



Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of Marmara Social Research

Sayı 3, Aralık 2012

DEVAMSIZLIK NEDENLERİ VE MALİYETİNİN ARAşTIRILMASI

Ögr.Gör.Dr. Bilgin şenel*

ÖZET

Günümüzde etin rekabet şartlarında mücadelelerine devam etmek isteyen işletmelere ciddi mali yük getiren personel devamsızlığı artık incelenmesi ve çözülmesi gereken çok önemli bir konu haline gelmiştir. Bu amaçla çalışmada, Türkiye’de otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir otomobil üreticisi olan firma mavi yaka çalışanlarının devamsızlıkları analiz edilmiştir. Bu analizlerde, devamsızlıkları demografik faktörlerin, işte kalış sürelerinin ve çalıştıkları departmanların etkileyip etkilemediği belirlenmeye çalışılmış ve devamsızlığın firma üzerine mali açıdan ne kadar bir yük getirdiği belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmaya firmanın 479 mavi yaka çalışanı dahil edilmiştir. Çalışmada ne sürülen hipotezleri test etmek amaçıyla iki farklı regresyon modeli oluşturulmuştur. Bu iki farklı regresyon modelinde sadece ikinci regresyon modelinin tutarlı görülmüştür. Çalışma sonucunda, mavi yaka çalışanlarının işte kalış sürelerinin devamsızlıklarını olumsuz yönde etkilediği bulunmuş ve en önemlisi mavi yaka alışanlarının devamsızlık maliyeti bir yıl iin 76.000 TL olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Devamsızlık, Otomotiv Sektr, Demografik zellikler, Devamsızlık nedenleri, Devamsızlık Maliyeti

THE INVESTIGATION ABSENTEEISM’S COST AND REASONS

ABSTRACT

Employee absence, being serious financial burden for businesses which wish to continue their struggle in tough competitive conditions of today, has become a very important issue to be resolved. Absenteeism of blue-collar employee of automobile and truck manufacturer in Turkey operating in the automotive industry has been analyzed. In these analyzes, whether there is a relationship between demographic factors, tenure, department worked and absenteeism or not has been determined and then has been tried to determine the cost of absenteeism. 479 blue-collar employees of company were included in the study. In order to test the hypothesis suggested in this study, two different regression models were constructed. In these two different regression model, only second regression model has been consistent. As a result of this study, blue-collar workers tenure affected absenteeism has been found. Most importantly, the cost of the blue-collar workers absenteeism for one year is 76.000 TL.

Key Words: Absenteeism, Automotive Industry, Demographic Characteristics, Absenteeism, Cost of Absenteeism

JEL Code: M54, M21

* Anadolu Üniversitesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, Mühendislik Mimarlık Fakültesi, bsenel@anadolu.edu.tr

1.GİRİŐ

Günümüzde işletmeler verimliliği artırırken sürekli maliyetleri azaltma savaŐındadırlar. Mali durum tablosunun son satır sonuçlarının olumlu olabilmesi için verilen savaŐta, sık sık gözden kaçan devamsızlık yönetimi olmuştur. Devamsızlığın yönetilebilmesi artık günümüz firmaları için her geçen gün giderek önemi artan bir konu haline gelmiŐtir (Keller, 2008). Devamsızlık hem tüm organizasyonu ve hem de tüm çalışanları etkilemektedir. Çalışanlar için devamsızlık, geçici ücret kesintileri, disiplin soruŐtırmaları, iş akitleri feshi gibi birçok probleme neden olabilir ki bu da çalışanın bulunduğu tüm organizasyonun verimliliğini ve çalışanların motivasyonunu düşürür, operasyon maliyetlerini arttırır (Kilborn at al, 2006; Murrin, 2001). Bir Őirket için en büyük gider her zaman çalışan maliyetleri olmuştur (Trevor ve Wazeter, 2006). Bu gidere ek olarak devamsızlıkta bu gidere ciddi bir maliyet getirir ki (Navarro ve Bass, 2006), bu maliyet hizmet ve mal üretiminin yaklaşık %57'sini oluŐtırmakta (Williams, McDaniel ve Nguyen, 2006) ve bu maliyet giderek her geçen gün artmaktadır (Kleinman, 2004; MacNamara, 2003; Mayne, 2006; Murray, Nicholson, Pauly ve Berger, 2006). Devamsızlığın 2001 yılında ABD'ye maliyeti yaklaşık olarak 176 Milyon Dolardır (Hodgkiss, 2002). Lambert (2006) çalışmasında devamsızlığın sadece dört yılda %14 artığını belirlemiŐtir. BeŐ çalışandan üçünün kendilerini iyi hissetmelerine rağmen iş yerlerini arayarak en az bir kere hasta olduklarını ve işe gelemeyeceklerini söyledikleri belirlenmiştir (Feig, 2005). Navarro ve Bass (2006) yapmış oldukları çalışmada, 1997 yılında bir çalışanın devamsızlığının organizasyona maliyeti 603 Dolar iken, bu maliyetin 2005 yılında 660 Dolar olduğunu belirtmişler ve direkt ve indirekt maliyetlerin bordro maliyetlerinin %15'ine ulaŐtıęını ortaya koymuŐlardır.

Devamsızlık verimliliği negatif etkilemekte (Camp ve Lambert, 2005) ve hatta bir bireyin verimlilik kaybından daha fazla zararı da olabilir (Foster ve Vaughan, 2004). Ücretli izin çalışanlar için en pahalı avantajlardan biridir, henüz sanayide yapılan çalışmalar büyük Őirketlerin %20'sinden daha azı devamsızlıklarla ilgili olan maliyetleri hesaplar. Bir firmanın çalışan devamsızlıklarını planlamasını yapmadan, doğrudan ve dolaylı maliyetleri ile ilgili takibi veya daha büyük sorunları ortaya çıkarmak ve işçi devamsızlık kontrol altına almak için Őirket genelinde bir görünüm elde etmek mümkün değildir. İşe devamsızlık çok maliyetli bir davranıŐtır. Örneğin, devamsızlık maliyeti ABD'de yıllık 46 milyon Dolara, Kanada'da ise bu 10 milyon dolara kadar çıktığı tahmin edilmektedir (Lu, 1999).

AraŐtırmacıların birçok çalışmasında çalışanların demografik özellikleri ve devamsızlıkları, demografik özellikler ve iş tatmini arasındaki iliŐkiyi incelemiŐlerdir

(Bedeian et al, 1992; Brooke and Price, 1989;Hackett, 1990). Çalışmaların bulgularıyla uyumlu olarak tahmin edildiği gibi işte kalış süresi iş tatminini olumlu yönde etkilerken, devamsızlığı olumsuz etkilemektedir. Kişisel demografik değişkenler bir çok çalışmada yaygın olarak devamsızlığın belirleyicisi olarak sunulmuş ve yaş (Clegg, 1983; Steel, Shane, & Kennedy, 1990), eğitim düzeyi (Clegg, 1983; Steel, Shane, & Kennedy, 1990), cinsiyet (Hammer, Landau, & Stern, 1981; Steel et al., 1990) zerine pek çok çalışmalar yapılmıştır. Başka bir çalışmada çalışanların medeni durumları ve çok sayıda ocuk sahibi olmalarının devamsızlığı olumlu etkilediği ortaya konulmuştur (Golberg ve Waldman, 2000). Burton, Holtom ve Lee (2002) yaş, cinsiyet ve işte kalış sresinin kontrol değişkeni olarak aldığı çeşitli devamsızlık davranışı üzerine çalışmalar yapmışlardır. Carmeli (2005) cinsiyet, yaş, işte kalış süreleri ve ücretlerin kontrol değişkeni olarak aldığı araştırmada, çalışanların para çekme niyetleri ve davranışları ile organizasyon kültürü arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Hanners (1999) işte kalış süreleri ve işe devam sürelerinin kontrol değişkeni olarak aldığı ve devamsızlığı etkileyen organizasyonel faktörleri araştırmıştır. Bazı çalışmalarda ise, işgörenlerin yaşı ilerledikçe iş çevresinden kaynaklanan stres ve genel sağlık durumlarındaki bozulmalar nedeniyle işe devamsızlıklarında artış olduğu bulunmuştur (rc ve Kaplan, 2001: 97; Nielsen, 2008: 1333; Bacak ve Yiğit, 2010: 32). Herting (1993) devamsızlık üzerinde cinsiyetin etkisini araştırmış ve bayan çalışanların yüksek devamsızlık oranları ile devamsızlığa daha çok eğitimi olduklarını belirlemiştir.

Brooke ve Price (1989) devamsızlığa önemsiz bir etkisi olduğunu düşündükleri sağlığı çalışma modellerinden çıkarırlarken, diğer diğer araştırmacılar çalışmalarında ise iş tatminini pozitif etkilediğini (Wall ve Clegg, 1980), devamsızlıkları ise negatif etkilediklerini önermişlerdir (Leigh, 1983). Bir çalışmada kullanılan meta-analizleri sonuçlarına göre, işin karakteristikleri ile devamsızlıklar arasında pozitif bir ilişki vardır (Farrell ve Stamm, 1988). Sunberg (2003) İngiltere’de firma çalışanlarının %70’i üzerinde “alışan stresi” ‘nin araştırılması için yapmış oldukları çalışmanın sonucunda gelecek birkaç yıl içinde yzleşecekleri en önemli konulardan biri olan devamsızlıkla mücadele olacağını ortaya koymuşlardır. Yine aynı Şekilde Navarro ve Bass (2006) A.B.D. de çalışanların %31 üzerinde gerçekleştirdikleri ankette devamsızlığın çok ciddi bir problem olduğunu belirtmişlerdir. Camp ve Lambert (2005) işe devamsızlığı %50 ile %64 ünün hastalıklarla ilişkisinin olmadığını bulmuşlardır.

Bu nedenlerden dolayı bu çalışmada, kişisel özeliklerin, işte kalış sürelerinin ve çalıştıkları departmanların devamsızlığa etkisinin olup olmadığı araştırılmak istenmiş ve

ayrıca devamsızlığın firmanın üzerine 2011 yıl için mali açıdan ne kadarlık bir yük getireceği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

2. İŞTE DEVAMSIZLIK KAVRAMI VE NEDENLERİ

İŐe devamsızlık, iŐgörenin planlanmış bir iŐ için hazırda bulunmamasıdır (Johns, 2002: 437; Kristensen vd. 2006: 1646; Mathis ve Jackson, 2007:81). BaŐka bir deyiŐle, çalıŐanın iŐyerinde her hangi bir nedenle fiziki olarak bulunmamasıdır. ÇalıŐanların her hangi bir nedenle iŐte bulunmaması konusunda daha önce yapılan çalıŐmalarda ayrıma gidilmiştir. Bu ayrımlar genel olarak mazeretsiz ve mazeretli iŐyerine devamsızlıktır (Jex, 2002: 155; Nielsen, 2008: 1331; Ramsey vd. 2008: 98). Genelde iŐe devamsızlık; bu davranıŐa yol ačan sebep, zamanlaması, tekrarlanma sıklığı ve meydana geldiği sosyal ortama bağlı olmakla birlikte, iŐe devamsızlığı; “iŐyerinden kaçıŐ” olarak tanımlayanlar vardır (Hanebuth, 2005: 1). Roger ve Herting (1993) bir çalıŐanın hastalıklar dıŐında iŐ yerinde olmama isteğini devamsızlık olarak tanımlamıştır. Martocchio and Jimeno (2003) devamsızlığı “iŐte olunmayan bir günün teŐkilidir” diye tanımlamıştır (p.230). Birçok çalıŐmada devamsızlık nedenleri araŐtırılmış ve bir çok araŐtırmacı bu konuda farklı nedenler ortaya koymuŐlardır.

James ve Brian (1999), devamsızlığı iki forma ayırmıŐlardır, bunlardan ilki sık sık yapılan ve uzun vadeli devamsızlıktır. Sık sık yapılan devamsızlık, dürtü tatmininin bir sonucudur. Bu devamsızlık sonucu devam etmeyen çalışanın iş yükünün diğer iş arkadaşlarına yansınasıyla sonuçlanır ve bu durum yöneticiyi geçici bir rahatsızlığa sürükler. İkinci form olan uzun süreli devamsızlık ise, iş dıŐında yaralanma sonucunda iş planından ayrı ve çalışanların tutumu, yetenekleri ve değer istemiyle iliŐkisiz devamsızlık türüdür. Bu ikinci form işletme için tazminat primleri açısından daha maliyetli olduğunu belirlemiŐlerdir (p:2).

Kautish, P & Kautis, S.,(2009) de devamsızlıkları iki kategoriye ayırmıŐlardır. Bunlar KiŐisel nedenler ve iş ile ilgili nedenlerdir. KiŐisel nedenler (Aile ve YaŐlanan Nüfus) – Günümüzde çalışan çiftlerin artık olağan hale gelmesi kadınların ve erkeklerin aile içindeki asli sorumluklarını farklılaŐtırması ve iş yükünün geniŐlemesi devamsızlıkların artmasını tetiklemektedir. Bu tür durumlarda aile içinde kadın ve erkek rollerinde denge kurmak hayati önem kazanmıştır. Diğer yandan yaŐlanan nüfusun artması toplumsal deđiŐimlere neden olmuştur. Bu durum yaŐlı nüfusa sahip olan örneğin Avrupa’da devamsızlığın ana nedeni olarak gösterilmektedir. İŞ ile ilgili nedenler – iş yerindeki stresin çalışanların sağlıklarını etkilemesi ve bu durumdan dolayı iŐten izin alınması devamsızlığın diğer bir nedeni olarak

gösterilmektedir. Bu iş stresi bugün için iş güvensizliği, iş yükü ve çalışma yeri gibi olumsuz durumlar çalışanların devamsızlığını artırmaktadır.

İşe devamsızlık davranışının anlaşılması için geliştirilen yaklaşımlardan biri, genel olarak, bir işgörenin işine gitme kararını inceleyen yaklaşımdır (Jex, 2002: 156). Steers ve Rhodes (1978: 392) e göre, iki genel unsurun bir işgörenin işine gitme kararı oluşturmasında etkili olduğunu belirtmektedirler. Bu unsurlardan birincisi, işe gidebilme imkânıdır ve ikincisi ise, işe girme isteğidir. İşe gidebilme imkânı, genel olarak, işgörenin sağlık durumuyla ilgilidir. Aynı zamanda, işteki sorumluluğu, ulaşım olanakları, hava şartları gibi unsurlar da işe gidebilme imkânını etkilemektedir. Bir işgörenin işine gitme kararı oluşturmasında etkili olan ikinci unsur ise, işe gitme isteğidir. Bu ikinci unsur, daha çok işgörenin işi ve örgütü hakkındaki duygu ve düşünceleri tarafından şekillenmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde, araştırmacılar işgörenlerin demografik özelliklerine göre işe devamsızlık davranışını açıklamaya çalışmışlardır.

Devamsızlıklar işletme için birçok problemi beraberinde getirebilir. Bunların bazıları aşağıda verilmiştir:

Artan işletme giderleri: Devamsızlık işletmenin operasyonel maliyetleri artırmaktadır. Çünkü eğer bir çalışan işe gelmez ise ona atanan işler ya ertelenecek veya iş yükü olan bir diğer arkadaşına ek iş yükü getirecektir. Fakat her iki durumda da, iş yerinde gecikme projelerin nihai çıkış teslimat sürelerini uzatacak ve başka bir çalışan bu işin yüklenmesi ise işletme için fazla mesai ödemesiyle sonuçlanacaktır. Böylece her iki türünde operasyon maliyetleri artmış olacaktır.

Çalışanların morallerinin çöküşü: Gelmeyen işçiye atanmış olan işin diğer bir işçiye atanması durumunda, çalışanların morallerini negatif etkiler. Çünkü gelmeyen işçinin bir işçinin başka bir işçinin işini yapmasını sormak adil bir davranış olmamaktadır. bu durum işi yapan işçinin verimliliğini düşerebileceği gibi aynı zamanda strese sokabilir. İşçi ekstra çalışma saati için fazla mesai alsa bile, bu durum yorgunluk, iletişimde kopukluklara neden olacağı için örgüte daha fazla maliyetlere neden olabilir. Ayrıca iş gücüne uzun dönemli hasarlar verebilir. Çalışanların, yönetimin bu devamsızlıklarla başa çıkamaması düşünceleri, motivasyonlarını aşağı çekebilir.

Proje tarihlerinde gecikmeler: Eğer bir çalışanın işine gelmediyse proje tarihinde gecikme kaçınılmaz olacaktır ve bu durum operasyonel maliyetleri artıracak, müşteri tatmini ve müşterinin iyi niyetini düşürecektir.

Böyle durumlar devamsızlığın yaratmış olduğu birçok problemlerden bir kaçıdır. Hatta her geçen gün azalan kaynakları etkin kullanmanın önemini anlamış olan işletmeler, bir çok konuda kısıtlamalara gitmektedirler. Az çalışanla çok iş, az ham madde ile çok üretim, az enerji ile daha fazla üretim gibi sayılabilecek birçok noktada işletmeler kendilerini her geçen gün rekabete dayanıklı birer kale yapmaya çalışmaktadır. İş gücü planlamasında işletmeler eskiden bir işe verilen işçileri iki hatta üç iş ile birden ilgilenmelerini ister duruma gelmişlerdir. Böyle bir durumda bir işçinin gelmediği durumların işletme için planlanmamış bir gecikmenin yaratabileceği aksaklıklar firmaları daha da zorlar hale getirmiştir.

3. DEVAMSIZLIK NEDENLERİNİ VE İŐLETMEYE OLAN MALİYETİNİN ARAŐTIRILMASI

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmada mavi yaka çalışanların artan devamsızlık nedenlerinin ve maliyetlerinin araştırılmasıdır. Bu amaçla, fabrikada 479 mavi yaka çalışanın demografik özellikleri, fabrikada çalıştıkları bölüm ve çalışma yılları arasında bir ilişkinin var olup olmadığı araştırılmıştır.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Türkiye’de Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren firmanın mavi yaka çalışanlarının tüm demografik özellikleri (Yaş, Eğitim Durumu, Medeni Hal, Çocuk Sayısı, Doğdukları Yer) ve çalıştıkları departman ile devamsızlıkları arasında istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişki vardır.

H2: Türkiye’de Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmada mavi yaka çalışanların tüm demografik özellikleri, çalıştıkları departman ve çalışma süreleri ile devamsızlıkları arasında istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde pozitif bir ilişki vardır.

3.3. Araştırmanın Metodolojisi

3.3.1. Araştırmanın örnekleme

Araştırmanın örnekleme, Türkiye’de Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın 3 büyük fabrikasından birinde çalışan 479 mavi yaka çalışanından oluşmuştur.

3.3.2. Bilgi Toplama Süreci

Araştırmada kullanılacak olan veriler firmanın vermiş olduğu izin doğrultusunda 2011 yılı süresince mavi yaka çalışanlarının devamsızlıkları takip edilmiştir. Bu takip esnasında çalışanların günlük devamsızlıkları departmanlar bazında dosyalanarak 12 ay süresince toplanmıştır. Toplanan veriler düzenlenerek araştırmaya katılmıştır. Ek olarak 479 mavi yaka çalışanın demografik özellikleri toplanarak ve düzenlenerek çalışmaya ek olarak dahil edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Bu çalışmada öne sürülen hipotezleri test etmek amacıyla iki farklı regresyon modeli oluşturulmuştur. Kurulan birinci regresyon modeli mavi yakalıların demografik özellikleri kontrol değişkeni alınarak, çalıştıkları departmanların devamsızlıkları üzerindeki etkilerini araştırmakta ve H1’yi test etmektedir. İkinci regresyon modeli ise, mavi yakalıların yine demografik özellikler kontrol değişkeni alınarak, çalıştıkları departmanlar ve firmada çalışma yıllarının devamsızlıkları üzerindeki etkisini incelemekte ve H2’yi test etmektedir. Hipotezleri test etmek üzere kurulan regresyon modelleri Tablo 1’de açıklanmaktadır.

Tablo 1. Hipotez testlerinde kullanılan regresyon modelleri

No	Hipotez	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken(ler)	Analiz
1	H1	Devamsızlık	Demografik Özellikler ve Çalışılan Departman	Çoklu Regresyon
2	H2	Devamsızlık	Demografik Özellikler, Çalışılan Departman ve Çalışılan Yıl	Çoklu Regresyon

4. BULGULAR VE ANALİZLER

4.1. Demografik Özellikler

Araştırmaya konu olan otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın fabrikasında mavi yaka çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde, 27-34 yaş arasında olan mavi yaka personel sayısı yaklaşık tüm mavi yaka personel sayısının %50 sine yakın olduğu ve personelin eğitim durumlarının ise büyük bir çoğunluğunun meslek lisesi mezunu ve yapılan işlere uygun eğitimlerinin olduğu anlaşılmıştır. Fabrikada çalışanlarının %77 sinin Eskişehir doğumlu oldukları ve bununda kurumun kültürü açısından olumlu olduğu söylenebilir. Ayrıca mavi yaka çalışanların %65'i evli iken sahip olunan çocuk sayısı ise %50'sine yakın bir kısmının hiç çocuk sahibi olmadığı görülmüştür.

Mavi yaka personelin fabrikada çalıştıkları departmanlar incelendiğinde Kamyon Bakım departmanında tüm mavi yaka çalışanlarının %30'ünün çalıştığı ve en çok çalışanın bulunduğu departman olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan fabrikada mavi yaka çalışanların yaklaşık %10'u 1 yılını tamamlarken, %50'sine yakın bir kısmı ise 5 yıl ile 9 yıl arasında çalışanların oluşturduğu görülmüştür. Kısaca buradan fabrikanın %50'lik kısmını her zaman muhafaza ettiği, %10'luk kısmının 1 veya 2 yıl içinde değiştirdiği anlaşılmıştır. Böylece iş devir hızları %10 olarak görülmüş ve bu durumun olumlu olduğu anlaşılmıştır.

4.2. Mavi Yaka Personelin Demografik Özelliklerinin, Çalıştıkları Departmanların ve Çalışma Yıllarının Devamsızlıkları üzerine Etkisi

Analizlerin birinci aşamasında ilk modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir($p>0,01$). Buna göre, kontrol değişkeni olarak alınan mavi yakalı çalışanların demografik özellikleri (Yaş, Eğitim Durumu, Medeni Hal, Çocuk Sayısı, Doğum Yeri) ile çalışılan departmanlarının, devamsızlıklara olan etkisinin olup olmadığının belirlenmesi için yapılan Model 1 regresyon analizi sonuçlarına göre, istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Böylece çalışılan departmanlarının devamsızlık üzerinde hiçbir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır ($p>0,01$).

Tablo 3. Model 1 Regresyon Analizi Sonuçları

	Model 2	
	β	t
Demografik zellikler (Kontrol Değişkeni) alışılan Departman	0,001	0,028
F	1,572	
R	0,151	
R ²	0,023	
Düzeltilmiş R ²	0,008	
*Değer %5 düzeyinde anlamlıdır.		
**Değer %1 düzeyinde anlamlıdır.		

Tablo 4’de Model 2’e ilişkin regresyon analizlerine yönelik sonuçlar verilmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizinde bağımsız değişkenler olarak, mavi yaka personelin demografik özellikleri, çalışılan departmanı ve çalışılan yılı alınırken, bağımlı değişken olarak personelin iş devamsızlıkları alınmıştır. Bu analiz sonucunda, mavi yaka personelin demografik özelliklerinin, çalışılan departmanın ve çalışılan yılın, devamsızlıklar üzerine etkisinin olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,298$, $p>0,01$). Model 2’ün regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, sadece çalışma yıllarının devamsızlık üzerine etkisinin olduğu belirlenmiştir ve H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4. Model 2 Regresyon Analizi Sonuçları

	Model 2	
	β	t
Demografik zellikler (Kontrol değişkeni)	0,298	3,768 ^{**}
Çalışılan Departman ve çalışılan Yıl		
F	3,218	
R	0,214	
R ²	0,046	
Düzeltilmiş R ²	0,031	
*Değer %5 düzeyinde anlamlıdır.		
**Değer %1 düzeyinde anlamlıdır.		

Çalışma süreleri içinde en çok devamsızlığın olduğu sürenin öğrenilmesi için yapılan ANOVA Testi Descriptive sonuçlarına göre, en çok 12. Yılında, daha sonra 7. Yılında mavi yakalı personel devamsızlığı en çok yaptığı yılların olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan mavi yaka çalışanların en çok hangi departmanlarda devamsızlıklarının olduğunun bulunması amaçlı yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, RTM & Boyahane Ekip Liderliğinde devamsızlığın en çok olduğu, daha sonra sırasıyla Kaynak Atölyesi ve Son İşlemler departmanlarıdır.

Devamsızlıkların en çok yapıldığı ay ise Nisan ayı olarak bulunmuştur. Diğer aylara göre Nisan ayında devamsızlıkların çok daha fazla olduğu bunun ise toplam 4751,5 saat olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan Nisan ayı devamsızlığı ile yaş, doğum yeri, eğitim, medeni hal, çocuk sayısı, çalıştığı bölüm ve işte kalış süreleri arasında yapılan ANOVA tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, yaş, doğum yeri ve işte kalış süreleri ile devamsızlıklar arasında istatistiksel olarak 0,05 seviyesinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Nisan ayında hangi yaş seviyelerinde en çok devamsızlığın olduğunun belirlenebilmesi için Descriptive sonuçlarına bakıldı ve 44-47 yaşlar arası olduğu belirlendi. Doğum yerleri ile

devamsızlıklar arasında gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, en çok Bulgaristan ve Ankara doğumlu mavi yakalıların nisan ayında en çok devamsızlık yaptıkları belirlenirken en az ise Eskişehir doğumlular olmuştur. İşte kalış süreleri ile nisan ayı devamsızlıkları arasında yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, 15. yılını tamamlayan mavi yaka çalışanların devamsızlık yapanlar arasında en çok olduğu belirlenmiştir.

4.3. Mavi Yaka Devamsızlıklarının Firmaya Olan Maliyeti

Firma mavi yaka çalışanlarının devamsızlıklarının maliyetlere olan etkisinin belirlenmesinde, ilk olarak mavi yaka çalışanlarının saatlik ücretleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bordro rakamlarının hesaplanışı üzerinden firmanın çalışanlarına saatlik 6,7 TL verdiği belirlenmiştir. Daha sonra devamsızlıklar sınıflandırılarak altı sınıfta toplanmıştır. Bunlar Fabrika doktorunun izini dahilindeki devamsızlıklar, hastaneye vizite için yapılan devamsızlıklar, sebepsiz olan devamsızlık, iş kazası nedeniyle yapılan devamsızlıklar, SSK raporlarıyla yapılan devamsızlıklar ve ücretsiz izin alınarak yapılan devamsızlıklardır.

Devamsızlıkların bu işletmeye olan maliyetinin belirlenmesi için yapılan analizler sonucunda, fabrika içinde bulunan doktorun vermiş olduğu izinlerin toplam maliyeti bir yıl için 7.557,6 TL olduğu, viziteye çıkışlardaki kayıplar 49.827,9 TL, sebepsiz olan devamsızlıkların maliyeti 948,5 TL, iş kazası nedeniyle olan devamsızların maliyeti 6.365 TL dir. Fabrika doktorunun, viziteye çıkış izinlerinin ve sebepsiz devamsızlıkların toplam maliyeti 58.340,365 TL dir. SSK'dan alınan raporların işletmeye olan maliyetinde ise, SGK İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik deneği, yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisidir. Bu miktar ise günlük 54 TL ve saatlik 5,7 TL olarak belirlenmiştir. Fakat işletmede çalışan mavi yakalıların saatlik cretleri 6,7 TL olmasından ötürü saatlik 1 TL'lik farkın firma tarafından karşılındığı için toplam 17.538 TL dir. Ücretsiz izinlerin işletmeye maaş ödemesi noktasında bir zararı yokken bulunmadıkları saatlerde yapacakları işlerin maliyeti çok fazladır. Aynı durum yine hem maaş ödemesi sürerken yapması gereken işlerin maliyeti hesaplandığında çok ciddi bir maliyet firmaya yüklenmektedir. Sonuç olarak, firmaya devamsızlıkların 2011 yılı maliyeti olarak 75.787 TL belirlenmiştir.

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

İşe devamsızlık konusu bugün kıt kaynaklarla mal veya hizmet üreten işletmeler için ciddi maliyetlere neden olan ve çözülmesi gereken en önemli konulardandır. İşe devamsızlık, işin akışını, zamanın ve işgücünün planlanamamasını, üretimde verimliliği düşürerek kalitesizliğe neden olması firmanın rekabet gücünün düşürmektedir. Bu rekabet gücünün düşmesi firmanın geleceğe net bir şekilde bakamamasına neden olacaktır. Bu noktada, devamsızlığa neden olan faktörler belirlenip, bunların işletme yöneticileri tarafından anlaşılması önem arz etmektedir.

Buradan hareketle yapılan bu çalışmada, otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmada çalışan mavi yakalıların devamsızlık oranları incelenmiş ve bu devamsızlıklara neden olabileceği düşünülen faktörler araştırılmıştır. Bunun için Çoklu regresyon (Hiyerarşik regresyon) kullanılmıştır. Analiz sonuçlarında, çalışanların devamsızlıklarını etkileyen tek faktör de işte kalış süreleri olmuştur. Kısaca çalışanların işte kalış süreleri arttıkça devamsızlık yüzdelerinin yükseldiği belirlenmiştir. Diğer yandan 2011 yılı içinde en çok Nisan ayında devamsızlıkların çoğaldığı görülmektedir. Buna neden olarak fabrika yetkililerinin verdiği cevaplar doğrultusunda bu ayın en çok üretimin yoğunlaştığı, talepleri karşılamakta zorlandıkları ay olduğu öğrenilmiştir. Böylece, araştırma sonucunda çalışanların devamsızlıklarının iş yoğunluğuna bağlı olarak arttığı söylenebilir. Özellikle devamsızlıkların 44-46 yaş arası mavi yakalı çalışanlarca en çok yapıldığı sonucundan, genç çalışanların yoğun tempoya daha dayanıklı olduklarını çıkarabiliriz. Ayrıca bu yoğun nisan ayında doğum yerlerine bakıldığında en çok Bulgaristan göçmenlerinin devamsızlık yaptıkları, Eskişehir doğumlu olan çalışanların ise en az devamsızlık yaptıkları bulunmuştur. Bu sonuçlar ışığında firma yetkililerinin çalışanlarını daha genç tutması, Eskişehir doğumlu olan çalışanların alınması, yoğun olan iş durumunu kaldırabilecek güce sahip olmasını sağlayacaktır.

Diğer yandan, komşu ülkelerin ciddi ekonomik sarsıntılar içinde olmasından dolayı firmaların ekonomik güçlerini iyi kullanmaları gerektirmektedir. Bu noktada en önemli konu çalışanların devamsızlıklarının getirmiş olduğu mali külfetleri en aza indirmesini gerekliliği olmuştur. Yapılan bu çalışmada fabrika mavi yaka çalışanların sadece 2011 yılında devamsızlıklarından doğan maliyet işletme için yaklaşık 76.000 TL ulaşmıştır. Bu rakam mavi yaka çalışanların 6,7 TL saat ücretleri bakımından düşünüldüğünde toplam yaklaşık 11.344 saat iş kaybına neden olmuştur. Bir çekicinin toplam boyama süresi olarak işçiye 3 saat verildiği düşünüldüğünde, 3781 çekicinin boyanamadığı görülmüştür.

Sonuç olarak, işletmelerin bu kadar önemli mali yükler getiren bir konu hakkında çalışması, geleceğe daha güvenli bakmasına ve bu kayıpları ekonomiye tekrar kazandırarak ek iş gücü yaratmasına neden olabileceğini anlamasına neden olacaktır. Dünyada birçok gelişmiş lke (A.B.D, Almanya, Kanada, İngiltere vs) devamsızlık konusunu hkmet politikası haline getirerek, verimliliği artırmayı hedeflemişler ve başarılı olmuşlardır. Bu konuda yapılması gereken ise devletin ve işletmelerin stratejik hedeflerinde devamsızlıkları en aza indirme politikasının yerleştirilmiş olması gerekir. Bu çalışmaya ek olarak, çalışan mavi yaka personelin yaptığı her işin saatlik maliyetleri yapılarak devamsızlığın üretimde kayıplarının belirlenmesi için çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Bacak, B ve Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken nlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), s.29-44.
- Bedian, A., Ferris, G & Kacmar, M. (1992). Age, tenure, and job satisfaction: a tale of two perspectives. *Journal of Vocational Behavior*. Vol:40, p;33-48.
- Brooke, A and Price, J.L.,(1989). The determinants of employee absenteeism: an empirical test of a causal model. *Journal of Occupational Psychology*, Vol:62, pp:1-19
- Burton, J. P., Holtom, B.C and Lee, T. W. (2002). The influence of motivation to attend, ability to attend and organizational commitment on different types of absence behaviors. *Journal of Managerial Issues*, Vol.14(2), p.181-198.
- Camp, S. & Lambert, E. (2005). The influence of organizational incentives on absenteeism: Sick leave use among correctional workers. *Sage Publications*. Retrieved on July 20, 2007, from the ArticleFirst database.
- Carmeli, a. (2005). The relationship between organizational culture and withdrawal intentions and behavior. *International Journal of Manpower*, 26(2), p.177-195.
- Clegg, C. W. (1983). Psychology of employee lateness, absence and turnover: a methodological critique and an empirical study. *Journal of Applied Psychology*, Vo. 68, p:88-101.

Farrell, R.F and Miller, N.B. (1988). Meta-Analysis of the correlates of employee absence.

Human Relations. Vol:41, p:211-227.

Feig, H. (2005). *Working sick, or playing sick? Community Banker*, Vol:14(1), p:50.

Retrieved on May 2, 2007, from the ProQuest database.

Foster, W.H & Vaughan, R.D. (2004). Absenteeism and business cost: Does substance abuse

matter? *Journal of Substance abuse treatment*, Vol:28(1), 27-33.

Goldberg, C and Waldman, D.,(2000). Modeling employee absenteeism: Testing alternative

measures and mediated effects based on job satisfaction. *Journal of Organizational*

Behavior, Vol:21, p;6.

Hackett, R.D. (1990). Age, tenure and absenteeism. *Human Relations*.Vol:7, p;601-619.

Hanebuth, D. (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.

Hammer, T.H., Landau, J.C & Stern, R.N. (1981). Absenteeism when workers have a voice:

The case of employee ownership. *Journal of Applied Psychology*. Vol:66(5), p:561-573.

Hanners, A.C. (1999). *Organizational factors that influence absence*. (Doctoral dissertation,

The University of Alabama in Huntsville, 1999).

Hodgkiss, K. (2002). Sack the sick employee? *Credit Management*, p.62.

Johns, G. (2002), *Absenteeism and Mental Health* , iç. Jay C. Thomas ve Michel Hersen

(Eds.), *Handbook of Mental Health in The Workplace* (ss. 437–455), *Sage*

Publication, Thousand

Oaks, CA.

Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A scientist-Practitioner Approach*, John Wiley

& Sons, New York.

Kautish, P & Kautis, S.,(2009). *Managing Employee Absenteeism*. Economic Challenger,

Athena Information Solutions Pvt. Ltd, India.

Kilbourne, A.M., McGinnis, G.F., Belnap, B.H., Klinkman, M and Thomas, M.R. "The Role of Clinical Information Technology in Depression Care Management." *Administration and Policy in Mental Health*, 33(1): 54–64, 2006.

Kleiman, C. (2004). Absent without illness a conditiona linked to lack of flexibility. *Chicago Tribune*, p. 2.

Kristensen, K., Juhl, H. J., Eskildsen, J., Nielsen, J., Frederiksen, N. and Bisgaard, C. (2006), "Determinants of Absenteeism in a Large Danish Bank", *International Journal of Human Resource Management*, 17(9): 1645–1658.

Lambert, A.D. (2006). *Individual differences: Factors affecting employee utilization of flexible work arrangements*. (Doktoral dissertation, State University of New York, 2006). Retrieved on May 15, 2007, from the ProQuest database. (UMI No.3233294).

Leigh, J.P. (1983). Sex Differences in Absenteeism, *Industrial Relations*, 22(3), pp.349-361.

Lu, V. (1999, August 15). Rising sick days cost billions. *The Toronto Star*, pp. A1, A10.

MacNamara, K. (2003). Law firm links staff bonuses to attendance: Absenteeism is on the rise. *National Post*, p.1.

Martocchio, J.J & Jimeno, D.I. (2003). Employee abstenteeism as an affective event. *Human resource management review*, 13(2), p.277-293.

Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2007), *Human Resource Management*, 12th ed. South-Western College Publication.

Mayne, E. (2006). Milking the system. *Ward's Auto World*, Vol.42(8), p: 52-57.

Murray, Nicholson, Pauly and Berger (2006). Investing in health to boost employee productivity: The employer's perspective. *The University of Chicago Press*, pp. 185-206.

Murrin, K.(2001). *Marketing*, p;46. Retrieved on August 4, 2007 from the ProQuest database.

Navarro, C & Bass, C. (2006). Are sick days contagious? Connecting the relationship between

employee absence and corporate benefits. *Employee Benefit Plan Review*, Vol:61(6).

Nielsen, A. K. 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.

Örücü, E. ve Kaplan, E. (2001). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında Devamsızlık Sorunu. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:7, Sayı:1, Manisa.

Ramsey, J., Punnett, B. J., Greenidge, D. (2008). ‘A social psychological account of absenteeism in Barbados’, *Human Resource Management Journal*, 18(2): 97-117.

Roger, R. E & Herting, S.R. (1993). Patterns of absenteeism among government employees. *Public Personal Management*, Vol.22(2), p.215-235.

Steel, R.P., Shane, G.S. & Kennedy, K.A. (1990). Effects of social-system factors on absenteeism, turnover and job performance. *Journal of Business and Psychology*, Vol.4, p.423-430.

Steer, R & Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology*, vol.63, p.391-407.

Sundberg, L.L. (2003). *The relationships between proactive coping skills and personal and organizational outcomes*. (Doktoral dissertation, St. Ambrose University, 2003).

Trevor, C. O. & Wazeter, D. L. (2006). A contingent view of reactions to objective pay conditions: Interdependence among pay structure characteristics and pay relative to internal and external referents. *Journal of Applied Psychology*, Vol.91(6), p:1260-1275.

Wall, T and Clegg, C.,(1980). Alongitudinal field study of group work redesing. *Journal of Occupational Behavior*. Vol:2, p:31-49.

Williams, M. S., McDaniel, M.A. & Nguyen, N. T. (2006). Ameta-analysis of the antecedents

and consequences of pay level satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, Vol: 91(2).
p:392-413.