



Systematic Evaluation of Postgraduate Theses on Absenteeism with Descriptive Content Analysis Method

Ülkü Melike ALPTEKİN^{1,a,*}, Selma SÖYÜK^{2,b}

¹Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Dörtüyl Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, İskenderun Teknik Üniversitesi, Hatay, Türkiye

²Sağlık Yönetimi Bölümü, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, İstanbul, Türkiye

*Corresponding author

Review

History

Received: 10/06/2023

Accepted: 05/07/2023

ABSTRACT

This study aims to systematically examine the postgraduate theses on absenteeism in Turkey by using the descriptive content analysis method. The universe of the research consists of postgraduate theses on absenteeism made in Turkey. A literature search was conducted using the keywords "absenteeism" in the database of the National Thesis Center between 20 September-30 November 2022, and 41 postgraduate theses were reached. In this study, no sample selection was made, and 16 postgraduate theses on absenteeism, which were open to access, were included in the study. It has been determined that postgraduate theses on absenteeism in Turkey were made between 1995 and 2022, primarily as postgraduate thesis, in order to determine the factors that cause absenteeism in social sciences institutes, business administration, and employees. It has been observed that the studies conducted in the theses were mainly conducted with blue-collar workers using quantitative research methods. The data were collected with the Absenteeism Scale, in which the survey method was mostly used in the theses. The result most determined in the theses is that there is a significant relationship between absenteeism and educational status, income status, marital status, seniority, and illness. As a result, absenteeism is one of the issues that cause many problems in organizations. For this reason, our study, which examines the postgraduate theses on absenteeism, can contribute to the study of the subject with participants working in different sectors and using different methods, and to the understanding of the causes, consequences, and prevention studies of absenteeism.

Keywords: Absenteeism, Absenteeism, Descriptive Content Analysis

Absenteeism Konulu Lisansüstü Tezlerin Betimsel İçerik Analizi Yöntemiyle Sistematik İncelemesi

Süreç

Geliş: 10/06/2023

Kabul: 05/07/2023

Öz

Bu çalışmada, Türkiye’de yapılan absenteeism (işe devamsızlık) konulu lisansüstü tezlerin betimsel içerik analizi yöntemiyle sistematik incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evreni, Türkiye’de yapılan absenteeism konulu lisansüstü tezlerden oluşmaktadır. Ulusal Tez Merkezi veri tabanında 20 Eylül-30 Kasım 2022 tarihleri arasında, "absenteeism", "absenteizm" ve "işe devamsızlık" anahtar kelimeleri kullanılarak literatür taraması yapılmış olup 41 lisansüstü teze ulaşılmıştır. Çalışmada örneklem seçme yoluna gidilmemiş olup erişime açık olan ve absenteeism (işe devamsızlık) konusundaki 16 lisansüstü tez araştırmaya dahil edilmiştir. Türkiye’de absenteeism konulu lisansüstü tezlerin 1995-2022 yılları arasında, çoğunluğunun yüksek lisans tezi olarak, sosyal bilimler enstitüsünde, işletme ana bilim dalında ve çalışanlarda işe devamsızlığa neden olan faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapıldığı tespit edilmiştir. Tezlerde yapılan araştırmaların çoğunlukla nicel araştırma yöntemleri kullanılarak mavi yaka çalışanlar ile yapıldığı görülmüştür. Tezlerde çoğunlukla anket yöntemi kullanılmış ve veriler İşe Devamsızlık Ölçeği ile toplanmıştır. Tezlerde çoğunlukla tespit edilen sonuç, işe devamsızlık ile eğitim durumu, gelir durumu, medeni hal, kıdem ve hastalık arasında anlamlı ilişki bulunmasıdır. Sonuç olarak, absenteeism örgütlerde birçok sorunun ortaya çıkmasına neden olan konulardan biridir. Bu nedenle bu çalışmanın değişik sektörlerde çalışan katılımcılarla ve farklı yöntemler kullanılarak konu ile çalışmalar yapılmasına ve absenteeism’in nedenlerinin, sonuçlarının ve önleme çalışmalarının anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Absenteeism, İşe Devamsızlık, Betimsel İçerik Analizi

Copyright



This work is licensed under
Creative Commons Attribution 4.0
International License

ulku.alptekin@iste.edu.tr

ORCID: 0000-0002-4465-2428

ssoyuk@iuc.edu.tr

ORCID: 0000-0001-9822-9417

How to Cite: Alptekin ÜM, Söyük S. (2024) Systematic Evaluation of Postgraduate Theses on Absenteeism with Descriptive Content Analysis Method
Health Services Research Journal, 1(1): 55-63

Giriş

Absenteeism, en kısa tanımıyla işe devamsızlıktır (Ramsey ve ark., 2008). Absenteeism, bir yerde bulunmamak anlamına gelen Latince kökenli "absens" kelimesinden ortaya çıkmıştır (Lipovac, 2020). Absenteeism diğer adıyla işe devamsızlık, çalışanın bir mazereti olmadan, işveren veya yöneticinin bilgisi dışında işe gelmemesi durumudur (Bacak ve Yiğit, 2010; Tütüncü ve Demir, 2003). Başka bir tanıma göre absenteeism, çalışanın, plan ve programlı bir iş için çalışması gereken yerde ve zamanda olmamasıdır (Kristensen ve ark., 2006; Şahin, 2011). Absenteeism, yıllık izinler ve tatiller gibi önceden belirlenmiş işte bulunmama dışında çalışanın, hastalık veya çeşitli sosyal, psikolojik ve ekonomik mazeretlerinin bulunması sebebiyle çalışma saatleri içerisinde işe gelmemesi, işten kopması olarak tanımlanır (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014; Bacak ve Yiğit, 2010; Dulkadir ve Ardıç, 2018; Ganbat ve ark., 2022; Örucü ve Kaplan, 2001).

Çalışanın işinin başında olmasının hangi durumları kapsadığı ile ilgili farklı görüşler mevcuttur (Bacak ve Yiğit, 2010). Bu görüşlerin ilki absenteeism, mazeretsiz absenteeism ve mazeretli absenteeism olarak iki ayrı başlık altında incelenmesidir (Nielsen, 2008; Ramsey ve ark., 2008; Şahin, 2011). Mazeretsiz absenteeism, çalışanın herhangi bir mazeret bildirmeden veya işe gitmeme sebebi olarak bildirdiği mazereti kabul edilebilir olmadan işe gitmemesidir. Çalışanların mazeretlerinin kabulü, örgütlere ve yöneticilere göre farklılık gösterebilir. Mazeretli absenteeism, hastalık, cenazeye katılma gibi ani ve kişilerin kontrolü olmadan gelişen ve örgütlerin kabul ettiği mazeretler sebebiyle işe gelmemesidir (Nielsen, 2008; Ramsey ve ark., 2008). Bir diğer görüş ise absenteeism istemli veya istem dışı olarak incelenmesidir. Kendini kötü hissetme, zamanında uyanamama, sosyal kaytarma gibi sebeplerle devamsızlık istemli absenteeism olarak kabul edilirken hastalık sebebiyle alınan rapor, yaşanan bir kaza gibi durumlar ise istem dışı absenteeism olarak kabul edilir (Yıldız, 2018; Üzüm ve Şenol, 2020).

Absenteeism en sık görülen nedeni çalışanın hastalanmasıdır (Muchinsky, 1977). Hastalanmış çalışanlar, işe devam etmek ya da etmemek arasında kritik bir seçim yapar. İlk seçenek hasta iken işe gelmemek yani absenteeism, ikinci seçenek ise hasta iken işe gitmek olarak tanımlanan presenteeismdir (Nowak ve ark., 2022). Presenteeism, iş yerinde fiziksel olarak var olup hastalık, çalışmak istememek veya diğer sorunlar sebebiyle işte var olmamak anlamına gelir. Absenteeismde çalışanın yokluğu fark edilebilirken presenteeismde işe gelen çalışanın ilk bakışta çalışıp çalışmadığı zor anlaşılır (Söyük, 2020). Absenteeism davranışlarının yaygın olduğu örgütlerde, presenteeism davranışlarının da yaygın olduğu görülmüştür. Bu örgütlerde, absenteeism önlenmesine yönelik katı politikalar uygulanır. Böylece çalışanlar, presenteeism davranışına yönelir (Yıldız ve ark., 2015). Çalışan hastalanmış ve işini yapamayacak durumda ise işe gelmemesi kabul edilir bir nedendir. Çalışan hasta olmasa da hastalandığını öne sürerek işe gelmemesi ile

karşılaşılan yöneticiler, çalışanın gerçekten hasta olup olmadığını belirlemeye çalışır. Aynı zamanda çalışanın bir hastalık durumu ortaya çıkmasa da önceden planlanmış hekim kontrolleri de absenteeism nedenlerindedir (Kanwal ve ark., 2017; Kocakulah ve ark., 2016).

Aile ile ilgili sorunlar absenteeism ortaya çıkmasında önemli bir rol oynayan faktörlerden bir diğeridir. İş ve aile hayatını dengelemekte yaşanan sorunların başında çocuk bakımı gelir. Çalışan, çocuğuna bakan kişinin hastalanması, kreşin veya okulun kapalı olması ya da çocuğuna bakacak birini bulamaması gibi nedenlerle çocuğuna kendisi bakması gerektiğinden işe devam edemeyebilir. Aile ile sorunlardan bir diğeri yetişkin çocukların, yaşlı ebeveynlerine bakma sorumluluğudur. Ayrıca boşanma dönemlerinde davalar ya da başka nedenlerle de absenteeism görülür (Kocakulah ve ark., 2016; Reuver ve ark., 2021). Uzun çalışma saatleri, tehlikeli çalışma koşulları, işten çıkarılma endişeleri, işin monotonluğu, fazla iş yükü, stres ve ekonomik stres absenteeism neden olan faktörlerdendir (Kocakulah ve ark., 2016; Reuver ve ark., 2021; Sanchez-Gomez ve ark., 2021).

Çalışan ve örgüt açısından absenteeism, çalışma ortamında birçok sorun yaratır (Avcı, 2020). Çalışanın örgütle aralarındaki psikolojik ve fiziksel mesafeyi artırmaya başlamaları ve işe gelmemeleri, işten ayrılma sürecinin ilk aşamalarından biri olarak görüldüğünden absenteeism, örgütler açısından önemli bir sorundur (Reuver ve ark., 2021). Örgüt açısından absenteeism, çalışanlara mesai ücreti ödenmesi, öngörülemeyen işgücü kaybı için yeni çalışanların istihdam edilmesi, yeni çalışana verilecek eğitimin maliyeti, planlamanın yeniden yapılması için gereken ek zaman, ücretli hastalık izinleriyle ortaya çıkan maliyet sonuçlarını ortaya çıkarır (Avcı, 2020; Bacak ve Yiğit, 2010; Singh ve ark., 2016). Verimliliğin ve gelirin düşmesi, uzmanlık ve deneyim düzeyinin azalması ve üretilen ürün veya hizmetin kalitesinin düşmesiyle birlikte görülen müşteri memnuniyetinin azalması örgütlerde gözlemlenen diğer sorunlardandır (Avcı, 2020; Singh ve ark., 2016). Ayrıca absenteeism, kaybedilen iş gücü süresinin en önemli nedenlerindedir (Rathod ve Reddy, 2012). Örgüt, çalışanın işinin başında olmasını beklerken aniden gelişen absenteeism karşısında planlama ve maliyet açısından hazırlıklı değildir (Avcı, 2020). İşe devamsızlık örgütlere dolayısıyla da topluma ekonomik bir yük getirir (Verelst ve ark., 2021). Absenteeism, işe gelmeyen çalışanın işlerinin diğer çalışanlara yüklenmesine sebep olduğundan çalışanlar açısından sorun yaratan bir durumdur (Al-Rasheed, 2021). Absenteeism aynı zamanda çalışanın işe uyum sağlayamadığını gösterir (Miraglia ve Johns, 2021). Absenteeism, çeşitli nedenlerden meydana gelir ve birçok sorunu beraberinde getirir. Bu doğrultuda, her örgütte yaşanabilen bir sorun olan absenteeism, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanları başta olmak üzere tüm alanlarda ve sektörlerde araştırılan konulardan biridir (Lipovac, 2020). Absenteeism, örgütler ve çalışanlar açısından anlaşılması ve önlemlerin alınması için farklı

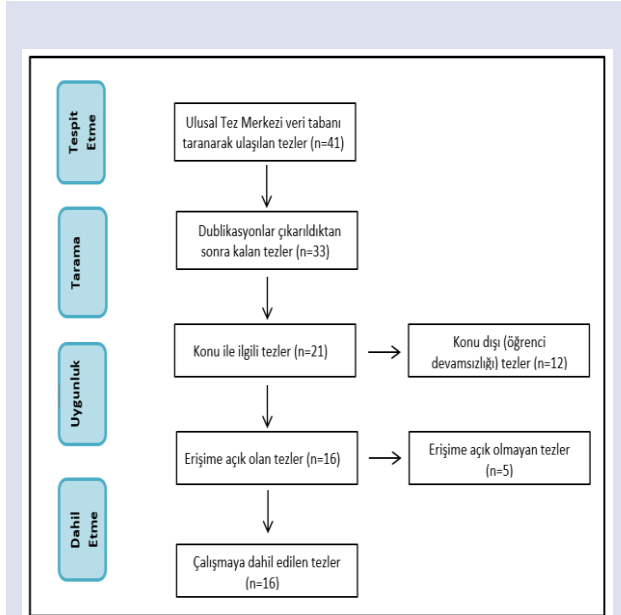
disiplinler tarafından ele alınması oldukça önemlidir. Bu doğrultuda, bu çalışmada Türkiye’de yapılmış absenteizm konulu lisansüstü tezlerin betimsel içerik analizi yöntemiyle sistematik incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Türkiye’de yapılmış olan absenteizm konulu lisansüstü tezlerin kapsamı (yıl, tür, enstitü, ana bilim dalı, amaç) nasıl bir dağılım göstermektedir?
2. Türkiye’de yapılmış olan absenteizm konulu lisansüstü tezlerin yöntemleri (araştırma yöntemi, evren, örneklem büyüklüğü, veri toplama yöntemi, veri toplama aracı, analiz yöntemi, ölçek) nasıl bir dağılım göstermektedir?
3. Türkiye’de yapılmış olan absenteizm konulu lisansüstü tezlerin sonuçları nasıl bir dağılım göstermektedir?

Materyal ve Yöntem

Evren ve Örneklem

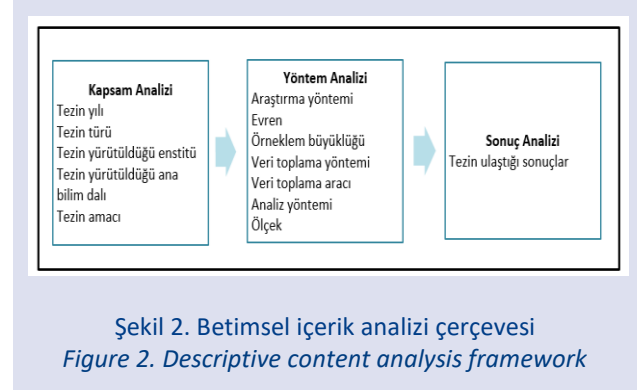
Araştırmanın evreni, Türkiye’de yapılan absenteizm konulu lisansüstü tezlerden oluşmaktadır. Ulusal Tez Merkezi veri tabanında 20 Eylül-30 Kasım 2022 tarihleri arasında, “absenteizm”, “absenteizm” ve “işe devamsızlık” anahtar kelimeleri kullanılarak literatür taraması yapılmış olup 41 lisansüstü teze ulaşılmıştır. Çalışmada örneklem seçme yoluna gidilmemiş olup erişime açık olan ve absenteizm (işe devamsızlık) konusundaki 16 lisansüstü tez çalışmaya dahil edilmiştir (Şekil 1).



Şekil 1. Prisma akış şeması
Figure 1. Prisma flow chart

Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmada verilerin toplanmasında kullanılacak olan veri toplama aracı, araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Çalışmaya dahil edilen lisansüstü tezlerin derinlemesine okunmasından sonra hangi verilerin inceleneceği “betimsel içerik analizi çerçevesi” ile belirlenmiştir. Betimsel içerik analizi çerçevesi, kapsam analizi, yöntem analizi ve sonuç analizi olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Şekil 2).



Şekil 2. Betimsel içerik analizi çerçevesi
Figure 2. Descriptive content analysis framework

Bu çalışmada incelenen lisansüstü tezlerin analiz edilmesinde betimsel içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Betimsel içerik analizi, bir konu veya disipline ilişkin nicel ve nitel çalışmaların genel eğilimleri ve sonuçlarını ortaya koymak için yapılan sistematik derleme yöntemidir (Çalık ve Sözbilir, 2014; Yılmaz, 2021; Ültay ve ark., 2021). Bu doğrultuda çalışma, meta analiz ve sistematik incelemelerin şeffaf bir şekilde raporlanması için Ulusal Sağlık Araştırmaları Enstitüsü tarafından geliştirilen “Centre for Reviews and Dissemination 2009” rehberi doğrultusunda yürütülmüştür (Akers, 2009).

Bulgular ve Tartışma

Absenteizm konulu lisansüstü tezlerin kapsam analizi sonucunda ulaşılan tezin yazarı ve yılı, tezin türü, tezin yürütüldüğü enstitü ve bilim dalı, tezin amacına ait bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur. Absenteizm ile ilgili lisansüstü tezler, 1995-2022 yılları arasında; yüksek lisans (n=14), doktora (n=2) ve uzmanlık tezi (n=1) olarak; sosyal bilimler enstitüsü (n=9), sağlık bilimleri enstitüsü (n=4), eğitim bilimleri enstitüsü (n=2) ve fen bilimleri enstitüsünde (n=1); işletme (n=5), halk sağlığı (n=3), sağlık yönetimi ve sağlık kurumları yönetimi (n=2), eğitim bilimleri (n=2), iş sağlığı ve güvenliği (n=1), çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri (n=1), insan kaynakları yönetimi (n=1), işletme yönetimi (n=1), yönetim ve organizasyon (n=1) ana bilim dallarında yapılmış olduğu görülmüştür (Tablo 1).

Tablo 1. Absenteeism konulu tezlerin kapsam analizi
Table 1. Scope analysis of theses on absenteeism

Yazar ve Yıl	Tezin Türü	Enstitü	Ana Bilim Dalı	Tezin Amacı
Beğceoğlu, 2022	Uzmanlık Tezi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Halk Sağlığı	Adana il merkezindeki kamu sağlık çalışanlarında, işe devamsızlık ve işte var olmama sıklığı ile işe devamsızlıkta ve işte var olmamada etkili olan faktörlerin tespit edilmesi
Yılmaz, 2022	Doktora	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi	Sağlık çalışanlarının iş-yaşam dengeleri ile absenteeism ve presenteeism durumları arasındaki ilişkiyi incelemek ve iş yaşam dengesi durumlarının absenteeisme ve presenteeisme etkisini değerlendirek, kapsamlı ve güncel ölçekler ortaya koyulması
Kömürcü, 2021	Yüksek Lisans	Fen Bilimleri Enstitüsü	İş Sağlığı ve Güvenliği	Türkiye'deki bir otomotiv firmasındaki mavi yaka çalışanların sağlık raporlarının işyeri hekimi tarafından analizi yapılarak, işe devamsızlığı etkileyen faktörlerin incelenmesi
Oğuz, 2021	Yüksek Lisans	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Çalışanların işe devamsızlık nedenlerini araştırmak ve ortaya çıkan nedenlere yönelik çözüm önerilerinin sunulması
Sincar, 2020	Yüksek Lisans	Sosyal Bilimler Enstitüsü	İşletme	Erzurum Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerin insan kaynakları planlaması ve personel temin sürecinin işgören performansı ve devamsızlık üzerine etkisinin incelenmesi
Avcı, 2019	Yüksek Lisans	Sosyal Bilimler Enstitüsü	İşletme	Çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının işe devamsızlık algılarına etkisinin araştırılması
Budak, 2019	Yüksek Lisans	Sosyal Bilimler Enstitüsü	İşletme	Kurum içi kayırmacılığın çalışanların devamlılığı üzerindeki etkisinin saptanması
Karaduman, 2019	Yüksek Lisans	Sosyal Bilimler Enstitüsü	İşletme	Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin ortaya koyulması
Nefayaz, 2019	Yüksek Lisans	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	Eğitim Bilimleri	Öğretmen devamsızlığının eğitim ve yönetim süreçlerine etkilerini yönetici, öğretmen, veli ve öğrencilerin görüşleri bakımından incelenmesi
Türkkan, 2018	Yüksek Lisans	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	Eğitim Bilimleri	Öğretmen devamsızlık nedenlerini öğretmenlerin algılarına göre belirlemek ve öğretmenlerin devamsızlık nedenlerinin demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit edilmesi
Nurdağ, 2017	Yüksek Lisans	Sosyal Bilimler Enstitüsü	İşletme	İşletmelerde örgütsel davranış alanlarından devamsızlık ile iş görenlerin iş doyumunun işletme hedefleri üzerindeki etkisinin ve gücünün incelenmesi
Eker, 2016	Yüksek Lisans	Sosyal Bilimler Enstitüsü	İnsan Kaynakları	Dikkat eksikliği bozukluğundan çıkan işgücü kaybını hesaplamak ve sonuçları iş performansı, işe devamsızlık oranı ve iş kazası kapsamında incelenmesi
Kandemir, 2014	Yüksek Lisans	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Kurumları Yönetimi	Sağlık çalışanlarının sağlık sorunları nedeniyle işte var olamama ve işe devamsızlıklarını tanımlamanın yanında ortaya çıkan verimlilik kayıplarının hastanelere olan maliyetini ortaya koyulması
Coşkun, 2012	Doktora	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Halk Sağlığı	Health and Work Performance Questionnaire ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve Stanford Presenteeism Scale-6 ölçeğinin geçerlilik güvenilirliğinin yapılması ile bu araçlar kullanılarak işe devamsızlık ve kendini işe verememeyi doğuran etkenlerin araştırılması
Yılmaz, 1997	Yüksek Lisans	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Yönetim ve Organizasyon	Eston Beton Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de devamsızlığın incelenmesi
Atlı, 1995	Yüksek Lisans	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Halk Sağlığı	Ankara Demiryol Fabrikası'nda absenteeizm boyutunun ve nedenlerinin saptanması

Absenteeism konulu lisansüstü tezlerin yöntem analizi sonucunda ulaşılan, tezin yazar ve yılı, araştırma yöntemi, evren, örneklem büyüklüğü, veri toplama yöntemi, veri analizi yöntemi ve ölçeklere ait bilgiler Tablo 2’de sunulmuştur. Tezlerin çoğunluğunda nicel araştırma yöntemleri (n=15) kullanılmıştır. Tezlerin çoğunluğunun evreni mavi yaka çalışanlar (n=6) oluşturmuş ve araştırma yöntemi nicel (n=15) olarak belirlenmiştir. Tezlerin örneklem büyüklüğüne bakıldığında en az 40 ve en fazla

951 katılımcı olduğu görülmüştür. Tezlerin çoğunluğunda veri toplama yöntemi olarak anket (n=15) belirlenmiştir. Verilerin analiz yönteminde çoğunlukla faktör analizi (n=8) kullanıldığı saptanmıştır. Tezlerin çoğunluğunda ölçek kullanıldığı görülmüştür (n=12). Tezlerde en çok kullanılan ölçeğin “İşe Devamsızlık Ölçeği” (n=5) olduğu saptanmıştır (Tablo 2). Absenteeism konulu lisansüstü tezlerin sonuç analizi sonucunda ulaşılan, tezin yazarı ve yılı ile sonuçları Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 2. Absenteeism konulu tezlerin yöntem analizi
Table 2. Method analysis of theses on absenteeism

Yazar ve Yıl	Araştırma Yöntemi	Evren	Örneklem Büyüklüğü	Veri Toplama Yöntemi	Veri Analiz Yöntemi
Beğceoğlu, 2022	Nicel	Sağlık çalışanları	602	Anket	Ki-kare, Bağımsız T testi, ANOVA, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H, Pearson Korelasyonu, Spearman Korelasyonu
Yılmaz, 2022	Nicel	Sağlık çalışanları	431	Anket	Faktör Analizi, ANOVA, Tukey HSD, Ki-kare, Mann Whitney U, Kruskal Wallis H, Pearson Korelasyonu, Spearman Korelasyonu,
Kömürcü, 2021	Nicel	Mavi yaka çalışanlar	385	Anket	Ki-kare, Regresyon, Pearson Korelasyonu
Oğuz, 2021	Nicel	Mavi yaka çalışanlar	379	Anket	Faktör Analizi, Ki-kare, Bağımsız T Testi, ANOVA
Sincar, 2020	Nicel	Yöneticiler	115	Anket	Faktör Analizi, Kruskal-Wallis H, Mann-Whitney U
Avcı, 2019	Nicel	Kamu çalışanları	381	Anket	Bağımsız T Testi, ANOVA, Tukey HSD
Budak, 2019	Nicel	Belediye çalışanları	404	Anket	Faktör Analizi, Ki-kare, Spearman Korelasyonu
Karaduman, 2019	Nicel	Sağlık Bakanlığı İletişim Merkezi çalışanları	170	Anket	Faktör Analizi, Bağımsız T Testi, ANOVA, Regresyon
Nefayaz, 2019	Nitel	Okul yöneticileri	48	Görüşme yöntemi	İçerik analizi
Türkkan, 2018	Nicel	Öğretmenler	380	Anket	Faktör Analizi, ANOVA
Nurdağ, 2017	Nicel	Mavi yaka çalışanlar	265	Anket	Faktör Analizi, Regresyon
Eker, 2016	Nicel	Mavi yaka çalışanlar	40	Kliniksel görüşme tekniği Anket	Pearson Korelasyonu
Kandemir, 2014	Nicel	Sağlık çalışanları Genel	951	Anket	Student’s T-Testi, ANOVA, Tukey-HSD, Pearson Korelasyonu
Coşkun, 2012	Nicel	müdürlük ve belediye çalışanları	609	Anket	Faktör Analizi, Spearman Korelasyonu
Yılmaz, 1997	Nicel	Mavi yaka çalışanlar	40	Mülakat Anket	İçerik Analizi, Frekans
Atlı, 1995	Nicel	Mavi yaka çalışanlar	351	Odak grup görüşmesi Anket	Ki-kare

Tablo 3. Absenteeism konulu tezlerin sonuç analizi**Table 3.** Results analysis of theses on absenteeism

Yazar ve Yıl	Tezlerin Sonuç Analizi
Beğceoğlu, 2022	Sağlık çalışanlarında işe devamsızlığın en sık nedeninin Covid-19 ardından kas iskelet sistemi hastalıkları olduğu tespit edilmiştir. İşe devamsızlıkla ilişkili olduğu bulunan değişkenler; kadın olmak, evli olmak, düşük aylık gelir, spor yapmamak, il ve ilçe sağlık müdürlüklerinde sağlık hizmeti vermek, hemşire ve ebe olmak, nöbet/vardiya usulü sağlık hizmeti sunmak, fazla mesai, iş kazası ve kronik hastalık öyküsüdür.
Yılmaz, 2022	Sağlık çalışanlarında iş yaşam dengesinin, presenteeisme ve absenteeisme etkisinin olduğu saptanmıştır. Yeni İş Yaşam Dengesi Ölçeği, YS Absenteeism Ölçeği ve YS Presenteeism Ölçeği geliştirilmiştir.
Kömürcü, 2021	Yaş, medeni durum, kıdem, çocuk sahibi olma ve eğitim durumu değişkenleri ile rapor alma ilişkili bulunmuştur. İş yerinde en sık görülen devamsızlık nedeni kas iskelet sistemi hastalıkları sebebiyle alınan raporlar sonucuna varılmıştır.
Oğuz, 2021	Çalışanların devamsızlık nedenleri cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, kıdem, eğitim durumu, gelir durumu olarak bulunmuştur. Çalışanların stres, aileye yeterli zaman ayıramama ve gelir getiren işler için de devamsızlık yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır.
Sincar, 2020	İnsan kaynakları planlaması yapmayan işletmelerde devamsızlığın yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda personel temin sürecini iyi yöneten işletmelerde iş gören performansının yüksek, devamsızlık oranlarının ise düşük olduğu görülmüştür.
Avcı, 2019	Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutum ile işe devamsızlık algıları arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Çalışanların esnek çalışmaya yönelik tutumları ile cinsiyet, medeni durum, kıdem, eğitim durumu, çocuk sayısı, en küçük çocuğun yaş aralığı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışanların işe devamsızlık algıları ile yaş, kıdem, eğitim durumu, gelir seviyesi arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür.
Budak, 2019	Kayırmacılığın devamsızlığa etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
Karaduman, 2019	Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Katılımcıların işe devamsızlık düzeyleri ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.
Nefayaz, 2019	Hastalık, aile, örgüt kültürü ve iklimi, çalışma koşulları, cinsiyet, örgütsel bağlılık ve motivasyonun sırasıyla öğretmen devamsızlığına neden olan faktörler olduğu bulunmuştur. Öğretmen devamsızlığının eğitim sürecini büyük oranda olumsuz yönde etkilediği ve öğrencilerin, en olumsuz etkilenen taraf olduğu sonuca ulaşılmıştır.
Türkkan, 2018	Öğretmenlerin devamsızlık algı düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenler, çoğunlukla aileden birinin hastalanmasının, çocuğun hastalanmasının ve çocuk büyütme sorumluluğunun devamsızlığa neden olduğunu düşünmektedir.
Nurdağ, 2017	İş doyumunun işletme performansını arttırmaya pozitif, devamsızlığa ise negatif etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.
Eker, 2016	Dikkat eksikliği bozukluğu ile işe devamsızlık oranlarının arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Dikkat eksikliği bozukluğu semptomlarının yoğun görüldüğü mavi yakalı çalışanların son 6 ayda sendroma yönelik maddi zararları, devamsızlığı yüksek olan 20 çalışan üzerinden hesaplanmış ve kişi başına düşen saatlik maaşlar hesaplanarak toplamda 12.933.25 TL'ye tekabül ettiği bulunmuştur.
Kandemir, 2014	Çalışanlar en fazla kronik yorgunluk-düşük enerji nedeniyle verimlilik kaybı yaşamıştır. Çalışan başına işte var olamamanın maliyetinin, sağlık nedeniyle işe devamsızlık maliyetinden ve sağlık dışı nedenlerle işe devamsızlık maliyetinden yaklaşık altı kat daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşte var olamama maliyetinin toplam işe devamsızlıkların maliyetine oranı ise üç kat daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık dışı nedenlerle yapılan devamsızlıkların maliyeti sağlık nedeniyle yapılan devamsızlıkların maliyetinden daha fazla olduğu bulunmuştur.
Coşkun, 2012	Kronik bel/boyun ağrısı, migren ve migren dışı baş ağrısı, kronik ağrı, kronik yorgunluk veya düşük enerji şikâyeti olan çalışanların işe devamsızlıklarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Yılmaz, 1997	İş tatmini ve verimlilik arasında bir ilişki bulunmamıştır. İşe devamsızlık ve personel devri arasında negatif ilişki bulunmuştur. İşinden memnun olmayan personelin daha fazla işe devamsızlık ve işten ayrılma davranışları gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.
Atlı, 1995	Absenteeizm oranları oldukça yüksek bulunmuştur. Bu iş yerinde absenteeizmin bir davranış biçimi olarak yerleştiği sonucuna varılmıştır. Genel olarak olumsuz tutum içinde olanlar ve ek işi olanların işe devamsızlıklarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tezlerde çoğunlukla tespit edilen sonuç, işe devamsızlık ile eğitim durumu, gelir durumu, medeni hal, kıdem ve hastalık arasında anlamlı ilişki bulunmasıdır.

Tezlerde tespit edilen diğer sonuçlar;

- Kas iskelet sistemi hastalıklarının işe devamsızlığa sebep olması,
- Sağlık çalışanlarında iş yaşam dengesinin, presenteeisme ve absenteeisme etkisinin olması,
- İnsan kaynakları planlaması yapmayan işletmelerde devamsızlığın yüksek olması ve personel temin sürecini iyi yöneten işletmelerde devamsızlık oranlarının düşük olması,
- Esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumların işe devamsızlık algılarını pozitif yönde etkilemesi,
- Kayırmacılığın devamsızlığa etkisinin olmaması,
- Örgütsel bağlılık düzeyleri ile işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olması,
- Sağlık ve hastalık durumlarına bağlı nedenlerin, ailevi nedenlerin, örgüt kültürünün ve ikliminin, çalışma koşullarının, örgütsel bağlılık ve motivasyonun devamsızlığın en önemli nedenleri olması,
- İş doyumu, işletme performansını arttırmaya pozitif etki ederken devamsızlığa negatif etki etmesi,
- Dikkat eksikliği bozukluğu ile işe devamsızlık oranlarının arasında pozitif ilişki olması,
- Sağlık dışı nedenlerle yapılan devamsızlıkların maliyeti sağlık nedeniyle yapılan devamsızlıkların maliyetinden fazla olması,
- Kronik bel/boyun ağrısı, migren ve migren dışı baş ağrısı, kronik ağrı, kronik yorgunluk veya düşük enerji şikâyeti olan çalışanlarda işe devamsızlığın daha fazla olması,
- İşinden memnun olmayan bir personel daha çok işe devamsızlık ve işten ayrılma davranışları göstermesi,
- Olumsuz tutum içinde olanlar ve ek işi olanların işe devamsızlıklarının yüksek olmasıdır.

Sonuç

Absenteeism örgütlerde birçok sorunun ortaya çıkmasına neden olan konulardan biridir. Bu nedenle absenteeism konusunda yapılan lisansüstü tezlerin incelendiği çalışmamız ile değişik sektörlerde çalışan katılımcılarla ve farklı yöntemler kullanılarak konu ile çalışmalar yapılmasına ve absenteeism nedenlerinin, sonuçlarının ve önleme çalışmalarının anlaşılmasına katkı sağlanabilir.

Çalışmada doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

- Absenteeism konusunda yapılan tezlerin sayısının az olduğu göz önüne alınarak daha fazla bu konuda çalışma yapılabilir.
- Çalışmalar daha fazla nitel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılabilir.

• Yapılan tezler çoğunlukla yüksek lisans tezi olup doktora düzeyinde de absenteeism konulu tezlerin yapılması önerilebilir.

• Absenteeisme neden olan faktörlerin belirlenmesinin yanı sıra absenteeism önlenmesi için yapılması gerekenlerin ortaya koyulabilir.

• Absenteeisme neden olan demografik verilerin anlaşılmasına yönelik tezlerin yanı sıra absenteeisme neden olan farklı faktörlere yönelik çalışma yapılabilir.

• Absenteeism konusunda daha fazla çalışan grubunda ve farklı sektörlerde çalışma yapılabilir.

Bu çalışmada, Türkiye’de 1995-2022 yılları arasında absenteeism konulu lisansüstü tezler betimsel içerik analizi yöntemiyle incelenmiş olup, tezlerin çoğunluğunun yüksek lisans tezi olarak sosyal bilimler enstitüsünde, işletme ana bilim dalında yürütüldüğü ve çalışanlarda işe devamsızlığa neden olan faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapıldığı tespit edilmiştir. Tezlerde yapılan araştırmaların çoğunlukla nicel araştırma yöntemleri kullanılarak mavi yaka çalışanlar ile yapıldığı ve 40-951 arasında katılımcıyla gerçekleştirildiği görülmüştür. Tezlerde çoğunlukla anket yönteminin kullanılmış ve veriler İşe Devamsızlık Ölçeği ile toplandığı ve faktör analizi ile analiz edildiği belirlenmiştir.

Kaynaklar

- Adıgüzel, O., Erdoğan, A. (2014). Çağdaş Bakış Açısıyla İş Gören Devamsızlığı, Nedenleri, Örgüte Etkileri ve Çözüm Önerileri, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 5 (10): 1-25.
- Akers, J. (2009). Systematic Reviews: CRD's Guidance for Undertaking Reviews in Healthcare. University of York NHS Centre for Reviews & Dissemination, 15-294.
- Al-Rasheed, A. (2021). Identification of Important Features and Data Mining Classification Techniques in Predicting Employee Absenteeism at Work. International Journal of Electrical & Computer Engineering (2088-8708), 11 (5): 4587-4596.
- Atlı, A.K. (1995). TCDD Ankara Demiryol Fabrikası'nda İşçilerin Absenteizm Durumları ve Belirleyici Bazı Tutumların İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Avcı, M. (2019). Çalışanların Esnek Çalışma Düzenlemelerine İlişkin Tutumlarının İşe Devamsızlık Algılarına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Avcı, M. (2020). Çalışanların Esnek Çalışma Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının İşe Devamsızlık Algıları Üzerindeki Etkileri: Kamu Kurumlarında Bir Alan Araştırması, Yönetim Bilimleri Dergisi, 18 (35): 37-55.
- Bacak, B., Yiğit, Y. (2010). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5 (1).
- Beğçeoğlu, N.D. (2022). Adana İl Merkezi Kamu Sağlık Çalışanlarında İşe Devamsızlıkların Araştırılması, Uzmanlık Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Budak, Ç.B. (2019). Kurum İçi Kayırmacılık ve Kayırmacılığın İşe Devamsızlığa Etkisi, Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Coşkun, Ö. (2012). İki İş Yerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Veremede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi, Doktora Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Çalık, M., Sözbilir, M. (2014). Parameters of Content Analysis. Education and Science, 39 (174): 33-38.

- Dulkadir, B., Ardiç, M. (2018). İşgörenin Devam Durumunun İnsan Kaynakları Bilgi Sistemiyle İşletme Verimliliğine Etkisinin İncelenmesi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22 (2): 1129-1137.
- Eker, K. (2016). Çalışanlarda Dikkat Eksikliği Bozukluğunun İş Kazası, İş Performansı ve İşe Devamsızlık Oranı Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Ganbat, M., Erdenebileg, N., Batbold, C., Nergui, S., Anderson, R., Wigfall, C., Amarsanaa, N., Heikens, A., Sarantuya, M., Warburton, D. (2022). Integrating Quantitative and Qualitative Approaches to Assess Wintertime Illness-Related Absenteeism and its Direct and Indirect Costs Among the Private Sector in Ulaanbaatar, PloS One, 17 (2): 1-17.
- Kandemir, A. (2014). Hastane Çalışanları Arasında Sağlık Sorunları Nedeniyle Yaşanan İşte Var Olmama ve İşe Devamsızlık Davranışı İle Maliyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kanwal, N., Riaz, G., Riaz, M.S., Safdar, S. (2017). Identify the Causes of Absenteeism in Nurses Mayo Hospital Lahore Pakistan, International Journal of Social Sciences and Management, 4 (2): 110-114.
- Karaduman, A. (2019). Örgütsel Bağlılığın İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray Üniversitesi, Aksaray.
- Kristensen, K., Jorn Juhl, H., Eskildsen, J., Nielsen, J., Frederiksen, N., Bisgaard, C. (2006). Determinants of Absenteeism in a Large Danish Bank, The International Journal of Human Resource Management, 17 (9): 1645-1658.
- Kocakulah, M.C., Kelley, A.G., Mitchell, K.M., Ruggieri, M.P. (2016). Absenteeism Problems and Costs: Causes, Effects and Cures, International Business & Economics Research Journal (IBER), 15 (3): 89-96.
- Kömürcü, A. (2021). Otomotiv Yan Sanayi Fabrikasında Mavi Yaka Çalışanların Sağlık Nedenli İşe Devamsızlıklarının Analizi, Yüksek Lisans Tezi. Fen Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Lipovac, A. (2020). Work Absenteeism Management in Project-Oriented Organizations, European Project Management Journal, 10 (2): 32-40.
- Miraglia, M., Johns, G. (2021). The Social and Relational Dynamics of Absenteeism From Work: A Multilevel Review and Integration, Academy of Management Annals, 15 (1): 37-67.
- Muchinsky, P.M. (1977). Employee Absenteeism: A Review of the Literature, Journal of Vocational Behavior, 10 (3): 316-340.
- Nefayaz, A. (2019). Yönetici, Öğretmen, Veli ve Öğrenci Görüşlerine Göre Öğretmen Devamsızlığının Eğitim ve Yönetim Süreçlerine Etkileri, Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- 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.
- Nowak, J., Emmermacher, A., Wendsche, J., Döbler, A.S., Wegge, J. (2022). Presenteeism and Absenteeism in the Manufacturing Sector: A Multilevel Approach Identifying Underlying Factors and Relations to Health, Current Psychology, 1-19.
- Nurdağ, V.N. (2017). Çalışanların Devamsızlık Davranışı ve İş Doyumu Düzeylerinin İşletme Performansına Etkileri, Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Oğuz, C. (2021). X Otomotiv Firmasında Devamsızlık Nedenleri ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Örücü, E., Kaplan, E. (2001). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında Devamsızlık Sorunu, Yönetim ve Ekonomi, 7 (1): 93-111.
- Ramsey, J., Punnett, B.J., Greenidge, D. (2008). A Social Psychological Account of Absenteeism in Barbados, Human Resource Management Journal, 18 (2): 97-117.
- Rathod, R., Reddy, M.B. (2012). Employee Absenteeism: A Study at Titan Industry Limited, Bangalore, Marketing, 43 (950): 8-83.
- Reuver, R.D., Voorde, K.V., Kilroy, S. (2021). When Do Bundles of High Performance Work Systems Reduce Employee Absenteeism? The Moderating Role of Workload, The International Journal of Human Resource Management, 32 (13): 2889-2909.
- Sanchez-Gomez, M., Giorgi, G., Finstad, G.L., Alessio, F., Ariza-Montes, A., Arcangeli, G., Mucci, N. (2021). Economic Stress at Work: Its Impact Over Absenteeism and Innovation, International Journal of Environmental Research and Public Health, 18 (10): 5265.
- Sincar, M. (2020). İnsan Kaynakları Planlaması ve İşe Alım Sürecinin İşgören Performansı ve Devamsızlığı Üzerine Etkisi: Erzurum Organize Sanayi Bölgesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Singh, T., Chetty, N., Karodia, A.M. (2016). An Investigation into the Impact of Absenteeism on the Organisational Performance of a Private Security Company in Durban, Kwazulu-Natal, Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies, 4 (11): 105-159.
- Söyük, S. (2020). Sağlık İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi, 2. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Şahin, F. (2011). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları ve Örgütler İçin Önemi, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4 (1): 24-39.
- Türkkan, Ş. (2018). Öğretmen Devamsızlık Nedenlerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Tütüncü, Ö., Demir, M. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5 (2): 75-89.
- Ültay, E., Akyurt, H., Ültay, N. (2021). Sosyal Bilimlerde Betimsel İçerik Analizi, İBAD Sosyal Bilimler Dergisi, (10): 188-201.
- Üzüm, B., Şenol, L. (2020). Tip A ve Tip B Kişilik Tipi İle Devamsızlık İlişkisi: Bir Araştırma, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19 (37): 257-267.
- Verelst, F., Beutels, P., Hens, N., Willem, L. (2021). Workplace Influenza Vaccination To Reduce Employee Absenteeism: An Economic Analysis from the Employers' Perspective, Vaccine, 39 (14): 2005-2015.
- Yıldız, H., Yıldız, B., Zehir, C., Aykaç, M. (2015). The Antecedents of Presenteeism and Sickness Absenteeism: A Research in Turkish Health Sector, Procedia-Social and Behavioral Sciences, 207: 398-403.
- Yıldız, K. (2018). The Relationship Between Teachers' Job Embeddedness and Vocational Belonging Perceptions. Universal Journal of Educational Research, 6 (7): 1454-1466.
- Yılmaz, B. (1997). İşe Devamsızlık Sorunu Nedenleri, Sonuçları, Çözüm Önerileri ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Yılmaz, K. (2021). Sosyal Bilimlerde ve Eğitim Bilimlerinde Sistemik Derleme, Meta Değerlendirme ve Bibliyometrik Analizler, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10 (2): 1457-1490.

Yılmaz, S. (2022). *Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Dengesinin Absenteeism'e ve Presenteeism'e Etkisi: Ölçek Uyarlama ve*

Geliştirme Çalışması, Doktora Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, İstanbul.