

İŞE DEVAMSIZLIĞIN NEDENLERİ, EKONOMİK SONUÇLARI VE AZALTI İÇİN ALINMASI GEREKEN ÖNLEMLER



Bünyamin BACAK

Yrd. Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
Biga İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
bunyaminbacak@hotmail.com

Yusuf YİĞİT

Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
Biga İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü

ÖZET

İşe devamsızlık, çalışan kişinin herhangi bir mazereti olmaksızın işverene ve yöneticiye bilgi vermeden işe gelmemesidir. Bu durum ya kişisel nedenlerden (hastalık, aile üyelerinin durumu, alkolü fazla kaçırma vb.) ya da işyerlerindeki nedenlerden (ağır, standart olmayan ve monoton çalışma, fiziksel açıdan güvenli olmayan koşullar vb.) kaynaklanmaktadır. İşe devamsızlık sebebiyle de işletmeler her yıl milyarlarca dolarlık bir zarara uğramaktadırlar. Bu zararları ve işe devamsızlığı azaltmak için bir takım yönetimsel tedbirlerle öncelikli olarak, işyerlerindeki çalışma koşullarının güvenli ve konforlu hale getirilerek çalışanların iş tatmini ve motivasyonunun artırılması gerekmektedir.

Anahtar kelimeler: İşe Devamsızlık, İşe Devamsızlığın Maliyeti.

THE CAUSES OF ABSENTEEISM, ITS ECONOMICS RESULTS AND THE REQUIRED MEASURES TO REDUCE ABSENTEEISM

ABSTRACT

Absenteeism is defined as the absence of employee from work without prior notification to the employer or the manager. This situation can stem from either personal reasons (illness, the situation of family members, excessive alcohol use, etc.) or workplace related reasons (heavy work, non - standard and monotonous works, unsafe physical conditions, and so on). Businesses suffer billions of dollars loss each year due to absenteeism. In order to decrease such losses and absenteeism, employees' motivation and job satisfaction should

be increased by making the working conditions in workplaces safe and comfortable with some administrative measures.

Key words: Absenteeism, Cost of Absenteeism.

GİRİŞ

Günümüz işletmelerinin çalışanlarla olan ilişkilerinde çözmek zorunda olduğu insan kaynakları sorunlarının başında devamsızlık sorunu gelmektedir. Devamsızlık, işletme verimliliğini olumsuz etkilediği kadar çalışan kişinin morali ve sağlığı açısından da önem taşımaktadır. Bu yüzden devamsızlık sorunu sadece işçi-işveren ilişkilerini etkilememekte, işletmelerin istihdam ve insan kaynakları politikalarını da yakından ilgilendirmektedir.

İşe devamsızlığın, işyerlerindeki birçok nedenden kaynaklandığı bilinmektedir. Bu nedenlerden bazıları kişinin kendisinden (yaş durumu, cinsiyet, aile durumu, eğitim düzeyi vb.) bir kısmı da, işyerlerindeki üretim ve yönetim tarzından ve işyerindeki çalışma koşullarının sağlıksız ve güvensiz olmasından kaynaklanmaktadır. Yapılan işin zor ve monoton olması, işten alınan tatmin düzeyini düşürmekte, bu da kişilerde iş stresine yol açarak devamsızlığı ve işgücü devrini arttırmaktadır. Bu çalışmada, önce işe devamsızlığın nedenlerine değinilerek, ekonomik sonuçları hakkında bilgi verilecek, sonra işe devamsızlığın azaltılması için işyerlerinde alınması gereken önlemlerden bahsedilecektir.

1. İŞE DEVAMSIZLIK KAVRAMI

İşe devamsızlık; çalışanın herhangi bir mazereti olmaksızın, işverene veya yöneticiye bilgi vermeden işe gelmemesidir (Tütüncü ve Demir, 2003: 152). Başka tanıma göre işe devamsızlık; çalışanın çalışma programı veya planına göre çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesidir (Eren, 2007: 267). Ancak çalışanın haklı bir mazeret ve hastalık nedeniyle işe gelmemesi devamsızlık sayılıp sayılmayacağı konusunda farklı görüşler olmakla birlikte işe devamsızlığın, işçinin hastalık veya hastalık dışındaki çeşitli psikolojik, sosyal ve ekonomik nedenlerle çalışma saatleri içerisinde işinin başında bulunmaması noktasında genelde bir görüş birliği bulunmaktadır (Örücü ve Kaplan, 2001: 95).

Genelde işe devamsızlık; bu davranışa yol açan sebep, zamanlaması, tekrarlanma sıklığı ve meydana geldiği sosyal ortama bağlı olmakla birlikte, işe devamsızlığı; “işyerinden kaçış” olarak tanımlayanlar vardır (Hanebuth, 2005: 1). Son olarak işe devamsızlık; işletmede çalışan ya da çalışanların kaybettikleri çalışma oranıdır. Çalışanlar işyerlerinde işverenlerin fark edemediği şekilde, sıklıkla ve çeşitli nedenlerle -hastalık, aile üyelerinin birinin hastalığı, kişisel meseleler, randevular vb.- tam gün veya günün belirli kısmında çalışma kaybına yol açmaktadırlar (Gregory, www.hrtools.com, 23.04.2009).

2. İŞE DEVAMSIZLIĞIN NEDENLERİ

İşe devamsızlığın bazı nedenlerle ortaya çıktığı bilinmektedir. Örneğin; ciddi bir hastalık, aile yakınlarından birinin ölümü, aile üyeleriyle ilgili ortaya çıkabilecek acil durumlar, işgörenlerin çektiği acı ve ağrılar, geceleri uykusuz kalmaları, bir önceki akşamdan arkadaşları ile takılma ve alkolü fazla kaçırma ve sabahın erken saatlerinde işe gitmek için alarm çaldığında işyerinden başka bir yerde olma arzusu, kişileri devamsızlığa sevk edebilir (www.hrsincom.org.sg, 27.05.2009).

İşe devamsızlıkla ilgili çalışanlar tarafından ileri sürülen nedenler ise; düşük iş tatmini, standart olmayan çalışma şartları, ilk kısım amirlerinin çalışanlara karşı sürekli ve adil olmayan davranışları, çalışanların sürekli sıkıcı ve monoton işlerde çalışmaları ve fiziksel açıdan güvenli olmayan çalışma şartları, onları devamsızlık yapmaya itmektedir (Levine, www.koreamosaic.net, 25.04.2009).

Genel anlamda görüldüğü gibi devamsızlığın pek çok nedeni olmakla birlikte, bu nedenler her işletme ve işçiye göre değişebilmektedir. Uygulamada karşılaşılan başlıca devamsızlık nedenleri de aşağıdaki gibidir:

Yaş Durumu: Araştırmacılar, 25-45 yaş arası olan kişilerde devamsızlığın genç gruplara ve yaşlılara oranla daha az olduğunu tespit etmişlerdir. Çünkü bu yaş grubunda kişilerin mesleki seçimleri ve yönelimleri tamamlanmış olduğundan, genç yaşlarda görülen sık meslek ve iş değişimi olgusu bunlarda ortadan kalkmaktadır. Bununla beraber orta yaş grubunu aşan kimselerde bedensel ve mesleki rahatsızlıkların

artması nedeniyle devamsızlıklar uzun süreli fakat aralıklı olarak ortaya çıkarken, genç işçilerde devamsızlıklar kısa süreli fakat sık sık ortaya çıkmaktadır (Örücü ve Kaplan, 2001: 97). Bu konuda yapılan bir araştırma, yaşlı işgücü grubunun hastalıklar konusunda risk taşıdığı gerçeği olsa da, genç çalışanların bu konuda mazeret bildirip daha fazla izin kullandıklarını ortaya çıkarmıştır (Nowland, www.pageup.com.au, 25.03.2009).

Cinsiyet:Kadınların evin mutlak ekonomik sorumluluğunu erkeklere oranla daha az yüklenmeleri ve işlerini kaybetme korkularının daha az olması nedeniyle daha fazla devamsızlık yapmaktadırlar. Bunun yanında, bekar hanımlar ile ailenin ekonomik sorumluluğunu yüklenmiş bulunan hanımlarda devamsızlık oranı, evli ve özellikle çocuklu hanımlara oranla daha azdır. Çünkü bu durumda ev sorumluluğu ve eve bağlılık birinci plana çıkmaktadır (Örücü ve Kaplan, 2001: 97).

Aile Durumu: Ana baba ve çocuklardan oluşan “çekirdek aileler” de devamsızlık durumu, büyükanne, büyükbaba ve diğer akrabaların katılımıyla oluşan “büyük aile” tiplerine göre daha az olmaktadır. Bunun nedeni, çekirdek aile yapısında çalışan sayısının az olması ve evin ekonomik sorumluluğunun aile reisinin omuzlarına yüklenmesine bağlanabilir. Ek olarak, çocuk sayısının az olduğu ailelerde, çocuk sayısının fazla olduğu ailelere oranla daha az devamsızlık yapılmaktadır (Eren, 2007: 268). Anne ve babanın çalıştığı ve evde bakmakla yükümlü oldukları çocukları ve diğer yakınları bulunan aileler daha fazla izne ihtiyaç duymakta, izin yollarının kapalı olduğu durumlarda ise çeşitli mazeretlerle daha fazla devamsızlık yapmaktadırlar. Bu konuda İngiltere’de yapılan bir araştırma, okul tatilleri sırasında planda olmayan işe devamsızlığın % 20 arttığını ortaya koymuştur (Nowland, www.pageup.com.au, 25.03.2009). 1989 yılında Avustralya Başbakanlığı’nın yaptığı bir araştırmada, işletmelerinde çocuk bakım ünitesi kuran işverenler, çalışanların işe devamsızlık oranlarında ve işgücü devir kaybının önlenmesinde önemli iyileşmeler sağlamışlardır. Bunun yanında bu işletmeler çalışan başına ortalama % 2 ile % 15 arasında bir tasarruf sağlamışlardır (Brandon ve Temple, 2007: 449).

Eğitim Düzeyi, Kıdem ve Monotonluğun Etkisi: Öğrenim ve bilgi düzeyi yükseldikçe kişisel inisiyatif kullanma, sorumluluk

alma ve daha bağımsız karar verme ve uygulama imkanı ve yetkisi artmaktadır. Bu durum, çalışanların monotonluk ve bıkkınlık durumlarını ortadan kaldırarak işi benimsemelerine yardım etmekte olup, ortaya çıkan rahatsızlık ve devamsızlıkları azaltmaktadır. Ancak kıdemi fazla olan işçilerin kıdemin verdiği güvenle kıdemsiz olanlara oranla daha fazla devamsızlık yaptığı görülmüştür. Fakat bu devamsızlık, işyerinde uzun süre çalışmanın verdiği mesleki rahatsızlıklar, yıpranmalar ve yaşlanma sonucu ortaya çıkan sebeplerden kaynaklanabilir (Örücü ve Kaplan, 2001: 99).

Dönemsel Faktörlerin Etkisi: Devamsızlığın üzerindeki dönemsel faktörlere bakıldığında, kış mevsiminde hastalık oranları daha fazla olduğundan diğer mevsimlere oranla daha fazla hastalanma ve rapor alma durumu ortaya çıkmakta, tatil ve senelik izin mevsimi olan yaz aylarının sonlarına doğru devamsızlığın arttığı görülmektedir. Haftanın günlerine bakıldığında ise, en fazla devamsızlık ilk ve son günlerinde yapılmaktadır. Vardiyalara göre en fazla devamsızlık, sabah kalkamama nedeniyle sabah vardiyasında olurken, en az devamsızlık akşam vardiyasında olmaktadır (Örücü ve Kaplan, 2001: 99; Eren, 2007: 270)

Yapılan İşin Zorluğu ve Çalışma Sürelerinin Etkisi: Çalışma saatlerinin uzun olması hem kişiden alınan verimi, işe motivasyonunu ve işten aldığı tatmini düşürmekte, hem de yorgunluk nedeniyle devamsızlığın artmasına sebep olmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2007 yılı verilerine göre, küresel işgücünün % 22'sinin haftada 48 saatten fazla çalıştığı görülmekte olup, bu durum işteki yaralanma ve kazalara davetiye çıkarmakta, işe devamsızlığı artırmaktadır (Hilton ve diğerleri, 2009: 37). Yapılan işin zorluğu da devamsızlık üzerinde etkilidir. Mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara oranla daha zor koşullarda çalıştığı göz önüne alınacak olursa, mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara oranla daha fazla devamsızlık yaptığı görülmüştür. Örneğin, yıllık olarak mavi yakalı çalışanlar yılda ortalama 8 gün işe gelmezken, beyaz yakalılarda bu oran 6,2 gündür (Nowland, www.pageup.com.au, 25.03.2009). Çalışma süreleri ile ilgili esnek düzenlemeler yapıldığında yani esnek çalışma biçimlerine geçildiğinde, bu düzenlemeler çalışanların bazı mazeretlerle işe

devamsızlık yapmalarını ortadan kaldırmakta, kişiler kendilerine ve işverene de uygun zamanlarda çalışmakta, kişisel işlerine ve aile üyelerine daha fazla zaman ayırdıklarından bu yüzden ortaya çıkabilecek devamsızlığın önüne geçilmektedir.

Stres Etkisi: Dünya Sağlık Örgütü (WHO) çalışma sonucu oluşan stresin zihinsel sağlık problemleri üzerindeki en olumsuz etkiye sahip rahatsızlık olduğunu tespit etmiş ve kayıp çalışma günlerinin % 50-60'ının stres yüzünden meydana geldiğini belirtmiştir (Hanebuth, 2005: 24). İngiltere'de yapılan bir araştırma, işe devamsızlık konusunda stresin en fazla maliyet getiren sorunlardan biri olduğu, ikinci sırada ise iskelet-kas sistemi rahatsızlıklarının olduğunu ortaya koymuştur. Stres yüzünden bir çalışanın maliyeti fiziksel olarak sağlıklı olduğu durumdaki maliyetine göre beş kat daha fazla olabilmektedir. İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu'na göre bu maliyetler yıllık 200 milyon doları bulmaktadır. İngiltere'de kısa dönemli işe devamsızlık ile ilgili en fazla bildirilen rahatsızlıklar grip ve nezle olmasına rağmen, uzun dönemli izinlerde ve işe devamsızlıklarda strese bağlı zihinsel rahatsızlıklar en önemli nedenlerdir (Nowland, www.pageup.com.au, 25.03.2009). Bu konuda global insan kaynakları danışmanlık firması Mercer'in 24 Avrupa ülkesinde, 821 şirket ile 2008 yılında gerçekleştirdiği araştırması doğrultusunda, katılımcı şirketler devamsızlıkların sebebini; %78 eklem ağrıları ve buna bağlı fiziksel rahatsızlıklar, %52 stres ve mental hastalıklar ve %20 kanser olarak sıralamışlardır. Fransa %55'lik oranla kanseri devamsızlık sebebi göstermesiyle Avrupa ortalamasının üstüne çıkarken, stres ve mental hastalıklar ise en çok Hollanda, İngiltere ve İskandinavya yarım adası ülkelerinde görülmüştür (<http://www.mercer.com.tr>, 18.02.2010).

Depresyon da işyerinde işçileri etkileyen ve devamsızlık yapmalarına yol açan en önemli sorunlardan biridir. Avustralya'da çalışanların % 6,7'sinin depresyondan şikayet ettiği ve bu durumun bu ülkeye yıllık 2,8 milyar dolar (Nowland, www.pageup.com.au, 25.03.2009), Amerikan ekonomisine 33 milyar dolar ve İngiliz ekonomisine 8 milyar pound bir maliyet yüklediği belirtilmektedir (Hilton ve diğerleri, 2009: 38).

Düşük İş Tatmini: İş tatmini, çalışanların fizyolojik, ruhsal sağlıklarının ve duygularının iyi olduğunun bir belirtisidir. İş

doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalar, işin niteliği, ücret, ödüller, yükselme olanağı, iş güvenliği, çalışma koşulları, iş arkadaşları, denetim, yönetim tarzı, işin doğası, sosyal haklar, iletişim ve çalışanın kişiliği gibi pek çok faktörün iş doyumuna etki ettiğini göstermektedir. Düşük iş doyumunun çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı, personel devir hızını yükselttiği, işe devamsızlığı ve işten ayrılma eğilimini arttırdığı tespit edilmiştir (Üngüren, Cengiz ve Algür, 2009: 41)

Örgüt Ölçeği ve Çalışma Grubunun Yapısı: Küçük gruplar, kişilerin işyerinde birbirlerini kolayca tanımalarına ve kişisel ilişkilerin yoğunlaşmasına yol açtığından, bu gruplarda moral seviyesi yüksek olmakta ve devamsızlık azalmaktadır. Ancak büyük gruplarda, kişinin kendini gruba tanıtması ve kişiliğini kabul ettirmesi zor olduğundan, bunlar grup içinde takdir edilmedikleri fikrine kapılarak tatminsizlik duymakta, işyerine ve çalışma grubuna bağlılıkları azaldığından devamsızlıkları da artmaktadır (Örücü ve Kaplan, 2001: 100). Bu konuda İngiltere’de yapılan bir araştırmada, 50’den az çalışanı olan örgütlerin 2006 yılında çalışan başına kaybettikleri gün sayısı, yılda 4 günle en az işe devamsızlık oranına sahip iken, aynı şekilde 8000’den fazla çalışanı olan örgütlerin yılda 8 gün işe devamsızlık oranı ile en fazla devamsızlık oranına sahip örgütler oldukları ortaya çıkmıştır (Nowland, www.pageup.com.au, 25.03.2009).

İşgörenin zaman zaman alkol kullanımından dolayı da devamsızlık yaptığı görülmektedir. 2006 yılında Avustralya Tıp Dergisi alkol tüketimi yüzünden 2,5 milyon işgününün ve alkole bağlı sorunlar yüzünden 7,5 milyon işgününün kaybedildiğini bildirmiştir. Avustralya’da yapılan bir çalışmada, obezitenin genel sağlığı etkileyecek bir sorun olduğu ve verimliliğe olumsuz etkisinin 3,8 milyar dolar hesaplandığı ve obez çalışanların normal çalışanlara oranla 9 kat daha fazla hastalık izni kullandıkları ve işe devamsızlık yaptıkları ortaya çıkmıştır (Nowland, www.pageup.com.au, 25.03.2009).

İşe devamsızlığın en önemli nedenlerinden birini, hastalık ve buna bağlı nedenlerle ortaya çıkan devamsızlıklar oluşturmaktadır. Avustralya İstatistik Bürosu’nun yaptığı bir araştırmada, işe gelmeyenlerin % 58,7’sini, izinsiz veya hastalık

sebebiyle işe devamsızlık yapanların oluşturduğu görülmektedir (www.hrsincom.org.sg, 27.05.2009). Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının Vakfı'nın 2000 yılında 21,703 çalışan ile yaptığı yüz yüze görüşmelerde, çalışanların % 60'ı yaptıkları işin sağlıklarını etkilediğini, % 33'ü sırt ağrılarından, % 28'i stresten, % 23'ü kronik yorgunluktan ve % 9'u işle ilgili sağlık problemleri nedeniyle işe devamsızlık durumlarından şikayetçi olmuşlardır (Hanebuth, 2005: 24).

Tüm bu sayılan işe devamsızlık nedenlerinin yanında, hastalık sigortasının etkisi sebebiyle kişiler çalışmadıkları dönemlerde bu sigorta dalından ödeme aldıklarından dolayı işe gelmek istemediklerinde ya da işverene mazeret olarak bildiremeyecekleri durumlarda bu yola başvurumaktadırlar.

3. İŞE DEVAMSIZLIĞIN EKONOMİK SONUÇLARI

Genel olarak işe devamsızlık; işverenler açısından bir takım maliyetlere yol açmaktadır. Bunlar; işe devamsızlık yapan personelin yerine geçici çalışan istihdamı, mevcut çalışanlara daha fazla mesai ödenmesi, 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 (www.freehealth.com, 16.03.2009) ve işgücü devri sebebiyle yeni alınacak personele verilecek eğitim ile ilgili maliyetlerdir.

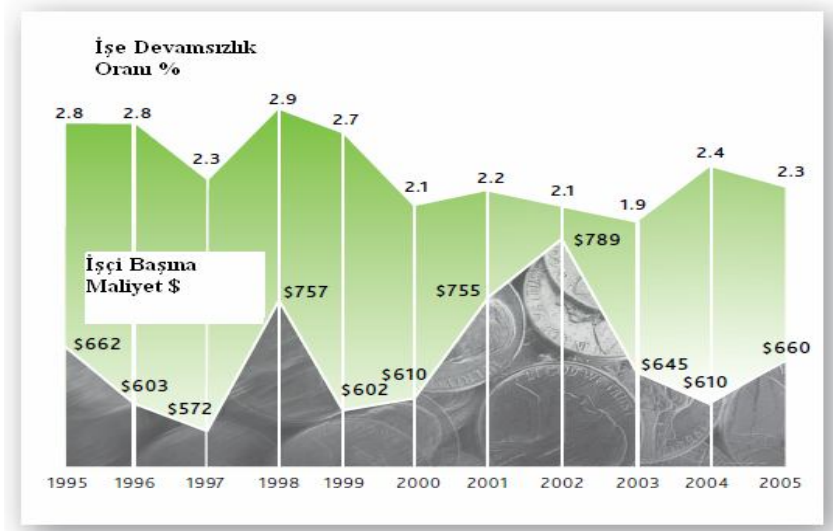
Planda olmayan işe devamsızlık dünya çapında artan bir problemdir. Avustralya'da işe devamsızlığın özel sektöre yıllık maliyeti 2 milyar \$, kamu sektörüne 5 milyar dolardır. İngiltere'de işe devamsızlık yıllık 13,2 milyar pound bir maliyete yol açtığı görülmektedir. Avustralya'da işgücünün % 2,7'sinin yıl içinde herhangi bir nedenle işe devamsızlık yaptığı, İngiltere'de bu oranın 8,4 iş günü olduğu ve toplam çalışma zamanının % 3,7'sini oluşturduğu görülmektedir (Nowland, www.pageup.com.au, 25.03.2009). Mercer danışmanlık firmasının 24 Avrupa ülkesinde, 821 şirket ile 2008 yılında gerçekleştirdiği araştırması doğrultusunda, katılımcı şirketlerin ortalama % 19'u devamsızlıklarda artış, % 68'i önemli bir değişiklik olmadığını ve %12'si ise azalma olduğunu belirtmiştir.

Ülkeler baz alındığında Romanya'da % 40, Polonya'da % 33, İspanya ve Fransa'da ise işe devamsızlıkta % 31'lik

oranda bir artış olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı araştırmaya göre; devamsızlıkların % 58'i şirketler tarafından 5 ya da daha az günden ibaret olarak bildirilmiştir. 2006 yılında gerçekleşen Mercer araştırmasında 10 gün ve üzeri devamsızlık ortalama % 12 olarak ifade edilirken, 2008 sonuçlarında uzun süreli devamsızlığın % 15'e ulaştığı gözlemlenmiştir. Araştırmada ortaya çıkan bir diğer ilginç sonuç ise büyük ölçekli firmaların, küçük ölçekli firmalara göre daha uzun süreli devamsızlıklarla gündeme gelmesidir (<http://www.mercer.com.tr>, 18.02.2010).

Amerika Birleşik Devletlerinde 2005 yılında, "CCH-A Wolters Kluwer Business"ın yaptığı bir araştırmada, planlı olmayan işe devamsızlık oranları ile bir işçinin bu nedenle işyerine verdiği yıllık maliyet grafik 1'de gösterilmektedir. Grafiğe göre, işe devamsızlık oranlarının ABD'de 1995-2005 yılları arasında % 2,8'den (1995), % 2,3'e (2005) düştüğü, işçi başına maliyetlerin ise aynı kaldığı (660 \$ civarı) görülmektedir.

Grafik 1:
ABD'de İşe Devamsızlık Oranları ve Yıllık Maliyetler



Devamsızlık Oranı: Ücretli ve izinsiz işe gelinmeyen saatler/Çalışılan saatler

Kaynak:(Çevrimiçi:http://www.protectfamilyleave.org/research/05cch_costofabsentism_10-15-05.pdf), 03.02.2010

Kanada ise son on yıllık dönemde işe devamsızlık oranlarının arttığı görülmektedir. Haftalık işe devam etmeyen

sayısı 1997'de 431,000 (% 3,8) kişi iken, 2006'da bu oran 758,000'e (% 5,4) çıkmıştır. Tablo 1'de Kanada'da on yıllık dönemde toplam işe devamsızlık oranları tam zamanlı ve kısmi zamanlı çalışanlar için verilmektedir. Tablo'da dikkati çeken nokta; hastalıkla bağlantılı işe devamsızlık artış eğiliminde olsa da, kısmi zamanlı çalışanlarda bu durum daha belirgindir. Örneğin, tam zamanlı çalışanlarda işe devamsızlık oranları 1997'de % 1,8'den 2006 yılında % 1,9'a çıkarken, kısmi zamanlı çalışanlarda ise aynı dönem içinde % 2'den % 3,5'e çıkmıştır. Dolayısıyla son on yılda Kanada'da hastalık ve sakatlık nedeniyle işe devam etmeyenlerin bu kadar çok artış göstermesinin ana sebebi kısmi süreli çalışanlardır (Akyeampong, 2007: 13-14).

Tablo 1:
Kanada'da Hastalık veya Sakatlık Nedeniyle İşe Devam Etmeyen Çalışan Sayıları (Haftalık)

	Toplam		Tam Zamanlı		Kısmi Zamanlı	
	,000	%	,000	%	,000	%
1997	430.7	3.8	199.0	1.8	231.8	2.0
1998	461.4	4.0	212.9	1.8	248.5	2.1
1999	501.0	4.2	222.7	1.9	278.3	2.3
2000	555.9	4.5	223.5	1.8	332.4	2.7
2001	620.9	4.9	226.4	1.8	394.5	3.1
2002	681.9	5.2	243.6	1.9	438.3	3.4
2003	680.9	5.1	258.9	2.0	422.1	3.2
2004	686.5	5.1	259.5	1.9	427.0	3.2
2005	754.8	5.5	262.5	1.9	492.3	3.6
2006	757.9	5.4	261.8	1.9	496.1	3.5

Kaynak: Ernest B. Akyeampong, "Trends and Seasonality in Absenteeism", Perspectives on Labor and Income, June Vol. 8, No. 6, **Statistics Canada Catalogue** No:75-001-XIE, 2007, s. 13.

Dünya genelinde ve özellikle Avrupa Birliği ülkelerinde işe devamsızlık oranlarında son yıllarda artış meydana gelirken, bazı ülkelerde önemli düşüşler olduğu da görülmektedir.

Örneğin Almanya’da, 1994-2003 yılları arasında on yıllık bir dönemi kapsayan bir çalışma, işe devamsızlık oranlarının düştüğünü ortaya koymuştur (Tablo 2). Bunun en temel sebebi olarak çalışmaya katılan işçilerin, “iş kaybetme korkusunu” ileri sürmeleridir (Anni Weiler, www.eurofound.europa.eu, 10.02.2010).

Tablo 2:
Sağlık Sigortası Kapsamında İşe Devamsızlık Oranları (Almanya)

Yıl	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Oran	4,8	5,1	4,8	4,2	4,1	4,3	4,2	4,2	4,0	3,6

Kaynak: Anni Weiler, “Decline in absenteeism rate in Germany”, (Çevrimiçi:<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2004/03/DE0403NU03.htm>, 10.02.2010

Türkiye’de ise Sosyal Güvenlik Kurumu’nun İstatistiklerine göre, 2008 yılında yatarak ve ayakta tedavi olan 950,000 kişiye toplam 11,905,000 gün geçici işgöremezlik ödeneği ödenmiş olup, hastalık olay başına düşen ortalama geçici işgöremezlik günü 12,5 gün tespit edilmiştir. Aynı yıl iş kazası ve meslek hastalığı sonucu çalışamayıp, yatarak ve ayakta tedavi olanlara toplam 1,865,000 gün geçici işgöremezlik ödeneği ödenmiştir (SGK, www.sgk.gov.tr, 13.02.2009). Dolayısıyla 2008 yılında 4-a (SSK) kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı ve hastalık sebebiyle yaklaşık 13,770,000 gün geçici işgöremezlik ödeneği ödenmiştir.

Mercer’in 24 Avrupa ülkesinde, 821 şirketle 2008 yılında yaptığı araştırma, Avrupa’da ortalama işe devamsızlığın kişi başına 7,4 gün, Türkiye’de ise 4.6 gün ile işe en az devamsızlık yapan ülke olduğunu ortaya çıkarmıştır. Global insan kaynakları firması Mercer’in Türkiye Genel Müdürü Sibel Yücesan bu konuyla ilgili yaptığı değerlendirmede; “Türkiye’de çalışanların öncelikle çetin rekabet koşullarıyla mücadele ettiklerini ve 2008 yılının kendine has kriz ortamı ve iş kaybetme endişesinin mutlaka göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulamıştır. Diğer yandan Avrupa ile kıyaslandığında Türkiye’de çalışma saatleri ile ilgili esnek uygulamalara çok daha az rastlandığını, aynı zamanda hastalıkla ilgili devamsızlığın raporlanması süreci de prosedürel olarak kendi içinde zorluklar barındırdığını, dolayısıyla Türkiye’de çalışanların hasta da olsalar işe devam ettiklerini, ayrıca Avrupa ülkeleri ile Türkiye arasındaki işleyişle

ilgili farklılıkların yanı sıra Avrupa'da artan stres ve mental hastalıklar karşısında Türk toplumunun aile yapısı ve sosyal ortamının, bireylerin yaşadıkları zor süreçleri hafiflettiğini ve daha dayanıklı kıldığını da" belirtmiştir (<http://www.mercer.com.tr>, 18.02.2010).

4. İŞE DEVAMSIZLIĞIN AZALTILMASI İÇİN ALINMASI GEREKEN ÖNLEMLER

İşyerlerinde devamsızlık oranını sıfıra indirmek mümkün değildir. Her şeyden önce hastalık sebebiyle ortaya çıkan devamsızlıklar önlenemez, ancak işçinin sağlığı ve korunmasına yönelik olarak alınacak etkin önlemler, hastalık sebebiyle işe devamsızlığın azaltılmasına yardımcı olacaktır. Bazı incelemeler, devamsızlığa eğilimli olan insanlar bulunduğunu da ortaya çıkarmıştır. Bu insanlar sahip oldukları kişisel özellikleri itibari ile yaptıkları işe antipati duyan, kişisel ilişkilerinde fazla alıngan olan, iş grubu içerisinde kaynaşamayan ve yalnız kalan kimselerdir. Bu tür kimseler işyeri tatminsizliği nedeniyle çeşitli bahanelerle işyerine gelmekten kaçınmakta, eğer daha iyi iş bulurlarsa işten ayrılmaktadırlar. Zaten bu tür devamsızlığı önlemek de hemen hemen imkansız gözükmektedir (Eren, 2007: 273).

Yapılan araştırmalar, otoriter yönetim tarzının hakim olduğu işyerlerinde işe devamsızlığın daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Çünkü otoriter yöneticiler dinlemeyi sevmeyen, ulaşılabilir hedefler koyan, iletişim becerileri zayıf ve esnek olmayan kişilerdir (www.hrsincom.org.sg, 27.05.2009). Bu tür kişiler işyerlerinde daha baskıcı bir yönetim modeli sergilediklerinden, çalışanlar üzerinde stres düzeyinin artmasına, işten alınan tatmin düzeyinin düşmesine ve devamsızlığın artmasına yol açmaktadırlar. Bunun yerine işçilerin fikirlerine değer verilen, sorunları olduğunda onları çözüme yoluna giden, hastalandıklarında ve işten uzak kaldıklarında onlara maddi ve manevi destek olan modern bir yönetim tarzına sahip olan işyerlerinde elbette ki devamsızlık oranları ve işten ayrılmalar düşük olacaktır.

Ancak bazı işler vardır ki, işçiler üzerinde psikolojik yorgunluk, sinirsel bozukluk ve monotonluğa sebep olmaktadır. Bunun doğal bir sonucu olarak da devamsızlık meydana

gelmektedir. Dolayısıyla bu tür devamsızlıkları önleyebilmek için işyerlerinde gerekli olan optimal aydınlatma, sıcaklık, havalandırma koşullarının sağlanmasına ve rahatsız edici, geçici ve kalıcı işitme kaybına yol açan gürültünün önlenmesine ilişkin tedbirlerin alınması gerekmektedir. Monotonluğun önlenmesine ilişkin olarak da, iş rotasyonu, işin yapılma süratini değiştirme, dinlenme sürelerini programlı bir biçimde ayarlama, işi tamamlama duygusunun yerleştirilmesi gibi önlemler yararlı olacak, işe devamsızlık bu sayede azalacaktır (Eren, 2007: 274). Bunun yanında çalışanlara esnek çalışma saatleri uygulanabilir. Sabit çalışma saatleri ile çalışanlar devamsızlık sebebiyle aksayan üretimi fazla çalışma yaptırmak ve daha fazla ücret ödemek sureti ile yerine getirebilirken, esnek çalışma saatleri ile çalışana fazla ödeme yapılmadığı gibi, çalışanların devamsızlıkları da bu sayede engellenebilir (Örücü ve Kaplan, 2001: 101).

İşe devamsızlığı azaltmak için başvurulan yollardan biri de teşvik yani ödül sistemidir. Ancak uygulanacak teşvik programının her örgütün kendi özelliğine göre tasarlanması gerekmektedir. Bazı işyerleri işçilerin her üç ayda kullanmadıkları hastalık izni için nakit para ödemekte veya işe sürekli gelen çalışanlara her ayın sonunda prim vermekte veya açık büfe öğle yemeği ya da başarı sertifikası sunmaktadırlar. Bazıları da işçilerin hastalık izinlerini emekliliklerine doğru kullanabilmelerine imkan tanımakta, bu da kariyerini düşünen çalışanlar açısından işe devamsızlık oranlarını azaltmaktadır. Bazı işyerleri çalışanlarına ücretli izin (saat veya günlük) vererek program dışı işe devamsızlığın önüne geçmeye çalışmaktadırlar (www.hrsincom.org.sg, 27.05.2009).

İşe devamsızlığın azaltılabilmesi için işletmelerin işe devam politikasının olması gerekmektedir. İşe devam politikası; sıklıkla işe devam etmeyen bir çalışana yöneticinin müdahale edebilmesini olanaklı kılmaktadır. İşyerlerinde işe devamsızlığa yol açan en önemli nedenlerin başında stres gelmektedir. Bunun yanı sıra alkol, aile içi şiddet ve ailevi problemler ve benzeri durumlarda bu soruna yol açmaktadır. Dolayısıyla çalışanların bu sorunlarının erken tespit edilmesi ve çözümüne yardımcı olunması bu kişilerin daha kısa sürede işlerine dönmelerine yardımcı olacaktır. Son olarak da, işletmeler işe

devam politikalarının ve işe devamsızlık yapanlara karşı uygulanacak yaptırımların iş kanunu ve diğer mevzuat hükümlerine aykırı olmamasına özel önem göstermelidirler (www.hrsincom.org.sg, 27.05.2009).

İşe devamsızlığı azaltmak için işe yeni alınan işçilerin ön eğitimden ya da işe alıştırma eğitiminden geçirilmesi gerekmektedir. Ön eğitimden geçirilen personelin işyerine bağlılıklarının daha fazla olduğu, dolayısıyla bu kişilerin işe devamsızlıklarının azaltıldığı yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Çünkü bu eğitim sayesinde çalışanlara işin yapılması için gerekli olan kolaylıklar gösterilmekte, işyerinde gerekli olan bedensel ve düşünsel yetenekler geliştirilmektedir. Bu sayede yeterli ölçüde kalifiye olmuş ve işyeri koşullarına alışmış, acemilik devresini atlatmış olan işçilerin kendilerine olan özgüvenleri artmakta, işle ilgili sorunları oldukça azalmaktadır (Eren, 2007: 274-275).

Son olarak, işletme yönetimleri işyerlerindeki sağlık harcamalarına neden olan unsurları iyi analiz etmeleri gerekmektedir. İşe devamsızlığın ve sebeplerinin kayıt altında tutulması, analiz edilmesi ve bu doğrultuda alınacak önlemler verimliliği artırmak ve devamsızlığı azaltmak adına önemli bir fark yaratacaktır (<http://www.mercer.com.tr>, 18.02.2010).

SONUÇ

İşe devamsızlığın işyerlerinde birçok maliyete yol açtığı bilinmektedir. İşe devamsızlık yapan çalışanın yerine yeni işçi istihdamı, ödenen fazla mesai ücretleri, daha fazla iş yükü ve stresi, düşük standartlarda üretim yapılması, işe alınan yeni işçilere verilecek eğitimler ve işgücü devrinin fazla olması bunlardan bazılarıdır. İşe devamsızlık başlangıçta sadece çalışanları ve işletme yönetimlerini ilgilendiren bir sorunmuş gibi görünse de, ülkelerin ekonomisi üzerindeki etkileri hiç küçümsenmeyecek boyutlardadır. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde 2005 yılı verilerine göre toplam işgücünün % 2,3'ü bir yıl içinde işe devamsızlık yapmış ve kişi başına 660 dolarlık bir maliyete yol açmıştır. Türkiye'de de Sosyal Güvenlik Kurumu 2008 verilerine göre, 4-a (SSK) kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı ve hastalık sebebiyle işe devam edemeyen kişilere

yaklaşık 13,770,000 gün geçici işgöremezlik ödeneği ödenmiştir.

İşyerlerinde işe devamsızlığı sıfıra indirmek mümkün değildir. Ancak işyerlerinde alınacak bir takım sağlık ve güvenlik tedbirleri ile azaltılması mümkündür. Örneğin, işyeri ve çevre koşullarının iyileştirilmesi, yani yeterli aydınlatma ve havalandırmanın sağlanması, gürültünün azaltılması çalışanlar üzerindeki stresi azaltacağından devamsızlıkta düşecektir. Monotonluğu ortadan kaldırmak için iş rotasyonu yapmak, dinlenme sürelerini programlamak ve gerektiğinde esnek çalışma saatlerini uygulamak bir başka tedbirdir. Ayrıca, işe devam eden çalışanın ödüllendirilmesi ve bir takım teşvikler verilmesi işe katılımı arttıracaktır. Çalışanın görüşlerine önem verildiği ve yönetimde temsil edildiği, sorunları olduğunda onlara çözüm üreten ve işe daha çabuk dönmelerine yardımcı olan yönetim tarzının olduğu işyerlerinde devamsızlık daha düşük olmaktadır.

KAYNAKÇA

AKYEAMPONG, Ernest B. (2007), "Trends and Seasonality in Absenteeism", Perspectives on Labor and Income, June Vol. 8, No. 6, **Statistics Canada Catalogue** No:75-001-XIE.

BRANDON, Peter D.; Jeromey B. TEMPLE (2007), "Family Provisions at the Workplace and Their Relationship to Absenteeism, Retention, and Productivity of Workers: Timely Evidence from Prior Data" **Australian Journal of Social Issues** Vol. 42 No.4 SUMMER.

EREN, Erol (2007), **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, 10.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

GREGORY, Diana;"What Can Be Done About Employee Absenteeism?", (Çevrimiçi: http://www.hrtools.com/insights/diana_gregory/what_can_be_done_about_employee_absenteeism.aspx) Erişim Tarihi: 23.04.2009

HANEBUTH, Dirk (2005), "Absenteeism: A cross-sectional study in a high-tech metalworking plant in Germany", Thesis presented to the Faculty of Arts of the University of Zurich for the degree of Doctor of Philosophy, Zurich.

HILTON, Michael F.; Judith SHERIDAN, Catherine M. CLEARLY and Harvey A. WHITEFORD (2009), "Employee absenteeism measures reflecting current work practices may be instrumental in a re-evaluation of the relationship between psychological distress/mental health and absenteeism", **International Journal of Methods in Psychiatric Research** 18(1): 37-47.

LEVİNE, Gene "Absenteeism-Causes and Cures", (Çevrimiçi:<http://www.koreamosaic.net/elp/extras/seniors/Absenteeism%20Causes%20and%20Cures.pdf>) 25.04.2009

NOWLAND, Leonie "Managing Absenteeism", (Çevrimiçi:http://www.pageup.com.au/platform/editor/v4.0/downloadFile.asp?p...f=Managing_Absenteeism.pdf) 25.03.2009

ÖRÜCÜ, Edip; Elif KAPLAN (2001), "Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında Devamsızlık Sorunu", **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F, Yönetim ve Ekonomi**, Cilt: 7, Sayı: 1, Manisa.

SGK, 2008 Yılı İstatistik Yıllığı, Tablo 17 ve Tablo 52, www.sgk.gov.tr, 13.02.2010

TÜTÜNCÜ, Özkan; Mahmut DEMİR (2003), "Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Analizi", **Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 2.

ÜNGÜREN, Engin; Funda CENGİZ ve Seden ALGÜR, "İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, KIŞ-2009, Cilt: 8, Sayı: 27, s.41

WEILER, Anni "Decline in absenteeism rate in Germany", <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2004/03/DE0403NU03.htm>, 10.02.2010

http://www.hrsincom.org.sg/Portals/0/docs/hr%20articles/cch02_feb.pdf, 27.05.2009

http://www.protectfamilyleave.org/research/05cch_costofabsentism_10-15-05.pdf 03.02.2010

<http://www.freehealth.com/UserFiles/File/The-Cost-of-Absenteeism.pdf>, 16.03.2009

<http://www.mercer.com.tr/referencecontent.htm?idContent=1357830>, 18.02.2010