

İşgörenin Devam Durumunun İnsan Kaynakları Bilgi Sistemiyle İşletme Verimliliğine Etkisinin İncelenmesi (*)

Muhammet ARDIÇ (**)

Berkant DULKADİR (***)

Öz: İşgören verilen işi yerine getirmekle yükümlü kişi olarak tanımlanabilir. İşletmelerdeki işgören miktarı işletmenin çalışma kapasitesi ile orantılıdır. İşletmenin en uygun üretim/hizmeti sağlayabilmesi işgörenin işe devamlılığıyla yakından ilgilidir. Devamsızlık durumunda işletmenin kapasitesinde düşüş olacağı muhtemeldir. Devamsızlığın yüksek ya da düşük olmasından dolayı işletmenin verimliliği bundan etkilenecektir. İşgören ile ilgili tüm bilgiler önemli olduğundan günümüzde bu kayıtlar insan kaynakları bilgi sistemleri yardımıyla en doğru şekilde oluşturulmaktadır. İnsan kaynakları bilgi sistemi işgörene yönelik tüm bilgilerin toplanması, işlenmesi, değerlendirilmesinin bilgisayarlar yardımıyla yapılmasını içermektedir. İşgörenin devam analizi bu sistemler yardımıyla en doğru şekilde yapılabilmektedir. Çalışma da işgörenin devamsızlık durumunun işletmenin genel verimliliğine olan etkileri araştırılmıştır. Araştırma Malatya'da faaliyet gösteren bir tekstil işletmesinde yapılmıştır. İşgörenin 2017 yılı ekim ayı devamsızlık durumu ayrıntılarıyla incelenmiş ve işletmede kullanılan ERP (Kurumsal Kaynak Planlaması) programı insan kaynakları modülünde ki insan kaynakları bilgi sisteminden yararlanılarak işe gelmeme, işe geç gelme, olumsuz bir durum olmadığı halde rapor alma ve mola süresini ihlal etme durumları incelenerek verimlilik analizi yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bilgi, Devam, İnsan, İşgören, Verimlilik

Occupational Continuity Human Resources Information System Investigation of the Effect on Business Productivity

Abstract: The occupation can be defined as the person who is obliged to fulfill the given job. The amount of business in the enterprises is proportional to the operating capacity of the business. The ability of the operator to provide the most suitable production / service is closely related to the continuity of the occupation. In the event of absence, the operator's capacity is likely to decline. The efficiency of the business will be affected because of the high or low absenteeism. Since all the information about the occupation is important, these records are created with the help of human resources information systems in the most accurate way. The human resources information system involves the collection, processing, and evaluation of all information about the workforce through the help of computers. Continuation analysis of the occupation can be done with the help of these systems in the most accurate way. The

*) Bu çalışma Adıyaman Üniversitesi IV. Bilim, Kültür ve Sanat Sempozyumu etkinliklerinde özet bildiri olarak sunulmuştur.

**) Dr. Öğr. Üyesi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu (eposta: muhammetardic@hotmail.com)

***) Öğr. Gör. Dr. Adıyaman Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu (eposta: bdukdadir44@hotmail.com)

study also investigated the effects of absenteeism on the overall productivity of the employer. The research was carried out in a textile operation operating in Malatya. The absence of employment is examined in detail in October, 2017 and the cases of not coming to work, coming to work, violating report taking and break time when there is no negative situation are investigated by using ERP (Human Resources Information System in human resource module) ERP analyzed.

Keywords: Knowledge, Continue, Human, Occupation, Productivity

Makale Geliş Tarihi: 18.05.2018

Makale Kabul Tarihi: 10.06.2018

I. Giriş

İşletmelerin üretim/hizmet konusunda en yüksek verimliliği alabilmesi için çalışanın işe olan devamı büyük önem taşımaktadır. Çünkü işletmeler kendilerine referans bir üretim/hizmet rakamı belirlerken işgören sayısı ve işe devamlılığı durumlarını değerlendirerek bu rakamı belirlemektedir. İşletmeler üretim/hizmet faaliyetlerini yerine getirirken arıza, malzeme yetersizliği gibi beklemedikleri olumsuz durumlar yaşayabilir. Bunlardan birisi ise işgörenin izinsiz bir şekilde işe devam etmemesidir. Devamsızlık durumu günümüzde Bilişim sistemleri yardımıyla bir bilgi sistemi oluşturularak otomatik olarak ilgili birim tarafından takip edilebilmektedir. Böylece takip çizelgeleri oluşturularak işgörenin saatlik, günlük, haftalık gibi değişik devam/devamsızlık durumları oluşturulabilmektedir. Böylece İnsan kaynakları bilgi sisteminden faydalanılarak devamsızlık kaynaklı işletmedeki genel verimlilik kaybı hesaplanabilmektedir. İşgörenin devamsızlığı işletmenin zarar etmesine en büyük sebeplerden birisi olup; bu sorun insan kaynakları bilgi sistemleri yardımıyla, işgören ile ilgili çeşitli analizler yapılarak en düşük hale getirilebilir ya da tamamen çözülebilir.

II. İşgören ve Devamsızlık Nedenleri

Ortaya bir ürün/hizmet çıkarmak amacıyla işverenin çalıştırdığı kişiye işgören olarak tanımlanabilir. İşgören bu anlamda yapılacak işin niteliğine göre uygun kişi olmalıdır. İşgören ile işin niteliğinin bu anlamda örtüşmesi gerekmektedir. Aksi taktirde işgörenin işe olan bağlılığı noktasında sorun çıkması muhtemeldir. Bu sorunların hemen ilk zamanlarda olmasa dahi zamanla ortaya çıkması mümkündür. Bu ise zamanla devamsızlık durumuna dönüşerek işletme açısından verimlilik kaybına neden olabilir.

Devamsızlık işgörenin fiziksel olarak işyerinde olmamasıdır (Jex, 2002: 154). İşe devamsızlık; çalışanın herhangi bir mazereti olmaksızın, işverene veya yöneticiye bilgi vermeden işe gelmemesidir. Başka tanıma göre işe devamsızlık; çalışanın çalışma programı veya planına göre çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesidir. Ancak çalışanın haklı bir mazeret ve hastalık nedeniyle işe gelmemesinin devamsızlık sayılıp sayılmayacağı konusunda farklı görüşler olmakla birlikte işe devamsızlığın, işçinin hastalık veya hastalık dışındaki çeşitli psikolojik, sosyal ve ekonomik nedenlerle çalışma saatleri içerisinde işinin başında bulunmaması konusunda genelde bir görüş birliği bulunmaktadır (Yiğit, Bacak, 2010:30). İşe devamsızlık konusunda belirli bir ayrım

yapmak önemlidir, çünkü farklı unsurlar bu devamsızlık türlerinin ortaya çıkmasına neden olabilir. Yapılan birçok çalışmanın, işe devamsızlık konusunu açıklayan anlaşılır bir modeli ortaya çıkaramadığı görülmüştür. Literatürde ağırlıklı olarak yer alan ve Kuzey Amerika ile Batı Avrupa'daki işgörenleri kapsayan çalışmalar burada belirtilemeyecek kadar fazladır. İşe devamsızlık konusunda demografik faktörler, psikolojik faktörler, devamsızlık kültürü, işletme kontrolü kültürü gibi kavramlar genel olarak ön plana çıkmaktadır. İşe devamsızlık davranışının anlaşılması için geliştirilen yaklaşımlardan biri, genel olarak, bir işgörenin işine gitme kararını inceleyen yaklaşımdır (Jex, 2002: 156). Steers ve Rhodes (1978: 392) iki genel unsurun bir işgörenin işine gitme kararı oluşturmasında etkili olduğunu belirtmektedir. Bu unsurlardan birincisi, işe gidebilme imkânıdır. İşe gidebilme imkânı, genel olarak, işgörenin sağlık durumuyla ilgilidir. Aynı zamanda, işteki sorumluluğu, ulaşım olanakları, hava şartları gibi unsurlar da işe gidebilme imkânını etkilemektedir. Bir işgörenin işine gitme kararı oluşturmasında etkili olan ikinci unsur ise, işe gitme isteğidir. Bu ikinci unsur, daha çok işgörenin işi ve örgütü hakkındaki duygu ve düşünceleri tarafından şekillenmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde, araştırmacılar işgörenlerin demografik özelliklerine göre işe devamsızlık davranışını açıklamaya çalışmışlardır (Şahin, 2011:26). Devamsızlığı önlemek amacıyla yöneticilerin astlarla yüz yüze görüşmeler yapmaları ve devamsızlığın gerçek nedenlerini öğrenmeye çalışarak, ona göre önlemler almaya çalışmaları yararlı olacaktır. Bu yöntem, ayrıca işgücü devrini önlemek amacıyla da kullanılabilir (Eren 1984:223). Yapılan birçok çalışmada, iş tatminsizliği ile gönüllü işgücü devri arasında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda çalışanın tatminsizliğinde etkili olabilecek faktörleri araştırmak akıllıca bir davranış olacaktır (Erdoğan, 2002:11).

III. İşgörenin İşletmenin Verimliliği Açısından Önemi

Verimlilik, temelde aynı ilkelere bağlı ama kapsam olarak farklı iki biçimde tanımlanır. Geniş kapsamlı tanıma göre, "Doğru olan işleri, doğru biçimde ve ekonomik bir çalışma ile gerçekleştirmeyi hedefleyen akılcı bir yaşam biçimidir (Akal, 2000:24). Verimlilik, istenilen çıktıyı elde edebilmek için girdi, yani kaynakların ne kadar iyi kullanıldığını gösterir (Avedillo-Cruz, 1984: 6). İşletmeler verimliliğe, üretim sürecinde kullanılan ilk madde ve malzeme, işgücü, arazi, bina, makine, donanım ve enerji gibi kaynakların ne ölçüde etkin kullanıldığını belirleyen bir gösterge olarak bakılmaktadırlar. Üretim sürecinde işgücünün yanı sıra başka üretim girdileri de kullanılmaktadır. Bu girdilerin tek tek ya da topluca üretim düzeyi ile yakın ilişkisi bulunmaktadır. İşgücünün yanında diğer girdilerin üretimle ilişkilerini belirleyen kendi verimlilik oranlarının bilinmesi ve bunların değişik koşullar altında eğilimlerinin izlenmesi, gerektiğinde niceliklerini değiştirip en iyi girdi bileşimi ile en yüksek üretim düzeyine ulaşılmasına imkân sağlamaktadır (Doğan, 1989:2). Mal ve hizmet üretiminin odak noktası olan iş gücü verimliliğini etkileyen çok sayıda faktör bulunmakta, bir işletmede iş gücünün verimlilik düzeyi bir bütün içerisinde söz konusu faktörlerin karşılıklı etkileşimi sonucunda oluşmaktadır. Dolayısıyla bu bütün içerisinde tek bir faktörün çekilerek verimlilikteki değişimin bu faktörle ilişkilendirilmesi belirli bir hata payını beraberinde taşımaktadır. Ayrıca insanın oldukça karmaşık psikolojik yapısı da dikkate alındığında

iş gücünün verimliliğini etkileyen faktörlerin etki dereceleri ve yönleriyle ayrı ayrı belirlenmesi son derece güçtür. Örgütler, amaçlarına iş görenleri sayesinde ulaşırlar. Dolayısıyla örgütün verimi üzerinde en güçlü etkiye sahip olanlarda yine iş görenlerdir. İş görenlerin yetenekleri ve motivasyonları, eğitim düzeyleri kadar önemlidir. Modern insan kaynakları yönetiminin başlıca dayanağı araştırmalardır. Bu araştırmalar bireylerin toplum içinde nasıl işlev gördükleri ile ilgilidir. “İnsanlar neden böyle davranıyor?” sorusuna cevap bulmak için insan kaynakları yönetiminin teorisine ve uygulamasına çok görevler düşmektedir. İşi yapanların ihtiyaç ve amaçları ile ilgilenmek, insan kaynakları yöneticisine çalışanları güdüleyecek politika ve çeşitli programlar geliştirmekte yararlı görüş açıları kazandırabilecektir. Bunun sonucunda örgütün veriminin yükselmesi beklenebilir. Ayrıca çalışanların verimliliğinin yükselmesi, toplam dürtücü güçlere bakarak toplam engelleyici güçlerin azalmasına bağlıdır. Toplam sürükleyici güç, çalışanları her konuda destekleyen, önerilere açık bir güçtür. Toplam engelleyici güç ise, iletişimin fazla olmadığı, çalışanların fikirlerine değer vermeyen bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır (Yumuşak, 2008:242-243).

IV. İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi

İnsan kaynakları bilgi sistemleri’ de son yıllarda insan kaynakları yönetimi sistemlerinin tasarlanması sürecinde insan kaynakları yönetimi için gerekli olan planlama, yönetim, karar sistemleri ve denetim aktiviteleri açısından önemli rol oynamaktadır. İşgücünün seçimi ve yerleştirilmesi, bordro, emekli maaşları ve yönetimin katkıları, eğitim planları, kariyer politikası, denetim, verimlilik değerlemesi gibi uygulamalar bilgi sistemleri tarafından desteklenmektedir (DeSanctis, 1986: 15)

İnsan kaynakları bilgi sistemi, işletmenin işleyişini gerçekleştiren çalışanların yönetimini, onlara yapılan ödemeleri, çizelgeleme işlemlerini ve işe almaları içeren ve ilgili tüm işlemleri işleyip, depolayan bir bilgi sistemidir. Adaylarla ilgili bilgi yönetimi, personelin gelişim planının hazırlanması, işgücü planlaması, seyahat masrafları, bordro, çizelgeleme ve vardiya planlaması, zaman yönetimi ve karlılık yönetimi gibi pek çok bilgiyi kapsar. Birçok işletmenin yapısı sıklıkla değişime uğradığı için insan kaynakları kategorisinin fonksiyonlarından bir tanesi de örgütsel üniteler, görevler, pozisyonlar, çalışma yerleri ve görevlerini içeren organizasyon tablolarını göstermektedir. İnsan kaynakları bilgi sistemindeki yazılım paketlerindeki iş akış sistemi, insan kaynakları bilgi sisteminden gelen veriyi kullanmak suretiyle iş süreçlerindeki akışı ve yönetimi kolay bir şekilde sağlamaktadır. Süreç sahipleri gerek bireysel, gerek pozisyon ve çalışanlar açısından faaliyet ve teslim tarihi yönetiminde bu bilgi sistemini faydalı bulmaktadırlar (Özbir, 2006: 12).

İnsan kaynakları bilgi sistemi planlama fonksiyonundaki yöneticilerin tahmin yapabilmelerini ve karar verebilmelerini sağlayacak bilgileri ve verileri daha doğru, hızlı ve çeşitli formatlarda bu yöneticilere bilgisayarlar vasıtasıyla sunabilmektedir. Eğer işletmede bir veri tabanı mevcutsa, çalışanların başarı düzeyleri, işgücü devri, devamsızlık oranı ve finansal imkânlar gibi veriler, veri tabanında var olacağından, bunlara ulaşabilmek daha kolay ve daha hızlı olabilecektir (Doğan, 2011: 54-55). İnsan kaynakları bilgi sistemleri üç aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşama organizasyondaki

operasyonel seviyedeki rutin bilgilerin online işlenmesini sağlamakta; ikinci aşama detaylı araştırmalar ve rapor üretmede esnekliği içermekte ve üçüncü aşama ise organizasyondaki üst düzey yöneticiler için karar vermeyi kolaylaştıran karar destek sistemi sunmaktadır (Samkarpad, 2013:20).

V. Materyal Ve Yöntem

Bu çalışma Malatya' da organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren bir tekstil işletmesinde yapılmıştır. İşletmede kullanılan ERP (Kurumsal Kaynak Planlaması) programı yardımıyla işletmede işgörenlerin 2017 yılı ekim ayı devamsızlık durumlarının incelenmesi yapılmıştır. Programdaki insan kaynakları modülü yardımıyla buradaki İnsan kaynakları bilgi sisteminden yararlanılarak işletmenin ekim ayı verimlilik kaybının irdelenmesi amaçlanmıştır. Devamsızlık durumu; ERP programında insan kaynakları bilgi sistemlerini içeren ve günlük olarak kayıt tutulan işe gelmeme, işe geç gelme, olumsuz bir durum olmadığı halde rapor alma ve verilen mola süresini ihlal etme durumları incelenerek verimlilik hesabı yapılmıştır. Çalışmanın Open –End iplik üretimi yapan üretim işletmesi seçilmiştir. İşletmede 10 adet Open-End makinesi bulunmaktadır. Makinelerin hepsi bir ay boyunca sürekli aynı tip üretime devam etmiştir. Böylece verimlilik kaybı daha net hesaplanabilmiştir. Üretim tipi Ne30/1 iplik olup için referans verimlilik oranı % 92 dir. Referans verimlilik ve üretim miktarı işletme tarafından ilgili kayıplar hesaplanarak belirlenmiştir. Böylece insan kaynakları bilgi sistemindeki bilgilerden yola çıkılarak işgören devamsızlığının işletmenin verimliliğini nasıl etkilediği tespit edilmeye çalışılmıştır. Verimlilik kaybının net olarak hesaplanması için 2017 yılı Ekim ayı içindeki işletmedeki planlı ve plansız duruşlar yapılan hesaplara eklenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre işletmede verimlilik kaybı bulunmakta ve bunun önlenmesi için nasıl ve neler yapılması gerektiği araştırılmıştır. Bunun için ise ERP programındaki insan kaynakları modülü içindeki insan kaynakları bilgi sisteminden yararlanılmıştır. Böylece dakika bazında devamsızlık süreleri alınarak en net rakam elde edilmeye çalışılmıştır.

VI. Bulgular

İnsan kaynakları bilgi sisteminden elde edilen işgörenin devamsızlık süreleri işletmenin diğer kapasite verileri ile ilişkilendirilip, işletmenin genel verimliliğinden yola çıkılarak işgören devamsızlığı kaynaklı verimlilik kaybı hesaplanmıştır. İşletme Ne30/1 ürün türü üretmektedir. İşletme pazar günü tatil yapmaktadır. İşletme 27 gün çalıştığı için bir aylık üretim miktarı 241.765,2 kg/gün olarak hesaplanmıştır. İnsan kaynakları bilgi sisteminden elde edilen bilgilere göre; toplam çalışan sayısı 30 olmak üzere 3 kişi gündüz, diğer 27 kişi ise üç vardiya 9 kişi olacak şekilde çalışma planının olduğu tespit edilmiştir. Ekim ayında izinde olan personel bulunmamaktadır. İşgörenin toplam mola süresi 40 dakika dır. İşgörenin işe gelmeme süresi toplam 3.307 dakika dır. İşe gelmeme süreleri ve bunların hangi iş gören tarafından yapıldığı sorusuna işgörenin sorumlu olduğu amirinin cevabı ise; işgücü gayreti olarak düşük kişilerin olduğu belirtilmiştir. Rapor alan personelin izin istediği fakat iş yoğunluğundan dolayı izin verilmediği için rapor aldığı ifade edilmiştir. Verimlilik ile ilgili hesapların yapılması için gerekli veriler Tablo 1 ve Tablo 2' de verilmiştir. İşletmenin Ekim ayı üretim miktarı

İplik türünün teknik özelliklerine göre işletme tarafından hesaplanmıştır. Veriler 2017 yılı Ekim ayına ait olup işletme için günlük olarak oluşturulan insan kaynakları bilgi sistemlerinden alınan raporlardan yola çıkılarak tespit edilmiştir. Yapılan hesaplamalar saat ve dakika üzerinden hesaplanarak yapılmıştır. Hesaplamalarda %1'in daha altında olacak şekilde değerler yuvarlanmıştır.

Tablo 1: 2017 Yılı Ekim Ayı İşletme Verileri

2017 Yılı Ekim Ayı İşletme Verileri	
Ürün Türü	İplik Numarası Ne30/1
İşgörenin Tatil Durumu	Pazar günleri tatil
İşletmenin Aylık Referans Üretim Miktarı	241.765,2 kg/ay
Referans Verimlilik Oranı	92%

Tablo 2: 2017 Yılı Ekim İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi Verileri

2017 Yılı Ekim Ayı İnsan kaynakları Bilgi Sisteminden Alınan Veriler	
İşletmenin Tatil Olduğu Gün Sayısı	4 gün
İşletmenin Çalıştığı Gün Sayısı	27 gün
Toplam Çalışan Sayısı	30 Kişi (Gündüz + Vardiya)
Mola Süresi	30 dk (Yemek) + 10 dk (İhtiyaç) = 40 dk
İşgörenin İşe Gelmeme Süresi	İşe geç gelme süresi 681 dk
	Gerekmediği halde rapor alma (5 gün) 2400 dk
	Mola süresi ihlali 226 dk

İşletmenin Ekim ayı üretimini hesaplayacak olursak, Open-End Makinesi üretim hesabı aşağıdaki gibidir. Formülde yer alan zaman hesabına işgörenin mola süresi çıkartılarak hesaplama yapılmıştır. Referans verimlilik oranının %92 olması bu nedenlerden birisidir.

$$1 \text{ Makine Üretimi} = \frac{\text{Devir (d/dk)} \times 24 \text{ saat} \times 60 \text{ dk} \times \text{İğ sayısı} \times (\text{Randıman}/100)}{\text{İplik Ne} \times 1693 \text{ (Sabit Rakam)} \times \text{Büküm}}$$

$$1 \text{ Makine Üretimi} = \frac{95000 \times 24 \times 60 \times 288 \times (92/100)}{30 \times 1693 \times 797} = 895,426 \text{ kg/gün}$$

İşletmenin Ekim ayı toplam olması gereken üretim miktarı ise;

$$895,426 \times 27 \text{ gün} \times 10 \text{ makine} = 241.765,02 \text{ kg/ay' dır}$$

Bu miktar 32 işgörenin devamsızlık yapmadan vermesi gereken üretim miktarıdır. Ekim ayında işletmedeki toplam üretim miktarı 237.698 kg., referans üretim miktarı 241.765,2 kg., toplam kayıp 4.067,2 kg. dir. Devamsızlık ve duruş kaynaklı üretim miktarı ise şu şekilde hesaplanır.

$$\text{Devamsızlık kaynaklı üretim kaybı} = \frac{9500 \times 3307 \text{ dakika} \times 288 \times (92/100)}{30 \times 1693 \times 797} = 2.056,37 \text{ Kg/ay}$$

Duruş kaynaklı verimlilik kaybı = $2.056,37 \times 100 / 241.765,2 = 0,85056$ (yaklaşık olarak 0,851)

İşletme genelinde Ekim ayı boyunca % 0,0851 oranında işgören devamsızlığı kaynaklı verimlilik kaybı bulunmaktadır.

Ne30/1 Open-End ipliği Ekim 2017 tarihinde ortalama ve yaklaşık olarak 11.5 TL olarak satılmaktadır

$$2.056,37 \times 11,5 = 23.648, 255 \text{ TL maddi kayıp bulunmaktadır.}$$

VII.Sonuç ve Öneriler

Verimlilik işleri en doğru şekilde gerçekleştirmeyi hedefleme olarak tanımlanabilir. İşletmelerin kar edebilmesi için verimli çalışması gerekmektedir. Bunun için işletmeler kapasitelerinde kendilerine referans bir verimlilik oranı belirlemek zorundadırlar. Bu oranın hesaplanmasında üretimin durumu, ürünün durumu, işçilik, makine, malzeme gibi unsurlar için tolere edilmesi gereken değerler belirlenerek bu rakam belirlenmektedir. Belirlenen bu rakamın altı işletme için zarar üstü ise kar olmaktadır.

Bu araştırmada insan kaynakları bilgi sisteminden yararlanılarak işletmelerin verimliliğini etkileyen en büyük unsurlardan olan işgören devamsızlığı kaynaklı verimlilik kaybı hesaplanmaya çalışılmıştır. İşgörenin işe olan devam durumu ile ilgili olarak devam takip çizelgelerinden değerleri alınıp incelemeler yapılarak ortaya rakamlar konulmuştur. İşgörenin işe olan devamsızlığı nedeniyle işletmede verimlilik kaybı bulunmakta olup bu değer küçümsenecek bir değer değildir. 2.056,37 kg üretim

kayı bulunmakta ve bunun maddi karşılığı ise 23.648,255 TL' ye denk gelmektedir. Günümüzde bu rakam ciddi bir rakam olup rekabet konusunda işletmeler için ciddi bir rekabet kaybıdır. İşgören kaynaklı devamsızlık nedenleri yöneticilerce incelenmelidir. Devamsızlık kaynaklı kayıp işletmenin verimliliğini büyük ölçüde etkileyeceği kesindir. Çünkü bu iplik tipi işletmede stok usulü çalışan bir tip olup sonsuz üretim şeklindedir. Bu nedenden dolayı kaybı günlük olarak değil uzun vadeli kayıp olarak incelemek gerekir. Günümüzde maliyetler konusunda işletme yöneticileri ciddi kararlar almaktadır. Bu şekildeki üretim ve dolayısı ile verimlilik kaybı normal bir durum olarak görülemez. Buna göre duruma göre üretim kaybı vardır ve verimliliği etkilediği kesin olup, bu kayıpların azaltılması için işletmede yapılması gereken çalışmalar yöneticiler tarafından bir şekilde başlatılmalıdır. Sonuç olarak üretimdeki kayıp tüm işletmeyi ilgilendiren bir maliyet kaybıdır. Bu sorunlar giderilip istenen teorik rakamlar yakalandığında hem işletme açısından hem de ülkemiz ekonomisi açısından ciddi avantajlar sağlanacaktır.

Kaynaklar

- Akal, Z. (2000). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi – Çok Yönlü Performans Göstergeleri*, No:473, Ankara: MPM Yayınları.
- Avedillo Cruz E. (1984). *A Manual on Quick Productivity Appraisal, Productivity & Development Center Development Academy of the Philippines*, Pasig, Metro. Newyork: *Manila Philippines*.
- Bacak, B. (2010). “İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler”, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 5.(1): 29-44.
- DeSanctis, G.(1986). “Human Resource Information Systems: A Current Assessment, *MIS Quarterly*”, 10.(1): 15-27
- Doğan, A. Baş, ve Aydın, M. A. (1989). *İmalatçı Kamu Kuruluşlarında Verimlilik Karşılaştırması*, Ankara: MPM Yayınları.
- Doğan, A. (2011). “Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Fonksiyonları”, *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı*, 2.(2):51-80.
- Erdoğan, H. (2002). *Personel Devri Ve İş Tatmini İle İşten Ayrılma Düşüncesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Master Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi.
- Eren, E. (1984). *Yönetim Psikolojisi*, 2.Baskı, İstanbul, İşletme Fakültesi Yayın No:2,
- Jex, M. (2002), *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*, New York: *John Wiley & Sons*.
- Özbirdir, Şahin (2006). *ERP Sistemlerinin Seçim ve Kurulum Prosesi ve Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Master Tezi).İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Samkarpa, S. (2013). "Status of Human Resource Information Systems (HRIS) in Universities and Affiliated Colleges in Hyderabad", *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 12.(2): 21-42.
- Şahin, F. (2011). "İşe Devamsızlığın Nedenleri Sonuçları ve Örgütler İçin Önemi", *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4.(1): 24-39.
- Yumuşak, S. (2008). "İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13.(3): 241-251.