



Review Article

Journal of Innovative Healthcare Practices (JOINIHP) 3(2), 71-92, 2022

Received: 14-Nov-2022 Accepted: 07-Dec-2022



SAKARYA UNIVERSITY  
OF APPLIED SCIENCES

## Farklı Yönleriyle Absenteizm ve Sağlık Çalışanlarındaki Önemi

Salim YILMAZ<sup>1\*</sup> , Selma SÖYÜK<sup>2</sup> 

<sup>1</sup> Sağlık Yönetimi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul Arel Üniversitesi, Türkiye

<sup>2</sup> Sağlık Yönetimi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Türkiye

### ÖZ

Devamsızlık, "absenteeism" kelimesinden gelen ve mesai saatleri içinde işte olmamaktan dolayı her türlü devamsızlığı ifade eden bir kavramdır. Kavram bazı yazarlar için sadece çalışan tarafından, bazı yazarlar için ise sadece işveren tarafından değerlendirilmektedir. Ayrıca esnek çalışma, rapor, mazeret, idari ve yıllık izin, plansız devamsızlık, hastalık izni gibi konuların yeterince ele alınmadığı birçok fikir çatışmasının devam ettiği gözlemlenmiştir. Bunun nedeninin, devamsızlık kavramını kapsamlı bir şekilde tartışan ve açıklayan çalışmaların sayısının görece az olmasından kaynaklandığı tahmin edilmektedir. Bu nedenle devamsızlığı birçok boyutta ele alan bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sağlığın kendine has özelliklerinden dolayı devamsızlık önemli ve özel bir yere sahip görünmektedir. Bu bütüncül derlemede, devamsızlığın birçok tanımı birçok yönüyle açıklanmakta, nedenleri ve sonuçları açısından değerlendirilmekte ve sağlık profesyonellerinde devamsızlıkla ilgili çalışmalara değinilmektedir.

Sağlık hizmetleri, insan ve uzmanlığa dayalı, ikame edilemez ve hataya açık olmayan bir alandır. Devamsızlığın bu alandaki etkilerini kontrol etmenin yolunun, kurum için doğru işgücünü seçmek, çalışan devamsızlığına hazırlık niteliğinde iş planları oluşturmak, çalışan beklentilerini dinlemek, uygun nitelikli yöneticileri pozisyonlara getirmek ve çalışan istihdamını arttırmak olduğuna inanılmaktadır. Sağlık çalışanının yönetimle sorun yaşamaması, daha kolay stres yönetimi fırsatına sahip olması, işini kaybetme korkusunu azaltması, iç çatışmaları azaltması ve iş yükünü yönetilebilir düzeyde tutmasının önemli olduğu söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında, devamsızlık konusunda her iki tarafta da sorumlu davranışlar sergilenirse, toplumsal anlamda daha kaliteli bir sağlık hizmetinin ortaya çıkması beklenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Absenteizm, işte bulunmama, sağlık çalışanları.

\*Sorumlu Yazar e-mail: salimyilmaz142@gmail.com

# Absenteeism with Different Aspects and its Importance in Healthcare Professionals

## ABSTRACT

Absenteeism is a concept that comes from the word "absence" and refers to all kinds of absenteeism for not being at work during working hours. The concept is evaluated only by the employee for some authors and only by the employer for others. In addition, it has been observed that many conflicts of opinion continue to not adequately address issues such as flexible working, reports, excuses, administrative and annual leave, unplanned absence, and sick leave. It is estimated that this is because the number of studies comprehensively discussing and explaining the concept of absenteeism is relatively low. For this reason, it is thought that this study, which deals with absenteeism in many dimensions, will contribute to the literature.

Due to the unique characteristics of health, absenteeism seems to have an important and special place. In this integrative review, many definitions of absenteeism are explained in many aspects, evaluated in terms of its causes and consequences, and studies on absenteeism in healthcare professionals are mentioned.

Health care is a field based on people and expertise, non-substitutable, and not error-prone. It is believed that the way to control the effects of absenteeism in this area is to choose the right workforce for the organization, create business plans in preparation for employee absenteeism, listen to employee expectations, bring suitably qualified managers to positions and increase the employment of healthcare professionals. It can be said that it is important for the employee to avoid problems with the management, to have an easier stress management opportunity, to reduce the fear of losing the job, to reduce internal conflicts, and to have the workload at a manageable level. From this point of view, it's expected that a better-quality health service will emerge in the social sense if responsible behaviors are displayed on both sides regarding absenteeism.

**Keywords:** Absenteeism, absence from work, healthcare workers.

## 1 Giriş

Sosyal ve ekonomik yaşamın sanayi devriminden sonraki radikal değişimi absenteizm (absenteeism) kavramının ortaya çıkışına olanak sağlamıştır. Özellikle 19. yüzyıldan önce kişiler genellikle kendi üretimlerini kendileri yaptıkları ve ailecek kendi işlerinde çalıştıkları için hastalık, herhangi bir ihtiyaç, isteksizlik veya geçerli/geçersiz bir nedenden ötürü işe devam etmemesi çoğu iş için doğrudan kendisini ilgilendirirken, büyük imalathaneler ve fabrikaların artmasıyla üretici ve örgütsel yükü de doğrudan etkiler hale gelmiştir [1].

Araştırmalar incelendiğinde devamsızlığın nedenlerine göre bazı ayrımların bulunduğu saptanmıştır. Hastalık ya da mazerete dayalı yapılan absenteizm davranışlarının olacağı gibi, hastalık ya da mazeret dışında yapılan absenteizm davranışları da olabildiği görülmektedir. Absenteizm, çalışanın fiziki olarak işyerinde olmaması olarak ifade edilmektedir [2]. Yapılan incelemelerde absenteizmin örgütsel açıdan plansız bir devamsızlık durumu teşkil etmesi gerektiği düşünülmektedir. Örneğin bireyin işe geç kalması plan dışı bir davranıştır. İşletme, çalışanına belirli saatler arasında mesai yaptığını kabul ederek karşılığında ücret öder. Bu mesainin üzerine çıkıldığında ise yasal şartlara göre ek mesai ücreti ödemesi gerçekleştirir. Bu duruma göre çalışanın geç gelmesi, erken çıkması, hiç gitmemesi gibi durumlar plan dışı olarak absenteizm sayılmaktadır. Bazı yazarlara göre yöneticiden izin alındığı takdirde absenteizm olmayacağını düşünürken, bazı yazarlara göre ise absenteizm olarak adlandırılmaktadır. Örneğin suistimalin bulunmadığı düşüncesi veya çok sayıda tekrar eden absenteizm davranışının olmaması ile birlikte izin alınması yöneticiyi rahatsız etmeyebilir veya örgütsel açıdan üretkenliğe zarar getirmeyebilir. Fakat plansız bir eylem olması nedeniyle yine absenteizm olarak değerlendirilecektir. Yıllık izin, resmî tatil veya kurumun planı dahilinde uyguladığı tatiller absenteizm sayılmamaktadır. Ancak burada da ihmal edilen diğer bir konu günümüzde yaygın olarak gündeme gelen esnek çalışma anlayışıdır. Belirsizlikler sadece bunlarla da sınırlı değildir. Örgüt tarafında absenteizmin kuruma

uğrattığı pazarlama, maliyet ve soyut örgütsel zararları bulunmakla birlikte, çalışan açısından da neden ve uğrayabileceği zararlı sonuçlar ayrıca tartışılmaktadır. Literatürdeki bu karmaşanın, absenteizm açıklanırken nedenlerinin, sonuçlarının ve absenteizmin kapsamına giren durumları yeterli bir şekilde tanımlayan çalışmaların az sayıda olmasından ve birtakım belirli kabullerin ya da absenteizme ilişkin sınıflandırmaların yetersiz olmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir [3,4].

Ürün üreten işletmeler ile hizmet işletmeleri kıyaslandığında hizmet üretimi yapan kurumlarda, insana dayalı üretimin daha fazla olması, üretilen çıktının türde olmaması gibi nedenlerle çalışanın absenteizm davranışlarının neticesinde yapılan işin kalitesi, verimliliği daha hızlı düşmekte ve müşteri kaybı daha fazla gerçekleşebilmektedir [5]. Ancak hizmet sektörünün kendi içinde dahi sağlık alanı özel bir yere sahiptir. Absenteizm kapsamında incelerken etkisi kolaylıkla belirlenemeyen fakat olgu bazında bilinen sonuçlar özel ve önemli riskler meydana gelebilmektedir. Sadece verimlilik kaybı değil, aynı zamanda diğer çalışanların iş yükünün artması ve neticesinde hata payının artması, acil hizmetlerde gecikmelerin yaşanması, personel eksikliği nedeniyle uzman sağlık profesyonellerinden yardım alınamaması absenteizmi sağlık alanında özel bir tehdit haline getirmektedir. Sağlığın toplumsal bir nitelik olması nedeniyle verilen kalitenin sağlık kurumlarında düşmesi toplum sağlığına da dolaylı biçimde yansımaktadır. Halihazırda sağlık hizmet ihtiyacı belirsiz zamanlı ortaya çıkarken hizmet üretiminin ve tüketiminin aynı anda ve acilen gerçekleşmesi sağlık personeli sözleşme dışı çalışmalara zorlamakta ve neticede hataları arttırmakta; kurum ve çalışana vicdani ve hukuki sorunlarla karşı karşıya kılmakta, çalışanda tükenmişlik gibi sendromların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır [6]. Hal böyle iken çalışanlar yükümlülükleri altında ezilmekten kurtulma amacıyla yasal sınırlara uygun absenteizm davranışlarına yönelmeyi bir kurtuluş olarak seçebilmekte ve neticede hasta olunmadığı halde rapor kullanma gibi durumlarla karşı karşıya kalılabilmektedir. Bu tip bir durumun varlığı bilindiği takdirde absenteizm olarak kabul edilmemekte, öte yandan absenteizmin olumsuz sonuçlarıyla kurumu, çalışanı ve hastayı tehdit edebilmektedir. İşe geç gelme ve erken çıkma gibi durumlar da absenteizm kapsamına değerlendirilmesi literatürde tartışmalı olup spesifik anlamda üzerine yapılan yayın sayısının da oldukça yetersiz olduğu görülmektedir. Ancak örgüt açısından bakıldığında genellikle bu davranışların da absenteizm olarak kabul görülebileceği söylenebilir [7]. Tüm bu kavram ve kapsam karmaşasının çözülmesine katkı sağlamak, sağlıkta absenteizm konusunda yapılan çalışmalara değinmek ve neden ve sonuçlarını tartışmak ve sağlıkta absenteizmin oluşturacağı risklere değinerek çeşitli önerilerde bulunmak çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

## 2 Tanım ve Önem

### 2.1 Absenteizm Kavramı

Araştırmanın her aşamasında izlenen yol metod kavramı ile açıklanır. Metodoloji, araştırmanın incelenmesini kolaylaştırır ve güvenilirliğini belirler. Araştırmanın nasıl kurgulandığı, araştırma probleminin ne olduğu, kuramsal çerçevede hangi değişkenlerin tartışıldığı, hipotezin ne olduğu, verilerin nasıl elde edildiği, elde edilen verilerin nasıl analiz edildiği gibi bilgilere bu bölümde yer verilmelidir. Birkaç metod açıklanırsa alt bölümlere ayrılabilir. Literatürde var olan yöntemler kaynak [4] gösterilerek belirtilmelidir. Metodoloji ayrıntılı olarak yazılmalı, metin içerisinde devamlılık sağlanmalıdır.

Kavram Türkçe literatürde işe devamsızlık, devamsızlık, işte bulunmama, işte var olmama, absenteeism, absenteizm gibi isimlerle ele alınmış olsa da yayınlarda kavramın ele alınış biçiminde önemli farklılıklar bulunmaktadır. Absenteizm (ya da absenteeism) ile ilgili yaygın kullanılan tanım çalışan kişinin işinin başında olması gereken saatlerde fiziken iş yerinde olmamasıdır [2]. Bu tanıma göre yıllık izinler, resmî tatiller, hafta sonu izinleri absenteizm kapsamına girmemektedir. Kimi yazarlara göre absenteizm tanımlanırken hastalık nedeniyle rapor almak, mazeret izinleri kullanmak gibi kişinin iş yerinde olmayışı olduğu gibi, işe geç kalma, erken çıkma, kişisel bir iş nedeniyle izin alarak ya da almayarak iş yerinden ayrılma gibi davranışların da absenteizm olarak yorumlandığı görülmüştür. Bazı yazarlara göre ise rapor almak, mazeret izni kullanmak absenteizm olarak değerlendirilmemektedir. Mazeretin niteliğinin absenteizm davranışlarında önem arz ettiği ifade edilmiştir. Ancak absenteizmi bu noktada bireysel ve örgütsel açıdan değerlendirmek en uygun tanıma ulaşmak adına faydalı olacaktır [8,9].

Absenteizm bazı çalışmalarda herhangi bir mazeret olmaksızın ve yöneticisine bilgi vermeksizin çalışanın işe gelmemesi olarak tanımlanmıştır [10]. Tanıma ve literatür bilgilerine göre absenteizmin odaklandığı asıl nokta örgütsel anlamda planlandığının dışına çıkılması düşüncesiyle bu tanım bazı noktalarda yetersiz kalmaktadır. Belirlenen mesai aralığında çalışan işin başında olmadığına yöneticisine önceden veya sonradan bilgi verse dahi absenteizm davranışı gerçekleşmiştir. Gerek verilen bilginin doğruluğu gerek ise işin aksamasının iş yerine ve örgüte verebileceği zararlar ihmal edilmektedir. Ayrıca tanımda mazeretin absenteizm için belirleyici unsur olduğu ortaya çıkmaktadır [11].

Gerek işveren ve örgütsel açıdan gerekse işgören bakış açısından absenteizm en genel haliyle şu şekilde tanımlanmaktadır: İşe gelmemeye bağlı, işin işleyişinde aksaklık doğurabilecek tüm hususları içine alan olguya absenteizm, davranışa ise absenteizm davranışı denilmektedir [9,11]. Literatürde absenteizme yakın bir diğer kavram presenteeismdir. Presenteeism çalışanın mesai saati içerisinde görünürde işiyle ilgili yerde bulunmasına rağmen kendisini işe verememesi ve neticede verimsiz çalışma davranışı olarak tanımlanabilir [12].

Kimi yazarlar sadece hastalık bazlı, kimi yazarlar sadece plansız, kimi yazarlar sadece geçerli nedene dayanmayan vb. absenteizm davranışlarına literatürde değinmişlerdir. Ancak genel bir bakış ile absenteizmin yorumlanmasında niteliğini belirleyen öğelerin ön plana çıktığı görülmüştür [8,9,12,13]. Bu anlamda literatürde geniş bir tarama yapılarak absenteizmin niteliğini belirleyen öğeler ve içerdiği açıklamalar Tablo 1’de şu biçimde verilebilir:

**Tablo 1. Absenteizmin niteliğini belirleyen öğeler**

Öğeler	İçerik
<b>Gereççe</b>	Hastalık, kaza, mazeret, izin, kaytarma vb.
<b>Kritiklik</b>	Çok, az.
<b>Süre</b>	Kısa vade, uzun vade.
<b>Sıklık</b>	Sık, az.
<b>Tür</b>	Planlı, plansız.

Tablo 1’de absenteizmi bütünüyle ele alan bir şablon olarak oluşturulmuştur. Absenteizmin kavramsal anlamda niteliğini oluşturan öğelerin özeti verilmektedir. Kaynaklarda absenteizmin çalışan tarafı sıklıkla değerlendirilse de bütünsel anlamda hem işveren hem de çalışan için önem arz etmektedir. Çünkü absenteizm davranışının karşılığı hem çalışan tarafında hem de işveren tarafında absenteizmin niteliğine göre şekillenmektedir.

Kaynaklarda absenteeisim davranışının açıklanmasındaki en önemli öğenin “gereççe” olduğu görülmektedir. Örneğin hastalık hali, mazeret veya yıllık izinler gibi konular genellikle işveren tarafında daha makul karşılıklar bulurken; kaytarma, nedensiz gelmeme, nedensiz geç kalma, izinsiz erken çıkma gibi davranışlar çoğunlukla hoş karşılanmamaktadır. Bu yüzden absenteizmin niteliği açısından gereççe en önemli ve ilk aşamada değerlendirilen öğedir [10].

Absenteizm davranışında gerekçeden sonraki en önemli öğenin ise “kritiklik” ögesi olduğu görülmektedir. Çalışanın absenteizm davranışı neticesinde önemli bir müşteriyi kaybetmek, kaybedilen hasta, kaybedilen anlaşma, kaçırılan önemli toplantı veya görüşme vb. hususlar meydana gelmişse çok kritik; bu tür hususlar meydana gelmemişse az kritik olarak değerlendirilebilir. Absenteizm davranışının kurumuna verdiği gözlenen ilk zarara ve subjektif yaklaşıma göre kritiklik çok ya da az olarak yorumlanır. Çalışanın çok kritik bir anda beklenmedik bir şekilde absenteizm davranışında bulunması yöneticisi tarafından yaptırıma maruz kalmasıyla sonuçlanabilir [14].

Diğer taraftan süre öğesinin de önemli bir değerlendirme biçimi olduğu görülmektedir. Bir çalışanın işinin başında olması gerektiği zaman zarfında olmaması kadar, ne kadar süreliğine olmadığı da önem arz etmektedir. Örneğin tam bir gün, öğleden önce ya da sonra tamamen işinin başında olmayan bir çalışan ile sabah ilk yarım saat geç kalan bir çalışanın, diğer öğeler eşit kabul edildiğinde süre açısından

absenteizm davranışında nitelik farkı olduğu söylenebilir. Sürenin önemi duruma göre değişken ve göreceli bir özelliktir [15].

Yadsınamayacak bir diğer öge ise davranışın yaşanma sıklığıdır. İnsan kişisel hayatında isteği dahilinde ya da haricinde birçok durumla karşı karşıya kalabilir ve iş hayatında geçirmesini planladığı süreden feragat edebilir ya da etmek zorunda kalabilir. Bu durumlar gerçekleştiğinde yöneticiler genelde başlarda daha anlayışlı karşılarlar. Ancak olgunun yaşanma sıklığı arttıkça taraflarda gerilim artarak yaptırımlara başvurmak zorunda kalınabilir [12].

Bazı kaynaklarda “planlı” ya da “plansız” olarak tanımlanan absenteizm türü nitelik açısından bir diğer belirleyicidir. Kavramın işlevsel yönü göz önüne alınarak genellikle plansız absenteizm davranışları üzerinde durulmaktadır. Ancak bazı kaynaklar planlı absenteizmi de tanımlamıştır. Planlı absenteizm, kurumun stratejilerine ya da yasalara dayanarak, kurumun önceden tarih aralığını bilerek üretim planlaması yapabildiği ve izne dayalı absenteizm türüdür. Yıllık izinler, eğitim izinleri, kongre katılım izinleri, kurumun çalışanlarına yönelik planlaması dahilindeki verdiği ara izinler vb. örnekler planlı absenteizme girmektedir. Plansız absenteizmi ise işverenin planlaması dışında çalışanın acil izin alması, hasta olmasından dolayı gelememesi, mazeret izni kullanması, bilinçli bir şekilde kaytarması, geç kalması, erken çıkması vb. örneklerle yapılan absenteizm davranışlarını içermektedir [1].

Absenteizmi önemli kılan temel husus bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçlarının olmasıdır. Nitekim “planlı absenteizm” kavramı bazı kaynaklarda kabul edilmese de toplumsal çıktıları mevcuttur. Ayrıca yıllık izin de olsa tarih konusunda kurum ile çalışan anlaşmazlık yaşayabilir ve örgütsel sonuçları olabilir. Bu yüzden planlı absenteizmin de açıklanmasında fayda görülmüştür. Fakat işlevsel açıdan değerlendirirken kurumun yıllık iznin yasal bir hak olduğunu ve planlamasını buna göre yaptığı gerektiği düşünüldüğünde, araştırma kapsamına doğrudan giren bir absenteizm davranışı olarak görülmemektedir [8,9].

Çalışan bireyin programa dayalı bir şekilde iş yerinde olmaması ve önceden bilindiği için diğer çalışanların çalışma planını düzenlemesi, yöneticinin üretimi aksatılmaması adına plan yapabilmesi, çalışan ile örgüt içi ilişkilerde sorunların ortaya çıkmaması gibi sebepler açısından önem arz etmektedir. Hastalıklar burada plan dışı olsa da geçerli bir mazeret teşkil edebilmektedir. Ancak bunun da bir sınırının olması gerektiği gibi, suistimale açık olması ve işin aksayabilmesi gibi boyutları nedeniyle de absenteizm olarak kabul edilmektedir [16]. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) gerçekleştirdiği absenteizm düzeylerini belirleyen araştırmalarında sadece yıllık izin ve resmi tatillerin planlanmış olduğunu referans alarak işe gelmeyen gün sayısını hesaplamaktadır. İnsan kaynakları alanında da devamsızlık hesaplaması gerçekleştirilmekte ve iki türlü hesaplama saat ve gün sayısı baz alınarak kullanılmaktadır [1].

“Devamsızlık Oranı = (Kaybedilen Toplam İşgücü Saati / Planlanan Toplam İşgücü Saati) x 100 Gün”

“Devamsızlık Oranı = Devam Edilmeyen Gün Sayısı / (Çalışılan Gün Sayısı + Devamsız Gün Sayısı)”

## 2.1 Absenteizmin Türleri

Absenteizm konusunda çok fazla sayıda sınıflandırma yapıldığı ve her sınıflandırmanın da farklı boyutları olduğu görülmektedir. Bu farklı alt boyutlar aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir:

- Mazeret Sınıflandırması
- Bilinç Sınıflandırması
- Beyaz-Gri-Siyah Sınıflandırması
- Boyut Sınıflandırması

**Tablo 2. Absenteizmin sınıflandırmaları, türleri ve dayanakları**

Sınıflandırma	Tür	Dayanak
Mazeret Sınıflandırması	Geçerli absenteizm	Çalışanın mazereti
	Kısmi absenteizm	
	Geçersiz absenteizm	
Bilinç Sınıflandırması	İstemli absenteizm	Çalışan bilinci
	İstem dışı absenteizm	
Beyaz-Gri-Siyah Sınıflandırması	Beyaz absenteizm	Çalışanın mazereti
	Gri absenteizm	
	Siyah absenteizm	
Boyut Sınıflandırması	Birinci boyut ( <i>Yıllık izin, resmî tatil vb.</i> )	Çalışma planlamasına uygunluk ve çalışanın mazereti
	İkinci boyut ( <i>Ciddi hastalık, birincil yakın kaybı, kaza vb.</i> )	
	Üçüncü boyut ( <i>Mazeret izni, idari izin vb.</i> )	
	Dördüncü boyut ( <i>Grev, lokavt vb.</i> )	
	Beşinci boyut ( <i>Mazeretsiz gelmeme, geç kalma vb.</i> )	

### 2.1.1 Mazeret Sınıflandırmasına Göre Absenteizm Türleri

Bazı araştırmalarda mazerete göre absenteizm iki grupta değerlendirilmiştir. İlki kişilerin plansız bile olsa hastalık, yaralanma, kişinin kendisinden kaynaklı olmayan ulaşım sorunları, kaza gibi nedenlere dayalı olarak devamsızlık yapmasını ele almaktadır. Bu devamsızlık türünde bireyin elinde olmayan sebepler rol oynamaktadır. Örgütsel açıdan değerlendirildiğinde ise uygulamada yarattığı sorun, çalışanın örgüt nezdindeki yeri, geçmiş devam süreleri ve halihazırda iş yerine sağladığı katkıları göz önüne alınarak mazur görülebilecek devamsızlık türüdür. Çalışanın elinde olmayan bir nedenden kaynaklı olması kadar bu tür durumların çok sık yaşanmaması kabul görmesinde bir diğer nedendir. Bu tür absenteizm “geçerli absenteizm” ya da geçerli devamsızlık olarak adlandırılmaktadır [17,18]. Kısmi absenteizm ise işe geç kalma, grup çalışması ve toplantıların kaçırılması, işten erken çıkılması, kişisel bir işin halledilmesi için bir süreliğine işten ayrılıp geri dönülmesi gibi durumları kapsamaktadır. Örgütsel açıdan sıklığı ve mazeret nedeni göz önüne alınarak yöneticiler tarafından göz ardı edilebilen davranışlardır. Ancak bazen üretkenliği azaltabileceği de bildirilmiştir. Öte yandan hemen her çalışan için bu tür davranışlar zaman zaman gerçekleşir. Çünkü birey kişisel hayatından iş hayatı içerisine girdiğinde tamamen kopamaz ve bazı işler için zamana ihtiyaç duyar. Örneğin halletmesi gereken bir banka işi söz konusu olduğunda, sadece çalışanın mesai saatleriyle eş zamanda açık olan bankaya gitmesi için izin alması gerekebilir. Kısmi absenteizm bu tip izine dayalı devamsızlığı içine aldığı gibi uyuyakalan bir çalışanın işe geç gelmesi gibi izin dışı durumları da kapsamaktadır [9,19].

Personelin kendinden kaynaklı ve aslında onun kontrolünde olması beklenen sebeplerden ötürü yetkileri dışında işe gitmemelerinden kaynaklanan absenteizm davranışı ise geçerliliği olmayan devamsızlık türüdür. Örgütsel açıdan en çok istenmeyen absenteizm davranışıdır. Disiplin cezaları gibi yaptırımların da uygulanabildiği ve çalışanın işini tehdit edebilecek, örgüt için ise üretimde önemli ölçüde verim kaybı yaratabilecek ve örgüt kültürünü olumsuz etkileyebilecek bir devamsızlık biçimidir. Alanyazında bu davranışa “geçersiz absenteizm” ya da “geçersiz devamsızlık” adı verilmektedir [17,20].

Mazeret sınıflandırmasında referans nokta temelde çalışanın mazeretidir. Hemen sonrasında mazeretine dayalı absenteizm davranışlarını ne sıklıkta yaptığı önem arz etmektedir. Bu sınıflandırmanın zayıf yönü ise örgütsel açıdan üretim planını ne kadar etkilediğinin yeteri kadar göz önünde bulundurulmamasıdır [9].

### 2.1.2 Bilinç Sınıflandırılmasına Göre Absenteizm Türleri

Absenteizm ile ilgili yapılan sınıflandırmalardan bir diğeri bilinç sınıflandırması ya da istemlilik sınıflandırmasıdır. Bu sınıflandırmaya göre absenteizm türleri çalışanın bilinçli ya da bilinç (istem) dışında gerçekleştirdiği absenteizm davranışlarını kapsamaktadır [21].

Bilinçli (istemli) absenteizm, çalışanın işe gidebileceği halde çoğunlukla kişisel olan birtakım sebeplerden ötürü işte olması gerektiği mesai saatleri içinde, plan dışı olarak işte olmaması şeklinde gerçekleşen absenteizm davranışını ifade eder. Bu absenteizm türü hasta olmadığı halde rapor alması, işe uyanamaması, işten çıkması planlanan saatten önce çıkması, geçerli mazereti olmadığı halde mazeret izni kullanması gibi davranışları kapsamaktadır [22].

Bilinç dışı (istemsiz) absenteizm ise çalışanın mesai saatlerine uyacak şekilde işe devam etmek istediği ve devam etmeyi planladığı halde elinde olmayan nedenlerden ötürü bunu başaramamasına dayalı absenteizm davranışını ifade eder. İşe gidemeyecek şekilde hasta olması, kaza veya başka olağanüstü bir halin gerçekleşmesi, genel anlamda kabul gören geçerli bir mazeretinin olması gibi durumlar bu konu kapsamına girmektedir. Genellikle çalışanın yöneticisi tarafından da kabul gören absenteizm türüdür [21].

Bilinç ya da istem sınıflandırmasına göre ayrılan absenteizm türleri çalışanın elinde olan ve olmayan sebepleri içerir. Bu absenteizm türü ayrıca yıllık izin gibi planlı devamsızlıkları inceleme kapsamına almamaktadır. Sınıflandırmada absenteizm türlerini ayırmada zayıf kalınan nokta ise subjektif görüşlere göre şekillendirilmeye açık olmasıdır. Örneğin hafta içi gün içerisinde halledilebilecek bir işin niteliği çalışanın açısından acil veya istemsiz olarak yorumlanabilecekken, yönetici açısından ise acil olmayan veya istemli olarak yorumlanabilmektedir [21,22].

### 2.1.3 Beyaz-Gri-Siyah Sınıflandırmasına Göre Absenteizm Türleri

-Gri-Siyah sınıflandırması, çalışanın mazeretine veya işe gidip gidemeyecek durumda olmasından, gidebilecek durumda olduğu halde gitmemesine göre beyaz, gri ve siyah olarak isimlendirilmiş absenteizm türlerini ifade eden sınıflandırmadır.

Beyaz absenteizm kişinin gerçekten geçerli bir nedeni olarak plansız bir devamsızlık yapmasını kapsamaktadır. Kaza geçirmesi, yolda kalması, işe katılmayacak kadar ciddi bir hastalığa yakalanması gibi sebeplerdir. Bu sebepler plansız absenteizm ortaya çıkardığı için kurum açısından zararlıdır. Ancak çalışanın elinde olmayan nedenlerden ötürü ortaya çıktığı için genellikle yöneticiler açısından anlayışla karşılanması gereken ve çok sık yaşanmayan absenteizm türüdür [13].

Gri absenteizm ise kişinin daha hafif fiziksel rahatsızlıklarından ötürü (karın ağrısı, baş ağrısı, yorgunluk) absenteizm davranışlarını gerçekleştirmeyi ve hafif psikolojik rahatsızlıklardan kaynaklı olanları kapsamaktadır. Bu devamsızlık türünün gri olarak adlandırılmasında kişinin gerçekten işe katılımını sağlayıp sağlayamayacağı belirsiz olmasından kaynaklıdır. Burada doğrusunun ne olduğu konusu oldukça karmaşıktır. Çalışan için bazı dönemlerde bu hisler yaşanması doğaldır ve absenteizm davranışında bulunması iyi gelebilir. Diğer taraftan bunun sayısı arttıkça ve uzun vadeli dönemsel hale gelmeye başladığında örgütsel sorunlar yaşatır. Genellikle yönetici bu tür absenteizmde çalışanın geçmiş davranışlarını değerlendirerek kararını verir. Ancak kısa vade içerisinde tekrarlanması sorun teşkil etmeye başlar. Yöneticiler için en önemli risk ise örgüt kültürünü olumsuz etkileme riskidir [23].

Siyah absenteizm, çalışanın hasta veya geçerli mazereti olmadığı halde genellikle kişisel nedenlerden dolayı işinin başında olması planlanmış mesai saatlerinde işinin başında olmamasıdır. Siyah absenteizme işe geç kalma, işten erken çıkma gibi davranışlar da dahil edilmektedir. Ek olarak bu absenteizm türüne hasta olunmadığı halde rapor alma gibi davranışlar da dahildir. Ancak hasta olunmadığı halde rapor alma gibi bir davranışın tespiti zor olduğu için işveren veya yönetici için genellikle işlevsel olmamaktadır. Ayrıca olgu bazında yöneticinin yasal yaptırım gücünü de elinden alan bir durumdur. Çalışanlar için genellikle yöneticiden istenilen iznin verilmemesi veya verilmeyeceği

düşüncesiyle hasta olmadığı halde rapor alma yoluna başvurur. Bu durum kuruma işlerin aksamasına bağlı olarak önemli bir mali yük sağlayabilir. Ayrıca güven kaybı gibi çalışan ile örgütü arasındaki ilişkiyi zedeleyebilecek sonuçlar da doğurabilmektedir. Bu sebeplerden ötürü sınıflandırma içerisinde en çok istenmeyen absenteizm türü olarak değerlendirilmektedir. Çoğunlukla illegal bir davranışa çağrışım yapması sebebiyle siyah absenteizm olarak adlandırılmıştır [24,25].

#### 2.1.4 Boyut Sınıflandırmasına Göre Absenteizm Türleri

Boyut sınıflandırması alanyazın incelemesi neticesinde absenteizm açısından ele alınan kapsamı en geniş sınıflandırma biçimi olarak yorumlanabilir. Çünkü kaynak, kritiklik, süre, sıklık ve tür açısından ayrımı yapılan bir kavram olduğu ifade edildiği görülmüştür [12].

Absenteizm konusunda yapılan tüm çalışmalar incelendiğinde en geniş kapsamıyla beş boyutta ele alabiliriz. Kurumun yaptığı çalışma planları ve çalışanların absenteizm davranışında bulunma nedenleri boyutların sıralanmasında ayırt edici kriterler olmuştur [1,26].

Birinci boyut absenteizm, örgüt ve çalışanın her ikisi için önceden planlanan yıllık izin, resmî tatil gibi kısımları kapsamaktadır. Burada yöneticinin yaptırım uygulaması yasal anlamda söz konusu olamayacağı gibi çalışanın planlanan üretimi sekteye uğratması gibi bir durum da olmamaktadır. Hemen her ülke ve sektörde birinci boyut absenteizm davranışı görülür. Bu yüzden absenteizmin araştırılmasına ilişkin konu kapsamına girecek çalışmaların doğrudan ilgi alanı değildir [1,27].

İkinci boyut absenteizm ise çalışanın, ciddi bir hastalık, kaza, yolda kalma, birincil derece yakın kaybı gibi nedenlerle işe geç kalma, işten erken çıkma veya işe gelememe durumlarını kapsamaktadır. Bu tür devamsızlık işin akışını sekteye uğratması, diğer çalışanların iş yükünü artırması gibi nedenlerden dolayı örgütsel olarak önemli olsa da çalışanın elinde olmayan sebeplerden oluşması, herkesin başına gelebilecek olması ve sıklığının daha az olması nedeniyle mazur görülebilen ve görülmesi gereken absenteizm türüdür [26].

Üçüncü boyut absenteizm ise çalışanın işini erken bitirmesi nedeniyle işten erken ayrılması, izin alarak alım/satım işlerini yapması, banka işlerini halletmesi, mazeret izni kullanması vb. gibi sebepleri kapsamaktadır. İkinci boyut absenteizm ile üçüncü boyut absenteizm bazı yönlerden iç içe geçen sınırlara sahiptir. Örgütsel anlamda bazen ikinci boyut absenteizm işyerinin işleyişine elde olmayan sebeplerden olsa da daha fazla zarar verirken, üçüncü boyut absenteizm daha kişisel sebeplerden ve görece daha az mazeret unsuru olması nedeniyle üçüncü boyutta kabul edilmektedir. Burada da türlere ayırırken önem düzeyinin ön plana çıktığı görülmektedir. Üçüncü boyut absenteizm ikinci boyut absenteizme göre ortalama alındığında daha sık görülmektedir. Ancak değinilmesi gereken nokta ise plansız da olsa işverenden izin alınarak gerçekleştirilmesidir [1,28].

Dördüncü boyutta absenteizmi grev ve lokavtlar oluşturmaktadır. Grev ve lokavtlar yasalar gereği korunsa da işyerine ciddi zararlar verebileceği ve neredeyse tamamen stratejik planlamalar dışında kalması nedeniyle dördüncü boyutta değerlendirilmektedir. Grev ve lokavtın çalışanın katılımı, görülme sıklığı gibi öğeler göz önüne alındığında üzerinde daha az durulması gereken absenteizm türü olarak düşünülebilir [1].

Beşinci boyut absenteizmde ise çalışan, izin almaksızın ve geçerli nedeni olmadığı halde işe geç kalarak, gelmeyerek veya erkenden iş yerinden ayrılarak işleyişine sekteye uğratma tehlikesini yaratmaktadır. Çalışan ve işveren arasında yaşanabilecek problemler açısından en istenmeyen absenteizm türü denilebilir. Bu tür absenteizm davranışlarında diğer çalışanların iş yükü artacağı gibi yönetici ile çalışanın arası açılacak, otorite sarsılacak, stres seviyeleri yükselecek, çalışma ortamının huzur seviyesi azalacak ve istenmeyen yaptırımlar ortaya çıkabilecektir. Ancak böyle bir duruma gelmesi için yönetici için kritiklik seviyesi, yeterli süre ve yeterli sıklık öğeleri de önem arz etmektedir. Beşinci boyut absenteizm, yöneticiler ve araştırmacılar tarafından inceleme konusu olan ve yaratacağı riskin değerlendirilmesinin en çok gerekli olduğu absenteizm türüdür [3].



## 2.2 Absenteizmin Nedenleri

Absenteizm davranışlarının çok farklı sebepleri bulunmaktadır. Bu sebepler bireysel, örgütsel ve çevresel nedenler olmak üzere üç şekilde incelenebilir [29,30].

*Absenteizmin Bireysel Nedenleri:* Absenteizm konusunu araştıran çalışmalar incelendiğinde; çalışanların demografik özellikleri, kişisel mazeretleri, hastalık durumlarının absenteizme farklı şekillerde ve ölçülerde sebep olduğunun ifade edildiği görülmektedir [15]. Bireysel absenteizmin nedenleri aşağıdaki gibi açıklayabiliriz:

Ruhsal/Fiziksel hastalık hali, sıklıkla ele alınan absenteizm nedenlerinden biridir. Daha önce ifade edildiği gibi bireylerin fiziksel olarak hasta olması absenteizm davranışlarını yol açmaktadır. Özellikle bulaşıcı hastalıklar için işe gelinmemesi kurum açısından da faydalıdır. Bireyin gerekli ise istirahati, hastalık teşhisi konulup uygun görüldüyse yasal ve aynı zamanda vicdani bir haktır. Benzer şekilde ruhsal hastalıklar da absenteizm yatkınlığını ortaya çıkarırlar. Buna göre iyi bir iletişim ile çalışanın tedavi olması ve sürecin kurumu tarafından da desteklenmesi önerilmektedir. Çünkü hemen her birey çalışma hayatlarında buna benzer sebepler yaşayarak absenteizm davranışı gerçekleştirir. Ruhsal hastalıklar bazen tespit açısından daha zor olması nedeniyle anlayış açısından daha az karşılık bulabilmektedir. Ayrıca Arıkan ve arkadaşları [31] doğru tedavi ile ortalama 2 hafta içerisinde tedaviye dirençli de olsa depresyon gibi olguların kontrol altına alınabileceğini ifade eden bir çalışma yapmışlardır. Bu durum kurumsal ve kişisel açıdan sürecin karşılıklı desteklenmesiyle bazı ruhsal hastalıklar için karşılıklı fayda sağlanabilecek ve aşılabilecek bir sonuç olabilmektedir. Çünkü örgütsel kayıp yanı sıra bireyin kendisi için de çalışmaya yönelik isteksizlik, motivasyonu düşüklüğü gibi durumlar daha yüksek strese yol açabilmektedir.

Sahsi işler bir diğer bireysel nedeni oluşturmaktadır. Absenteizmin pratik anlamda incelendiği bir araştırmada, çalışanların absenteizm davranışlarının %25'ini doktor randevuları oluştururken hemen sonrasında, %19'unu banka işleri ve %17'sini araç alım/satım/tamir işlerinin oluşturduğu bildirilmiştir [32]. Aalbers [33] de çalışmasında bu tür absenteizm davranışlarına değinmiş ve kısa süreli devamsızlıkları tespit etmede güçlük yaşanmasına değinmiştir.

Yaş, absenteizmde etkili bir faktör olarak bildirilmiştir. Araştırmalar incelendiğinde yaş ile absenteizm arasında çeşitli ilişkilerin olabileceği saptanmıştır [8,34,35]. Özellikle 24-45 yaş aralığının diğerlerine göre daha az devamsızlık içerisinde olduğu görülmüştür. Çalışanların kariyer odaklı olmalarından kaynaklı en verimli döneminin bu dönemler arasında olduğu ile açıklayan araştırmalar söz konusudur. 50 yaş ve üzeri kişilerin daha sık ve kısa süreli devamsızlıklar içerisinde oldukları ifade edilmektedir. Genç çalışanların ise mazeretleri olmadığı halde işe gitmeme durumunu daha sık yaptıkları açıklanmaktadır. Bunun nedeninin ise iş yaşam dengelerini tam olarak oturtamamaları olabileceği üzerinde durulmuştur. Aynı zamanda işten memnuniyetleri ve işe bağlılıklarının daha düşük olması absenteizmin ortaya çıkmasında önemlidir [35]. Şenel [36] araştırmasında mevsimselliğin ve yaşın absenteizmde etkili olduğunu ifade ederken örnekleminde Nisan ayında ve 44-47 yaş arasının absenteizmde yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Vogt (37) 50 yaş üzerindeki kişilerin daha sık hastalanabildiğini ve absenteizm yaptığını ifade etmiştir.

Cinsiyet, bazı çalışmalarda absenteizm için ayırt edici bir faktör olmuştur. Araştırmalar incelendiğinde kadınların erkeklere oranla daha fazla absenteizm davranışı gerçekleştirdiği sonucu ortaya çıkmaktadır [38,39]. Buradaki nedenin kadınların omuzuna yüklenen toplumsal rollerden ötürü olabileceği üzerinde ortak bir kanaat vardır [38]. Hastalık izin oranları olarak Avrupa'da kadınlar aynı yaş, meslek ve eğitim düzeyinde erkeklere göre ortalama 7,6; Amerika'da 3,1; Kanada'da ise 5,2 gün daha fazla hastalık izni kullandıkları saptanmıştır [39]. Bazı araştırmalar menstrual döngülerin de devamsızlık düzeylerini etkileyebileceğini ifade etmektedir [38,39,40]. Kadınların eskiye göre işgücüne aktif katılımının çok daha fazla sağlandığı günümüzde iş yaşam dengesinin sağlanması, çalışma şekilleri göz önüne alınarak ve cinsiyetin önemli bir değişken olacağı bilgisiyle planlama yapılması ve yönetilmesi önerilmektedir [40].

Aile yapısı, absenteizm davranışı için ayırt edici bir neden olabilmektedir. İş yaşam dengesinde olduğu gibi aile yapısının da absenteizmi etkileyen bir faktör olabileceği çalışmalar tarafından açıklanmaktadır. Çekirdek aile yapısında, geniş ailelere göre absenteizm daha az görüldüğü ifade edilmiştir. Ayrıca çocuğu olan kişilerin daha sık absenteizm içerisinde olduğu bilinmektedir [15].

Medeni durum, absenteizm davranışında etkili bir faktör olabilmektedir. Çalışanların absenteizm davranışlarını artıran bir diğer sosyodemografik özelliğin ise medeni durum olduğunu ifade eden araştırmalar vardır. Evli olanların bekar olanlara göre daha sık absenteizm davranışları içerisinde olduğu sonucunu bulan araştırmalar mevcuttur. Obiero ve arkadaşları [41] 2017 yılında gerçekleştirdikleri araştırmada hem erkeklerin hem de kadınların ayrı ayrı devamsızlıklarını incelemiş ve evli olanların boşanmış ve bekarlara göre daha yüksek absenteizm içinde olduklarını, ailevi sorumlulukların bunun temel nedeni olduğunu ifade etmişlerdir. Bu açıdan da absenteizm iş yaşam dengesi ile benzer sonuç göstermektedir [41].

Eğitim düzeyine göre, absenteizm davranışları değişmektedir. Eğitim düzeyinin absenteizm konusunda önemli bir değişken olabileceğini gösteren araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmalarda eğitim seviyesi arttıkça devamsızlık davranışlarının azaldığını gözlemlenmiştir [4,42,43]. Nedenlerinin temelinde yüksek eğitime sahip kişilerin görevlerinin daha az monoton olması ve uzmanlık istemesi, bu yüzden daha az bıkkınlık yaratması olarak ifade edilmiştir. Ayrıca düşük eğitime sahip kişilerin görev bilinçleri daha zayıf olabilmektedir [42]. Helgesson ve arkadaşları [43] araştırmalarında düşük eğitime sahip kişilerin hastalık iznine daha fazla çıktıklarını saptamıştır. Mastekaasa (4) araştırmasında tekdüze iş yapanların fonksiyonel esnekliği daha yüksek çalışanlara göre daha yüksek absenteizmin olduğu, eğitim seviyesinin bu minvalde değiştiğini ifade etmiştir.

Kurumda çalışılan süre, absenteizm davranışını etkileyen nedenlerden biridir. Bulunulan kurumda çalışma süresinin absenteizmle ilgili literatürde sonuçlar değişkenlik göstermektedir [44,45]. Garibaldi ve arkadaşları (44) ise uzun süreyle aynı kurumda çalışanların ortaya çıkardığı güçlü örgütsel özdeşleşme hissiyatı ile daha az devamsızlık sorunu ortaya çıkardıklarını ifade etmişlerdir. Kammoun ve Dhifaoui (45) ise araştırmalarında kıdemin absenteizm üzerinde etkili olmadığını ifade etmiştir.

*Absenteizmin Örgütsel Nedenleri:* Örgütsel nedenler açısından yönetici davranışları, kurum büyüklüğü, çalışma şartları, ücret, örgüt kültürü, örgütsel iyilik ortamı gibi kavramların da absenteizm davranışında önemli etki sağlayabileceği ifade edilmektedir [9,46;47,48].

Kurum büyüklüğü, absenteizmin örgütsel nedenlerinden biridir. Personel sayısı fazla olan örgütlerin daha yüksek devamsızlığa sahip olduğu bildirilmiştir. Kurumsal firmaların çalışan denetlemesinin daha güç olacağı bunun nedeni olarak ortaya atılmıştır [47].

Yükselme olanakları, örgütsel bir absenteizm nedeni olarak bildirilmiştir. Kurumsal yükselmelerin kısıtlı olması çalışanın çalışmaya dair motivasyonunu zayıflatmakta ve absenteizm davranışlarına yatkınlığı artırmakta olduğu ifade edilmektedir. Genellikle aşırı uzmanlaşmanın ve kayırmanın sık görüldüğü örgütlerde yükselme olanakları kısıtlanabilir [48].

Çalışma biçimi ve saatleri, absenteizm davranışını etkileyen bir faktördür. Uzun çalışma saatleri ve vardiyalı çalışma gibi nedenlerden kaynaklı absenteizm davranışlarının arttığı bildirilmiştir. Bireyin iş yaşam dengesini bozulması 40 saatin üstüne çıkan çalışma saatleri, haftalık 5 günden fazla çalışma ve vardiyalı çalışma biçimlerine dayalı olarak enerji kaybı, tükenmişliğe yatkınlık gibi sonuçlar ortaya çıkararak absenteizm davranışlarına yol açabilmektedir [49].

Örgüt kültürü, absenteizm davranışlarında önem arz etmektedir. İş kazalarının kurumda fazla olması, presenteeizmin yaygınlığı, örgütlenmeye dayalı eksiklikler, güven ortamının olmayışı, diğer çalışanların davranışları, adaletsiz yönetim vb. nedenlerle bozulan örgüt kültürüne dayalı sonuçlar arasında çalışan absenteizminin de yer aldığı bildirilmiştir [50].

Yönetim biçimi, absenteizm davranışlarında önemli bir etkidir. Özellikle yönetsel sorunlar çalışanlarda absenteizm davranışlarını artırabilmektedir. Tam tersi şekilde başarılı bir yönetimde ise bireyler kendiliğinden daha motive ve özveriyle çalışarak absenteizm davranışlarından kaçınacaklardır. Örgüte yanlış kişilerin istihdam edilmesi, kişilere donanımına uygun olmayan görevlerin verilmesi, görev dışı çalıştırmalar, oryantasyon eksikleri, nepotist politikalar, çalışanların yöneltmesindeki eksikler, yetki devrinin olmayışı vb. birçok konu yönetsel sorunlarla ilişkilidir. Diğer taraftan yönetimde kontrol zayıflığı ve yaptırım gücü yetersizliği gibi konular da absenteizm davranışlarını artırabilmektedir. Ancak bu sayılanların hiçbiri tek başına birbirinden bağımsız diğer değişkenlerle değerlendirilmemelidir. Örneğin yönetsel boşlukların, otorite zayıflığının absenteizmi doğurabileceği gibi stres seviyesini artıran sert bir yönetim de aynı şekilde absenteizme yol açabilir [40].

İş stresi, çalışanların absenteizm davranışlarını dolaylı veya doğrudan etkileyen bir diğer unsurdur. Yöneticiler, çalışanların strese bağlı olarak gerçekleştirdikleri absenteizm davranışlarında her geçen gün artışın olduğunu ifade etmektedirler. İş yaşam dengesini de doğrudan etkileyen stres, kişide çalışma isteği ve motivasyonunu önemli ölçüde düşürürken, anksiyete, depresyon, tükenmişlik gibi psikolojik hastalıklara yol açmakta ve dolaylı olarak da absenteizme etki edebilmektedir. Psikolojik rahatsızlıkların fizyolojik etkenleri de olabileceği göz önüne alınırsa stres çok yönlü bir şekilde absenteizm davranışlarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. İş stresinin her beş kişiden birini etkileyebileceği bildirilmiştir. Çalışma koşulları bu sebeplerden ötürü mikro ve makro anlamda her iki düzeyde de iyi planlanması gereken ve iyi planlanmadığında mali yüklerinin doğrudan ya da dolaylı bir biçimde ciddi boyutlarda zararlarının olabileceği bir değişken olarak değerlendirilmelidir [51].

Örgütsel adalet, örgüt içerisinde bazı çalışanların diğerlerine göre kayırılması, ödüllendirme veya cezalandırmada yapılan haksızlıklar çalışanların iş yapma azmini kırılabilmektedir. Örneğin bir çalışanın davranışlarının diğer çalışanlar için örnek teşkil etmesi ve yaptırım davranışlarında hissedilen haksızlıklar çalışanları oldukça olumsuz etkilemekte ve absenteizm davranışları göstermesine neden olabilmektedir. Bu durumun yönetim tarafından kontrol altına alınması gerekirken, aynı zamanda çalışan beklentileri de göz önünde bulundurulmalıdır [2,40]. Örgütsel adalet ayrıca diğer değişkenlerle de yakın ilişkilidir. Örneğin ücret, kariyer taahhüdü gibi konular örgütsel adaleti etkiler. Ayrıca doğrudan absenteizm davranışlarını etkileyebilmektedir. Adil bir kurumda çalıştığını düşünen personelin bağlılığı yükselmektedir. Böylece hastanelerde hasta memnuniyeti, diğer işletmelerde müşteri memnuniyeti de çalışanın özverisi ile artmaktadır. Çalışanın özverili ve kurumuna daha yüksek bağlılıkla hizmet vermesi absenteizm davranışlarını azaltan bir etki yapmaktadır [52].

Ücret, personel nezdindeki dışsal tatminini yeterli şekilde karşılamaması absenteizm davranışını doğuran bir başka örgütsel faktördür. Çalışan donanım, emek ve potansiyel açısından beklentisini alamadığı zaman absenteizm davranışları içerisine girebileceği bildirilmiştir [35].

İş tatmini, personelin işe karşı hissettiği duyguların olumlu veya olumsuz olmasının absenteizm davranışları ile doğrudan ilişkilendirilebileceği bildirilmiştir. Örneğin içsel ya da dışsal olarak iş tatmini yüksek olan personel daha az absenteizm davranışları içerisindeyken, düşük olan kişi ise işi yapmak istemediğinden her fırsatta işten kaçacak yer arayacaktır. Örgütlerin çalışan beklentilerine cevap verme ve onları doğru bir biçimde işe yöneltme konusunda girişimlerde bulunması gerekmektedir [35].

*Absenteizmin Çevresel Nedenleri:* Absenteizm davranışında etkili olan çevresel nedenler arasında mevsimler, tatiller, beklenmedik ulaşım sorunları (kaza vb.), savaşlar vb. diğer olağanüstü durumlar, ekonomik şartlar, kültürel alışkanlıklar sayılabilir [12].

İsrail’de ekonomi ile devamsızlık oranlarını araştıran bir çalışmada, işsizlik ve devamsızlık oranlarının değişimi incelenmiştir. Yapılan çalışmada pozitif yönlü bir ilişki saptanmış ve işsizlik oranlarındaki değişimin zaman serisine göre gecikmeli olarak devamsızlık yapma davranışlarını etkilediği bildirilmiştir. Kısa vadede işsizlik artışının absenteizm davranışlarını azaltılabileceği düşünülürken, işsizliğin ekonomik olarak kötü bir gidişatın göstergesi olabileceği düşüncesiyle bireylerin çalışmaya yönelik isteksizliğini tetiklemesi nedeniyle artmış olabileceği ifade edilmektedir [53].

Toplumsal kültürün de absenteizm davranışlarında önemli rol oynayabileceği literatürde belirtilmektedir. Örneğin Japonya ve İsviçre’de absenteizm davranışı önemli bir ayıp olarak kabul edilmekte ve çalışanlar işe gitme sorumluluğunun birçok diğer unsura kıyasla çok daha önemli olduğu görüşündedirler. Buna göre absenteizm olgusu için ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği söylenebilir. İtalya’da devamsızlık, işe geç gelme, işten erken çıkma gibi davranışlar daha hoşgörüle karşılandığı için kültürel olarak yaygın görülmekte ve işyerleri bu maliyete katlanmak durumunda kalabilmektedirler [54].

Mevsimlerin de çalışanların absenteizm davranışlarını önemli ölçüde etkilediği bildirilmiştir. Kışın, kötü hava koşulları varken, yaza ve iyi hava koşullarına göre daha yüksek absenteizm düzeyleri olduğu belirtilmiştir. Örneğin tatil günleri de absenteizm davranışlarına etki edebilmektedir. Bir an önce hafta sonu tatilini yaşamak veya tatil dönüşü isteksizlik gibi nedenler absenteizm davranışlarını etkileyebilmektedir. Örneğin cumartesi ve pazar günlerinde genellikle tatil uygulandığı bir ülkede yapılan araştırmada pazartesi ve cuma günleri daha fazla devamsızlık yapılabildiği ifade edilmiştir [55].

### 2.3 Absenteizmin Sonuçları

Absenteizmin sonuçları da nedenleri gibi kişisel, örgütsel anlamda; ek olarak toplumsal sonuçları kapsamında irdelenebilmektedir.

*Absenteizmin Bireysel Sonuçları:* Farklı sektörlerde farklı absenteizm davranışları gözlemlenmekle birlikte en yaygın ve literatürde ortak bir fikir olarak absenteizm davranışı personelin negatif düşüncelerinden ötürü bağlı bulunduğu örgütü bilinçli veya bilinçsiz protesto etme davranışlarından biri olarak değerlendirilebileceği ifade edilmektedir [9].

Gerek işveren gerek ise personel açısından işe devamsızlığın yarattığı gerginlik ortamı yıpratıcı ve zorlayıcı sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Yönetici, çalışanlarından birinin yaptığı davranışın, diğerleri için örnek teşkil edebileceğini de göz önüne alarak yanlış davranışlara ilişkin kültürün yerleşmesinin önüne geçmeye çalışacaktır. Ayrıca ayrıcalık olarak algılanmasını da istemeyecektir. Bu sebeple olumlu davranışın ödüllendirildiği gibi, geçerli olmayan absenteizm davranışını da yaptırma tabi tutacaktır. Cezalandırmaya ilişkin girişimler, çalışanın aynı davranışı tekrar etmemesi için yapılırsa da çalışan ile kurum arasını açan bir etki yaratmaktadır. Bu yüzden kötünün iyisi tercihi konumundadır [56].

Turan ve arkadaşları [57] araştırmalarında iş yükünün, verilen görevlerin azlığının ve boş geçen vakitlerin artmasının çalışanda strese neden olduğunu ifade etmiştir. Birey iş yerine bir şeyler kattığını hissettikçe aidiyet duygusu artmakta ve verdiği emeğin niteliği ve niceliği karşısında kendini değerli bir çalışan olarak hissedebilmektedir. Bu yüzden absenteizm davranışlarında olan kişiler iş akitlerinin feshedilmesinden çekinmektedirler. Böylece çalışan absenteizm davranışı yaptıkça işe gitmekten çekinme durumları artmakta ve aktif ilişkisi zayıflayabilmektedir [57].

Absenteizm salt olarak kişinin işe gitmemesi neticesinde uğrayabileceği somut yaptırımlarla sonuçlanmaz. Bu hususta örgütsel davranış biliminde birçok konu irdelenmiştir. Örneğin örgütsel sinizm ile kişiler çalıştıkları kurumlara yönelik olumsuz düşüncelerini başkalarına aktarabilmekte, alaycılık, bireysel çıkar ve beklentilerin karşılanamaması absenteizm davranışlarıyla da ilişkili olabilmektedir. Öte yandan işten ayrılma niyeti konusu absenteizm davranışlarını tetiklediği gibi sonucunda yapısal eşitlik açısından absenteizm davranışı da işten ayrılma niyetini doğurabilmektedir. Bu şekilde stres, tükenmişlik, mobbing, iş yükü fazlalığı, iş yaşam dengesizliği vb. birçok konu aslında absenteizmin nedenleri arasında değerlendirilebileceği gibi sonuçlarını da temsil etmektedir [58,59].

Absenteizm davranışlarının sonuçları bir miktar kişiye özel de risk oluşturmaktadır. Örneğin daha endişeli bir kişi için yıpratıcı olabilirken, vurdumduymaz kişilik özelliği varsa daha az zararlı olabilmektedir. Buna ek olarak sorumluluk sahibi insanlar genellikle geçerli sebebi olmadan absenteizm davranışları içerisine girmezler. Furnham ve Bramwell [60] nevroitik kişilik tipinin absenteizme daha yatkın olduğu belirlerken, dışadönük ve uyumlu kişilerin en az yatkınlık gösterdiği belirlemiştir.

İşgücü temininde yapılan kişilik testleri ve diğer testler adayın kişisel amaçlarını ve işe uygunluk açısından kişilik türünü belirlemede her zaman yeterli olamamaktadır. Bu sebeple iyi ve modern bir yaklaşımla yönetimin çalışanların kişisel hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacak politikalar benimsenerek örgütsel amaçlar ve şahsi amaçları mümkün olduğunca aynı çatıda toplamakta yarar vardır [61]. Bunlar arasında tatmin edici bir ücret, eğitim faaliyetlerinin desteklenmesi, istihdam ile iş yükünün azaltılması, kişisel gelişimin desteklenmesi, cezalarla korkutma yerine ödüllendirmelerle güdüleme vb. konular yer alabilir. Böylece absenteizmi meydana getiren nedenlerin azaltılabileceği gibi yüksek düzeyde ilişkili olan bireysel sonuçları da minimum düzeye indirgenebilir. Böylece iş planının bozulma durumu, kaçırılan hastalar veya müşteriler azalacak, çalışanın aklı işte kalmayacak ve çalışanın işten soğuma durumu daha az yaşanacaktır [60].

*Absenteizmin Örgütsel Sonuçları:* Örgütlerin gerek dünya gerek ise ulusal pazarda sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü elde edebilmeleri amaçlarını ne ölçüde gerçekleştirebildikleriyle yakın ilişkilidir. Burada en önemli ölçütlerden biri ise işletmenin verimliliğidir. Bu sebeple 1900'lü yılların başından beri üzerinde yoğunlukla durulan kavram olan verimliliğe, absenteizm kavramı irdelenirken sıklıkla değinilmektedir. Absenteizm davranışı gerçekleştiğinde kurum için çoğunlukla ilk tehdit verimliliğin düşmesi olmaktadır [12].

Örgütsel anlamda işverenin çalışanından beklediği verimlilik ve etkinlik personelin performansı ile sağlanırken, absenteizm durumunda kişinin bunu gerçekleştirebilmesi mümkün olmamaktadır. Artan absenteizm davranışlarıyla birlikte düşen örgütsel performans satışların azalmasına, işgücü devir hızının yükselmesine yol açar. Akabinde örgütsel etkinlik azalmaya başlar. Özellikle de hizmet sektörü gibi insan faktörünün yoğun olduğu alanlarda müşterilerin memnuniyeti çabuk etkilenebilmektedir. Sonrasında çalışanların absenteizm davranışlarına bağlı olarak kurumun algılanan kalitesi düşebilmekte ve risk altına girebilmektedir. Ayrıca boşa harcanan vaktin artması, örgüt ortamının bozulmasını sağlayabilir [56]. Bu yüzden hizmet sektöründe yer alan örgütlenmeler için sahip olduğu seviyeyi korumak ve sürdürülebilir kılmak diğer örgütlenmelere kıyasla daha önemlidir. Çalışanların absenteizm davranışları gerçekleştiğinde ise müşteri ve çevresindeki diğer unsurlardan daha çabuk etkilenebilmektedirler [7].

Hasta olunmadığı halde işe gitmemek için rapor almanın da maliyeti ve güven ilişkisini zedeleme durumu söz konusudur. Yönetimsel açıdan yönetici, çalışanın hasta olmadığı halde rapor alması halinde yasal olarak bir şey yapamasa da duyduğu güveni kaybeder. Bu durum hale etkisiyle gerçekten hasta olsalar dahi diğer çalışanların da raporlu olmalarına şüpheyle yaklaşılmasına neden olmaktadır. Ayrıca plansız bir absenteizm teşkil ettiği için işte aksamalara neden olabilir ve örgütsel performans kaybı yaşanır [9].

İşin kendisinden ve çalışma koşullarından ötürü iş doymu, absenteizmin bir nedeni olabileceği gibi aynı zamanda sonucu da olabilmektedir. İşle ilgili yapılan absenteizm davranışları, çalışanda işten soğuma yaratabilmektedir. Ayrıca yöneticiyle arası açılan çalışanın, ilişkiyi yeniden toparlaması için belirli bir vakit gerekebilmekte, hatta bazen başarısız olunabilmektedir. Çünkü güven ortamı güçlükle sağlanabilirken, kolaylıkla yıkılabilir [18].

*Absenteizmin Toplumsal Sonuçları:* Absenteizmin bireysel ve örgütsel sorunlarının yanı sıra toplumsal maliyetleri de yüksektir. Bunların başında hastalık olduğu için ödeme planları, yedek çalışanın ücreti, emeklilik kayıtları, ikramiyeler, fazla mesailer işe alım maliyetleri bunların başlıca doğrudan maliyetleri iken; denetleme masrafları, zaman kaybının doğurduğu maliyetler, eğitim, işgücü devri ve verimlilik kaybı gibi maliyetler de cabası olan dolaylı maliyetlerdir [9].

Şenel'in [36] otomotiv sektöründe mavi yakalı çalışanlarda yaptığı araştırmasında bir yılda 11344 saat devamsızlık yapıldığına dikkat çekmiştir [36]. Avustralya'da yapılan başka bir çalışmada çalışanların ortalama devamsızlık yapmalarının %3,5 olduğu saptanmıştır. İngiltere'de işverenin çalışanın ruhsal problemleri için ödediği sağlık hizmet ücreti 26 milyar poundu geçtiği ifade edilmiştir [12].

Ardıç ve Dulkadir (2018) absenteizmin Amerika’da 84 milyar dolar civarı kayıp yarattığını Türkiye’de ise absenteizme dayalı kaybın 23 milyar Türk Lirasını bulduğunu ifade etmişlerdir. Bu bilgiler doğrultusunda absenteizmin önlenmesinde örgütsel davranış ve insan kaynakları biliminden yararlanarak yöneticilere önemli görevler düşmektedir [56,62].

## 2.4 Sağlık Çalışanlarında Absenteizm ve Olası Etkileri

Sağlık çalışanlarında absenteizmin önemi, diğer hizmet işletmeleriyle kıyaslandığında hem çalışan hem örgüt hem de toplumsal anlamda özel nitelik taşımaktadır. Bireysel yönünü ifade edebilmek için öncelikle sağlık profesyonelinin özelliklerine de değinmekte fayda vardır.

Sağlık profesyoneli görev ve sorumlulukları açısından vicdani, ahlaki ve etik değerlerle işini yapması gereken kişidir. Aynı zamanda etik değerleri sadece olgu bazında değil, farklı olaylara karşı etik çerçevesinde düşünce geliştirebilme adına sağlık etiğini özümsemiş bir kişi de olması gerekir. Stresli anlarda soğukkanlı olabilmek, değişken mesailerde çalışabilmek, analitik düşünme ve gözlem becerisine sahip olmak, gelişmelere açık olmak, iyi bir iletişim becerisinin bulunması, empatik ve vicdanlı yaklaşım sergileme becerisi, çok yönlü olarak olguları değerlendirebilme kabiliyeti, sağlık okuryazarlığın toplum ortalamasının çok üstünde olması gerekliliği gibi özelliklere duyulan ihtiyaç sağlık profesyonelinin diğer hizmet sektörlerinin çalışanlarından ayırmaktadır [63]. Hal böyle iken sağlık personelinin söz konusu yeterliliklerde yetiştirilmesinde harcanan emek artmaktadır. Üstelik toplumsal açıdan düşünüldüğünde bu özelliklerden kolaylıkla vazgeçilemeyeceği aşikardır. Ayrıca çalışanın söz konusu özelliklerinin gerekliliği sağlık alanının kendine has özellikleri olan ertelenemez, ikame edilemez, kesintisiz hizmet ve hata payının olmaması gibi hususlardan kaynaklıdır. Böylece sağlık çalışanı ağır yükümlülükler ile başkalarının ve hatta zaman zaman kendisinin sağlığının riskiyle çalışan birey ve sağlık hizmeti veren kurumlarda aksamaların bedelinin de ağır olabileceği ifade edilmektedir [12,64].

Hizmet işletmelerinde mali kaynaklar, donanım ve fiziksel yerleşim iş gücü ile birleştirildiğinde etkin ve verimli hizmet amaçlanabilir. Sağlanamadığı takdirde müşteri kaybı yaşanacaktır. Sağlık hizmeti sunan kurumlarda ise bu olgu sadece müşteri kaybıyla sonuçlanmayabilmektedir. Aynı zamanda yanlış teşhis ve tedaviler, gecikmeler gibi sebeplerle hastalar iyileşememekte ve kalıcı rahatsızlıklarla yaşamak zorunda kalabilmektedir [65]. Kandemir ve Şahin [7] sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, 30 yaş altı çalışanların işe devamsızlık eğilimlerinin daha fazla olduğuna işaret etmişlerdir. Ayrıca araştırmalarında planlı olmayan devamsız gün sayısının ortalama 11,52 olduğunu ifade ederken mali yükün kişi başına 2,372 TL olduğunu açıklamışlardır [7]. Ancak bu hesaplama kurum bazında çalışanın işe gelmeme davranışından kaynaklı kuruma yüklenen görünürdeki maliyettir. Aslında bozulan planlar, işlerin yetiştirilme güçlüğü ve gecikmelerin çok daha ciddi sorunlara neden olabileceği bilinmekle beraber tespiti de oldukça zordur. Örneğin örgüt içindeki diğer personelin halihazırda yüksek olan iş yüküne bağlı olarak onların hata payını da arttırmaktadır. Bu durumda en büyük risk olarak kabul edilebilecek insan hayatı ve insanın hayat kalitesi tehdit altında olmaktadır. Örgütsel ve çalışan nezdinde ise sağlık kurumu ve çalışan hukuki yaptırımlara maruz kalabilmektedir. Tüm bu değerlendirmelerle birlikte kurumun yaptığı iş planının absenteizm davranışı nedeniyle bozulması zincirleme bir biçimde işleri aksatmakta ve sağlık hizmet kalitesini düşürmektedir [66].

Dünyanın birçok ülkesi sağlık personel eksikliğinin COVID-19 süreci yönetimine olumsuz etki ettiğini ve efektif stratejilerin geliştirilmesi gerekliliğini fark etmiştir. Örneğin İtalya ve Almanya bu konuda somut örnekler olmuştur [67,68]. Özellikle son yıllarda Türkiye’den Almanya başta üzere Avrupa ülkesine birçok hekim ve sağlık personeli göçü olmaktadır [69]. Halihazırda gelişmiş ülkeler bile dahil olmak üzere birçok ülkede sağlık profesyoneli eksikliği söz konusu iken bu durum yetişmiş personel kaybı açısından risk teşkil ettiği bildirilmektedir. Buna mukabil bir değerlendirme yapıldığında yetişmiş sağlık personeli yokluğunun risk oluşturduğu gibi absenteizm de bir risk teşkil etmektedir. Sağlık çalışanının toplam absenteizmin ülkeye olan maliyetinin hesaplanması kolay olmamakla birlikte hasta bekleme sürelerini arttırdığı, randevuların bulunamaması, mevcut personelin günlük baktığı hasta sayısının artışı gibi sonuçlar doğurmaktadır. Böylece toplumsal anlamda nedeninin doğru tespit edilemeyebileceği ve göz ardı edilebileceği bir problem daha açığa çıkmaktadır. Ülkemizde özellikle

Araştırma Görevlisi statüsündeki uzmanlık eğitimi alan hekimlerin kesintisiz çalışma süreleri 1 günü aşım 36 saati bulabilmektedir. Yapılan ücret düzeltmeleri bu durumun oluşturduğu riski çözümlenemekte ve çok uzun saatler çalışan sağlık personelinin hata payını önemli biçimde arttırmaktadır. Ayrıca uzun yıllar bu bağlamda çalışan kişilerde tükenmişlik, meslekten soğuma ve birçok psikososyal risklerle karşı karşıya kalınmaktadır [70,71]. Böyle bir durumda yasal yükümlülüklerin aşılması için rapor alma gibi durumlara başvurulması absenteizmi oluşturmaktadır. Genellikle rapor almanın önceki yıllarda absenteizm kabul edilmemesinin özellikle sağlık alanında doğru bir yaklaşım olmadığını da ifade etmekte fayda vardır.

Sağlık hizmeti kesintisiz bir hizmet olması ve ertelenemez biçimde aciliyet taşıyabilmesi sağlık çalışanlarının esnek görev yapmasına ve iş yavaşlatma gibi davranışlar içerisinde girmesine pek imkân vermemektedir. Bu sebeple vicdani ve ahlaki hususlar da devreye girdiğinde sağlık meslek mensuplarının çalışması diğer hizmet sektöründen ayrı tutulması gerekliliği kaçınılmazdır. Her ne kadar absenteizm davranışları sağlık alanında daha güç hale gelse de personel eksikliği, görev tanımı dışında çalıştırılma, yetersiz ücretler, yoğun iş yükü altında ezilmenin sonuçları olmaktadır. Örneğin işten ayrılma niyeti, meslek ya da kurum değiştirme, ilaç firmalarında çalışmaya yönelme gibi durumlar söz konusu olabilmektedir [72]. Burmeister ve arkadaşları [73] 2019 yılında yaptıkları hemşirelerin absenteizm durumunu, iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerini inceledikleri Türkiye'nin de yer aldığı 7 ülkenin dahil edildiği çalışmada işten ayrılma niyeti ve tatmini en düşük ülke Türkiye iken, absenteizm durumu açısından en düşük ülke Güney Kore ve en yüksek ülke Avustralya olmuştur.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1919 yılında haftalık 48 saat ve günlük 8 saatlik çalışmayla sınırlandırılmasını önermiştir. Gerek işyeri gerekse çalışan için optimize edilmiş planlamanın günlük 8 saati ve haftalık 48 saati geçmemesi gerektiği kanaatindedir. Ülkemizde "İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği" 4. maddesinde günlük çalışma süresi 11 saati aşmamaktadır (74). Öte yandan haftalık çalışma süresi ise 45 saat olarak belirlenmiştir. Ancak sağlık çalışanlarında yetersiz işgücü, vardiya planlamasındaki güçlükler ve yüksek maliyetler gibi sebeplerden ötürü pratikte uygulanamamaktadır [6]. Leite ve arkadaşları [75] Brezilya'da 2013 yılından beri tartışılan hekim ve sağlık personeli eksikliğinin çözülememesi nedeniyle COVID-19 sürecinin daha fazla zarar vermiş olabileceğini vurgulamışlardır. Gelişmiş ülkeler dahi dahil olmak üzere birçok ülkede benzer sorun söz konusu iken absenteizm halihazırda personel eksikliği göz önüne alındığında önemli risk teşkil etmektedir. Ülkemizde de uzmanlığını yapan hekim araştırma görevlileri başta olmak üzere bu sorunu yaşamaktadır. 24+12 saatli kesintisiz çalışma şartlarıyla karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir. Personel eksikliğine ilişkin önemli bir sorunun nedeni olduğu gibi uzun vadede çalışanların tükenmişliklerini arttırmakta ve halihazırda görev yapan sağlık çalışanlarının absenteizm davranışlarını da tetikleyebilmekte ya da verimsiz çalışmayı ve hataları da ortaya çıkarmaktadır [76].

Sağlık çalışanlarının beklentilerinin karşılanması, etik özümsemelerinin ve empati kurabilme becerileri, hasta güvenliği kültürü ve diğer çeşitli kültürel sebepler, iş yükü çokluğu gibi sebepler absenteizm davranışlarında fark yaratan nedenler olarak bildirilmiştir. Oche ve arkadaşları [77] sağlık çalışanlarında devamsızlık oranının Nijerya'da %1.5 olduğunu saptamışlardır. Santiago'da bir hastanede %2.25 ila %3.59 arası devamsızlık yapıldığını bildiren bir araştırma söz konusudur [78]. Brborović ve Brborović [79] Hırvatistan'daki bir hastanede yaptıkları çalışmada sağlık çalışanları arasında yüksek hasta güvenliği kültürüne sahip sağlık çalışanlarının daha az absenteizm davranışı içerisinde olduklarını saptamışlardır. Bu durum aralarında bir ilişki olduğu ve ortak bir nedene dayandığıyla ilişkilendirilebileceği gibi hasta-sağlık çalışanı ilişkisini de zedeleyebileceği ya da soğutabileceği sorusunu akla getirmektedir. Rocha ve arkadaşları [80] acil serviste çalışan sağlık çalışanlarının daha fazla absenteizm davranışları içerisinde olduklarını saptamışlardır. Bu durumun iş yükü ve iş stresinin daha yüksek olmasıyla birlikte psikososyal etkileri yüzünden olabileceği üzerinde durmuşlardır. Ancak aynı zamanda acilde çalışan diğer sağlık çalışanlarının halihazırda yüksek iş yükünü daha fazla arttırmasıyla sonuçlanmaktadır. Üstelik diğer çalışanlara olumsuz örnek de teşkil etmektedir.

Absenteizmin başta tabipler olmak üzere yeterli olmayan sağlık çalışanı nedeniyle toplumsal etkileri de olabileceği üzerinde durulmaktadır. Örneğin uzun bekleme süreleri, randevu bulunamaması ve kişilerin özel sağlık kuruluşlarına başvurularının artması bunun olası sonuçları arasında gösterilebilir. Zhang ve

arkadaşları [81] Uganda'da yaptıkları 10 aylık takip ettikleri araştırmada kamuya bağlı halk kliniklerinde özellikle absenteizmin yüksek olduğunu ve bunun cepten harcamaları arttırdığını ifade etmişlerdir.

Sağlık çalışanlarında absenteizmin diğer sektörlere kıyasla daha özel bir ilgi alanı olması gerekliliği söz konusudur. Etkilerinin bir işletmeden öte toplumsal sağlık çıktılarının olabileceği düşüncesiyle sağlık çalışanlarının çalışma biçimlerinin özenle planlanması önerilmektedir. Meslek grupları arasında en yüksek işgücü kaybının sağlık alanında olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. Bir araştırmada sağlık alanında sendikalı çalışanların daha yüksek devamsızlık yaptığını, en yüksek devamsızlığın hemşirelerde görüldüğünü ve görev süresi arttıkça devamsızlık eğiliminin arttığı vurgulanmıştır [6]. İş tatmini, vardiyalı çalışma, uzun çalışma saatleri vb. konu ve değişkenler sağlık çalışanlarında birçok araştırmada yer alsalar da günümüzde de güncelliğini korumaktadır. Zboril-Brenson'un [82] 2002 yılındaki araştırmasında Kanada'da hemşirelerde yüksek absenteizmin nedeninin düşük iş tatmini ve uzun çalışma saatleri olduğu vurgulanmıştır. Böylece diğer çalışanların vardiya ve çalışma saatleri artmakta iş tatminleri düşmektedir. Yıldız ve arkadaşları [83] araştırmalarında 168 sağlık çalışanında yaptığı araştırmada çalışma saatlerinin fazlalığının absenteizme yol açtığını bildirmiştir. Fazla çalışma saatleri de tekrar absenteizm davranışını tetiklemekte ve durumu bir döngü haline getirmektedir. Görece düşük düzeyde de olsa absenteizm gibi bir konu söz konusu olduğunda önemli bir etki (%28,3) kabul edildiği ifade edilmiştir. Buna ilişkin olarak verimlilik ile ilgili kayıpların da absenteizme bağlı olarak kayda değer şekilde giderilebileceği vurgulanmıştır. Araştırmanın Türkiye'de yapılmış olması ve sağlık çalışanı istihdamına duyulan ihtiyaç göz önüne alındığında kaybedilen verimin oldukça değerli olduğu vurgulanmıştır [83].

Bazı uzmanlık alanlarındaki hekimlerin tanı ve tedavi sorumluluğu yalnız onların alanına mahsus olmasından kaynaklı olarak absenteizmin varlığı halinde hastalara verilmesi gereken sağlık hizmeti gecikebilmekte ve hizmetin başarısı düşebilmektedir. Personel yetersizliği ile ilişkilendirilebileceği gibi sağlığın uzmanlığa ve insan gücüne duyduğu yoğun ihtiyaç ve bu sağlık hizmetinin acilen verilmesi gerekliliği absenteizmi sağlıkta ayrıca önemli bir hale getirmektedir. Absenteizme bağlı olarak sağlık hizmeti kalitesinin düşmesini ve tedavi edilebilir vakaların böyle bir durumdan ötürü iyileştirilememesinin tespiti de ayrıca güçtür. Bu yüzden araştırmalara daha az konu olabildiği düşünülmektedir. Ancak iç yüzünde pratik örneklerde absenteizmin sağlıkta istenmeyen toplumsal sonuçlar doğuracağı tahmin edilmektedir [70]. Drennan ve Rose [84] araştırmalarında global anlamda hemşire azlığı sağlık sistemlerinin sürdürülebilirliğini tehdit ettiğini vurgulamışlardır. Ahmed ve Carmody [85] çalışmalarında ABD'deki hekim açığının 2032 yılına kadar 122 bini bulacağını tahmin etmişlerdir. Ayrıca çalışmalarında belirli coğrafi bölgelerdeki hekim azlığının kronik bir sorun haline geldiğini ve giderek büyüdüğünü bu durumun hekim eğitimi eksikliğinin yanı sıra görev yeri dağıtım yönünde yeterli politika uygulamasının yapılamamasıyla ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir [85]. Bu duruma göre absenteizm davranışlarının özellikle bu bölgelerde daha büyük riskler oluşturabilecektir.

### 3 Sonuç

Sağlık çalışanlarının çoğunluğunun çalıştığı tıp merkezi ve hastane gibi yerler iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yüksek risk grubu olan kurumlar arasındadır. Bu yüzden çalışanların sağlığını koruması adına düzenli çalışmaların olması, bağışıklıklarının güçlendirilmesi için desteklerin yapılması ve planlanan devamsızlık haklarının artırılması, çalışma saatlerinin hata yapmaya mahal vermeyecek şekilde insani biçimde planlanması absenteizm davranışlarını azaltacaktır. Ayrıca sağlık alanındaki şiddetin ve mobbingin çözülmesi için daha güçlü politikaların sunulması sağlık sistemi işleyişinin mikro düzeyde etkinliğini artıracak yollar arasındadır [6,86].

Sağlık çalışanlarını, işvereni ve toplumu birer taraf olarak kabul ettiğimizde, tüm tarafların genel beklentileri ortak bir paydada bulunduğu takdirde karşılanabilir. Ancak kısa vadeli çıkarlar taraflar açısından farklılık göstermektedir. Bu sebeple stratejik bir yaklaşımla iyi bir çalışma ortamı ve çalışanların beklentilerinin mümkün olduğunca karşılandığı bir iş yerinde, kurum hedef ve amaçlarına daha kolay ulaşacaktır. Çünkü sağlık alanı gibi insan faktörünün önemli rol oynadığı bir alanda sağlık hizmet sunumu çalışanın beceri, yetenek ve başarısından geçmektedir. Bunun için de çalışanın iş



hayatına ilişkin beklentilerinin mümkün olduğunca karşılanabilmesi gerekmektedir. İş hayatında beklentileri karşılanan birey kişisel hayatını da daha kolay düzenleyebilecek ve aralarındaki dengeyi daha iyi kurabilecektir. Böylece hatalar azalacak, verimi düşürebilecek absenteizm gibi davranışlardan kaçınılacaktır. Hasta memnuniyeti bunların sonucunda artacak ve sağlık kurumu da toplumsal fayda işlevini daha başarılı bir şekilde yerine getirecektir. Bunun aksi meydana geldiğinde ise çalışanlar yeterli biçimde iş yaşam dengesi kuramayacaklar ve absenteizm davranışlarında daha sık bulunacaklardır.

Toplumsal açıdan sağlık personel ihtiyacı absenteizmin önemini arttıran bir faktör olmuştur. Sadece hekim, hemşire ve diğer sağlık profesyonellerindeki eksiklikler değil aynı zamanda belirli bölgelerdeki sağlık tesisi ve sağlık çalışanı ihtiyacı daha fazla olabilmektedir. Özellikle uzman hekimlerin yokluğu birtakım acil müdahalelerde hastaların başka bölgelerde sağlık tesislerine aktarılmasını zorunlu kılmaktadır. Böyle bir durumda absenteizmin riski de artmaktadır. Bunun çözümü olarak sağlık eğitiminin ve personel istihdamının artırılması en mühim önceliktir. Öte yandan sağlık profesyoneli eksikliği olan bölgelerin cazip kılınmasına yönelik teşvikler de güncellenebilir.

Absenteizmin türüne göre her ne kadar yasal çerçevede olsa da bireysel ve örgütsel çıktıları tarafların kendi nezdinde mutlaka ayrı bir değerlendirmeye tabi olacaktır. Örneğin bir sağlık kurumu ya da herhangi bir sektördeki işletme sürekli rapor alan, izin isteyen, işe geç kalan, işten erken ayrılan bir kişiyle zorunda kalmadığı sürece çalışmak istemeyecektir. Bireysel tarafında ise kişinin ise psikososyal etkilerini ve yönetsel sorunlarını yaşama riski hissetmesi, işe bağlılığının azalması gibi riskler mevcuttur. Ancak sözleşmede ve iş hukukunda yer alan kurallara uygun çalışma biçimi her iki taraf için de planlı ve anlaşma kapsamında olacağı için absenteizm sayılmamaktadır. Bu kapsamın dışında kalan ve plansız olanların hepsi absenteizm olarak kabul edilebilir. Buna rapor almak ya da hastalık izni almak da dahildir. Çünkü hastalık raporu ya da izni de iş planını beklenmedik bir biçimde bozarak o günkü işlerin aksamasına zarar verebilmektedir. Burada çalışan kişi elbette ki hasta olmayı tercih edebilecek değildir. Ancak sonucunda işletme zor durumda kalabilmektedir. Bu yüzden sadece izinsiz ya da anlaşmaya aykırı olan absenteizm davranışları değil, hukukun koruduğu fakat plansız olan ve tarafların en az birinin zarar görebileceği iş yerinde bulunmama durumu da absenteizm olarak kabul edilmelidir. Öte yandan çalışan kişinin zaman zaman mesai saati dolmadığı halde işlerini tamamladığı ve iş yerinde bulunmasına gerek olmadığı durumlar olabilmektedir. Ancak çalışanın mesai saati planlıdır ve söz konusu saatler içinde orada olduğu kabul edilir. Erken çıkmasına karşın beklenmedik bir biçimde ona ihtiyaç duyulabilir. Bu tip durumlar sıklıkla yaşanmıyor olsa da bazen tek bir örnek bile önemli sonuçlar doğurabilir. Bu sebeple sistemli olmak ön plana çıkmakta ve sözleşme burada koruyuculuk üstlenmektedir. Böylece erken çıkma durumlarının da absenteizm olarak kabul edilebileceği önerilebilir. Ayrıca olgu bazında bu tip tartışmalı durumlar ne yazık ki suistimale de açıktır. En yaygın örnek olarak hukukun rapor alınma durumunda doğrudan koruması nedeniyle hasta olunmadığı halde hastalık raporu dünyanın hemen her yerinde başvuru bir yöntemdir. Esnek çalışma ve evden çalışma durumlarında absenteizm tespiti oldukça zordur. Ancak bazı uygulamalar sabah sisteme giriş yaptığını ve çıkışını kontrol edebilmektedir. Tüm bu değerlendirmeler göz önüne alındığında yıllık izin ve önceden planlanmış idari izin gibi plana dayalı ve sözleşmeye uygun izinlerin haricindeki tüm mesai saatleri içinde işinde olmama davranışları absenteizm olarak kabul edilebileceği kanaatindeyiz. Her şeyden önce bilişsel olarak azaltılması gönüllü olarak absenteizm davranışından kaçınmaya sevk etmek için karşılıklı anlayış oldukça önemlidir. Çünkü çalışanın mutlaka senede en az birkaç defa mesai saatlerinde halletmesi gerekli işleri olacaktır. Yönetimin anlayışlı yaklaşım göstermesi çalışan ve yönetici ilişkilerini kuvvetlendirerek çalışanın işe bağlılığını arttıracak ve absenteizm davranışlarını azaltacaktır.

Çalışmada absenteizme ilişkin geniş kapsamlı yerli ve yabancı literatür taranmış, türleri, ayrımı ve kaynakları derlenerek detaylı olarak verilmiştir. Sağlık yönetimi başta olmak üzere diğer sektörlerdeki yönetim ve örgütsel davranış konularında yapılacak araştırmalara ışık tutacak bir kaynak olacağı düşünülmektedir.

## 4 Beyanname

### 4.1 Çalışmanın Sınırları

Araştırma bütüncül bir derleme çalışması olması amacıyla literatür taraması yoluyla gerçekleştirilmiştir.

### 4.2 Teşekkür

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'ndan mezuniyeti alınmış bir doktora tezinden üretilmiştir. Manevi desteği için üniversite idari ve akademik personeline sonsuz teşekkürlerimizi sunarız.

### 4.3 Yazarların Katkıları

Makalede adı geçen her araştırmacının makaleye katkısını tanımlayın.

**Sorumlu Yazar Salim YILMAZ:** Bütünleştirici yazının ana metninin yazılması, literatür taraması, başlıkların oluşturulması, ortak fikir önerisi, doktora tezinden üretilmiştir ve tezde yazardır.

**Selma SÖYÜK:** Ortak fikir önerisi ve danışmanlık, doktora tez danışmanlığı yapılan tezdeki danışmandır.

### 4.4 Rakip Çıkarlar

Bu çalışmada herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

## Kaynakça

- [1] Badubi, R. M. (2017). A critical risk analysis of absenteeism in the work place. *Marketing*, 2(6), 32-36
- [2] Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. New York, NY: John Wiley&Sons
- [3] Reinwald, M., & Kunze, F. (2020). Being different, being absent? A dynamic perspective on demographic dissimilarity and absenteeism in blue-collar teams. *Academy of Management Journal*, 63(3), 660-684
- [4] Mastekaasa, A. (2020). Absenteeism in the Public and the Private Sector: Does the Public Sector Attract High Absence Employees? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 30(1), 60-76
- [5] Raja, H., & Gupta, R. (2019). The impact of employee absenteeism on organizational productivity with special reference to service sector. *Int J Humanit Arts Lit*, 4(7), 581-94.
- [6] Kisakye, A. N., Tweheyo, R., Ssengooba, F., Pariyo, G. W., Rutebemberwa, E., & Kiwanuka, S. N. (2016). Regulatory mechanisms for absenteeism in the health sector: a systematic review of strategies and their implementation. *Journal of healthcare leadership*, 8, 81.
- [7] Kandemir, A., & Şahin, B. (2017). The Level and Cost Burden of Absenteeism Among Health Care Professionals, *Journal of Business Science*, 5(2), 1-23.
- [8] Örucü, E., & Kaplan, E. (2001). Kamu ve özel sektör çalışanlarında devamsızlık sorunu. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 93-112.
- [9] Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım, 257-593.
- [10] Tütüncü, Ö. ve Demir, M. (2003), Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 140-169.
- [11] Temizkan, Ö. Y. (2019). İşe Gitmeme ve Çalışıyormuş Gibi Yapma Davranışlarını Etkileyen Sosyo-Demografik Unsurlar: Bir Alan Çalışması. Gümüşhane University *Electronic Journal of the Institute of Social Science/Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(3), 640-653.
- [12] Kandemir (2014). Hastane Çalışanları Arasında Sağlık Sorunları Nedeniyle Yaşanan İşte Var Olamama ve İşe Devamsızlık Davranışı İle Maliyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- [13] Sanders, K. (2004). Playing truant within organisations: Informal relationships, work ethics and absenteeism. *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 137-155.

- [14] Dionne, G., & Dostie, B. (2007). New evidence on the determinants of absenteeism using linked employer-employee data. *ILR Review*, 61(1), 108-120.
- [15] Kim, J., Sorhaindo, B., & Garman, E. T. (2006). Relationship between financial stress and workplace absenteeism of credit counseling clients. *Journal of Family and Economic Issues*, 27(3), 458-478.
- [16] Verma, S., & Chaubey, D. S. (2016). Identifying the factors leading to workplace absenteeism and its effects on occupational stress and job satisfaction: an empirical study. *International Journal Organizational Behavior Management Perspect*, 5, 2340-2345.
- [17] Jørgensen, K., & Laursen, B. (2013). Absence from work due to occupational and non-occupational accidents. *Scandinavian journal of public health*, 41(1), 18-24.
- [18] Üzümlü, 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.
- [19] Meyer, A., & Wallethe, M. (2005). Absence of Absenteeism and Overtime Work-Signalling Factors for Temporary Workers? *Lund University Press*, 2005(15). 1-27.
- [20] Poussette, A., & Hanse, J. J. (2002). Job characteristics as predictors of ill-health and sickness absenteeism in different occupational types--a multigroup structural equation modelling approach. *Work & Stress*, 16(3), 229-250.
- [21] Yıldız, K. (2018). The Relationship between Teachers' Job Embeddedness and Vocational Belonging Perceptions. *Universal Journal of Educational Research*, 6(7), 1454-1466.
- [22] Fehér, P., & Szabó, Z. (2018). Digitalization in the Public Sector--Findings of a Hungarian Survey. In 2018 12th International Conference on Software, Knowledge, Information Management & Applications (SKIMA). 1-6. IEEE, December.
- [23] Sanders, K., & Nauta, A. (2004). Social cohesiveness and absenteeism: The relationship between characteristics of employees and short-term absenteeism within an organization. *Small Group Research*, 35(6), 724-741.
- [24] Sanders, K., & Hoekstra, S.K. (1998). Informal networks and absenteeism within an organization. *Computational & Mathematical Organization Theory*, 4(2), 149-163.
- [25] Nyaga, G. W. (2014). Strategic responses to absenteeism by mobile telephony Call centres within Nairobi. University of Nairobi. Doctoral dissertation, Nairobi.
- [26] Harter Griep, R., Rotenberg, L., Chor, D., Toivanen, S., & Landsbergis, P. (2010). Beyond simple approaches to studying the association between work characteristics and absenteeism: Combining the DCS and ERI models. *Work & Stress*, 24(2), 179-195.
- [27] Şahin, F. (2011). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları Ve Örgütler İçin Önemi. Niğde Üniversitesi *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 24-39.
- [28] Wooden, M. (1995). Labour absence in Australia: an overview of dimensions, causes and remedial strategies. *Australian Bulletin of Labour*, 21(4), 323-339.
- [29] Soriano, A., Kozusznik, M. W., Peiró, J. M., & Mateo, C. (2018). Mediating role of job satisfaction, affective well-being, and health in the relationship between indoor environment and absenteeism: Work patterns matter!. *Work*, 61(2), 313-325.
- [30] Bayram, M. (2019). Devamsızlık ve İşte Var Olamamayı Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Kavramsal Model Önerisi. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(2), 299-318.
- [31] Arıkan, M. K., Bayar, M. R., Mırsal, H., Şuer, T., & Kökrek, Z. (1994). Tedaviye Dirençli Depresyon\*(Bir natüralistik çalışma). *The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 7(3): 55-58.
- [32] Prater, T., & Smith, K. (2011). Underlying factors contributing to presenteeism and absenteeism. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 9(6), 1-14.
- [33] Aalbers, J. (2013). Reducing sickness absenteeism: research how the sickness absenteeism rate at an organisation can be reduced with measures at organisational level which are in line with the existing way of working (Master's thesis, University of Twente). Twente.
- [34] Kuster, S. P., Böni, J., Kouyos, R. D., Huber, M., Schmutz, S., Shah, C., ... & Trkola, A. (2021). Absenteeism and presenteeism in healthcare workers due to respiratory illness. *Infection Control & Hospital Epidemiology*, 42(3), 268-273.
- [35] Bouville, G., Dello Russo, S., & Truxillo, D. (2018). The moderating role of age in the job characteristics-absenteeism relationship: A matter of occupational context? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(1), 57-83.
- [36] Şenel, B. (2012). Devamsızlık Nedenleri ve Maliyetinin Araştırılması, *Marmara Sosyal Araştırmalara Dergisi*, 3, 1-17.

- [37] Vogt, M. (2008) Incidence of Absenteeism Due to Illness and Accidents, Wien: Austrian Institute of Economic Research, *Eurofound*.
- [38] Egan, G. (2011). An Investigation into The Causes of Absenteeism in 'Company X', Bachelor's Thesis, National College Of Ireland, Leinster.
- [39] Ichino, A. & Moretti, E. (2009). Biological Gender Differences, Absenteeism, and the Earnings Gap. *American Economic Journal*, 1(1): 183-218.
- [40] Patton, E., & Johns, G. (2007). Women's absenteeism in the popular press: Evidence for a gender-specific absence culture. *Human Relations*, 60(11), 1579-1612.
- [41] Obiero, E. O., Mwebi, B. R., & Nyang'ara, N. M. (2017). Factors influencing teacher absenteeism in public secondary schools in Borabu Sub-County, Kenya. *International Journal of Education and Research*, 5(7), 123-138.
- [42] Restrepo, C., & Salgado, E. (2013). Types of contracts and worker absenteeism in Colombia. *Journal of Business Research*, 66(3), 401-408.
- [43] Helgesson, M., Johansson, B., Wernroth, L. and Vingard, E. (2016). "Exposure to Different Lengths of Sick Leave and Subsequent Work Absence among Young Adults, *BMC Public Health*, 16(51), 1-10
- [44] Garibaldi, P., Martins, J.O., & Ours, J.V. (2010). Ageing, Health and Productivity the Economics of Increased Life Expectancy, *Newyork: Oxford University Press*, 166.
- [45] Kammoun, N., & Dhifaoui, B. (2019). Working Conditions and Employee Absenteeism: A Study on A Sample of Tunisian Agro-Food Workers, *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 10(2) 778-787
- [46] Akgeyik, T. (2017). Determinants of Overtime Work (A Study on Data From An Aluminum Manufacturing Facility). *Journal of International Management Studies*, 17(3).
- [47] Stein, F. (2015). Shift Work Design and Worker Absenteeism: Four Econometric Case Studies *Universitätsbibliothek*. Doctoral Thesis, Viyana.
- [48] Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1512.
- [49] Mohd, I. H., Shah, M. M., Anwar, N. A., & Mahzumi, N. (2016). Work-life balance: The effect on absenteeism among employees in a Malaysian utility company. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(6S).
- [50] Michie, S., & Williams, S. (2003). Reducing work related psychological ill health and sickness absence: a systematic literature review. *Occupational and environmental medicine*, 60(1), 3-9.
- [51] Der Feltz-Cornelis, V., Maria, C., Varley, D., Allgar, V. L., & De Beurs, E. (2020). Workplace stress, presenteeism, absenteeism, and resilience amongst university staff and students in the COVID-19 lockdown. *Frontiers in psychiatry*, 11, 1284.
- [52] Söyük, S. (2018). *New Management Concepts*. Alexandrova, E. Shapekova, N.L., Ak, B. & Özcanaslan, F. (Ed.) Health Sciences Research in the Globalizing World, St. Kliment Ohridski University Press, 1054-1071, Sofia.
- [53] Shoss, M. K., & Penney, L. M. (2012). The economy and absenteeism: A macro-level study. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 881.
- [54] Mogobe, T.H. (2011). Guidelines for Developing an Absenteeism Management Programme within an Institution for Higher Learning. Master's Thesis, University of Pretoria, Pretoria
- [55] Melamed, S., Ben-Avi, I., Luz, J., & Green, M. S. (1995). Objective and subjective work monotony: effects on job satisfaction, psychological distress, and absenteeism in blue-collar workers. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 29.
- [56] 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.
- [57] Turan, T., Gulhan, Y. B., & Yılmaz, S. (2018). Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Örneği). *PressAcademia Procedia*, 7(1), 116-121.
- [58] Petitta, L., & Vecchione, M. (2011). Job burnout, absenteeism, and extra role behaviors. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 26(2), 97-121.
- [59] Yılmaz, S., & Söyük, S. (2022). Determination of work-life balance in healthcare professionals: Validity and reliability of the New Work-Life Balance Scale. *Arch Health Sci Res*. 9(2), 130-137.
- [60] Furnham, A., & Bramwell, M. (2006). Personality Factors Predict Absenteeism in the Workplace. *Individual Differences Research*, 4(2).
- [61] Furnham, A., & Miller, T. (1997). Personality, absenteeism and productivity. *Personality and Individual Differences*, 23(4), 705-707.

- [62] Ardıç, M. ve Dulkadir, B. (2018). İşgörenin Devam Durumunun İnsan Kaynakları Bilgi Sistemiyle İşletme Verimliliğine Etkisinin İncelenmesi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2),1129-1137.
- [63] Van Merriënboer, J. J., & Sweller, J. (2010). Cognitive load theory in health professional education: design principles and strategies. *Medical education*, 44(1), 85-93.
- [64] De Boer, E. M., Bakker, A. B., Syroit, J. E., & Schaufeli, W. B. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(2), 181-197.
- [65] Çatak, Z. Ş. (2022). Sağlıkta Hata ve Hilelerin Önlenmesine Yönelik Kontroller. *Türk Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 13-24.
- [66] Çavmak, D. (2017). Sağlık Hizmetlerinde İnsan Kaynakları Planlaması: Türkiye Değerlendirmesi. *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 1(2), 13-24.
- [67] Kramer, V., Papazova, I., Thoma, A., Kunz, M., Falkai, P., Schneider-Axmann, T., ... & Hasan, A. (2021). Subjective burden and perspectives of German healthcare workers during the COVID-19 pandemic. *European archives of psychiatry and clinical neuroscience*, 271(2), 271-281.
- [68] Vagni, M., Maiorano, T., Giostra, V., & Pajardi, D. (2020). Coping with COVID-19: emergency stress, secondary trauma and self-efficacy in healthcare and emergency workers in Italy. *Frontiers in psychology*, 11, 566912.
- [69] Korku, C. (2022). Sağlık Çalışanlarının Uluslararası Göçü. Sağlık Yönetimi Güncel Konular Üzerine Akademik Değerlendirmeler, Efe Akademi, E-book 1. Baskı, 35-49, İstanbul.
- [70] Kırılmaz, H., Yorgun, S., & Atasoy, A. (2016). Sağlık çalışanlarında psikososyal risk faktörlerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (UKSAD)*, 2(Special Issue 1), 66-82.
- [71] Özkahraman, E., Ensari, M., & Yağımlı, M. Covid-19 Pandemisi Döneminde Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, 12(3), 590-599.
- [72] Belita, A., Mbindyo, P., & English, M. (2013). Absenteeism amongst health workers—developing a typology to support empiric work in low-income countries and characterizing reported associations. *Human resources for health*, 11(1), 1-10.
- [73] Burmeister, E. A., Kalisch, B. J., Xie, B., Doumit, M. A., Lee, E., Ferraresion, A., ... & Bragadóttir, H. (2019). Determinants of nurse absenteeism and intent to leave: An international study. *Journal of Nursing Management*, 27(1), 143-153.
- [74] Mevzuat. (2003, Kasım 14). “İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği” <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=5447&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeli&mevzuatTertip=5> Erişim Tarihi: 14.11.2022.
- [75] Leite, S. N., Finkler, M., Martini, J. G., Heidemann, I., Verdi, M., Hellmann, F., & Vásquez, M. F. (2021). Management of the health workforce in facing COVID-19: disinformation and absences in Brazil’s Public Policies. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26, 1873-1884.
- [76] West, C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2018). Physician burnout: contributors, consequences and solutions. *Journal of internal medicine*, 283(6), 516-529.
- [77] Oche, M. O., Oladigbolu, R. A., Ango, J. T., Okafoagu, N. C., & Ango, U. M. (2018). Work absenteeism amongst health care workers in a tertiary health institution in Sokoto, Nigeria. *Journal of Advances in Medicine and Medical Research*, 26(2), 1-9.
- [78] Gazmuri, A. M., Lopez, I., & Sandoval, H. (1992). Study of absenteeism in hospital workers. *Revista Medica de Chile*, 120(9), 1053-1059.
- [79] Brborović, H., & Brborović, O. (2017). Patient safety culture shapes presenteeism and absenteeism: a cross-sectional study among Croatian healthcare workers. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 68(3), 185-189.
- [80] Rocha, F. P., Saito, C. A., & Pinto, T. C. N. O. (2019). Sickness absenteeism among health care workers in a public hospital in São Paulo, Brazil. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 17(3), 355.
- [81] Zhang, H., Fink, G., & Cohen, J. (2021). The impact of health worker absenteeism on patient health care seeking behavior, testing and treatment: A longitudinal analysis in Uganda. *PLoS one*, 16(8), e0256437.
- [82] Zboril-Brenson, LR. (2002). Why Nurses are Calling in Sick: The Impact of Health-Care Restructuring, *The Canadian Journal of Nursing Research*, 33(4), 89-107.
- [83] 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.
- [84] Drennan, V. M., & Ross, F. (2019). Global nurse shortages: The facts, the impact and action for change. *British medical bulletin*, 130(1), 25-37.

- [85] Ahmed, H., & Carmody, J. B. (2020). On the looming physician shortage and strategic expansion of graduate medical education. *Cureus*, 12(7), 1-7.
- [86] Imai, C., Toizumi, M., Hall, L., Lambert, S., Halton, K., & Merollini, K. (2018). A systematic review and meta-analysis of the direct epidemiological and economic effects of seasonal influenza vaccination on healthcare workers. *PloS one*, 13(6), e9216.
- [87] A. Bahishti, "A New Multidisciplinary Journal; International Annals of Science", *Int. Ann. Sci.*, vol. 1, no. 1, pp. 1.1-1.2, Feb. 2017. <https://journals.ajr.in/index.php/ias/article/view/163>
- [88] W. S. Author, "Title of paper," *Name of Journal in italic*, vol. x, no. x, pp. xxx-xxx, Abbrev. Month, year. Access online on 20 March 2018 at <https://www.ajr.in/journal-list/advanced-journal-graduate-research/>
- [89] W. S. Author, "Title of paper," *Name of Journal in italic*, vol. x, no. x, pp. xxx-xxx, Abbrev. Month, year. Access online on 5 March 2018 at <https://www.ajr.in/about/publication-ethics/>



© 2020 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).