

İşe Gitmeme ve Çalışıyormuş Gibi Yapma Davranışlarını Etkileyen Sosyo-Demografik Unsurlar: Bir Alan Çalışması¹

Socio-Demographic Elements of Absenteeism and Presenteeism Behaviour: A Case Study

Öznur Yavan Temizkan²

Öz

Örgütlerde hedeflenen verimlilik düzeyine ulaşmak önemli bir konudur. Örgütlerin verimlilik ve performans göstergelerinde işe gitmeme (absenteeism) ve çalışıyormuş gibi yapma (presenteeism) davranışlarının etkisi oldukça yüksektir. Çalışmada işe gitmeme, çalışıyormuş gibi yapma davranışlarının üzerinde etkisi olduğu düşünölen sosyo-demografik değişkenler incelemeye alınmıştır. Çalışma Zonguldak Türkiye Taşkömürü Kurumunda (TTK) çalışan yeraltı madencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Analizler 607 yeraltı madencisi üzerinde, SPSS 22 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Bu davranışlar üzerinde belirleyici olabilecek sosyo-demografik faktörleri ortaya koymak amacıyla tek yönlü Anova testi uygulanmıştır. Analiz edilen sosyo-demografik faktörler içerisinde çalışma şekli, gelir grubu ve sağlık durumundaki farklılıkların, incelenen performans göstergesi değişkenler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşe gitmeme, çalışıyormuş gibi yapma, performans, verimlilik, TTK.

Abstract

Achieving the targeted level of productivity in organizations is an important issue. The influence of absenteeism and presenteeism behaviors is very high in organizations' productivity and performance indicators. Socio-demographic variables that are thought to have an effect on behaviors such as absenteeism and presenteeism are examined. The study was conducted on underground miners working in Zonguldak Turkish Hard Coal Foundation (TCMC). Analyzes were made on 607 underground miners using the SPSS 22 package program. One-way ANOVA tests were used to identify socio-demographic factors that may have a decisive influence on these behaviors. Within the analyzed socio-demographic factors; the differences between the study type, income group and health status were found to have a statistically significant effect on the variables of the performance indicators examined.

Keywords: Absenteeism, presenteeism, performance, productivity, TCMC..

Araştırma Makalesi [Research Paper]

JEL: M10, M12, M14.

Submitted: 04 / 01 / 2019

Accepted: 10 / 10 / 2019

¹ Bu Çalışma "Gizli Maliyetlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle Analizi Üzerine Bir Araştırma" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

² Dr. Öğr. Üyesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, oznuryavan@gmail.com, Orcid: 0000-0002-2051-0417.

Giriş

Yönetim yaklaşımları, yaşanan değişimlere ayak uydurarak örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmelerinde önemli yaptırımlar taşımaktadır. 1970'li yıllarda ortaya çıkan "yönetime sosyo-ekonomik yaklaşım"a (Savall 2003) göre, örgüt sadece ekonomik ve finansal bir yapı değildir. Bu yaklaşım, psikolojik ve sosyal bir varlık olan insan sermayesinin örgütsel performans ve verimlilikte anahtar unsur olarak yönetilme gereğine işaret etmektedir. Sosyo-ekonomik yaklaşıma göre verimlilik ve performans kayıpları sadece ekonomik ve finansal nedenlere değil aynı zamanda sosyo-psikolojik varlık olan insan kaynağına bağlıdır.

Çalışanlar mutlu oldukları, iş tatminlerinin yüksek olduğu, güvenlik ve güvencelerinin garanti altına alındığı örgütlerde daha yüksek motivasyona sahip olmaktadır. Yüksek motivasyonlu çalışanlar mesleki olarak tükenmiş işgücüne oranla daha fazla ve kaliteli ürün üretmekte, örgütün verimliliğini yükseltmektedir. Buradaki performans ve verimliliğin en fazla etkilendiği unsurlardan bazıları da işe gitme davranışı ile işte çalışıyormuş gibi yapma davranışıdır. Çalışanların bu davranışları göstermelerinde etkili olan değişkenlerin bilinmesi örgütler ve yöneticiler için oldukça önemlidir. Bu davranışları etkileyen sosyo-demografik unsurların neler olduğu bilinirse optimum stratejiler geliştirilebilmekte ve bu stratejilerin uygulanabilirliği artmaktadır.

Literatürde daha önce işe gitme konusunda yapılmış çalışmalar incelendiğinde işe gitme davranışına sebep olan demografik değişkenlerin belirlenmesi üzerinde çeşitli analizlerin yapıldığı görülmektedir. İşe gitme davranışı üzerinde cinsiyet değişkeninin etkisini inceleyen çalışmalar (Harrison ve Martocchio, 1998: 317; Nielsen, 2008: 1333; Ramsey vd. 2008: 99), yaş değişkeninin etkisini inceleyen çalışmalar (Ramsey vd. 2008: 99; Harrison ve Martocchio, 1998: 316) bulunmaktadır. Bacak ve Yiğit 2010 yılında yaptıkları teorik çalışmada işe gitme davranışını etkileyen yaş, cinsiyet, aile durumu, eğitim düzeyi, dönemsel faktörlerin etkisi, yapılan işin zorluğu, stres, düşük iş tatmini, örgüt ölçeği, çalışma grubunun yapısı ve çalışma sürelerinin etkisi gibi değişkenleri değerlendirmişlerdir.

Akdoğan vd. (2018), çalışıyormuş gibi yapma (presenteeism) davranışını "işte var olamama" başlığı altında incelemiş ve aile ile ilgili durumlar yanında işyeri ve çalışma koşulları ile ilgili problemlerin bu davranışa sebep olabileceğine değinmişlerdir. Çalışmada algılanan örgütsel adaletin işte var olamamaya olan etkisinde stresin aracılık rolü incelenmiştir. Çoban ve Harman "Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması" başlıklı çalışmada presenteeism nedenlerini literatürde yapılmış 28 çalışmayı inceleyerek değerlendirmişlerdir. Presenteeism nedenleri arasında baskın iki eğilim olduğunu, ilk eğilimin işyerindeki uzun çalışma saatleri konusundaki baskılar diğer eğilimin ise sağlık problemlerinde yoğunlaştığı değerlendirilmesinde bulunmuşlardır. Temel baskı unsurunun ise işini kaybetme korkusu olduğunu ifade etmişlerdir.

Bu çalışmanın mevcut literatüre katkısı işe gitme davranışı üzerinde etkili olan yaş, cinsiyet gibi araştırılmış demografik değişkenleri ele alan çalışmaların yanında ağır endüstri kolu olan yeraltı madenciliğinde işe gitme ve çalışıyor gibi yapma davranışını arttıran çalışma şekli, gelir grubu ve sağlık durumundaki farklılıklar gibi sosyo-demografik kriterleri analiz etmesidir. Madencilerin bu davranışları göstermesinde daimi veya gruplu olarak ikiye ayrılan çalışma şeklinin fark yaratan bir unsur olduğu düşünülmektedir. Presenteeism en önemli sebepleri olarak gösterilen sağlık durumunun yeraltı madenciliğinde oldukça etkili bir faktör olması ve yine gelir düzeylerindeki farklılıkların da bu davranışları madenciler arasında etkileyeceği varsayımlarından hareket edilmiştir.

Bu çalışmada araştırma alanı olarak çok fazla çalışmanın bulunmadığı madencilik sektörü seçilmiştir. Riskli ve tehlikeli endüstri kollarından biri olan maden ocaklarında işçi sağlığı ve iş güvenliği olgusu önemli bir verimlilik ve performans unsuru olmaktadır. Madencilerin yüksek performans göstermesi ve örgütün sürdürülebilirliğinin sağlanması için işyeri çevresinde ortaya çıkan sosyo-psikolojik yapının dikkate alınması gerekmektedir. Özellikle tehlikeli ve riskli bir endüstri çevresinde meslektaşları ile sürekli olarak psikolojik ve sosyal etkileşim halinde olan madenciler, oluşan örgüt atmosferine bağlı olarak katılım, iş tatmini, personel devri, işe gitme, çalışıyormuş gibi yapma eğilimlerini gösterebilmektedir. Performans ve verimlilik kaybına neden olan işe gitme, çalışıyormuş gibi yapma eğilimlerinin riskli ve tehlikeli endüstri kollarında hangi sosyo-demografik unsurlara bağlı olarak ortaya çıktığı, üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

Örgütlerin en önemli rekabet gücü olan insan kaynağının kapasitesinin ne kadarını kullanacağını kendisinden başka hiçbir güç belirleyemeyecektir. Dolayısıyla günümüz örgütlerinde istenen performans ve verimlilik kriterlerinin yakalanabilmesi için çalışanın kendiliğinden en iyi performansı göstermesini sağlayacak bir çalışma ortamının ve kültürünün oluşturulması hayati önem taşımaktadır. Tehlikeli ve riskli endüstri kolu olarak maden ocaklarında çalışanların performanslarının ne kadarını kullanacaklarını belirleyen değişkenlerin çalışma şekli, gelir grubu ve sağlık durumundaki farklılıklar olduğu görülmüştür.

1. İşe Gitmeme ve Çalışıyormuş Gibi Yapma

Çalışan verimliliği sadece işten uzak zamanı (absenteeism-işe gitmeme) değil aynı zamanda işyerine çalışıyormuş gibi yapma (presenteeism) olarak ifade edilen işbaşındaki verimlilik düşüşünü kapsamaktadır. İşverenler işe gitmeme davranışının izini kolay bir şekilde sürebilirken, çalışıyormuş gibi yapma eğiliminin boyutu birçok işveren için gizli maliyet olarak kalmaktadır (Schultz vd. 2009:366).

Çalışıyormuş gibi yapma eğilimini tam olarak ifade edebilecek Türkçe kavram arayışları sürse de Çiftçi bu sorun için işte var ol(ama)ma kavramını kullanmaktadır. Çalışma yaşamında son yıllarda, işe devamsızlık olarak adlandırılan “hastayım bugün işe gelemeyeceğim” durumunun yerini işte var ol(ama)ma olarak adlandırılan “hastayım ama ofisteyim” kalıbına bırakmaya başlaması tartışma konusu olmaktadır (2010:153-155). Günbeyi ve Gündoğdu ise işte varmış çalışıyormuş gibi yapma kavramını “işkoliklik” olarak çevirmiştir (2010:56).

İşe gitmeme ile çalışıyormuş gibi yapma davranışı verimliliğin önemli bileşenleri olduğundan, bu bileşenlerle ilgili maliyetler, kayıp verimlilikle ilgili toplam maliyetlerin bir kısmını teşkil etmektedir. İşte varmış çalışıyormuş gibi yapma davranışı, ciddi anlamda işe gitmeme davranışına yol açmayan fakat sağlık problemi olan çok daha geniş bir çalışan grubunun verimliliğindeki düşüşü ve ayrıca işe gitmeme öncesi ve sonrası etkin olamayan grubun verimliliğindeki düşüşü ifade etmektedir (Schultz vd. 2009; Zhang vd. 2011).

İşyerinde çalışıyormuş gibi yapan çalışanlar mevcudiyetleri ile diğer meslektaşlarının verimliliğini düşürmekle kalmayıp örgütün de zarar etmesine sebep olmaktadır. İşyerinde çalışıyormuş gibi yapan çalışanlar, fiziken görev yerinde olsalar bile zihnen ve ruhen orada olamamaktadır. Çalışıyormuş gibi yapan çalışanların kurumlarına verdiği zararın, işe gitmeyen personelin verdiği zarardan daha fazla olduğu görülmektedir. Göreve gitmeyen bir personelin organizasyona vereceği zararı önceden görüp telafi etmek daha kolay olmakta ve tedbir alınabilmektedir. Ancak, görevde olduğu halde çalış(a)mayan bir personelin neden olduğu verimsizliği hesap etmek oldukça sıkıntılı bir durumdur. Bunun yanında hasta olarak göreve gelen personel, hastalığını diğer çalışanlara da bulaştırarak kurumsal verimi düşürebilmektedir. Çalışıyormuş gibi yapan çalışanların bu davranışı hem kendileri gibi “hayalet personelin” (ghost workers - fiziken mevcut olan ama iş yapmayan) sayısını artırmakta hem de kurumun tedavi masraflarının birkaç kat artmasına sebep olmaktadır (Günbeyi ve Gündoğdu 2010:58). Çalışmada işe gitmeme ve çalışıyormuş gibi yapma davranışlarını etkileyen değişkenler olarak çalışma süresi ve şeklinin, sağlık durumunun ve gelir düzeyinin etkili olduğu görülmüştür.

2. Çalışma Şekli

Sürekli tedarik zinciri olan üretim sistemlerinde ve hizmet sektöründe, esnek sistemlerin bireysel ihtiyaca daha çok hitap etmesi sebebiyle çalışma zamanı günümüzde “9-5 haftada 5 gün” geleneğinden farklılıklar göstermekte; ayrıca hizmet sektöründe çalışan insan sayısı artmakta ve birçok ülkedeki işyeri çalışma saatleri genişlemektedir (Sezgin 2013:139).

Madencilerde çalışma şekli daimi ve gruplu olarak ikiye ayrılmaktadır. Gruplu çalışma sistemine tabi olan madenciler 2 ay çalışıp 1 ay çalışmama benzeri durumlarını çok büyük sıkıntı olarak görmektedir (Yılmaz 2015). Bu durum gruplu çalışma sistemine tabi olan madencilerin motivasyonlarını, örgütsel bağlılıklarını, iş tatminlerini psikolojik ve sosyal durumlarını büyük oranda etkilemektedir. Sosyal ve psikolojik olarak huzursuz olan madencilerin performans ve verimlilikleri de farklılık göstermektedir. Önemli bir performans ve verimlilik göstergesi olarak kabul edilebilecek işe gitmeme ile işte varmış çalışıyormuş gibi yapma eğilimleri yöneticiler için oldukça önem taşımaktadır. Gruplu ve daimi olarak çalışan madencilerin işe gitmeme ile işte varmış çalışıyormuş gibi yapma eğilimlerinde farklılıklar olduğu bu çalışmada istatistiksel olarak kabul edilmiştir. Psikolojik ve sosyal bir varlık olan çalışanların sosyo-demografik durumları performans ve verimliliklerini oldukça etkileyecektir. Yılmaz 2015 yılındaki yazısında bu durumu bir madencinin doğrudan kendi ifadeleri üzerinden aktarmaktadır.

Evliyim ve gruplu olduğum için boşa çıktığımda ek iş bulmam gerekiyor. Genellikle marketlerde çalıştım ve garsonluk yaptım. Çünkü bir ay maaş alıp diğer ay alamazsak, çok zor duruma düşüyorduk. Tüm arkadaşlarım kredi çekmeye dahi korkuyorlardı, çünkü ödeme güçleri yok. Artık derin bir nefes aldık. Bir madene girmeyi hak kazandığıma birde bugün daimiye geçtiğime çok seviniyorum. Aileme henüz haber vermedim. Çünkü onlarda en az benim kadar bu haberi bekliyorlardı ve gittiğimde kendim söylemek istiyorum. Bizde artık bu kurumun daimi işçisiyiz. İnaniyorum ki tüm maden işçisi arkadaşlarımın motivasyonu da artacaktır. Üretim de artacaktır. Çünkü artık moralimiz bozuk değil.

H1: Madencilerin çalışma şekline göre işe gitmeme ve çalışıyormuş gibi yapma davranışları arasında anlamlı farklılık vardır.

H1a: Daimi çalışanlar gruplu çalışanlara göre daha az işe gitmeme davranışı göstermektedir.

H1b: Daimi çalışanlar gruplu çalışanlara göre daha az çalışıyormuş gibi yapma davranışı göstermektedir.

TTK maden ocaklarında gruplu çalışma şekline tabi olanlar iki ay çalışıp bir ay çalışmama ya da bir ay çalışıp bir ay çalışmama gibi kendilerini ve ailelerini sıkıntıya sokacak belirsiz şartlarla boğuşmaktadır. Gruplu çalışma şekline tabi olan madenciler daimi olarak TTK'nın personeli olmayı ipe çekmektedir.

3. Sağlık Durumu

İşin yürütümü sırasında, işyeri ortamından kaynaklı maruziyetler sonucunda ortaya çıkan hastalıklara meslek hastalıkları diyebiliriz. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde 'Sigortalının, çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük halleri' olarak tanımlanan meslek hastalıkları ciddi düzeyde çalışma gücü ve kazanma gücü kayıplarına yol açmaktadır (Ocaktan 2014:9).

Günümüzde işle ilgili hastalıkların ve meslek hastalıklarının bildirilenin çok üstünde olduğu söylenebilir. Ekonomik kriz bir yandan toplumun ve çalışanların ruh sağlığını tehdit ederken diğer yandan da bireysel ve toplumsal ölçekte ekonomik kayıplara yol açmaktadır. Gerçekten de AB ülkelerinde ruh sağlığı sorunlarının ulusal gelirin (GSYH) yüzde 3 ile 4'ü arasında ekonomik maliyet doğuran üretim kayıplarına neden olduğu söylenmektedir. Özellikle gençlik ve yetişkinliğin ilk dönemlerinde başlayan birçok ruh sağlığı sorununun etkileri uzun ömürlü olmakta ve çalışanların üretkenlik kayıpları yaşamın ileri dönemlerine kadar varlığını sürdürebilmektedir. Depresyon, kaygı ve stres dolayısıyla da işgücü piyasasından ayrılma ve işe devamsızlık gibi sorunlarda artış görülmektedir (Kapar 2012:80-81).

H2: Madencilerin sağlık durumuna göre göre işe gitmeme ve çalışıyormuş gibi yapma davranışları arasında anlamlı farklılık vardır.

H2a: Sağlık durumu iyi olan çalışanların işe gitmeme ortalamaları sağlık durumu kötü olanlara göre daha azdır.

H2b: Sağlık durumu iyi olan çalışanların çalışıyormuş gibi yapma ortalamaları sağlık durumu kötü olanlara göre daha azdır.

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların sağlığını korumasını ve güvenliğinin sağlanmasını hedeflemektedir. İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, işverenlerin en önemli görevlerinden biridir. Çünkü çalışanın işini yaptığı sırada beden ve ruh sağlığına yönelik tehlikelerin kaynağı, işverenin iş organizasyonu kapsamında yürüttüğü faaliyetlerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Akpınar ve Çakmakaya 2014:274).

Turizm sektöründe antraklı, madencilik ve sağlık sektöründe vardiyalı, tekstilde ev-eksenli çalışma ile metal ve inşaat sektöründe alt-işverenlik uygulamaları gibi hizmet sektörü başta olmak üzere pek çok sektör kendisine has bir esnek çalışma modeli oluşturmuş durumdadır. Yeni oluşan çalışma modellerinin insan sağlığına ve iş güvenliğine etkisinin tam olarak araştırılmadan kullanılmasına ilaveten değişen teknolojiyle birlikte yeni üretim yöntemlerinin kullanılması çalışanların işe yabancılaşmasına, uyum sorunlarına ve mücadele yöntemlerinde tecrübeli olunmayan risklere yol açmaktadır (Sezgin 2013:141).

Esnek çalışmanın işçi sağlığını en olumsuz şekilde etkileyen modellerinden biri çalışma süresinin esnekleşmeden kaynaklanmaktadır. Bu değişim ve etkiler özellikle Avrupa Birliği kuruluşlarının çok sayıda işçinin katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmalarında açıkça görülmektedir. Avrupa Birliği üye ve aday ülkelerde haftalık ortalama çalışma süresi kısaldıkça, önemli bir miktarının iş güvencesizliği yaşadığı kısmi süreli çalışan sayısının artması, günlük toplam çalışma süresinin uzamasıyla birlikte değerlendirildiğinde çalışanların birden fazla işyerinde kısmi süreli çalışmalar yaparak uzun süreli çalışma yapabilecekleri ihtimalini akla getirmektedir. Şayet böyle bir çalışma vuku bulursa iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin ve denetimlerinin yerine getirilmesi zorlaşabilmekte, çalışma saatlerinin fazla olması sebebiyle iş kazalarında artış gözlenebilmektedir (Sezgin 2013:142).

4. Gelir Düzeyi

Çalışanların motivasyonunu sağlayan ekonomik faktörler; ücret artışı, primli ücret, ekonomik ödül ve kara katılım olarak sıralanmaktadır (Onay ve Ergüden 2011:222). Motivasyon ve performans üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışanların yaptıkları işlere karşı motivasyonlarını arttıracak birincil kriterin ücret artışı olduğunu belirttikleri görülmektedir. Karabulut ve arkadaşları (2006) bireysel performans ile ücret arasındaki ilişkiyi gösterebilmek için bankacılık sektöründen seçilmiş bir örnek olay ele almışlardır. Çalışmada, öncelikle bireysel performansa dayalı ücret ve bireysel performansa dayalı ücret açısından performans değerlemenin önemi incelenmekte ve bireysel performansa dayalı ücretle verimlilik ilişkisi üzerinde durulmaktadır. Öztürk (2010) yılında yaptığı çalışmada çalışanların ve iş süreçlerinin verimliliğini arttırmada önemli bir enstrüman olan performansa dayalı ücretin "bir faktör fiyatı olarak, ücretten" daha fazla şey ifade ettiği, iyi yönetildiği takdirde, işetmenin bütünü için kaldıraç etkisi yarattığı hususunu incelemiştir.

H3: Madencilerin gelir düzeyine göre işe gitmeme ve çalışıyormuş gibi yapma davranışları arasında anlamlı farklılık vardır.

H3a: Gelir düzeyi düşük olan çalışanların işe gitmeme ortalamaları gelir düzeyi yüksek olan çalışanlara göre daha yüksektir.

H3b: Gelir düzeyi düşük olan çalışanların çalışıyormuş gibi yapma ortalamaları gelir düzeyi yüksek olan çalışanlara göre daha yüksektir.

Verimlilik kavramı, girdilerde her hangi bir artış olmaksızın çıktı miktarında bir artış sağlayacak şekilde sistemin etkin işleyişini ifade eden bir ölçüt olmaktadır. Böylece verimlilik, ilave gelir yaratarak bir işletmenin refah düzeyini artıran bir fonksiyona sahiptir denilebilir. Bununla birlikte verimliliğin hesaplanmasında; girdi, çıktı, katma değer, çalışan sayısı, çalışılan saatler, ücret ödemeleri ve stok değişimleri gibi kriterler göz önünde bulundurulmaktadır (Onay ve Ergüden 2011:222). Ücret düzeyleri ve çalışanların gösterdikleri performans ve verimlilik arasında çok yakın ilişki bulunmaktadır.

5. Araştırma Modelinin Oluşturulması

Örgütlerin katlandığı maliyetlerin en görülebilir şekli işten uzak geçirilen zamandır. Çalışıyormuş gibi yapma eğiliminin, işe gitmeme eğilimi ile benzer etkileşimler gösterdiği görülmektedir. Çalışanların tam etkinlikte çalışmadığı durumlarda verimli zaman kaybolmaktadır. Kötü çalışma koşulları, çalışanların işten kaçınmasına sebep olmakta ve personel devrini arttırmaktadır. Oxenburgh ve Marlow 2005 yılında yaptıkları çalışmada Verimlilik Değerlendirme Aracı'nı (Productivity Assessment Tool) kullanmışlardır. Bu aracın en basit ve sık kullanımı, değerlendirmeden sonra çalışanların maliyet etkinliğindeki artışları ölçmektir. Daha açık bir ifade ile bu araç zaman tabanlıdır ve "öncesi" - "sonrası" durumlarını karşılaştırmaktadır. Modelin amacı, yaralanmanın etkilerinden çok maliyet etkinliğini incelemektir. Modelin ilginç özelliği, duyarlılık analizlerini kullanmasıdır. İşyeri verilerinin girilerek, bu verilerin modifiye edilmesi, her bir maliyet parametresinin (fazla mesai, aksama/çalışmama süresi, kaza ve yaralanma sonucu işe gitmeme, personel devri vb.) göreceli önemini göstermektedir. Bir örgütte işverenler tarafından ödenen verimsiz saat ücretlerinin, kaza ve yaralanma sonucu işe gitmeme, hastalık sonucu işe gitmeme, eğitim, izinler ve resmi tatiller, diğer işe gitmeme (doğum izni, askerlik hizmetleri vb.) davranışlarını kapsadığı görülmüştür.

Huang (2008) farenjit hastalığının (sağlık durumu) etkisini dikkate alarak verimlilik ölçümü üzerine bir çalışma yapmıştır. Çalışma, işe gitmeme eğilimi ile birlikte veya haricinde, ölçülmesi zor gizli bir miktarı ifade eden çalışıyormuş gibi yapma eğilimini içermesi yönünden oldukça önemlidir. Çünkü bu eğilimin tahmini maliyetlerinin, sadece işe gitmeme maliyetlerini değil aynı zamanda işverenlere malolan tıbbi maliyetleri de aştığı görülmüştür. Georgia Teknoloji Enstitüsü akademik ve idari personeline, tanımlayıcı, kesitsel ve grup karşılaştırması çalışmaları, on-line anket yoluyla uygulanmıştır. Farenjit kaynaklı işe gitmeme, çalışıyormuş gibi yapma davranışlarının boyutu, birer verimlilik değişkeni olarak çalışılmıştır. Sağlığa bağlı yaşam kalitesi ile verimlilik arasındaki ilişkileri inceleyen Huang, bu iki değişken arasındaki ilişkiyi, işe gitmeme, çalışıyormuş gibi yapma eğilimlerinde olduğu gibi negatif bulmuştur. Yine, işe gitmeme, çalışıyormuş gibi yapma eğilimi arasında, istatistiksel olarak düşük ilişki bulunmuştur. Çalışmada, ruhsal sağlığın, verimlilik üzerinde fizyolojik sağlıktan daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

MacGregor vd.'nin 2008 yılında yaptıkları çalışmada, stresli olaylar ve sağlık durumunun, işe gitmeme, çalışıyormuş gibi yapma eğilimlerine olan etkileri incelenmiştir. Çalışmada, çalışıyormuş gibi yapma eğilimi ile ilgili olan hastalık ve yaralanma türlerinin, işe gitmeme eğilimi ile de ilgili olduğu görülmüştür. Ayrıca, genel olarak işe gitmeme eğilimi ile ilişkili faktörlerin çalışıyormuş gibi yapma eğilimi ile de ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Değişkenler arası ilişkiler, ikişerli korelasyonlar şeklinde incelenmiştir. Çalışanların, işe gitmeme yerine çalışıyormuş gibi yapma eğilimi gösterdikleri görülmüştür. Farklı sağlık risklerinin, çalışıyormuş gibi yapma eğiliminden çok, işe gitmeme eğilimini etkilediği ve her iki eğilimin, çalışan sağlığı ve örgütsel verimliliğin önemli bileşenleri olduğu anlaşılmıştır.

Smallman ve John (2001) uluslararası rekabette, örgütsel sağlık ve güvenliğin önemli bir faktör olduğunu ve bu unsurun yöneticiler tarafından nasıl değerlendirildiğini ortaya koymayı amaçlayan bir çalışma yapmışlardır. 1999'un sonlarında, İngiliz Güvenlik Konseyi'nin amacı, örgütsel sağlık ve güvenlik algısının, 'düzenleyici ihtiyaçlar'dan, 'stratejik konular' kapsamına dönüştürülmesi olmuştur. İngiltere'deki 102 kıdemli yöneticiye örgütsel sağlık ve güvenlik konusundaki tavır ve tutumları sorulmuş ve katılımcıların %68'i düşük örgütsel sağlık ve güvenliğin etkinlik ve verimliliği etkilediğini, %58'i ürün ve hizmet kalitesini etkilediğini, %64'ü ise satışlar ve karın belirleyici unsuru olduğunu savunmuştur. Konsey, örgütsel sağlık ve güvenliğin önemli performans tanımlayıcıları olduğu kanısına ulaşmıştır.

Parthan, 2005 yılında yaptığı çalışmada bir örgütteki verimlilik kaybının öncelikle işte bulunmama davranışına bağlı olduğunu savunmuştur. Çalışanlar, fizyolojik ya da psikolojik sağlık problemleri yaşadıklarında, işten uzak durmakta ya da düşük performans göstermektedir. Güvenliğin kritik unsur olduğu örgütlerde, yaralanma ve hastalıklara bağlı olarak yaşanan işgünü kayıpları, milyon günlerle ifade edilmektedir. Çalışmada yürütülen regresyon modelinde sonuç değişken, hastalık veya kazaya bağlı olarak işe gidilemeyen işgünleridir. İşe gidilemeyen günler, çalışanların günlük ücretlerinden yola çıkılarak hesaplanmıştır. Çalışmada baş ağrısının, işe gitmeme eğilimi ve verimlilik kaybı üzerindeki etkisi

incelenmiştir. Baş ağrısının ortaya çıkardığı direk sağlık maliyetleri, Tıbbi Gider Panel Anketi (Medical Expenditure Panel Survey - MEPS) ve regresyon analizi ile ortaya konulmuştur. Zencilerin, daha az baş ağrısı yaşadığı ancak, baş ağrısı çeken zencilerin, baş ağrısı çeken beyazlardan daha fazla işe gitmeme davranışı gösterdiği görülmüştür.

Çalışanların kişilik yapılarını inceleyen Darviri ve Woods 2006 yılında işe gitmeme eğilimi üzerine yaptıkları çalışmada dışa dönük, kaygılı, saldırgan ve yüksek duygusal dengesizlik taşıyan çalışanların daha sık işe gitmeme eğilimi gösterdiğini belirlemişlerdir. Güçlü öz-disiplini olan ve başarı için kendini raporlama ihtiyacı duyan çalışanların, işe gitmeme davranışına daha az eğilim gösterdiği görülmüştür. Çalışan katılımının sağlanmasının işe gitmeme sıklığını, iş tatmininden daha iyi önlediği ve işe gitmeme davranışının, iş stresi ile ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Kişilik yapısının, bireyin işe gitmeme eğilimi ile oldukça ilişkili olduğunun belirlendiği çalışmada, işe gitmeme eğilimi için sağlık sebepleri dışında potansiyel olarak yedi sebep tanımlanmaktadır. Bunlar; çocuk bakımı, çocuk bakımı dışındaki aile sorumlulukları, örgüt dışında çalışma, boş vakit değerlendirme etkinlikleri, sadece işe gidebilecek gibi hissetmeme (Yunanca olarak hiç çalışma modunun olmaması), kısa bir seyahat, gece geç saatlere kadar sosyalizasyon'dur.

Boden'e göre (2006) kötü sağlık hali, çalışanların tam-zamanlı çalışma yeteneklerinin sınırlanmasına, etkin performans gösterememelerine sebep olmaktadır. Bunun yanında kötü sağlık hali, çalışanı açık ve net düşünme yeteneğinden, işin taleplerine odaklanmaktan ve diğerleri ile iletişim kurmaktan uzaklaştırmaktadır. Kötü sağlık durumu, yeteneği geliştirme ve sürdürmeyi daha zor ve maliyetli hale getirmekte, erişilebilir işlerin sayısını azaltmaktadır. Boden'e göre, son yıllarda yapılmış çalışmalarda yaralanmış ve yaralanmamış çalışanlar karşılaştırılmakta, bu karşılaştırma yapılırken de eşleme ve regresyon olmak üzere iki yöntem kullanılmaktadır. Eşleme yaklaşımında yaralanmayan çalışanlardan bir karşılaştırma grubu kullanılmaktadır. Yaralanmış her çalışan, yaralanmanın hemen öncesi periyotta, benzer nitelikteki bir veya daha fazla yaralanmamış çalışanla eşleştirilmektedir. Yaralanmış ve yaralanmamış çalışanların ortalama kazançları arasındaki fark, kayıp kazançları ifade etmektedir. Benzer şekilde regresyon yaklaşımı da, kayıp kazançların kapsamını tanımlamak için yaralanmış ve yaralanmamış çalışanların ortalama kazançlarının düzeltilmiş-regresyon sonuçlarını karşılaştırmaktadır.

Çalışan girdisi kaybı, ücretsiz çalışma kaybı kadar çalışıyormuş gibi yapma, işe gitmeme ve istihdam durumundaki değişiklikleri kapsamaktadır. Zhang vd., (2011) kayıp verimliliğin değerlendirilmesi amacıyla kullanılan (Valuation of Lost Productivity - VOLP) anketin, test-tekrar-test güvenilirliğini incelemek için, eklem iltihabı olan hastalar üzerinde bir çalışma yapmıştır. Sağlığa bağlı işe gitmeme, çalışıyormuş gibi yapma ve ücretsiz iş kaybı değişkenleri ölçülmüştür. 152 hasta üzerinde yapılan araştırmada, VOLP ile "İş Verimliliği ve Faaliyet Azalması" anketi arasındaki korelasyonlarda işe gitmeme davranışı 0.57, çalışıyormuş gibi yapma davranışı 0.42, ücretsiz iş kaybı 0.39 olarak bulunmuştur. Kappa istatistikleri, ücretsiz iş kaybı dışında 0.6'dan büyük çıkmıştır. Çalışma, eklem iltihabı olan bireylerde, zaman-girdi kaybını ölçmek için VOLP anketinin geçerliliğini kanıtlamaktadır.

Johns (2011) çalışmasında, işlevsiz işyerinde bulunma davranışı kapsamında, çalışıyormuş gibi yapma, işe gitmeme ve verimlilik kaybı unsurlarının öncülleri ve etkileşimlerini analiz etmiştir. Öncüller işin içeriği, kişisel özellikler ve iş tecrübesini kapsamaktadır. Kanada Üniversitesi İşletme Fakültesi mezunlarının (meslek sahibi olmuş 444 çalışan), oluşturduğu örneklem kütleden elde edilen çalışmada, tanımlayıcı istatistikler ve regresyon modeli kullanılmıştır. Çalışıyormuş gibi yapma eğilimi görevin önemi, göreve bağlılık, ikame edilebilirliğin kolaylığı, iş-aile çatışması ile pozitif; nevroitiklik, eşitlik, iş güvencesi, içsel sağlık kontrol odağı, hissedilen adalet ve işe gitmeme durumları ile negatif ilişki göstermiştir. İşe gitmeme eğilimi görevin önemi, hissedilen işe gitmeme yasalılığı ve aile-iş çatışması ile pozitif, göreve bağlılık ve iş-aile çatışması ile negatif ilişki göstermiştir. Nevrotik ve vicdansız olma düzeyi yüksek, iş güvencesi düşük olan çalışanlar, işe gitmemeyi daha yasal bulmuştur. İş-aile çatışması yaşayan çalışanların, daha fazla verimlilik kaybı hissettikleri görülmüştür. Örgüt içinde dayanışmanın, işe gitmeme eğilimi ile negatif, işlevsiz işyerinde bulunma eğilimi ile pozitif ilişki gösterdiği görülmüştür.

Çiftçi tarafından 2010 yılında, çalışıyormuş gibi yapma eğilimi olarak çalışılmış alan yazın çalışması bulunmaktadır. Çiftçi, çalışıyormuş gibi yapma eğilimini, işte var ol(ama)ma şeklinde ifade etmiştir. Çiftçi bu eğilimi, çalışanların fizyolojik ve psikolojik sağlıklarının iyi olmaması nedeniyle yaşanan verimlilik düşüklüğü olarak tanımlamıştır. Çalışmada işte var ol(ama)manın örgütlere maliyetinin, işe devamsızlık (işe gitmeme) nedeniyle oluşan maliyetlerden daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca çalışanların fizyolojik ve psikolojik açıdan çalışmaya uygun olmadığı zamanlarda iş başında olmaları durumunun, yeni sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına neden olduğu iddia edilmiştir. Örgütler için, örgüt kültürünü yeniden şekillendirmek, işleri yeniden düzenlemek, yeni çalışma şekillerini uygulamak, örgütsel sağlık üzerinde yoğunlaşmak, bireysel ve kurumsal stresle başa çıkma yöntemlerini uygulamaya koymak, iş-yaşam dengesini kurmaları için çalışan destek programlarından destek almak olarak özetlenebilecek çözüm yolları önerilmiştir.

Düşük stres düzeyinin, düşük işe gitmeme eğilimi yarattığı kabul edilmektedir. Ramanathan (1988), çalışan yardım programlarının, stres düzeyi ve davranışlar üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma, kontrol grubu kullanılmaksızın, "öncesi" ve "sonrası" şeklinde tekrarlanan ölçümlere dayanmaktadır. İlk görüşmeden iki ay ve dört ay sonra, tekrarlanan

görüşmeler yapılmıştır. Çalışan yardım programlarının, çalışanların stres düzeyi ve davranışları üzerinde doğrudan etkili olduğu bulunmuştur.

6. Çalışmanın Yöntemi

Çalışmanın amacı, TTK'nın verimliliği üzerinde önemli etkiler taşıdığı düşünülen işe gitmeme ve işte varmış çalışmış gibi yapma davranışlarının gösterilmesinde belirleyici olan sosyo-demografik faktörleri ortaya koymaktır. Örneklem yöntemi için her müesseseden periyodik olarak işgüvenliği eğitimine alınan çalışanlar tabakalı örneklem yoluyla çalışan sayılarına oranlanarak seçilmiştir.

Çalışmada kullanılacak veriler TTK'na bağlı 5 müessese olan Kozlu, Karadon, Üzülmaz, Amasra ve Armutcuk Müesseselerinden elde edilmiştir. TTK'na bağlı bu müesseselerde yeraltında çalışan madenci sayısı 6.323, buna dayanarak anket uygulaması yapılacak minimum örneklem sayısı 364 olarak belirlenmiş, 606 adet yeraltı çalışanına ulaşılmıştır. Örneklem türü; TTK'na bağlı her bir müesseseden çalışan sayısına oranlanarak tabakalı örneklem yoluyla iş güvenliği eğitimine alınan yeraltı madencilerinden oluşmaktadır.

7. Veri Analizi ve Bulgular

Çalışmanın örneklemini oluşturan TTK madencilerinin yaş aralığı ağırlıklı olarak 36-45 yaş grubundan oluşmaktadır. %92,9'u evli, %7,1'i bekâr olan madencilerin ağırlıklı olarak (%60,2) ilköğretim mezunu oldukları, çok az bir kesiminin (%3,3) üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Örneklem kütle, daha çok daimi olarak (%73,8) işyerinde bulunan üretim işçilerinden (%38,6) oluşmaktadır. Örneklem kütleinin yarısından çoğunun (%54,4) aylık geliri 2001 TL'den fazladır. Boy uzunluğunun dezavantaj olduğu yeraltı madencilğinde 1.70 cm'nin altında çalışan bireyler %31,1; 1.81cm'nin üstü %13.6; çoğunluğun (%55,4) 1.71cm-1.80cm arası bireylerden oluştuğu görülmektedir. Boy ortalamasının iş çevresi gereklerine uygun olduğu söylenebilir. Örneklem kütleinin kilo ortalaması 71kg.-80kg. arası çalışanlardan (%38,2) oluşmaktadır.

Camkurt 2013 yılında yaptığı çalışmasında tecrübesiz işçiler arasında iş kazası sıklığının deneyimlilere göre daha yüksek olduğunu, iş deneyimi arttıkça iş kazasına maruz kalma sıklığının azaldığını desteklemiş ve 1998 -2012 SSK-SGK istatistik yıllıklarına dayanarak iş kazalarının kazaya uğrayanların hizmet sürelerine (kıdemlerine) göre dağılımını göstermiştir. Tecrübenin, gerçekleşen kaza sayısı üzerinde etkisinin olduğu madencilik sektöründe, TTK çalışanlarının işbaşı ve tecrübe süresinin 11-14 yıl arası tecrübeli çalışanlardan oluştuğu (%49,2) görülmektedir. Kaza oranının en yüksek olduğu sektör olan yeraltı madencilğinde baba mesleğini yürüten madenci sayısı, yurtdışında olduğu gibi ülkemizde de örnek kütleinin yarısından fazlasını (%55,1) oluşturmaktadır. Çalışanların %93,7'sinde meslek hastalığının bulunmadığı; %71,5'inin son bir sene içinde kaza yaşamadığı ancak %63,9'unun bir kazaya tanıklık ettiği görülmektedir. Son olarak, literatürü de destekler nitelikte, örnek kütleinin kişisel özelliği, yeraltındaki ağır çalışma koşulları nedeni ile %42,4 oranıyla stresli çalışanlardan oluşmaktadır.

Madencilerin çalışma şeklinin, sağlık durumlarının ve gelir gruplarının işe gitmeme ve çalışmış gibi yapma davranışı göstermelerinde etkili olduğu buna karşılık yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, görev türü, boy, kilo, kurumda çalışılan süre, kaza geçirme ihtimali konusunda düşünce ve endişe, yapısal özellik ve babalarının madenci olup olmamaları gibi diğer unsurların ise herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu üç değişkene ait gruplandırılara göre madencilerin işe gitmeme ve çalışmış gibi yapma davranışlarının ortalamaları, standart sapmaları aşağıdaki tabloda görülmektedir.

Tablo 1. Değişkenlerin Alt Gruplar İtibariyle Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| | Değişkenler | | İşe Gitmeme (Absenteeism) | | Çalışıyor Gibi Yapma (Presenteeism) | |
|----------------------|-------------|------|------------------------------|----------------|--|----------------|
| | Alt Gruplar | Sayı | Ort. | Standart Sapma | Ort. | Standart Sapma |
| Çalışma Şekli | Daimi | 449 | 17,851 | 54,475 | 72,27 | 33,263 |
| | Gruplu | 158 | 18,770 | 55,110 | 72,72 | 33,303 |
| Gelir Durumu | < 1000 | 19 | -14,053 | 76,646 | 66,84 | 42,564 |
| | 1001-2000 | 256 | 23,123 | 53,708 | 73,40 | 32,270 |

| | | | | | | |
|---------------|----------|-----|---------|---------|-------|--------|
| | >2001 | 332 | 16,048 | 53,222 | 71,93 | 33,468 |
| Sağlık Durumu | Çok Kötü | 3 | -55,333 | 101,080 | 56,67 | 49,329 |
| | Kötü | 8 | 74,500 | 70,734 | 50 | 43,753 |
| | Orta | 164 | 24,476 | 53,151 | 67,38 | 34,921 |
| | İyi | 363 | 15,507 | 51,832 | 75,98 | 30,024 |
| | Çok İyi | 69 | 13,152 | 62,486 | 68,70 | 40,581 |

Ölçüm aracının değerlendirilmesinde, madencilerin işe gitmeme eğilimi ölçümünde ortalamalar ne kadar az ise o kadar düşük işe gitmeme eğilimi olduğu, varmış ve çalışıyormuş gibi yapma eğilimi ölçümünde ise 100'e ne kadar yakın çıkarsa o kadar düşük varmış ve çalışıyormuş gibi yapma eğiliminde oldukları sonucuna götürmektedir.

Çalışmada ele alınan sosyo-demografik unsurların alt grupları itibariyle işe gitmeme ve çalışıyormuş gibi yapma davranışları arasındaki farklılıklar incelendiğinde daimi ve gruplu çalışanların 17-18 civarı ortalama değer ile düşük bir işe gitmeme olduğu, 100 üzerinden 72 ortalama ile ortalamadan biraz daha az çalışıyor gibi yapma davranışı gösterdikleri söylenebilir.

Gelir durumu 1001-2000 arası olan çalışanların 23 ortalama değeri ile en fazla işe gitmeme davranışı gösteren grup olduğu görülmektedir. Bu grubun yine 73,40 ortalama ile en az çalışıyor gibi yapma eğiliminde olan grup olduğu söylenebilir.

Sağlık durumunu "kötü" olarak ifade eden madencilerin 74,500 ortalama değer ile en fazla işe gitmeme yapan grup olduğu görülmektedir. Bu grup 50 ortalama değer ile yine en fazla çalışıyor gibi yapan grup olarak belirlenmiştir.

Çalışmada kullanılan değişkenler arası ilişkileri neden-sonuç ilişkisi olmaksızın ortaya koyabilmek için korelasyon analizi yapılmaktadır. Korelasyon analizi yapabilmek için ilişkisine bakılacak değişkenlerin sürekli olmaları gerekmektedir. Çalışma şekli dışında kullanılan diğer değişkenler sürekli değişkenlerdir. Korelasyon tablosu aşağıdaki gibidir.

Tablo 2. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Tablosu

| Değişkenler | | Gelir | Sağlık | Absenteeism | Presenteeism |
|--------------|---------------------|-------|--------|-------------|--------------|
| Gelir | Pearson Correlation | 1 | | | |
| | Sig. (2-tailed) | | | | |
| Sağlık | Pearson Correlation | -,009 | 1 | | |
| | Sig. (2-tailed) | ,825 | | | |
| Absenteeism | Pearson Correlation | -,004 | -,074 | 1 | |
| | Sig. (2-tailed) | ,925 | ,069 | | |
| Presenteeism | Pearson Correlation | ,004 | ,081* | -,141** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,931 | ,047 | ,000 | |

*p=0,05 **p=0,01

Korelasyon tablosu incelendiğinde analizler neticesinde sağlık ile çalışıyor gibi yapma davranışı arasında ve işe gitmeme ile çalışıyor gibi yapma davranışları arasında düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Sağlık durumu ile çalışıyor gibi yapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif ve düşük düzeyli ilişki (Sig.p.< 0,05; Pea.Cor: 0,081) saptanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin pozitif olması iki değişkenin birlikte artıp azaldığını göstermektedir. İşe gitmeme ile çalışıyor gibi yapma davranışı arasında ise negatif ve düşük düzeyli (Sig.p.< 0,01; Pea.Cor: -0,141) bir ilişki bulunmuştur. Yani işe gitmeme ve çalışıyor gibi yapma davranışlarından biri artarken diğeri azalmaktadır. İşe gitmeme azaldıkça çalışıyor gibi yapma davranışı artmaktadır. Çalışmayacak kadar hasta olan çalışanların işe gitmeleri aslında farkedilemeyen maliyetleri ortaya çıkarmakta ve sağlıklı çalışanların da hastalığa yakalanarak çok daha fazla performans düşüşlerine sebep olmaktadır.

Değişkenlere dair gerçekleştirilen anova testi sonuçları aşağıdaki gibidir. Madencilerin **çalışma şekline göre** işe gitmeme ve çalışıyormuş gibi yapma davranışlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik yapılan varyansların homojenliği testinde p değeri (Sig.) 0.05'ten büyük olduğu için (abs: 0.225 ve prs: 0.511) varyansların homojen olduğunu, böylece temel varsayım sağlandığından işe gitmeme ve işte çalışıyormuş gibi yapma davranışları için elde edeceğimiz sonuçların sağlıklı olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3. Çalışma Şekline Göre İşe Gitmeme ve Çalışıyormuş gibi Yapma Davranışlarının Anova Testi Sonuçları

| Varyansın Kaynağı | | Kareler Toplamı (KT) | Serbestlik Derecesi (sd) | Kareler Ortalaması (KO) | F Testi İstatistiği (F) | P |
|-------------------------|---------------|----------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|------|
| Devamsızlık | Gruplar Arası | 3767,243 | 2 | 1883,621 | ,631 | ,532 |
| | Gruplar İçi | 1802636,606 | 604 | 2984,498 | | |
| | Toplam | 1806403,849 | 606 | | | |
| Çalışıyormuş gibi Yapma | Gruplar Arası | 9042,452 | 2 | 4521,226 | 4,133 | ,016 |
| | Gruplar İçi | 660793,792 | 604 | 1094,029 | | |
| | Toplam | 669836,244 | 606 | | | |

Anova testi sonuçlarına bakıldığında işte varmış/çalışıyormuş gibi yapma davranışı için p değeri 0.05'ten küçük olduğu için daimi ve gruplu çalışanlar arasında işte varmış çalışıyormuş gibi yapma davranışlarında farklılık olduğu, ancak işe gitmeme davranışı için böyle bir farklılığın olmadığı söylenebilir. Varyans analizi sonuçlarına göre anlamlı bulunan faktörlere ilişkin ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Daimi ve gruplu çalışanlar arasında işte varmış çalışıyormuş gibi yapma davranışlarında görülen anlamlı fark; gruplu sistemdeki çalışanların daimi sistemde çalışanlara göre daha fazla işte varmış çalışıyormuş gibi yapma davranışı göstermelerinden (47,722) kaynaklanmaktadır. Bu durumda H_{1a} hipotezinin red edildiği görülmektedir. Daimi ve gruplu çalışanlar arasında işe gitmeme yönünden anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Ancak H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir.

Gelir gruplarına göre varyansların homojenliği testinde p değeri (Sig.) 0.05'ten büyük olduğu için (abs: 0.128 ve prs: 0.128) varyansların homojen olduğunu, böylece temel varsayım sağlandığından işe gitmeme ve işte varmış çalışıyormuş gibi yapma davranışları için elde edeceğimiz sonuçların sağlıklı olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 4. Gelir Gruplarına Göre İşe Gitmeme ve Çalışıyormuş Gibi Yapma Davranışlarının Anova Testi Sonuçları

| Varyansın Kaynağı | | Kareler Toplamı (KT) | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması (KO) | F | P |
|--------------------------------------|---------------|----------------------|---------------------|-------------------------|-------|------|
| İşe Gitmeme | Gruplar Arası | 27562,941 | 3 | 9187,647 | 3,114 | ,026 |
| | Gruplar İçi | 1778840,908 | 603 | 2949,985 | | |
| | Toplam | 1806403,849 | 606 | | | |
| İşte Varmış/ Çalışıyormuş Gibi Yapma | Gruplar Arası | 8907,663 | 3 | 2969,221 | 2,709 | ,044 |
| | Gruplar İçi | 660928,581 | 603 | 1096,067 | | |
| | Toplam | 669836,244 | 606 | | | |

Anova testi sonuçlarına bakıldığında işe gitmeme ve işte varmış/çalışıyormuş gibi yapma davranışları için p değeri 0.05'ten küçük olduğundan farklı gelir düzeyinde bulunan çalışanlar arasında işe gitmeme ve işte varmış/çalışıyormuş gibi yapma davranışlarında anlamlı farklılık olduğunu söyleyebiliriz. Varyans analizi sonuçlarına göre anlamlı bulunan faktörlere ilişkin ikili karşılaştırmalar (TUKEY testi) yapılmıştır. Farklılıkların nerden kaynaklandığını gösteren sonuçlar Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5. Aylık Gelirin İşe Gitmeme ve Çalışıyormuş Gibi Yapma Davranışları Üzerindeki Etkisi İçin İkili Karşılaştırma (Post Hoc Tests Tukey) Testi Sonuçları

Bağımsız değişken – Gelir

| Bağımlı değişken | | (I) SMEAN(Gelir) | (J) SMEAN(Gelir) | Ort. Fark (I-J) | Sig. |
|------------------|-----------|------------------|--------------------|-----------------|------|
| İşe Gitmeme | Tukey HSD | 1000 tl.'den az | 1001-2000 tl. | -37,1760* | ,021 |
| | | | 2001 tl.'den fazla | -34,0526 | ,665 |
| | | | 2001 tl.'den fazla | -30,0526 | ,089 |
| | | | 1000 tl.'den az | 37,1760* | ,021 |

| | | | | | | | |
|--------------------|--------------------|--------------------------------|--------------------|-----------------|--------------------|--------|------|
| | | 1001-2000 tl. | 2001 tl.'den fazla | 3,1234 | ,999 | | |
| | | | 2001 tl.'den fazla | 7,1234 | ,395 | | |
| | | 2001 tl.'den fazla | 1000 tl.'den az | 34,0526 | ,665 | | |
| | | | 1001-2000 tl. | -3,1234 | ,999 | | |
| | | | 2001 tl.'den fazla | 4,0000 | ,999 | | |
| | | 2001 tl.'den fazla | 1000 tl.'den az | 30,0526 | ,089 | | |
| | | | 1001-2000 tl. | -7,1234 | ,395 | | |
| | | | 2001 tl.'den fazla | -4,0000 | ,999 | | |
| | | Varmış çalışıyormuş gibi Yapma | Tuke y HSD | 1000 tl.'den az | 1001-2000 tl. | -6,556 | ,839 |
| | | | | | 2001 tl.'den fazla | 39,342 | ,136 |
| | | | | | 2001 tl.'den fazla | -5,627 | ,889 |
| | | | | 1001-2000 tl. | 1000 tl.'den az | 6,556 | ,839 |
| 2001 tl.'den fazla | 45,898* | | | | ,031 | | |
| 2001 tl.'den fazla | ,929 | | | | ,987 | | |
| 2001 tl.'den fazla | 1000 tl.'den az | | | -39,342 | ,136 | | |
| | 1001-2000 tl. | | | -45,898* | ,031 | | |
| | 2001 tl.'den fazla | | | -44,970* | ,036 | | |
| 2001 tl.'den fazla | 1000 tl.'den az | | | 5,627 | ,889 | | |
| | 1001-2000 tl. | | | -,929 | ,987 | | |
| | 2001 tl.'den fazla | | | 44,970* | ,036 | | |

Gelir düzeyinin, çalışanların işe gitmeme ve işte varmış/çalışıyormuş gibi yapma davranışları üzerindeki yarattığı anlamlı fark; geliri 1001-2000 tl. arasında olan madencilerin geliri 1000 tl.'den az olan madencilere göre daha fazla (37,1760) işe gitmeme davranışı göstermelerinden kaynaklanmaktadır. İşte varmış/çalışıyormuş gibi yapma davranışı gösteren çalışanlar arasındaki fark ise geliri 1001-2000 tl. olan madencilerin geliri 2001 tl.'den fazla olan madencilere göre daha fazla (45,898) işte varmış/çalışıyormuş gibi yapma davranışı göstermelerinden kaynaklanmaktadır. Anlamlılık düzeyi 0.05'in altındadır. Bu durumda H_{3a} hipotezi gelir düzeyi fazla olan madencilerin daha fazla işe gitmeme davranışı göstermelerinden ötürü red edilmiştir. Fakat çalışıyormuş gibi yapma davranışı, geliri az olan madencilerin daha fazla gösterdikleri bir davranış olarak ortaya çıkmış ve H_{3b} hipotezi kabul edilmiştir.

Sağlık durumunun işe gitmeme ve işte varmış/çalışıyormuş gibi yapma davranışlarında anlamlı bir farklılık yarattığı görülmektedir. İşte varmış çalışıyormuş gibi yapamayacak kadar sağlık durumu kötü olan çalışanların işe gitmeme davranışını daha fazla gösterdikleri düşünülmektedir. Sağlık durumuna göre varyansların homojenliği testinde p değeri işe gitmeme ve işte varmış/çalışıyormuş gibi yapma davranışları için 0.05'ten büyük olduğundan (abs: 0.001; prs: 0.01) varyansların homojen olduğunu, böylece temel varsayım sağlandığından işe gitmeme ve işte varmış/çalışıyormuş gibi yapma davranışları için elde edeceğimiz sonuçların sağlıklı olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 6. Sağlık Durumuna Göre İşe Gitmeme ve Çalışıyormuş gibi Yapma Davranışlarının Anova Testi Sonuçları

| Varyansın Kaynağı | | Kareler Toplamı (KT) | Serbestlik Derecesi (sd) | Kareler Ortalaması (KO) | F Testi İstatistiği (F) | P |
|-------------------------------------|---------------|----------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|------|
| İşe Gitmeme | Gruplar Arası | 52422,551 | 4 | 13105,638 | 4,498 | ,001 |
| | Gruplar İçi | 1753981,297 | 602 | 2913,590 | | |
| | Toplam | 1806403,849 | 606 | | | |
| İşte Varmış/Çalışıyormuş Gibi Yapma | Gruplar Arası | 14486,584 | 4 | 3621,646 | 3,327 | ,010 |
| | Gruplar İçi | 655349,660 | 602 | 1088,621 | | |
| | Toplam | 669836,244 | 606 | | | |

Sağlık durumuna göre anova testi sonuçlarına bakıldığında işe gitmeme ve işte varmış/çalışıyormuş gibi yapma davranışı için p değeri 0.05'ten küçük olduğu için çalışanların sağlık durumlarına göre işe gitmeme ve işte varmış/çalışıyormuş gibi yapma davranışlarında anlamlı bir farklılık olduğunu ve sağlık durumunun işe gitmeme ve işte varmış/çalışıyormuş gibi yapma davranışı için belirleyici bir sosyo-demografik faktör olduğunu söyleyebiliriz. Varyans analizi sonuçlarına göre anlamlı bulunan faktörlere ilişkin ikili karşılaştırmalar (TUKEY testi) yapılmıştır. Farklılıkların nerden kaynaklandığını gösteren sonuçlar Tablo 7'da görülmektedir.

Tablo 7. Sağlık Durumunun İşe Gitmeme ve Çalışıyormuş Gibi Yapma Davranışları Üzerindeki Etkisi İçin İkili Karşılaştırma (Post Hoc Tests Tukey) Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken – Sağlık durumu

| Bağımlı Değişken | (I) VAR00003 | (J) VAR00003 | Ort. Fark (I-J) | Sig. |
|--|--------------|--------------|-----------------|------|
| İşe Gitmeme Tukey HSD | Çok Kötü | Kötü | -129,8333* | ,004 |
| | | Orta | -79,8095 | ,084 |
| | | İyi | -70,8402 | ,158 |
| | | Çok İyi | -68,4855 | ,200 |
| | Kötü | Çok Kötü | 129,8333* | ,004 |
| | | Orta | 50,0238 | ,079 |
| | | İyi | 58,9931* | ,020 |
| | | Çok İyi | 61,3478* | ,021 |
| | Orta | Çok Kötü | 79,8095 | ,084 |
| | | Kötü | -50,0238 | ,079 |
| | | İyi | 8,9693 | ,394 |
| | | Çok İyi | 11,3240 | ,588 |
| | İyi | Çok Kötü | 70,8402 | ,158 |
| | | Kötü | -58,9931* | ,020 |
| | | Orta | -8,9693 | ,394 |
| | | Çok İyi | 2,3547 | ,997 |
| | Çok İyi | Çok Kötü | 68,4855 | ,200 |
| | | Kötü | -61,3478* | ,021 |
| | | Orta | -11,3240 | ,588 |
| | | İyi | -2,3547 | ,997 |
| Vramış/ Çalışıyormuş gibi Yapma Tukey HSD | Çok Kötü | Kötü | 6,667 | ,998 |
| | | Orta | -10,711 | ,981 |
| | | İyi | -19,311 | ,851 |
| | | Çok İyi | -12,029 | ,972 |
| | Kötü | Çok Kötü | -6,667 | ,998 |
| | | Orta | -17,378 | ,592 |
| | | İyi | -25,978 | ,180 |
| | | Çok İyi | -18,696 | ,552 |
| | Orta | Çok Kötü | 10,711 | ,981 |
| | | Kötü | 17,378 | ,592 |
| | | İyi | -8,600* | ,046 |
| | | Çok İyi | -1,318 | ,999 |
| | İyi | Çok Kötü | 19,311 | ,851 |
| | | Kötü | 25,978 | ,180 |
| | | Orta | 8,600* | ,046 |
| | | Çok İyi | 7,282 | ,447 |
| | Çok İyi | Çok Kötü | 12,029 | ,972 |
| | | Kötü | 18,696 | ,552 |
| | | Orta | 1,318 | ,999 |
| | | İyi | -7,282 | ,447 |

Sağlık durumuna göre çalışanlar arasında işe gitmeme ile işte varmış çalışıyormuş gibi yapma davranışlarında anlamlı farklılıklar görülmektedir. İşe gitmeme davranışında görülen farklılıklar; sağlık durumu *kötü* olan çalışanların, *çok kötü* (129,8333), *iyi* (58,9931) ve *çok iyi* (61,3478) olan çalışanlara göre daha fazla işe gitmeme davranışı göstermelerinden kaynaklanmaktadır. İşte varmış/çalışıyormuş gibi yapma davranışı gösteren çalışanlar arasındaki farklılıklar da; sağlık durumu *iyi* olan çalışanların *orta* düzeyde olan çalışanlardan daha fazla (8,600) bu davranışı göstermelerinden kaynaklanmaktadır. Bu durumda H_2 hipotezi kabul edilmiştir. H_{2a} hipotezi sağlık durumu iyi olan çalışanların işe gitmeme ortalamaları sağlık durumu kötü olanlara göre daha az olarak bulunduğu için kabul edilmiştir. Ancak sağlık durumu iyi olan çalışanların *orta* düzeyde olan çalışanlara göre çalışıyormuş gibi yapma ortalamaları daha yüksek bulunmuştur ve H_{2b} hipotezi red edilmiştir.

8. Tartışma

İşe gitmeme ve çalışıyormuş gibi yapma davranışları örgütlerin performans ve verimliliklerinde oldukça önemli kriterlerdir. Çalışanların bu davranışlarındaki sıklıklar hem maliyet ve performans kaybı yaratmakta hem de çalışanların örgütlerine karşı duygu durumlarını ortaya koymaktadır. Bir örgütte devamsızlık ve performans düşüklüğündeki olumsuz artışlar aslında örgütte insan kaynakları yönetimi anlamında iyi uygulamaların yapılamadığının da göstergesidir. Özellikle ücret düşüklüğü ve sağlık sorunlarındaki artışların yarattığı başarısızlıklar, örgütün insan kaynakları yönetimi anlamında kendini geliştirmesi gerektiğinin önemli sinyalleridir. Bunun yanında daimi veya gruplu olarak tercih edilen çalışma şekillerinin de çalışanlarda yarattığı travmalar titizlikle değerlendirilmelidir. Bu çalışmada madencilerin gelir düzeyi, sağlık durumu ve çalışma şekillerinin işe gitmeme ve çalışıyor gibi yapma davranışlarını anlamlı olarak etkilediği görüşü desteklenmiştir. Bu bağlamda örgütte insan kaynakları yönetimine daha fazla özen gösterilmesi gereği belirmiştir. Aşağıda madencilerin sağlık sorunlarının, gelir düzeylerinin ve çalışma şekillerinin işe gitmeme ve çalışıyor gibi yapma davranışlarını ne yönde etkilediği tartışılmıştır.

Daimi çalışanlar ile gruplu çalışan madenciler arasında işe gitmeme davranışı yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmezken işte çalışıyormuş gibi yapma davranışlarının anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu davranışta gruplu çalışan madencilerin işte çalışıyormuş gibi yapma davranışını daha fazla gösterdikleri sonucu elde edilmiştir. Bunun sebebi olarak gruplu çalışan madencilerin yılsonu yapılacak performans değerlendirmelerinde daimi çalışanlar gibi sorumlu tutulmayacak olmaları gösterilebilir. Bunun yanında kuruma tam bir bağlılık ya da aidiyet duygusu taşımayabilirler. Bu da eğilimin artmasına sebep olabilir.

Madencilerin gelir gruplarına göre işe gitmeme ve işte varmış çalışıyormuş gibi yapma davranışları incelendiğinde her iki davranışın da anlamlı fark gösterdiği sonucu elde edilmiştir. İşe gitmeme davranışında, geliri 1001-2000 tl. arasında olan madencilerin, geliri 1000 tl.'den az olan madencilere göre daha fazla (37,1760) işe gitmeme davranışı gösterdiği görülmüştür. İşe gidilmeyen gündeki ücret düşüşleri 1000 tl.'den az geliri olan gruba göre daha az önem taşıdığı için bu durum görülebilir. Gelir grubuna göre işte çalışıyormuş gibi yapma davranışı gösteren çalışanlar arasındaki fark ise geliri 1001-2000 tl. olan madencilerin, geliri 2001 tl.'den fazla olan madencilere göre daha fazla (45,898) olmasından kaynaklanmaktadır. Madencilerin kendi yaptıkları içsel değerlendirme sonucu daha az ücret almaları, daha fazla çalışıyormuş gibi yapma davranışını göstermelerine sebep olarak gösterilebilir. Geliri 2001 tl.'den fazla olan gruba göre emeklerini kıyasladıklarında sömürüldüklerini düşünebilirler veya daha farklı negatif duygular hissederek bilerek işi yavaşlatma ya da çalışıyor gibi görünme davranışı gösterebilirler.

Sağlık durumu konusunda kendilerini hissettikleri hallere göre madencilerin işe gitmeme ve çalışıyormuş gibi yapma davranışlarının anlamlı farklılık taşıdığı görülmüştür. Sağlık durumunu “kötü olarak ifade eden çalışanların “iyi”, “çok iyi” ve “çok kötü” şeklinde ifade edenlere göre daha fazla devamsızlık yaptıkları görülmüştür. Bu durumda sağlık durumunu “çok kötü” olarak ifade eden işe giden çalışanlar bulunmaktadır. Bu durumda ise çalışıyormuş gibi yapma davranışının varlığı düşünülmektedir. Bunun yanında çalışıyormuş gibi yapma davranışının, sağlık hallerini “orta” olarak ifade eden madencilere göre “iyi” olduğunu ifade eden madencilere göre kaynaklandığı görülmüştür. Bu madenciler için işe gitmeyecek kadar kötü hissetmedikleri ancak çalışamayacak kadar sağlık durumlarının kötü olduğu sonucuna varılabilir.

İşe gitmeme ve çalışıyor gibi yapma davranışlarının önüne geçilebilmesini sağlayan insan kaynakları politikalarının ücretlendirme, sağlık problemlerinin çözümüne odaklanma ve çalışma şekillerini işçilere göre düzenleme gibi sosyo-demografik uygulamalardan geçtiği görülmektedir. Ancak bunun yanında çalışanların örgütlerine karşı adanmışlık, örgütsel bağlılık veya örgütsel vatandaşlık gibi duygu ve davranışları geliştirmesini sağlayacak düzenleme ve uygulamaların da yöneticiler ve insan kaynakları profesyonelleri tarafından sisteme kazandırılması gerekmektedir.

Çalışmada elde edilen veriler anket yöntemiyle anlık veri olarak incelendiğinden taşkömürü madenciliği için geçerli sonuçlar sunmaktadır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar ve yorumların diğer sektörlerde kullanılması, hatalı değerlendirmelere sebep olabilir. Araştırmanın kısıtı, işe gitmeme ve çalışıyormuş gibi yapma davranışlarında etkili olduğu görülen gelir, sağlık durumu ve çalışma şekli gibi değişkenlerin sadece yeraltı madenciliğindeki etkilerini araştırmasıdır.

Sonuç ve Değerlendirme

Ağır endüstri kolu olan madencilik sektöründe tehlikeli ve riskli çalışma koşulları madencilerin performanslarını etkilemekte, işyerinde verimlilik kayıplarına yol açmaktadır. Literatürde işe gitmeme/devamsızlık konusunda teorik ve ampirik düzeyde oldukça çalışma bulunmaktadır. Ancak İngilizce literatürde presenteeism Türkçe karşılığı olarak çalışıyormuş gibi yapma konusunda çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışma ilgili kavramlar konusunda yapılmış çalışmaları ağır endüstri kolu yeraltı madenciliğinde incelemektedir. Çalışıyormuş gibi yapma davranışını sektörler itibarıyla ampirik olarak ele alan ve istatistiksel analizlerle destekleyen çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Çalışma bu yönüyle presenteeism konusunda ampirik çalışmaları artırma ve yol gösterici olma niteliği taşımaktadır.

Bu çalışmada örgütlerde verimlilik kaybının nedenleri arasında görülen işe gitmeme ve işte çalışıyormuş gibi yapma davranışları istatistiksel olarak incelenmiştir. Madencilerin bu davranışları göstermelerinde etkili olabileceği düşünülen sosyo-demografik değişkenler değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, madencilerin gelir gruplarına göre, sağlık durumuna ve çalışma şekline göre işe gitmeme, işte çalışıyormuş gibi yapma eğilimleri üzerinde anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Buna karşılık madencilerin bu davranışları göstermelerinde yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, görev türü, boy, kilo, kurumda çalışılan süre, kaza geçirme ihtimali konusunda düşünce ve endişe, yapısal özellik ve babalarının madenci olup olmamaları gibi diğer unsurların herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışma ağır endüstri kolu olarak yeraltı madenciliğinde işe gitmeme ve çalışıyormuş gibi yapma eğilimlerinin hesaplanması ve ortaya konulması açısından literatüre ve uygulamacılara katkı sağlamaktadır. Riskli ve tehlikeli bir endüstri kolu olarak yeraltı madenciliği fiziksel, psikolojik ve sosyal olarak çok fazla unsuru içinde barındıran hassas bir sektördür. Performans ve verimliliğin önemli göstergesi olarak madencilerin işe gitmeme ve çalışıyormuş gibi yapma eğilimlerini etkileyen sosyo-demografik unsurların neler olabileceğinin belirlenmesi, sektörün sürdürülebilirliği için büyük önem taşımakta ve yöneticilere yol gösterici olabilmektedir. İşe gitmeme ve çalışıyor gibi yapma davranışlarını farklı sektörlerde

Kaynakça

- Akdoğan, A. A., Harmancı, Y. K. ve Bayram, A. (2018). Algılanan Örgütsel Adalet ve İşte Var Olamama (Presenteeism) İlişkisinde Stresin Aracı Rolü, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi 2018 Cilt: 7 Sayı: 2*, 197-211.
- Akpınar, T. ve Çakmakkaya, B. Y. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü 273 İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü, *Çalışma ve Toplum, 2014/1*, <http://calismatoplum.org/sayi40/akpinar.pdf>.
- Bacak, B. ve Yiğit Y. (2010). İş Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1)*, 29-44.
- Camkurt, M. Z. (2013). Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2*, 70-101.
- Çiftçi, B. (2010). İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri, *Çalışma ve Toplum, 2010/1*, s. 153-174.
- Çoban, Ö. ve Harman, S. (2012). Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12(23)*, 157-178.
- Gül, H. (2007). İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, 2007-12, Sayı 3, Cilt 2*.
- Günbeyi, M. ve Gündoğdu, T. (2010). Polis Teşkilatının "İşkolik" Çalışanları, *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 11 (1) 2010*, s. 56-63.
- Harrison, D. A. ve Joseph J. M. (1998). Time for Absenteeism: A 20-Year Review of Origins, Offshoots, and Outcomes, *Journal of Management, 24(3)*: 305-350.
- Hesapro Projesi (2013). İş Sağlığı – Güvenliği ve Verimlilik İlişkisi, *Hayat Boyu Öğrenme Programı – Nisan 2013*, s. 1-33.
- Kapar, R. (2012). Ekonomik Krizlerin Çalışanların Sağlığı ve Güvenliği Üzerindeki Etkileri, *Çalışma ve Toplum, 2012/3*, ss. 73-100.
- Karabulut, T., Okka Ö. F. ve Başel, H. (2006). Bireysel Performansa dayalı Ücret ve Verimlilik İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Örnek Uygulama, *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi, Sayı 11 Yıl 9 Aralık 2006*.
- Kessler, R., Petukhova, M., McInnes, K. Harvard Medical School T. Bedirhan Üstün ve World Health Organization (2007). Content and Scoring Rules for the WHO HPQ Absenteeism and Presenteeism Questions, s. 1-8.
- Kessler, R.C., Ames, M., Hymel, P.A., Loeppke, R., McKenas, D.K., Richling, D., Stang, P.E., Üstün, T.B. (2004). Using the WHO Health and Work Performance Questionnaire (HPQ) to Evaluate the Indirect Workplace Costs of Illness, *Journal of Occupational and Environmental Medicine, Cilt 46, Sayı 6*, s. 23-S37.
- Kessler, R.C., Barber, C., Beck, A.L., Berglund, P.A., Cleary, P.D., McKenas, D., Pronk, N.P., Simon, G.E., Stang, P.E., Ustun, T.B., Wang, P.S. (2003). The World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (HPQ), *Journal of Occupational and Environmental Medicine, Cilt 45 Sayı 2*, s. 156-174.

- Korkmazer, F. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), s. 271-281.
- Nielsen, Ann-Kristina L. (2008). Determinants of Absenteeism in Public Organizations: A Unit-Level Analysis of Work Absence in a Large Danish Municipality, *The International Journal of Human Resource Management*, 19(7): 1330–1348.
- Ocaktan, E. (2014). Meslek Hastalıkları, *Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ve Çalıştayı – T.C. Sağlık Bakanlığı*, s. 1-64.
- Onay, M. ve Ergüden, S. (2011). Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Manisa Sosyal Güvenlik Kurumu, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, 2011 ISSN: 1309 -8039, s. 221-230.
- Öztürk, T. (2010). İnsan Kaynakları Yönetiminde Performansa Dayalı Ücret ve Teşvik Sistemi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, s. 1-10.
- Ramsey, J., Punnett B. J. ve Dion G. (2008). A Social Psychological Account of Absenteeism in Barbados, *Human Resource Management Journal*, 18(2): 97–117.
- Savall, H. (2003). An Updated Presentation of the Socio-Economic Management Model, *Journal of Organizational Change Management*, Cilt 16, Sayı 1, s. 33-48.
- Schultz, A. B. Chen, C. ve Edington, D. W. (2009). The Cost and Impact of Health Conditions on Presenteeism to Employers, A Review of the Literature - Review Article, *Pharmacoeconomics*, Cilt 27, Sayı 5, Michigan USA, s. 365-378.
- Sezgin, T. (2013). Çalışma Süresi Modellerindeki Değişim ve Çalışan Sağlığı Üzerine Etkileri, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi / Cilt: 1 / Sayı: 1 / Temmuz-Eylül 2013 / s. 137-143*.
- Ünlü, A. E. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İşletmeler Üzerindeki Ekonomik Etkileri, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bursa-2013*, s. 1-32.
- Yılmaz, İ. (2015). Onlar Artık Daimi, [Çevrim-içi: <http://www.pusulagazetesi.com.tr/h52949/onlar-artik-daimi/>], Erişim tarihi: 22.1.2016.
- Zhang, W. vd. (2011). Measuring Time Input Loss Among Patients With Rheumatoid Arthritis Validity and Reliability of The Valuation of Lost Productivity Questionnaire, *JOEM _ Cilt 53, Sayı 5*.

Extended Abstract

Aim and Scope

Absenteeism and presenteeism behaviors and frequency of these behaviors mean significant loss of productivity and performance for organizations. The incidence of these behaviors decreases considerably in organizations where the managers perform the necessary human resources practices well. The more well controlled the behavior of absenteeism and presenteeism, the more the costs may be reduced. In this study, socio-demographic factors that affect absenteeism and presenteeism behaviors in mining industry which is a dangerous and risky heavy industry group have been tried to be determined.

When managers find out in which groups absenteeism and presenteeism behaviors are more common, they will be able to develop strategies specific to those groups. In this way, practices that will prevent the losses of working days will be realized. Study the causes of absenteeism and presenteeism is examining behavior in terms of socio-demographic factors. The study examines the causes of absenteeism and presenteeism behaviors in Turkey Hard Coal Authority in terms of socio-demographic factors.

Methods

The aim of this study is to reveal the socio-demographic factors that are determinative in the demonstration of absenteeism and presenteeism behaviors which are thought to have significant effects on the efficiency of TCMC. For the sampling method, the employees who were periodically received occupational safety training from each institution were selected by stratified sampling by proportion to the number of employees.

The data to be used in the study were obtained from Kozlu, Karadon, Üzülmöz, Amasra and Armutçuk Establishments which are affiliated to TCMC. The number of miners working in these institutions under the TCMC is 6,323, and the minimum number of samples to be surveyed is 364 and 606 underground employees have been reached. Sampling type;

It consists of underground miners who are subjected to occupational safety training through stratified sampling, which is proportional to the number of employees from each institution affiliated to TCMC.

Findings

Significant differences were found on the absenteeism and presenteeism behaviors of miners according to income groups, health status and working style. On the other hand, it was concluded that miners age, marital status, education level, working type, height, weight, time worked in the institution, thoughts and worries about the probability of having an accident, structural features and whether their fathers were miners or not had no effect on these behaviors.

While there was no statistically significant difference in absenteeism behavior between permanent and group workers, presenteeism behaviors showed a significant difference. When the absenteeism and presenteeism behaviors of the miners were examined according to income bracketed, it was found that both behaviors showed a significant difference. Absenteeism and presenteeism behaviors of miners differed significantly according to their state of health.

Conclusion

It is seen that human resources policies that prevent absenteeism and presenteeism behaviors go through socio-demographic practices such as remuneration, focusing on the solution of health problems and arranging the working methods according to workers. However, the regulations and practices that will enable employees to develop feelings and behaviors such as engagement, organizational commitment or organizational citizenship towards their organizations should be brought into the system by managers and human resources professionals.