanlarda devamsızlığın birinci nedeni migren ve baş ağrıları olarak belirlenmiştir (25).

Uyku kalitelerini kötü gören bireyler, hastalığa bağlı daha çok işe devamsızlık yapmaktadırlar. Kötü uyku kalitesi fizyolojik ve psikososyolojik rahatsızlıklara neden olabileceği gibi iş performansını etkileyebilmekte, iş kazalarına yol açabilmektedir. Bunun dışında stres ve iş doyumunun düşük oluşu da kötü uyku kalitesi ile ilişkilidir (9). Hemşireler arasında yapılan bir çalışmada uykusuzluk belirtileri göstermenin devamsızlık yapmakla ilişkili olduğu belirlenmiştir (26). Japonya'da 50'li yaşlardaki erkek çalışanlarda devamsızlığın birinci nedeni uykusuzluk olarak saptanmıştır (25).

Depresyon da işyerlerindeki önemli sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İngiltere'de yapılan bir çalışmada, depresyondan dolayı 109.7 milyon işgünü kaybı yaşandığı saptanmış, kaybedilen kazancın ise 8 milyar poundun üzerinde olduğu tahmin edilmiştir (27). Başka bir çalışmada da depresyon olduğunu belirtenlerin, belirtmeyenlere göre daha fazla işe devamsızlık yaptığı belirlenmiştir (14). Hemşireler arasında yapılan bir çalışmada ise ruh sağlığı sorunlarının belirtilerini göstermek ve psikotropik ilaç kullanmak devamsızlık ile iliş-

kili olarak saptanmıştır (26). Japonya'da, 18-39 yaş arasındaki erkek çalışanlar ile 40'lı yaşlardaki kadın çalışanlarda devamsızlığın başlıca nedeni depresyon, kaygı ya da duygudurum bozuklukları olarak belirlenmiştir. Tüm yaş gruplarındaki en çok ücret kaybına yol açan neden olarak da bu sağlık sorunları saptanmıştır (25).

Sağlık durumunun iyi olması bir başka etken olarak kabul edilebilir. İki işyerini karşılaştıran bir çalışmada, çalışanların sağlık durumları arasında anlamlı bir fark olmamasıyla birlikte kendi sağlık durumlarını daha iyi gören bireylerin daha fazla çalıştıkları belirlenmiştir (14).

İşyerine bağlı nedenler

İşyerinin Uzaklığı: İşyerinin oturlan yere uzaklığı, özellikle işe geç kalma durumunu etkileyen önemli faktörlerdendir. Ev ile işyeri arasındaki uzaklığın artması, servis arabalarının bulunmaması, işyerine ulaşım olanaklarının az olması, yerleşim bölgesine giden gelen araç sayısının azlığı işe geç kalma durumunu ve işe devamsızlığı artırmaktadır (13).

Dönemsel Faktörlerin Etkisi: Kış mevsiminde hastalıklar daha fazla görüldüğünden daha fazla hastalanma ve rapor alma durumu ortaya çıkmakta, yaz aylarının sonlarına doğru da tatil ve izin dönemi olması nedeniyle daha fazla devamsızlık yapılmaktadır. Günlere göre baktığımızda haftanın ilk ve son günleri devamsızlığın en fazla görüldüğü günlerdir. Vardiyalara göre en fazla devamsızlık sabah kalkamama nedeniyle sabah vardiyasında, en az devamsızlık da akşam vardiyasında yapılmaktadır (2,13).

İşin Doğası: İşin yapısından dolayı olan tekrarlayıcı görevler, tekdüzelik, rutinleşme, tehlikeli çalışma şartları ve kesin olmayan iş sorumlulukları işe devamsızlığı arttıran etkenlerdir (8).

İş Çalışan Uyumu: İşyerinde özerklik ile kontrol derecesi, kişilerin yetenekleri ve iş yükü arasındaki etkileşimler de devamsızlığı etkilemektedir (8). Yapılan bir çalışmada fazla iş yükü ve gözetmen ya da iş arkadaşlarının azalmış destekleri işe devamsızlık ile ilişkili olarak saptanmışken, gözetmen ve iş arkadaşlarının artmış desteği devamsızlığa karşı koruyucu olarak belirlenmiştir (28).

Yapılan İşin Zorluğu ve Çalışma Sürelerinin Etkisi: Uzun çalışma saatleri kişiden alınan verimi düşürmekte, motivasyonu azaltmakta, yorgunluğu artırmakta ve sonuç olarak devamsızlığı artırmaktadır (2).



Devamsızlık üzerine etkili olan diğer bir faktör yapılan işin zorluğudur. Daha zor koşullarda çalışmakta olan mavi yakalı çalışanlarda, beyaz yakalı çalışanlara göre daha fazla devamsızlık görülmektedir. Mavi yakalı çalışanlar yıllık ortalama 8 gün işe gelmezken beyaz yakalılarda bu sayı 6.2 gündür (2).

Stres: Dünya Sağlık Örgütü'ne göre çalışma sonucu oluşan stres zihinsel sağlık problemleri üzerindeki en olumsuz etkiye sahiptir. Yine Dünya Sağlık Örgütü tarafından, kayıp çalışma günlerinin %50-60'ının stres yüzünden meydana geldiğini belirtilmektedir (2).

Stres, strese bağlı sağlık sorunları dışında işe geç kalma ve işe devamsızlık sıklığında artmaya; ayrıca çalışanların işlerine karşı daha fazla nefret duymalarına neden olmaktadır (12).

İşe devamsızlık ve stres arasında bağımsız, iyi tanımlanmış bir ilişki bulunmaktadır (20). Stresli yaşam olayları ile devamsızlık arasında ilişki olduğunu saptayan bir çalışmada, stresin devamsızlık için iyi bir prediktör olduğu belirtilmiştir (21).

Strese yol açan etkenler çok fazladır ve çok çeşitlidir. Tehlikeli çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, iş güvenliği endişeleri bu etkenler arasındadır. Stres; kalp hastalıkları, bel ağrısı ve gastrointestinal sorunlara yol açabileceği gibi ruh sağlığının bozulmasına, alkol kötüye kullanımına ve sigara kullanımına yol açabilmektedir. Stres ayrıca kazalara da neden olabilmektedir. Bütün bunlar ise çalışanlar arasında morali azaltmaktadır ve performans zayıflığı nedeniyle üretimi azaltmaktadır (12). İşyerinde yapılan yıldırma (mobbing) da kişi üzerinde birtakım olumsuz etkilere neden olacak, kişi yaşadığı psikolojik baskı ve stresli bir ortamda çalışması sonucu bazı fiziksel rahatsızlıklar sonucu devamsızlık yapacaktır (6). Hemşireler arasında yapılan bir çalışmada ise işyerinde tacize uğramak devamsızlık ile ilişkili olduğu saptanmıştır (26).

Kanada'da 2011'de yapılan bir çalışmada algıladıkları stres düzeyini yüksek olarak gören bireylerin sıklığı %57 olarak saptanmıştır. Bu sıklığın yıllar geçtikçe arttığı da belirtilmiştir (1991'de %44, 2001'de %54) (4, 7).

Düşük İş Tatmini: İşin niteliği, ücret, ödüller, yükselme olanağı, iş güvenliği, çalışma koşulları, iş arkadaşları, denetim ve yönetim tarzı, işin doğası, sosyal haklar, iletişim ve çalışanın kişiliği gibi pek çok etken iş doyumunu etkilemektedir (2,29). Bu

başlıkların her birinde veya çoğunluğunda ortaya çıkabilecek olumsuzluklar düşük iş doyumuna neden olarak işe devamsızlık davranışını güçlendirebilmektedir. İş doyumunu yüksek olan bireyler ise daha az işe devamsızlık yapmaktadır (30).

Hemşireler arasında yapılan bir çalışmada ise iş doyumunu ile iş günü kaybı arasında anlamlı bir bağlantı saptanmamış, iş günü kaybı nedenleri trafik, uyku, çocuk bakımı gibi toplumsal boyutlu sorunlara bağlanmıştır. Yine aynı çalışmada yüksek ücret sahibi olan çalışanların daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu ve daha az işe devamsızlık yaptığı belirlenmiştir. (10). Yapılan başka bir çalışmada ise ücretin işe devamsızlığı öngöremediği belirtilmiştir (15).

Örgüt Ölçeği ve Çalışma Grubunun Yapısı:

Küçük gruplarda devamsızlık daha az olmaktadır. Bunun nedeni kişilerin birbirlerini kolayca tanımaları ve kaynaşmaları; bunun sonucunda da çalışanlar arasında moral seviyesinin yüksek olması ve çalışanların işyerine ve çalışma grubuna bağlılıklarının artmasıdır. Büyük gruplarda ise işe devamsızlık daha çok olmaktadır (2, 13). Ayrıca işyerinde özerklik, bağımsız karar alma, katılım gibi nedenler de işe devamsızlığı etkilemektedir (8).

Örgüt İklimi: İş arkadaşlarının ve yöneticilerin destekleri, adaletli ya da ayrımcı uygulamalar işe devamsızlığı etkileyen nedenlerdendir (8).

Çalışma Koşulları: İşe devamsızlığı artıran bir diğer etken de aydınlatma sorunu, işyeri toz problemleri, tertip düzen kusurları gibi olumsuz çalışma koşullarıdır (1). Yapılan bir çalışmada iş güvenliği faktörünün işe devamsızlıkla ilgili en yüksek düzeyde belirleyici faktör olduğu saptanmıştır. Çalışanlar için kariyer beklentilerinden önce iş güvenliği gelmektedir (30). Tehlikeli çalışma şartları ile işe devamsızlık arasında güçlü bir ilişkili vardır (15).

Devamsızlık Kültürü: İşyerinde işe devamsızlığı esneklik ve hoşgörü içerisinde karşılayan bir kültür yaygın ise devamsızlık daha da artabilmektedir. Tam tersi durumda ise devamsızlık azalabilmektedir. Devamsızlık kültürünün var olduğu grupta bu davranış benimsenmiş bir norm halini almakta, çalışan için devamsızlık kararı yönetim veya çalışma arkadaşlarından gördüğü davranışların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Devamsızlık kültürü işyerinin genelinde olabileceği gibi işyeri-



nin içerisindeki değişik bölümlerde ya da gruplarda da olabilmektedir (11).

İşletme Kontrol Politikası: İşletmelerin devamsızlığa olan yaklaşımları da işe devamsızlık davranışının boyutlarıyla ilişkili olabilmektedir. Devamsızlık konusunda gevşek davranılan, kayıt tutulmayan işletmelerde devamsızlık daha fazla olabilmekteyken; kayıt tutan, mazeretlerle ilgili belge isteyen işletmelerde devamsızlık daha az olabilmektedir (11).

Sosyal nedenler

Kültürel nedenler, toplumun normları ve öncelikleri işe devamsızlığı etkileyen diğer etkenlerdendir. Hastalık dışı işe devamsızlığın kültürel olarak toplum tarafından kabul edilip edilmemesi birtakım bölgesel ve uluslararası farklılıkları açıklayabilir (8).

İşe Devamsızlığın Sonuçları

Ekonomik sonuçlar

Genel olarak işe devamsızlık, işverenler açısından birtakım maliyetlere yol açmaktadır. Bunlar; işe devamsızlık yapan personelin yerine geçici çalışan istihdamı, mevcut çalışanlara daha fazla mesai ödemesi, devamsızlık sebebiyle beklenen işgücü kaybının önlenmesi için yeni personel istihdamı, ücretli hastalık izni sebebiyle ortaya çıkan kayıp ücretler, nitelik ve nicelik yönünden düşük standartlarda üretim yapılması ve işgücü devri sebebiyle yeni alınacak personele verilecek eğitim ile ilgili maliyetlerdir (2).

Birleşik Krallık'ta 2016 yılında yayınlanan raporda çalışanlar ortalama olarak kişi başı 6,3 gün devamsızlık yapmış olup toplam ortanca maliyet kişi başı 522 pound olarak belirlenmiştir. İşe devamsızlığın daha sık olduğu kamu sektöründe bu maliyet kişi başı 835 pounda çıkmaktadır (31).

İşe devamsızlığın 2012'de Kanada'da yol açtığı doğrudan maliyet tahmini olarak 16,6 milyar dolardır (5).

Avrupa'da işe bağlı gelişen depresyonun maliyetinin 617 milyar Avro olduğu tahmin edilmektedir. Bu maliyetin içerisinde işe devamsızlık maliyetleri de bulunmaktadır (7).

İspanya'da yapılmış olan bir çalışmada hastalık izni ve verimliliğin azalmasına bağlı olarak; sigara içen çalışanların yıllık maliyeti 2593,90 Avro, sigara içmeyen çalışanların ise 1434,30 Avro olarak saptanmıştır (17).

Ülkemizde otomotiv sektöründe çalışan bir firmada mavi yakalı çalışanlar arasında yapılan bir çalışmaya göre, 2011'de devamsızlıklardan dolayı kaybedilen çalışma saatleri 11.344 saat, firmaya getirdiği toplam maliyet 75.787 TL olarak belirlenmiştir (32).

Yararlı sonuçlar

Çalışanların yasal olarak devamsızlık yapmalarının birtakım yararları da olabilmektedir. Ruhsal ve fiziksel olarak yıpranmış kişilerin işten uzaklaşmaları, hem kendileri hem de başkaları için yaralanma riskini azaltmakta, uygun olarak işten uzaklaşmayan kişiler ise sağlık ve güvenlik riskleri yaratmaktadır (8).

İşten uzaklaşmanın potansiyel yararları şu şekilde sıralanabilir: Yaralanma riskinin azalması, iyileşme sıklığını artırması, bulaşıcı hastalıkların yayılmasını engellemesi, verimli işgücünü devam ettirmesi, işyeri güvenliğini sürdürmesi, işyeri ile ilgili olmayan acil durumlarla ilgilenme olanağı vermesi (8).

Sonuç

İşe devamsızlık; hem bireylere, hem işyerlerine hem de ülkelere önemli etkileri olan bir sorundur. İşe devamsızlığın çok çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bunları bireysel nedenler, işyerine bağlı nedenler ve sosyal nedenler olarak sınıflamak mümkündür. Nedenlerin başında sağlık sorunları gelmektedir. Ailevi ve diğer iş dışı sorumluluklar, işyerinde yaşanan stres önemli nedenler arasındadır.

İşe devamsızlık birtakım sonuçları da beraberinde getirmektedir. Bunların başında ekonomik sonuçlar gelmektedir. Doğrudan ve dolaylı olarak yüksek maliyetlere neden olan işe devamsızlık, hem ücret kayıpları yoluyla çalışana, hem işverene, hem de ülke ekonomisine ciddi zararlar verebilmektedir. İşe devamsızlığın ekonomik sonuçlarının dışında birtakım yararlı sonuçları da bulunabilmekte, iş kazası riskini azaltabilmektedir.

Kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, yaptığı işin karşılığını alması, işyerinde sağlığı geliştirme programlarının uygulanması, çeşitli destek programlarının uygulanması işe devamsızlığı azaltarak hem çalışanların hem de işverenlerin olumlu sonuçlar almasını sağlayabilir.



Kaynaklar

1. Yıldız, AN, Ergör, A, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı Alanında Araştırma 2.'lik Ödülü, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları Ankara Lokomotif Bakım Atölyesinde İşyeri Durum Saptaması ve Absentizm Araştırması. 1994(62).
2. Bacak, B, Yiğit, Y, İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. 2010.
3. Atlı, A, İşçilerin Absenteizm Durumları ve Belirleyici Bazı Tutumların İncelenmesi. TCDD Ankara Demiryolu Fabrikasında Yapılan Bir Çalışma. 1995, Hacettepe Üniversitesi.
4. Duxbury, L, Higgins, C, Revisiting Work-life Issues in Canada: The 2012 National Study on Balancing Work and Caregiving in Canada (Summary). 2012, Sprott School of Business, Carleton University.
5. Stewart, N. Missing in action: absenteeism trends in Canadian organizations. in Ottawa: The Conference Board of Canada. 2013.
6. Belli, E, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi. 2014.
7. Workplace Stress: A Collective Challenge, I.L. Organization, 2016
8. Workplace Attendance and Absenteeism, T.A.Fo.O. Medicine, 1999.
9. Oenning, NSX, Carvalho, FM ve Lima, VMC, Risk factors for absenteeism due to sick leave in the petroleum industry. Revista de saude publica, 2014. 48(1): p. 103-122.
10. Nesrin, A, Çalışan hemşirelerin işgünü kaybı nedenleri, sıklığı ve iş doyumu ilişkisi. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 1994. 8(31): p. 29-45.
11. Şahin, F, İşe devamsızlığın nedenleri, sonuçları ve örgütler için önemi. 2011.
12. Kocakulah, MC, Kelley, AG, Mitchell, KM, ve ark., Absenteeism problems and costs: causes, effects and cures. The International Business & Economics Research Journal (Online), 2016. 15(3): p. 89.
13. Örcü, E, Kaplan, E, Kamu ve özel sektör çalışanlarında devamsızlık sorunu. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2001. 8(1): p. 93-112.
14. Coşkun, Ö, İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Veremede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi. 2012, Ankara Üniversitesi
15. Leigh, JP, Employee and job attributes as predictors of absenteeism in a national sample of workers: the importance of health and dangerous working conditions. Social Science & Medicine, 1991. 33(2): p. 127-137.
16. Bierla, I, Huver, B ve Richard, S, New evidence on absenteeism and presenteeism. The International Journal of Human Resource Management, 2013. 24(7): p. 1536-1550.
17. Suárez-Bonel, MP, Villaverde-Royo, MV, Nerín, I, ve ark., Health care costs and work absenteeism in smokers: study in an urban community. Archivos de Bronconeumología (English Edition), 2015. 51(12): p. 615-620.
18. Losina, E, Yang, HY, Deshpande, BR, ve ark., Physical activity and unplanned illness-related work absenteeism: Data from an employee wellness program. PLoS one, 2017. 12(5): p. e0176872.
19. Pala, K, İşyeri Hekimleri İçin İş Sağlığı Epidemiyolojisine Giriş. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), 2015. 2(8).
20. Aldana, SG, Pronk, NP, Health promotion programs, modifiable health risks, and employee absenteeism. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 2001. 43(1): p. 36-46.
21. MacGregor, JN, Barton Cunningham, J ve Caverley, N, Factors in absenteeism and presenteeism: Life events and health events. Management Research News, 2008. 31(8): p. 607-615.
22. Alexopoulos, EC, Konstantinou, EC, Bakoyannis, G, ve ark., Risk factors for sickness absence due to low back pain and prognostic factors for return to work in a cohort of shipyard workers. European Spine Journal, 2008. 17(9): p. 1185-1192.
23. Vällfors, B, Acute, subacute and chronic low back pain: clinical symptoms, absenteeism and working environment. Scandinavian journal of rehabilitation medicine. Supplement, 1985. 11: p. 1-98.
24. Cosatti, M, Muñoz, S, Alba, P, ve ark., Multicenter study to assess presenteeism in systemic lupus erythematosus and its relationship with clinical and sociodemographic features. Lupus, 2017: p. 0961203317701843.
25. Wada, K, Arakida, M, Watanabe, R, ve ark., The economic impact of loss of performance due to absenteeism and presenteeism caused by depressive symptoms and comorbid health conditions among Japanese workers. Industrial health, 2013. 51(5): p. 482-489.
26. Waage, S, Bjorvatn, B, Health, psychosocial and workplace characteristics may identify nurses and midwives at risk of high absenteeism. Evidence-Based Nursing, 2017: p. ebnurs-2017-102610.
27. Thomas, CM, Morris, S, Cost of depression among adults in England in 2000. The British Journal of Psychiatry, 2003. 183(6): p. 514-519.
28. Saijo, Y, Yoshioka, E, Nakagi, Y, ve ark., Social support and its interrelationships with demand-control model factors on presenteeism and absenteeism in Japanese civil servants. International archives of occupational and environmental health, 2017.
29. Üngüren, E, Cengiz, F ve Algür, S, İş tatminine örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: konaklama işletmeleri üzerinde bir araştırma. Electronic Journal of Social Sciences, 2009. 8(27).
30. Demir, M, İşgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. Ege Akademik Bakış Dergisi, 2011. 11(3): p. 453-464.
31. Absence Management Annual Survey Report 2016, CIPD, 2016
32. Şenel, ÖGDB, Devamsızlık nedenleri ve maliyetinin araştırılması. Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2012(3).●