

**T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM  
DALI**

**X OTOMOTİV FİRMASINDA DEVAMSIZLIK NEDENLERİ VE  
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**CANAN OĞUZ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman: Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN**

**ARALIK - 2021**

**T.C.**  
**SAKARYA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**X OTOMOTİV FİRMASINDA DEVAMSIZLIK NEDENLERİ VE**  
**ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Canan OĞUZ**

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**  
**Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri**

**“Bu tez 28/12/2021 tarihinde yüzyüze olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan jüri üyeleri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.”**

<b>JÜRİ ÜYESİ</b>	<b>KANAATI</b>
Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN	Başarılı
Dr.Öğr.Üyesi.Tülin BAYRAKTAR	Başarılı
Doç.Dr. Cihan SELEK ÖZ	Başarılı

## ETİK BEYAN METNİ

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

**Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?**

**Evet**

**Hayır**

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütölen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

**CANAN OĞUZ**

**28/12/2021**

## ÖNSÖZ

Araştırma süresince bilgi ve birikimi ile bana yol gösteren, yalnızca akademik olarak değil her yönüyle örnek olan ve gelişimime katkı sağlayan tez danışmanım ve saygıdeğer hocam Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Meslek hayatımda kendisinden çok şey öğrendiğim ve araştırma uygulama sürecinde gösterdiği destek için değerli yöneticim Ayşe ERDEM'e ve ekip arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Değerli görüş, öneri ve katkıları ile sayın jüri üyelerine, akademik hayatı bana sevdiren, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen ve üzerimde çok büyük emekleri olan değerli hocalarım Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN, Doç. Dr. Cihan Selek ÖZ 'e teşekkürlerimi sunarım.

Manevi destekleri ile her zaman yanımda olan ve tez aşamasında gösterdikleri anlayış ve sabırları için annem Yüksel OĞUZ'a, babam Cengiz OĞUZ'a, arkadaşlarım ve çalışma arkadaşlarıma,

Teşekkürü bir borç bilirim.

**CANAN OĞUZ**

**28/12/2021**

# İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>v</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	<b>viii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>

<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BİRİNCİ BÖLÜM: DEVAMSIZLIK KAVRAMI VE İŞYERİNDE DEVAMSIZLIK NEDENLERİ</b> .....	<b>3</b>
1.1. İşe Devamsızlık Tanımı .....	3
1.1.1. İşe Devamsızlık İle İlişkili Kavramlar.....	5
1.1.1.1. İş gücü devri (Turnover-Absenteeism).....	5
1.1.1.2. İşe Kendini Verememe (Presenteeism) .....	5
1.1.1.3. İşe geç gitme (Tardiness) .....	6
1.2. İş Yerinde Devamsızlık Nedenleri .....	6
1.2.1. Kişisel Nedenler .....	7
1.2.1.1. Cinsiyet.....	7
1.2.1.2. Yaş.....	8
1.2.1.3. Aile Durumu ve Diğer Sorumluluklar .....	8
1.2.1.4. Kıdem.....	9
1.2.1.5. Eğitim Durumu .....	9
1.2.2. Sağlık Durumu .....	10
1.2.3. Örgütsel Nedenler.....	12
1.2.3.1. Motivasyon.....	12
1.2.3.2. Şirket Bağlılığı.....	13
1.2.3.3. Çalışma Koşulları .....	14
1.2.3.4. Yabancılaşma .....	15
1.2.3.5. Yönetim Tarzı ve Çalışan ile İlişkiler.....	16
1.2.3.6. İş Stresi .....	17
1.2.3.7. Yapılan İşin Zorluğu .....	20
1.2.3.8. İş Tatmini.....	20

1.2.3.9. Ücret .....	21
1.2.4. Çevresel Nedenler .....	22
1.2.4.1. İşyerinin Uzaklığı .....	22
1.2.4.2. Ekonomik Koşullar .....	23
1.2.4.3. İşten ve İşyerinden Memnun Olmama .....	23
1.2.4.4. İşten ve İşyerinden Kaynaklı Kendini İşe Verememe .....	23
1.2.4.5. Fazla Mesai .....	24
1.2.4.6. Şirket İçi Çatışma .....	24
1.2.4.7. Eşitsizlik ve Ayrımcılık .....	24
1.2.4.8. İş Güvenliği .....	25
1.3. İşe Devamsızlığın Firmalara Etkileri .....	26
<b>İKİNCİ BÖLÜM: X OTOMOTİV FİRMASINDA DEVAMSIZLIK NEDENLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA .....</b>	<b>28</b>
2.1. Araştırmanın Amacı .....	28
2.2. Araştırmanın Modeli .....	28
2.3. Araştırmanın Evrimi ve Örneklemi .....	29
2.4. Araştırmanın Problemi ve Hipotezleri .....	30
2.5. Araştırmanın Bulguları .....	31
2.5.1. Güvenilirlik Analizi .....	31
2.5.1. Normallik Testi .....	33
2.5.2. Faktör Analizi .....	35
2.5.3. Demografik Bulgular .....	42
2.5.4. İşyerinde Devamsızlığa Dair Bulgular .....	51
2.5.4.1. Örgütsel Etkiler ile İlgili Bulgular .....	51
2.5.4.2. Çevresel Etkiler ile İlgili Bulgular .....	56
2.5.4.3. Kişisel Etkiler ile İlgili Bulgular .....	58
2.5.5. Ki-Kare Testi .....	61
2.5.5.1. Bağımsız Örneklem T Testi .....	62
2.5.5.2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) .....	63
2.5.6. Ek Bulgular .....	85
2.5.6.1. Cinsiyete Göre T Testi .....	85
2.5.6.2. Yaş Değişkenine Göre ANOVA Tablosu .....	85

2.5.6.3. Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Tablosu .....	87
2.5.6.4. Eğitim Değişkenine Göre ANOVA Tablosu .....	88
<b>SONUÇ .....</b>	<b>90</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>96</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>103</b>

## KISALTMALAR

<b>Bkz.</b>	: Bakınız
<b>C.</b>	: Cilt
<b>S.</b>	: Sayı
<b>WHO</b>	: Dünya Sağlık Örgütü
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü



## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1</b>	: Cronbach Alfa Katsayısı Sonuçları .....	32
<b>Tablo 2</b>	: Kolmogorov-Smirnov Analiz Sonuçları .....	34
<b>Tablo 3</b>	: Ölçek Ortalaması Kolmogorov-Smirnov Analiz Sonucu.....	34
<b>Tablo 4</b>	: Kolmogorov – Smirnov Analiz Sonuçları.....	35
<b>Tablo 5</b>	: KMO ve Bartlett's Test Sonuçları .....	37
<b>Tablo 6</b>	: Toplam Varyansın Açıklanma Oranı .....	38
<b>Tablo 7</b>	: Döndürme Sonucu Oluşan Komponentler Matrisi.....	39
<b>Tablo 8</b>	: Devamsızlık Faktörleri için İstatistik Sonuçlar .....	40
<b>Tablo 9</b>	: Faktör 1 - Örgütsel Etkiler.....	40
<b>Tablo 10</b>	: Faktör 2 – Çevresel Etkiler.....	41
<b>Tablo 11</b>	: Faktör 3 - Kişisel Etkiler .....	41
<b>Tablo 12</b>	: Cinsiyet Durumlarına Göre Dağılım .....	42
<b>Tablo 13</b>	: Yaş Durumuna Göre Dağılım .....	43
<b>Tablo 14</b>	: Medeni Duruma Göre Dağılım.....	43
<b>Tablo 15</b>	: Görev Durumuna Göre Dağılım.....	44
<b>Tablo 16</b>	: Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılım .....	45
<b>Tablo 17</b>	: Çocuklarının Yaş Durumuna Göre Dağılım.....	46
<b>Tablo 18</b>	: İşyerindeki Toplam Kıdeme Göre Dağılım.....	46
<b>Tablo 19</b>	: Toplam Kıdeme Göre Dağılım.....	47
<b>Tablo 20</b>	: Öğrenim Durumuna Göre Dağılım.....	48
<b>Tablo 21</b>	: Devam Eden Eğitim Durumuna Göre Dağılım .....	49
<b>Tablo 22</b>	: Gelir Getiren Farklı İş Durumuna Göre Dağılım .....	49
<b>Tablo 23</b>	: Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılım .....	50
<b>Tablo 24</b>	: Aileye Yeterli Zaman Ayırmaya Göre Dağılım .....	51
<b>Tablo 25</b>	: İş Stresine Göre Dağılım .....	52
<b>Tablo 26</b>	: Ekonomik Memnuniyete Göre Dağılım .....	52
<b>Tablo 27</b>	: Rutin İşlerden Sıkılma Durumuna Göre Dağılım.....	53
<b>Tablo 28</b>	: Mevcut Çalışma Koşulları Memnuniyetine Göre Dağılım .....	53
<b>Tablo 29</b>	: Sosyal Koşul Memnuniyetine Göre Dağılım .....	54
<b>Tablo 30</b>	: Vardiya Düzenine Göre Dağılım.....	55
<b>Tablo 31</b>	: Formen Motivasyonuna Göre Dağılım .....	55

<b>Tablo 32</b>	: Çalışma Arkadaşları Desteğine Göre Dağılım .....	56
<b>Tablo 33</b>	: Verilen İş Sevme Durumuna Göre Dağılım .....	56
<b>Tablo 34</b>	: Ulaşım Sorununa Göre Dağılım .....	57
<b>Tablo 35</b>	: İş Memnuniyetine Göre Dağılım.....	57
<b>Tablo 36</b>	: Yalnız Hissetmeye Göre Dağılım.....	58
<b>Tablo 37</b>	: Diğer İşlere Katılım Göre Dağılım.....	59
<b>Tablo 38</b>	: Eğitime Vakit Ayırma Durumuna Göre Dağılım .....	59
<b>Tablo 39</b>	: Hastalık Durumuna Göre Dağılım .....	60
<b>Tablo 40</b>	: Aile Sorunlarına Göre Dağılım .....	60
<b>Tablo 41</b>	: Devamsızlık Algısına Göre Dağılım .....	61
<b>Tablo 42</b>	: Cinsiyete Göre T Testi Tablosu.....	62
<b>Tablo 43</b>	: Yaş Değişkeni İçin Homojenlik Testi .....	63
<b>Tablo 44</b>	: Yaş Değişkenine Göre ANOVA Tablosu .....	64
<b>Tablo 45</b>	: Medeni Durum Değişkeni İçin Homojenlik Testi.....	65
<b>Tablo 46</b>	: Medeni Duruma Göre Değişkenine Göre ANOVA Tablosu .....	66
<b>Tablo 47</b>	: Görev Değişkeni İçin Homojenlik Testi .....	67
<b>Tablo 48</b>	: Görev Değişkenine Göre ANOVA Tablosu.....	68
<b>Tablo 49</b>	: Çocuk Sahibi Olma Değişkeni İçin Homojenlik Testi.....	69
<b>Tablo 50</b>	: Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre ANOVA Tablosu .....	70
<b>Tablo 51</b>	: Çocuk Yaşı Değişkeni İçin Homojenlik Testi.....	71
<b>Tablo 52</b>	: Çocuk Yaşları Değişkenine Göre ANOVA Tablosu.....	72
<b>Tablo 53</b>	: İşyerindeki Kıdem Değişkeni İçin Homojenlik Testi.....	73
<b>Tablo 54</b>	: İşyerindeki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Tablosu.....	74
<b>Tablo 55</b>	: Toplam Kıdem Değişkeni İçin Homojenlik Testi .....	75
<b>Tablo 56</b>	: Toplam Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Tablosu .....	76
<b>Tablo 57</b>	: Öğrenim Durumu Değişkeni İçin Homojenlik Testi.....	77
<b>Tablo 58</b>	: Öğrenim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Tablosu .....	78
<b>Tablo 59</b>	: Devam Eden Eğitim Durumu Değişkeni İçin Homojenlik Testi .....	79
<b>Tablo 60</b>	: Devam Eden Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Tablosu.....	80
<b>Tablo 61</b>	: Gelir Getiren Farklı İş İçin Homojenlik Testi .....	81
<b>Tablo 62</b>	: Gelir Getiren Farklı İş Değişkenine Göre ANOVA Tablosu .....	82
<b>Tablo 63</b>	: Aylık Kazanç Homojenlik Testi.....	83

<b>Tablo 64</b>	: Aylık Gelir Değişkenine Göre ANOVA Tablosu .....	84
<b>Tablo 65</b>	: Cinsiyete Göre Devamsızlık İçin T Testi Tablosu .....	85
<b>Tablo 66</b>	: Yaş Türü Değişkeni için Homojenlik Testi.....	85
<b>Tablo 67</b>	: Yaşa Göre ANOVA Tablosu.....	86
<b>Tablo 68</b>	: Çoklu Karşılaştırma (Multiple Comparisons) .....	86
<b>Tablo 69</b>	: Kıdem Türü Değişkeni için Homojenlik Testi.....	87
<b>Tablo 70</b>	: Kıdeme Göre ANOVA Tablosu .....	87
<b>Tablo 71</b>	: Eğitim Türü Değişkeni için Homojenlik Testi.....	88
<b>Tablo 72</b>	: Eğitime Göre ANOVA Tablosu .....	88
<b>Tablo 73</b>	: Çoklu Karşılaştırma (Multiple Comparisons).....	89

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 1</b>	: Cinsiyet Durumlarına Göre Dağılım .....	42
<b>Şekil 2</b>	: Yaş Durumuna Göre Dağılım .....	43
<b>Şekil 3</b>	: Medeni Duruma Göre Dağılım.....	44
<b>Şekil 4</b>	: Görev Durumuna Göre Dağılım.....	44
<b>Şekil 5</b>	: Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılım .....	45
<b>Şekil 6</b>	: Çocuklarının Yaş Durumuna Göre Dağılım.....	46
<b>Şekil 7</b>	: İşyerindeki Toplam Kıdeme Göre Dağılım.....	47
<b>Şekil 8</b>	: Toplam Kıdeme Göre Dağılım.....	47
<b>Şekil 9</b>	: Öğrenim Durumuna Göre Dağılım.....	48
<b>Şekil 10</b>	: Devam Eden Eğitim Durumuna Göre Dağılım .....	49
<b>Şekil 11</b>	: Gelir Getiren Farklı İş Durumuna Göre Dağılım .....	50
<b>Şekil 12</b>	: Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılım .....	50

## ÖZET

**Başlık:** X Otomotiv Firmasında Devamsızlık Nedenleri ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Araştırma

**Yazar:** Canan Oğuz

**Danışman:** Prof. Dr. Yılmaz Özkan

**Kabul Tarihi:** 28.12.2021

**Sayfa Sayısı:** x(ön kısım)+103(tez)

Çalışma hayatında çalışanların çeşitli nedenlerden dolayı işe devamsızlık yapması ciddi bir disiplin sorunudur. İşe devamsızlık tanımı; çalışanın herhangi bir mazereti olmaksızın, işverene veya yöneticiye bilgi vermeden işe gelmemesidir. Farklı bir tanıma göre işe devamsızlık; çalışanın çalışma programı veya planına göre çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesidir. Devamsızlık günümüzde değişen çalışma koşulları nedeniyle farklı tanımlamalarla da karşımıza çıkmaktadır. Bunun nedeni; her işletmenin devamsızlık oranına etki eden faktörleri farklı yorumlaması, buna ek olarak devamsızlık nedenlerinin çalışanların mazeret durumuna göre işyerinde problem oluşturup oluşturulmasına bağlı olmasıdır.

Bu çalışmanın amacı çalışanların işe devamsızlık nedenlerini araştırmak ve ortaya çıkan nedenlere yönelik çözüm önerileri sunmaktır. Ek olarak, literatür çalışmalardan elde edilen veriler doğrultusunda, işe devamsızlığı önlemek için alınması gereken tedbirler üzerinde durulmuştur.

Çalışmada örgütsel, kişisel ve çevresel etkilerin devamsızlık davranışı üzerine etkisi otomotiv sanayinde faaliyet gösteren X firmasında sorgulanmıştır. Araştırmada 14 hipotez üzerine çalışılmıştır. Bu hipotezler, anket yöntemi yoluyla devamsızlık davranışının çeşitli örgütsel, kişisel ve çevresel değişkenler açısından sorgulanması yapılmıştır.

Araştırmada nicel teknikler ile toplam 379 çalışana devamsızlık kültürü anketi uygulanmıştır. Devamsızlık verileri üzerinde yapılan analiz bulgularına göre; çalışanların cinsiyetleri, medeni durumları, çocuk sahibi olma durumları, kıdem türleri, eğitimleri, gelir seviyeleri ile devamsızlık davranışları arasında bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ek olarak işe çalışanların stres, aileye yeterli zaman ayıramama ve gelir getiren işler için devamsızlık yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Devamsızlık, Devamsızlık Nedenleri, Devamsızlığı Etkileyen Faktörler

## ABSTRACT

**Title of Thesis:** A Research On The Reasons For Absenteeism And Solution Suggestions In X Automotive Company

**Author of Thesis:** Canan Oğuz

**Supervisor:** Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN

**Accepted Date:** 28.12.2021

**Number of Pages:** x(front part)+103(thesis)

Absenteeism of personnel for various reasons in working life is a serious discipline problem.

Definition of absenteeism; the employee does not come to work without any excuse and without informing the employer or manager. According to a different definition absenteeism from work; is the absence of the employee to work when he or she should work according to the work schedule or plan. Today absenteeism, due to the changing working conditions, we come across with different definitions. This is because; each enterprise interprets the factors affecting the absenteeism rate differently, and in addition, the reason for absenteeism depends on whether they cause problems in the workplace according to the excuses of the employees.

The aim of this study is to investigate the reasons for absenteeism of the employees and to offer solutions for the emerging reasons. In addition, in line with the data obtained from the literature studies, the measures to be taken to prevent absenteeism are emphasized.

In the study, the effect of organizational, personal and environmental effects on absenteeism behavior was questioned in company X operating in the automotive industry. In the study, 14 hypotheses were studied. Through these hypotheses, absenteeism behavior has been questioned in terms of various organizational, personal and environmental variables behavior through the questionnaire method.

In the research, a culture of absenteeism questionnaire was applied to a total of 379 employees with quantitative techniques. According to the analysis findings on absenteeism data; It was concluded that there is a relationship between the gender, marital status, having children, seniority types, education, income levels and absenteeism behaviors of the employees. In addition, it was concluded that the employees were stressed, not being able to spare enough time for the family, and absenteeism for income-generating jobs.

**Keywords:** Absenteeism, Reasons for Absenteeism, Factors Affecting Absenteeism

## GİRİŞ

İşe devamsızlık küçük ve büyük ölçekli işletmelerin en temel sorunlarından biridir. Devamsızlık faktörü bir işletmede birçok unsura etki edebilen bir disiplin sorunudur. Çalışanın işe gelmeme durumu her işletmenin verimini ve en nihayetinde sektördeki başarısını etkileyen bir durumdur. Devamsızlığın temelinde birçok etken neden bulunmaktadır. Bu nedenlerin bazıları çözümlenebilecek nedenler olabildiği gibi bazılarının ise önüne geçilememektedir. Devamsızlığın temelinde insan ve işletme faktörünün sahip olduğu sorunlar olmasından kaynaklı işletmelerde bu olgunun ortaya çıkmasına neden olan birçok ortak sebep olduğu söylenebilir. Bunlardan bazıları; yaş, cinsiyet, medeni durum, sağlık temelli sorunlar, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, sorumluluk sahibi olma duygusu, iş tatmini, motivasyon, stres, ailevi problemler, kırsalda yaşama, tarım arazisine sahip olma, çalışma süresi, çalışma koşulları, ücret durumu olarak sayılabilir. Devamsızlığa etki eden tüm bu faktörler işletmelerdeki rekabet gücünü düşürmekte, küreselleşme etkisiyle gelişen dünyada devamsızlık problemleriyle savaşıyor işletmeleri bir adım geride bırakmaktadır.

### **Araştırmanın Konusu**

Otomotiv sektöründe faaliyet göstermekte olan x firmasında işe devamsızlık sorunun nedenlerini araştırmak, çözüme yönelik bulguları değerlendirmektir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı; günümüz çalışma koşullarında çalışanların işe devamsızlık nedenlerini araştırmak ve ortaya çıkan nedenlere yönelik çözüm önerileri sunmaktır. Ek olarak, literatür çalışmalarından elde edilen veriler doğrultusunda, işe devamsızlığı önlemek için alınması gereken tedbirler üzerinde durulmuştur. Bu sayede sistemin aksayan yönlerinin tespit edilmesi ve çalışmanın teorik kısmından elde edilen iyi uygulama örnekleri de kullanılarak daha iyi bir teşvik uygulaması önerisinde bulunmak da amaçlanmaktadır.

### **Araştırmanın Önemi**

Çalışma hayatında çalışanların çeşitli nedenlerden dolayı işe devamsızlık yapması ciddi bir disiplin sorunudur. İşyerlerinde bu disiplin sorununun çözülmemesi verimlilik, üretkenlik, şirket bağlılığı, motivasyon vb. konuları doğrudan etkilemektedir.

Çalışma devamsızlık nedenlerinin belirlenerek, bu davranışın azaltılmasına yönelik öneriler sunması bakımından önem taşımaktadır.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmada nicel araştırma metodolojisi benimsenmiştir. Araştırmada kullanılan katılımcı gözlem çalışmasının verileri, anket ve mülakat veri toplama yöntemleri ile oluşturulmuştur. İlk olarak, uygulamanın yapıldığı işletmede çalışanların devamsızlık nedenlerinin tespit edilmesine yönelik bir anket metni oluşturulmuştur. Araştırmanın anket bölümünde Khushbu Dubey ve Pooja Dasgupta'nın Global of Journal of Commerce & Management Perspective dergisinde yayınlanan A Study on Absenteeism & its Co-Relation with Job Satisfaction with Special Reference to IT Sector isimli makalesindeki ölçekten faydalanılmıştır.



# **BİRİNCİ BÖLÜM: DEVAMSIZLIK KAVRAMI VE İŞYERİNDE DEVAMSIZLIK NEDENLERİ**

## **1.1. İşe Devamsızlık Tanımı**

Devamsızlık kavramı günümüzde işletmelerin hizmet gösterdikleri sektörlerinde mevcut konumlarını ve başarı oranlarını doğrudan etkileyen en temel kavramlardan biridir. Absenteeism (işe devamsızlık), hangi konuları kapsadığı konusunda görüş birliği bulunmayan bir kavramdır. En genel ifade ile “yasal olarak tanımlanmış izinler dışındaki nedenlerle olan devamsızlığı içeren ve planlanan çalışma zamanından, farklı nedenlere bağlı olarak kaybedilen, eksilen zaman” olarak tarif edilmektedir (Koçak ve Yıldız, 2017: 40).

İşe devamsızlık, işletmenin çözmek zorunda olduğu en önemli insan kaynakları problemlerinden biridir. İşe devamsızlık, sınırlı ve çok değerli kaynak olan zamanın iyi kullanılmasını engelleyen bir faktördür. Bu nedenle yöneticilerin, çalışanların tümünün çalışma sürelerine uymalarını sağlamaları gerekmektedir. İşe devamsızlığın ülkeler arasındaki rekabet faktörleri karşılaştırmalarında önemi giderek arttığından, işe devamsızlığı azaltmak için yapılan faaliyetler hız ve önem kazanmaktadır (Demir, 2002: 28).

Günümüzde değişen koşullar ile işe devam kavramı farklı tanımlamalarla karşımıza çıkabilmektedir. Bunun nedeni; her işletmenin devamsızlık oranına etki eden faktörleri farklı yorumlaması ve mazeret durumunun devamsızlık davranışına etkisinin olup olmadığıdır. Mazeretsiz işe devamsızlık, çalışanın yöneticisine herhangi bir bilgi ve mazeret bildirmeden işine gitmemesi veya yöneticisine bildirse bile kabul edilebilir bir mazereti olmadığı halde işine gitmemesi durumunu kapsamaktadır. Çalışanların ileri sürdükleri mazeretlerin kabul görüp görmeyeceği konusu işletmeden işletmeye farklılaşan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Mazeretli işe devamsızlık, işletmenin kabul ettiği mazeretler veya durumlar karşısında (örneğin sağlık sorunları gibi) çalışanın işe gelmemesi davranışı sonucu ortaya çıkmaktadır (Şahin, 2011: 25).

İşe devamsızlık konusunda oldukça fazla tanımlama mevcuttur. Bunlardan birini; Tütüncü ve Demir, çalışanın herhangi bir mazereti olmaksızın işverenine veya yöneticisine bilgilendirmede bulunmadan işe gelmemesi (Tütüncü ve Demir, 2003: 152)

olarak tanımlamıştır. Bir diğeri ise; devamsızlığı, işgücünün belirli bir süre boyunca devamsızlık ve işten ayrılma davranışının haricinde işe çok geç gelmesi veya hiç gelmemesi olarak tanımlanmaktadır. Aynı görüş devamsızlığın genel olarak işe bağlı olmayan; hastalıklar, aile sorunları, yasal veya yasadışı durumlar veya evde kalmak için mazeretler gibi durumlar olarak belirtilmiştir. İş tatminsizliği ve düşük örgütsel bağlılık, devamsızlığı etkileyen diğer unsurlarlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Karaduman, 2019: 39).

Aştı ve Pektekin devamsızlığı; “iş, çalışanlar için hazır olduğu zaman bireylerin işe hazır olmaması” olarak tanımlamaktadır, İşgünü kaybını, hastalık nedeniyle işe gelmeme (yönetim tarafından işe gelmemesi onaylanan ve yerine çalışma için bir başkasının görevlendirildiği iş günü kaybı), idari fakat, yerine bir başkasının çalıştırılmadığı işgünü kaybı (çalışma sırasında ya da işe gelme esnasında ani bir sağlık sorunu durumunda, tatil ve hastalık dışı fakat yasal bir karara bağlı işgünü kaybı) ve idari olmayan, yerine çalıştırılacak birsinin ayarlanmadığı işgünü kaybı (daha önceden işe gelmeyeceğini bildirmediği ya da onaylanabilir bir sebebi olmadığı için işe gelmemenin bildirilmediği işgünü kaybı) olarak üç başlık altında tanımlamışlardır (Aştı ve Pekdemir, 1993: 29).

Uluslararası Çalışma Örgütü tanımına göre ise absenteeism (işe devamsızlık) çalışanın eksik çalışmasıdır. Hastalığa bağlı absenteeism (işe devamsızlık) ise, bireyin hastanması sonucu izin alarak işte bulunmadığı dönem olarak tanımlanmaktadır. Hastalığa bağlı absenteeism (işe devamsızlık) hastalık ve kaza durumlarını içerdiği gibi devam eden hastalığın süreçlerini de kapsamaktadır. Absenteeism (devamsızlık) diğer türleri ise; gerekçesiz, kişisel nedenlere bağlı işe devamsızlık olarak tanımlanan mazeretsiz absenteeism (işe devamsızlık), hamilelik durumu, hastalık durumu, bayramlar, kamu işlerini kapsayan işe devamsızlık olarak tanımlanan yasal absenteeism (işe devamsızlık) ve çalışanın işyerine ulaşmasına engel olan tutuklanma vb. nedenlerle işveren tarafından uygulanan askıya alma, dolayısıyla çalışmanın önlenmesi olarak belirtilen zorunlu devamsızlıktır (Koçak ve Yıldız, 2017: 41).

Görüldüğü gibi işe devamsızlık kavramı oldukça farklı tanımlanabilmektedir. Burada en genel ifade ise, işe devamsızlık çalışanın çalışma saatleri olarak belirlenen saat dilimlerinde işyerinde olmamasıdır.

## **1.1.1. İşe Devamsızlık İle İlişkili Kavramlar**

### **1.1.1.1. İş gücü devri (Turnover-Absenteeism)**

İş gücünün devri, “çalışanların bir işyerinin kadrosunda çalışmaktayken herhangi bir nedenle işyerinden ayrılmaları veya uzaklaştırılmaları”, “belirli bir dönemde ayrılanların aynı dönemdeki bordro üzerindeki çalışanların sayısına oranı” olarak ya da “işyerinden istifa etme, işten çıkarma ve işe alma sonucunda çalışanların sayısında meydana gelen değişimler” olarak tanımlanmaktadır (Güzel, 2002: 36).

Çalışanın gönüllü olarak işten ayrılması ya da işten ayrılmaması isteğine ve tercihine bağlıdır. Çalışanın kendi isteği dışında işten çıkarılmasının nedenleri, örgütsel değişiklikler, disiplinel ya da kişisel problemler, gönüllü emeklilik, kurumla iletişim eksikliği ve esneklik eksikliği gibi nedenlerden kaynaklanabilir. Bunun tersi olarak çalışan daha iyi ücretler veya koşullar kazanabileceği alternatif iş olanakları bulursa, işten kendi isteğiyle ayrılma davranışını gösterecektir (Karadurman, 2019: 37).

### **1.1.1.2. İşe Kendini Verememe (Presenteeism)**

Kendini işe verememe, çalışılanların işyerinde bulunmasına rağmen performanslarını tam anlamıyla sergileyememeleridir. Kendini işe verememe, çalışanların fiziksel ya da ruhsal rahatsızlıklarının bulunmasına rağmen yine de iş yerlerinde bulunmaları olarak da tanımlanmaktadır. Farklı bir tanıma göre ise işe kendini verememe; çalışanların, işlerini kaybetme ve kariyerlerindeki hedeflerine ulaşamama korkularından dolayı işyerinde bulunmamaları gereken durumda da işe gitmeleri ve bunun sonucunda performans düşüklüğü nedeniyle verimi düşürmeleri olarak tanımlanmıştır (Coşkun,2012: 3).

İşe gidemeyecek kadar rahatsız olan bireylerin işten uzak kalmamak adına işe gitmeleri (presenteeism), işletmelere yarar sağlamaktan çok zarar vermektedir. Çünkü iş görenlerin sağlıkları ile verim ve iş kalitesi arasında doğru orantılı bir ilişki söz konusudur. Çalışanların işe gelmemesi ile ortaya çıkan maliyet hesaplanabilirken işte var olamamanın maliyetleri net olarak hesaplanamamaktadır. Ayrıca bir takım sağlık sorunları olduğu halde işe gelen iş görenler nezle, grip gibi bulaşıcı hastalıkları etraflarına da bulaştırıp onların da devamsızlık yapmasına veya işte var olamama

probleminin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bu durumda da maliyetler daha çok artış gösterecektir (Adıgüzel, Erdoğan, 2014: 4).

### **1.1.1.3. İşe geç gitme (Tardiness)**

Literatürde işe geç gitme davranışının sebepleriyle ilgili çok fazla araştırma bulunmamaktadır. İşe geç gitme olayının stresten mi kişisel sebeplerden mi ya da başka nedenlerden mi kaynaklandığının araştırılması gerekmektedir. Çünkü işe geç giden bireyler hem diğer çalışanlara örnek olmakta hem de işyerinin verimliliğini azaltmaktadır. İşe geç geldiğinden dolayı cezalandırılan çalışanlar ise bir süre sonra işe hiç gitmemeyi tercih edebilirler. Bu sebeplerden dolayı işe geç gitmenin sebepleri araştırılmalı ve gerekli önlemler alınmalıdır (Adıgüzel, Erdoğan, 2014: 5).

## **1.2. İş Yerinde Devamsızlık Nedenleri**

İş yerinde devamsızlık, nedenleri yeterince anlaşılammış ve hem toplum hem de organizasyon için önemli sonuçları olan yaygın bir sorundur. Bununla beraber, devamsızlığın nedenlerini ve sonuçlarını doğru bir şekilde ölçmek zor olduğu kadar, sorunu tamamıyla ortadan kaldırmak da mümkün değildir. Bunun nedeni ise, devamsızlığın çok boyutlu bir sorun olması ve sektörel, örgütsel, toplumsal niteliklere bağlı faktörlerinden kaynaklanabilmesidir (Akyürek, 2017: 38).

Çalışanın işe devamı, işletmeler için oldukça önem taşımaktadır. Belirli dönemlerde devamsızlık oranlarında gerçekleşen artışın kronik bir problem haline gelebilir olması işletmeler için büyük bir risk oluşturmaktadır. İşletmeler hedefledikleri başarı oranlarına ulaşabilmek için çalışanlarının yansıtacakları her türlü olumsuzluğa karşı bilinçli olmak ve karşılaşılabilecekleri tüm olumsuzluklara karşı önlem almak zorundalardır.

Bu nedenle, işletmede devamsızlığın kontrol altında tutulması için kök sebeplerin analiz edilerek ortaya çıkarılması gerekmektedir. Sağlık problemleri nedeniyle yapılan devamsızlık oranının fazla olmasına rağmen, devamsızlığın birçok farklı kök nedeninin bulunduğu unutulmamalıdır. Sürekli tekrar eden devamsızlıkların kök nedeni sağlık problemleri ile ilgili olup, işletme için önemli olan ise sürekli olmayan devamsızlıkların nedenlerdir (Nurdağ, 2017: 6).

Genel bir ifade ile belirtmek gerekirse devamsızlığın temelinde, devam kavramını etkileyen faktörler işveren tarafından kontrol edilebilir ve kontrol edilemez olmak üzere sınıflandırılabilir. Kontrol edilebilir yani işgörenin çalışma periyodu içinde hakkı olan izin süresinin işletmelerde yasal olarak uygulanmasını sağlayan yükümlülüklerdir. Kontrol edilemeyen devamsızlık çeşidi ise çalışanların kontrolsüzce, habersiz veya herhangi bir bilgi vermeden işe gelmeyişi içerir. Kontrol edilebilen ya da edilemeyen her türlü devamsızlık nedenini tetikleyen kişisel ya da örgütsel nedenler karşımıza çıkmaktadır.

Devamsızlık konusu ile ilgili yapılan çalışmalarda, devamsızlığı etkileyen birçok kök neden belirtilmiştir. Bu nedenler çalışmamızda; kişisel nedenler, örgütsel nedenler ve çevresel nedenlere ayrılarak incelenecektir.

### **1.2.1. Kişisel Nedenler**

#### **1.2.1.1. Cinsiyet**

Toplumumuzda kadın ve erkek cinsiyetlerinin farklı rolleri ve bu rollerle bağdaştırılmış sorumlulukları vardır. Bu sorumluluklar, özellikle çalışma hayatındaki kadının iş hayatındaki yoğunluğuna ek olarak toplumsal sorumluluklarından kaynaklanmaktadır. Araştırmalar kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla devamsızlık yaptığını göstermektedir. Bu özellikle cinsiyet farklılığından ziyade kadınların toplum içerisindeki rollerinden kaynaklanır (Avcı, 2019: 72).

Bunun bir diğer nedeni ise; kadınların evin ekonomik sorumluluğunu erkeklere oranla daha az yüklenmeleri ve işlerini kaybetme korkularının daha az olması nedeniyle daha fazla devamsızlık yapmalarıdır (Bacak, Yiğit, 2010: 32).

Kadınların devamsızlık yapmalarının bir diğer nedeni annelik faktörüdür. Bununla birlikte bekar kadınlar ile ailenin ekonomik sorumluluğunu yüklenmiş bulunan kadınlarda işe devamsızlık oranı, evli ve özellikle çocuklu kadınlara oranla daha azdır. Çünkü evlilik halinde ev sorumluluğu ve eve bağlılık birinci plana çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle kadın-erkek arasındaki rol farklılaşmasının ön plana çıkması ve kadının üstlendiği rol ve sorumluluklardan uzak olması devamsızlık davranışında belirleyici olmaktadır (Örücü, Kaplan, 2001: 97).

### **1.2.1.2. Yaş**

Devamsızlık nedenlerini araştıran birçok çalışmada yaş ve devamsızlık ilişkisi arasındaki sonuçlar farklı yorumlanmıştır. Araştırmacılar yaş faktörünün devamsızlığın üzerinde değişkenlik gösterdiğini gözlemlenmiştir (Örücü, Kaplan, 2001: 97).

Genel gözlem, orta yaş grubuna giren 25-45 arası çalışanların genç yaştaki çalışanlara göre daha az devamsızlık yapıldığına yöneliktir. Bu durumun nedeni ise 25-45 yaş grubundaki kişilerin kariyer gelişimi ve tercihlerini tamamlamış olmaları ve sahip oldukları işe odaklanmalarıdır (Adıgüzel, Erdoğan, 2014: 8).

İşletmelerde orta yaş grubunu geçmiş olan iş görenlerin bedensel ve mesleksi rahatsızlıklarının artması sonucu ya da iş çevresinden kaynaklanan stres kaynaklı devamsızlık yaptıkları gözlemlenmiştir. Bu yüzden, orta yaş grubunu geçmiş olan çalışanların izin ve raporlu oldukları günler genç çalışan gruplarına göre daha fazladır (Nurdağ, 2017: 9). Devamsızlık sürelerinin çalışanların yaşı arttıkça arttığı fakat sıklık oranının ise düştüğü gözlemlenmiştir. Yaşlı kişilerde devamsızlık aralıklı ve uzun süreli iken, genç kişilerde devamsızlık sık aralıklarla ve kısa süreli olarak meydana gelmektedir, yani yaş ilerledikçe devamsızlık süreleri artmakta sıklık anlamında ise azalmaktadır (Yılmaz, 1997: 18). Çalışanların kıdemlerinin de yaş ve işe devamsızlık arasındaki ilişki üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu ifade eden çalışmaların da bulunduğu gözlemlenmiştir (Coşkun, 2012: 17).

Yine bir başka araştırmada ise 20 yaş altı çalışanları kapsayan grubun yaptığı devamsızlık oranının tüm yaşlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir (Yılmaz, 1997: 18).

### **1.2.1.3. Aile Durumu ve Diğer Sorumluluklar**

Çalışanların aile yapısı ve medeni durumu devamsızlık problemini ortaya çıkaran bir başka faktördür. Çekirdek aile yapısını oluşturan anne, baba ve çocuk yapısına sahip olan ailelerde devamsızlık oranı daha düşük görünmekteyken, yapılan çalışmalarda anane, dede ve diğer akrabaların da olduğu hanelerde devamsızlık oranı daha fazla görünmektedir. Buna ek olarak, çocuk sayısının az olduğu küçük ailelerde, çocuk sayısının daha fazla olan ailelere göre devamsızlık davranışı daha az gözlemlenmektedir. Bu durumun sebebi ise, anne baba ve çocuktan oluşan küçük ailelerde çalışan sayısının

az olması ve ekonomik sorumluluğun aile reisinin omuzlarında olması olarak söylenebilir (Eren, 2010: 218).

Yapılan araştırmalar, evli olan kadınların çalışma hayatında daha fazla devamsızlık davranışında bulduklarını göstermiştir. Medeni durum değişikliği; evlilik sonrası kadınların hamilelik, doğum, hastalanan çocukların bakımı ve diğer sorumlulukların oluşmasına yol açmaktadır. Bu sorumluluklar kadınların fiziksel ve psikolojik anlamda problem yaşamalarına ve iş hayatından kopmalarına neden olmaktadır. Yapılan çalışmalar erkekler için durumun daha farklı olduğunu göstermiştir. Ailedeki üye sayısı arttıkça erkeklerin işe devamsızlık davranışı azalmaktayken, evli ve çocuklu kadınlarda devamsızlık oranı artmaktadır. Buna ek olarak devamsızlık oranı evli olmayan kadınlarda daha düşük gözlemlenmiştir (Birsen, 1997: 23).

#### **1.2.1.4. Kıdem**

Yapılan araştırmalarda çalışanların hizmet sürelerinin devamsızlık üzerinde etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Bu etkinin hizmet süresi fazla olanların hizmet süresi az olan çalışanlara oranla daha fazla devamsızlık yapmasının yanı sıra, tam tersi gerçekleşebildiği de ortaya konmuştur (Avcı, 2019: 76). Araştırmalarda en sık karşılaşılan durum; hizmet süresi daha uzun olan çalışanların hizmet süresi daha kısa olan çalışanlara oranla daha sık devamsızlık davranışında bulunmasıdır. Bunun nedeni, kıdemi daha fazla olan çalışanların işyerinde kıdemine bağlı artan güven hissidir (Örücü, Kaptan, 2001: 98). Kıdem süresi uzun olan çalışan kıdem süresi az olan çalışana göre işyerinde daha çok kişiyle iletişime geçebileceğini bildiği için devamsızlık yaptığı sürelerde bu devamsızlığı tolere edebilecek çalışanlara daha kolay ulaşabileceğinden devamsızlık yapmaya daha yakındır (Nurdağ, 2017: 10). Buna ek olarak çalışanların kıdem yılı ve hizmet süresinin artmasıyla beraber, fiziksel ya da psikolojik sağlık sorunları da ortaya çıkmakta ve çalışanlar bu nedenlerden dolayı da işe devam konusunda süreklilik gösterememektedirler (Coşkun, 2012: 17).

#### **1.2.1.5. Eğitim Durumu**

Çalışanların eğitim ve bilgi seviyesi arttıkça işyerinde sorumluluk üstlenme, kişisel inisiyatif kullanma, bağımsız karar verme ve uygulama imkânı bulacak, bu durumda ise işe olan bağlılık artacak ve devamsızlık davranışı azalacaktır (Örücü, Kaptan, 2001: 99).

Çalışanların işyerinde yaptıkları işe dair önerileri ve fikirleri öne sürdüklerinde, bu öneriler kabul gördükçe işlerini benimsemeleri ve işyerine bağlılığı artacak, böylece devamsızlık davranışı azalacaktır. Dolayısıyla bir işyerindeki çalışanların fikirlerinin desteklenmesi ve inisiyatif kullanmaları teşvik edilmelidir. Ters durumlarında çalışanların hem işyerine katacakları verim düşecek hem de ait olamama hissinden dolayı devamsızlık davranışları ortaya çıkacaktır (Nurdağ, 2017: 10).

Bunun yanı sıra; çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe özellikle fiziksel problemlerden kaynaklanan işe devam edememe durumu da azalmaktadır. Çalışanların daha vasıflı işlerde istihdam edilebilmelerinden dolayı uzaktan çalışma gibi alternatif çalışma şekillerini tercih etmeleri, hastalık kaynaklı izinlere bağlı devamsızlıkların düşmesinde etkili olabilmektedir (Avcı, 2019: 75). Eğitim seviyesi düşük olan kişiler, eğitim seviyesi yüksek olan kişilere göre daha ağır ve vasıfsız işlerde çalışmaktadırlar. Bu işler zamanla kişilerin fiziksel ve psikolojik anlamda rahatsızlıklarını arttırmakta ve buna bağlı olarak devamsızlık davranışı göstermelerini tetiklemektedir (Coşkun, 2012: 16).

Aynı zamanda çalışanların işyerinde sürekli ve düzenli olarak aynı işi yapmaları kişilerde yorgunluk ve bıkkınlık yaratacak, bu durum ise çalışanların işe bağlılığını etkileyerek devamsızlık davranışı göstermelerine neden olacaktır (Adıgüzel, Erdoğan, 2014: 9).

### **1.2.2. Sağlık Durumu**

İşe devamsızlık, çalışanların işten ayrılma durumu haricinde işe çok geç gelmeleri veya işe hiç gelmemeleri olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak devamsızlık işe bağlı olmayan nedenlerle ortaya çıkmaktadır (Karaduman, 2019: 39). Çalışanlarda ve toplumda karşılaşılan genel hastalık çeşitleri, en çok karşılaşıma sırasına göre; toplumda görülen genel hastalıklar, iş nedenli hastalıklar ve meslek hastalıklarıdır (Bayram, 2019: 304).

Yapılan çalışmalar işyerlerinde “hastalık” nedeniyle yapılan devamsızlığın en yaygın davranış olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırmalara göre alerji/grip, astım, diyabet, hipertansiyon, sırt, boyun ve omurga problemleri, migren, baş ağrısı sağlık problemleri en yaygın sorunlar olarak belirtilmiştir. Ortaya çıkan bu sağlık sorunlarıyla birlikte aynı



zamanda çalışanlarda bireysel motivasyon, iş tatmininde ve işe katkıda azalma, değer duygusunu kaybetme gibi etkiler de ortaya çıkmaktadır (Kandemir, 2014: 12-13).

Koçak çalışmasında; obezite hastalığı yaşayan kişilerin işyerlerinde diğer çalışanlara oranla daha fazla devamsızlık yaptığını belirtmiştir. Çalışanlarda özellikle obezite etkisi ile farklı hastalıkları tetiklenmekte olup bu ise devamsızlık yapma davranışını arttırmaktadır. Buna ek olarak ise; yaşanan omurilik problemlerinin de devamsızlığa etkisinin yüksek olduğu görünmüştür. Farklı bir çalışmada bel ve sırt ağrısı yaşayan çalışanlar kontrol edilmiş, söz konusu hastalığa dair bulguları olmayanların daha fazla devamsızlık yaptığı belirlenmiştir. Çalışanlarda sağlıklı çalışmayı etkileyen bir diğer tür baş ağrısı etkenidir. 50'li yaşlardaki kadınlara uygulanan bir çalışmada, devamsızlığın en çok karşılaşılan nedeni migren ve baş ağrıları olarak belirlenmiştir (Koçak, Yıldız, 2017: 42-43).

Bazı araştırmacılar, gerçekten hasta olup işe gelemeyen çalışanların işyerlerinde devamsızlık oranlarını etkileyen hastalık faktörü kapsamında yer almaması gerektiğini savunmaktadır. Bunun nedeni, işyerlerinde sıklıkla karşılaşılan çalışanların hasta olmamalarına rağmen kişisel işleri veya ailevi sorumluluklarından dolayı hastalık izni almalarıdır (Avcı, 2019: 88).

Devamsızlık nedenini sağlık problemi olarak tanımlayan ve bu nedenden dolayı devamsızlık yapan çalışanların ücretlerini almaya devam etmeleri yine hastalık nedeniyle yapılan devamsızlığı arttıran bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bazı araştırmacılara göre, çalışanların sahip oldukları bu güvence olmasa, çalışanlar gelir kaygısı yaşayacaklarını düşünerek gereksiz yere veya işyerinde çalışmaya engel olmayacak hafif hastalıklar nedeniyle devamsızlık yapmayacaklardır (Örücü, Kaplan, 2001: 100).

Buna ek olarak yapılan çalışmalar sağlık nedenleriyle yapılan devamsızlığın özellikle kış aylarında daha fazla yaşandığı ve bu dönemlerde işletmelerde rapor alma durumunun arttığı göstermiştir (Bacak, Yiğit, 2010: 33). Tıbbi durumlar ve rutin kontroller açısından ise: soğuk algınlığı, baş ağrısı veya sırt ağrısı gibi durumlar işe odaklanma çalışmayı zorlaştırabilir, bu nedenle çalışanlar tıbbi yardım isteyebilirler. Çoğu durumda, çalışanlar sorunu çözdükten sonra basit bir çare ile işe gelebilirler. Bu, çalışanların kendi sağlıklarını algılamalarının ve hastalığın ciddiyetinin çalışanın işe

gelmesine veya işe gelmemesine neden olabilmesinden dolayı gerçekleşebilir (Grigore, 2020: 405).

### **1.2.3. Örgütsel Nedenler**

#### **1.2.3.1. Motivasyon**

Motivasyon, insanların istek ve ihtiyaçlarına göre belirli bir amaca hizmet etmesi olarak tanımlanır. Çalışanlar açısından bakıldığında motivasyon, insanların belirli amaçları için harekete geçme süreçlerini ifade eder. Kişiler, ait oldukları kuruma bağlılarsa ve kendilerini kurumun bir ferdi olarak tanımlıyorlarsa, organizasyon içinde kalmaya çalışırlar. Şirketin amaçlarını gerçekleştirmek için tüm güçleriyle çalışırlar. Motivasyon kavramı, çalışanların organizasyona verimli bir şekilde katılımını arttırmada önemli bir faktördür. Devamsızlık üzerine yapılan önceki araştırmalar, çalışanların işe gelmemesinin nedenlerini motivasyon ve memnuniyet eksikliği ile ilişkilendirmiştir (Grigore, 2020: 401).

Bir başka çalışmada motivasyon; insanlardaki öğrenme ve bir şey yapma isteğinin uyanması olarak tanımlanmıştır. Çalışma hayatında motivasyon ise; çalışanların işlerini daha kaliteli, daha hızlı ve istekli yapmaları için tanınan ek haklar ve ödüller olarak tanımlanabilir. Motivasyonun yükselmesini sağlayan çalışmalar, organizasyonlardaki çalışanların yüksek motivasyonda içeren davranışların artmasına yol açacaktır. Motivasyon, çalışanların beden ve ruh sağlığını olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların başarı potansiyellerini ortaya çıkartmak için yöneticiler motivasyon artırıcı araçları tercih etmektedir. İyi motive olmuş işgücü; iş verimi, çalışma ortamı, çalışma arkadaşları ile olan ilişkisi gibi konularda daha başarılı olacak, bu başarı ile kişinin beden ve ruh sağlığı da olumlu olarak etkilenecektir. Bunun tersi durumlarda ise, çalışanlarda; ruhsal rahatsızlıklar belirecek ve sonrasında bedensel rahatsızlıklar da görülecektir. Dolayısıyla yalnızca verim kaybıyla sonuçlanmayan, işgücü kaybına sebep olan bir süreç başlaması söz konusu olacaktır (Coşkun, 2012: 22).

Kurumlar, şirketlerdeki maksimum verimliliği sağlamak için çalışanlarını motive etmelidir. Çalışanların motivasyonlarının artması için yapılan analizlerde; kişilerin motivasyonlarının artmasına neden olacak faktörlerinin farklı olduğu ve işverenin bu tip durumlara karşılaştığında çalışanların öncelikle psikolojik durumunu doğru bir şekilde

çözümlemesi gerektiği öngörülmektedir. Firmalar, çalışanlarının ihtiyaç ve isteklerini karşıladığı sürece çalışanların memnuniyetleri artacak olup verimli çalışma sağlanacaktır. Tanımlanması oldukça zor olan bu kavram, iç faktörlere bağlı olduğu kadar dış faktörlerden de etkilenmektedir (Australasian Report, 1999: 14).

Günümüzde işyerlerinde başarı ve verimliliğin sağlanabilmesi için çalışanları memnun etmenin önemi anlaşılmıştır. İşveren, çalışanlarının daha sağlıklı ve huzurlu bir ortamda çalışmalarını sağlayarak memnuniyetlerini sağlayabilir. Buna ek olarak çalışanlar için tanımlanmış olan sosyal destek ve yardımlar memnuniyeti arttıracaktır. Çalışanların şirketten memnun olmamaları durumunda oluşan bu memnuniyetsizlik kişilerin aktif çalışmalarını engelleyerek verimi düşüreceği gibi, söz konusu memnuniyetsizliğin devam etmesi durumunda işe devamsızlığı ve işten ayrılmaları da beraberinde getirecektir. Çalışanların yaptıkları işlerden memnun olmaları, işverenin işten ayrılmaların sonucunda oluşacak giderlerden tasarruf etmesini sağlar. İşe devamsızlık ve kendini verimli bir şekilde işe verememeye neden olan sebeplerin uygun yöntemlerle araştırılarak sonuçların analiz edilmesi ve elde edilen sonuçlara göre önlemler alınması çalışanların verimliliği, iş ve işçi sağlığı, vb. konular açısından önemlidir (Coşkun, 2012: 22-23).

### **1.2.3.2. Şirket Bağlılığı**

İşveren ve çalışanların birlikte verimli bir şekilde çalışabilmeleri için her iki tarafında bir diğerinden memnun olması gerekir. Verimli bir çalışma ortamı yaratmak için gerekli olan bu fedakârlık yalnızca tek tarafın çabasına bağlı olarak devam edemez. Bu çaba; işverenin çalışanlarının değerini takdir etmesi, çalışanların da işletme için gerektiğinde fedakârlıkta bulunması olarak tanımlanabilir. Karşılıklı iyi niyetli davranışlar bir süre sonra karşılıklı sadakate zemin hazırlayacaktır. Böylece çalışanlar işletmeye bağlılık hissedeceklerdir. Bağlılığı artmış çalışanlarla birlikte şirketlerde; devamsızlık yapma oranının azaldığı, artan motivasyonla başarının arttığı, başka alternatifler çıksa dahi işletmeden ayrılmayan çalışanların aynı zamanda iş gören devir hızının düşürdüğü ortaya çıkmıştır. Şirket bağlılığı, iş bırakma, düşük performans, artan devamsızlık ve işe geç kalma gibi davranışlarla ters orantılıdır. İş tatmini, motivasyon, işe devam örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisindedir. Şirkete bağlılığı olmayan çalışanlar tarafından yapılan devamsızlığın

yüksek seviyelerde olması, diğer işçiler için de özel sorunlar yaratacaktır. Şirket bağlılığı yüksek olduğunda, çalışan devamsızlık oranı azalacak, verimlilik, iş doyumu, performans oranı artış gösterecektir (Adıgüzeli, Çağdaş, 2014: 12-13).

Buna ek olarak; yapılan çalışmalar iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Şirket bağlılığı, bireysel, örgütsel ve çevre unsurlarından etkilenebilen çok boyutlu bir kavram olarak tanımlanmıştır. Yapılan tanımlamaya göre şirket bağlılığı, çalışanın çalıştığı işletmeye karşı hissettiği aidiyet duygusunun gücünü ifade etmektedir. Şirket bağlılığı yüksek olan bir çalışanın iş tatmininin artmasıyla birlikte, çalışan çalıştığı yere duygusal olarak da bağlanmakta, yaptığı iş ve işyeriyle özdeşleşmekte, işe kendisini verme gücü artmakta ve devamsızlık davranışını daha az sergilemektedir (Şahin, 2011: 24-39).

İşletmelerin hedeflerine ve amaçlarına ulaşması, mevcut çalışanlarının işi ve işyeriyle kurduğu bağın güçlü olmasına bağlıdır. İşletmelerin başarı veya başarısızlıklarında çalışanlarının önemli bir yeri olduğu için çalışanların yaşayabileceği problemlerin mümkün olduğunca azaltılması, çalışanların motivasyonunu ve bağlılıklarını artıracaktır. Bu nedenle işletme sahipleri çalışanların değerini takdir etmeli, motivasyonlarını artırıcı adımlar atmalıdır. Böylece işverenler üretim ve verimlilik kaybına dayalı maliyetler ile işe alım ve işgücü devrinden kaynaklı masraflarından da tasarruf etmiş olacaktır (Avcı, 2019: 86-87).

### **1.2.2.3. Çalışma Koşulları**

Çalışma koşulları; devamsızlık oranını ve buna ek olarak iş gücü devrine neden olabilecek etkenlerden biri olarak kabul edilmektedir. İşletme yönetiminin, işyerinin çalışma koşullarının uygun düzeyde olup olmadığını, çalışma alanının temiz ve düzenli oluşunu ve çalışma saatlerini belirli aralıklarda kontrol etmesi gerekmektedir. Çalışanların işyerinde çalışma koşullarına uygun bir ortamda çalışamaması işgücü verimliliğini, iş tatminini ve iş sağlığı ve güvenliği unsurlarını da etkilemektedir. Çalışma ortamının sıcak, soğuk, gürültülü, nemli ve de tehlikeli olması çalışanlar için işyerine karşı olumsuz algılar oluşturabilmektedir. Belirtilen bu olumsuz çalışma koşulları işe devamsızlıklara, iş stresi kaynaklı rahatsızlıklara, işgücünün verimliliğinin düşmesine ve işletmeye olan bağlılığın azalmasına neden olabilmektedir (Yavuz, 2016: 9).

Çalışanları yeterince tatmin etmeyen koşullarının olduğu işletmelerde, çalışanların kısa ve sürekli devamsızlık yapmak durumu hem çalışanlar hem de işveren için olumsuz sonuçları beraberinde getirebilir. Bu nedenle, işverenler çalışanların devamsızlık yapmalarına neden olan sorun ve davranışları ile çalışma koşullarını yakından incelemeli, şirketin verimliliğine ve çalışanların performansına katkı sağlayacak şekilde devamsızlık politikalarını değerlendirmeli ve geliştirmelidirler (Avcı, 2019: 119-120).

Çalışanların çalıştığı iş ortamını değerlendirmesinin işine olumlu yansıtacağı görüşü genel olarak kabul gören bir anlayıştır. Bazı araştırmacılar; çalışma ortamını ve işlerinin fiziki şartları, yönetim unsurları, psikolojik etkenler, sosyal şartlar ve ekonomik şartlar olmak üzere birkaç açıdan değerlendirdiğini gözlemlemişlerdir. Yapılan bu araştırmalara göre; işletmelerdeki fiziki şartların yetersizliği çalışanların işiyle ilgili şikâyetlerine yansımakta ve işini olumsuz değerlendirmesine ve verimsizliğe neden olmaktadır. Çalışma ortamının sosyal koşulları, işletmedeki çalışanların birbirleriyle olan sosyal iletişimi ifade etmektedir. Çalışma koşulları çalışanların çalışma hayatları dışındaki özel hayatlarını da etkilemektedir. Fazla mesailer ve süreklilik arz eden uzun süren çalışma süreleri çalışanların hem aileleriyle olan ilişkilerini hem de sosyal ilişkilerini olumsuz olarak etkilemekte ve kendilerini başka alanlarda geliştirmeleri için gereken zamanı ayırmalarını sağlayacak imkânları ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla; iş yerinde iş ve sosyal güvenliğin olması, çalışanların yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla olan olumlu iletişimi, alınacak kararlarda fikrinin alınıyor olması, çalışana değer verilmesi ve kendi işlerini yaparken alacağı kararlarda serbest olabilmesi yani işin süreçlerine katılım sağlayabilmesi, yöneticilerin takdir ve teşekkürleri, yapıcı bir eleştiri ortamının bulunması gibi bir çok faktör, çalışanları olumlu yönde etkileyecek ve doğal olarak da olumlu yönde motive olmalarını sağlayacak, işlerinden ve işletmelerinden memnuniyetlerini ve işe devamlılıklarını arttıracaktır (Nurdağ, 2017: 28-29).

#### **1.2.3.4. Yabancılaşma**

Yabancılaşma, işletme içinde çalışanların işletmeden fiziki ve psikolojik olarak uzaklaşması, kendini soyutlaması şeklinde tanımlanabilmektedir. Yabancılaşma yaşayan çalışan, görev ve sorumluluklarını gerçekleştirmeye devam etse de kendisini

tamamen işine verememekte ve kendini işyerinin bir üyesi olarak görememektedir (Nurdağ, 2017: 28).

Çalışanların devamsızlık ve istifa kararları genel anlamda yabancılaşmanın sonucudur. Devamsızlık davranışı, çalışanların işyerlerine gösterdiği tepkidir. İş doyumunu olmayan, motive olamayan ve çalışma arkadaşlarıyla etkili iletişim kuramayan çalışanlar işyerlerine karşı yabancılaşır. Bu nedenlerden dolayı çalışanların işten ayrılma ya da devamsızlık yapma ihtimalleri artar. Yapılan birçok uygulamada; çalışanların yetenek, motivasyon ve performans düzeylerini arttırmak ve organizasyonlarda çalışanlar için fırsat oluşturmak çalışanı işine daha çok bağlayarak yabancılaşma hissini ortadan kaldırabileceği görülmüştür (Adıgüzel, Erdoğan, 2014: 5).

### **1.2.3.5. Yönetim Tarzı ve Çalışan ile İlişkiler**

Çalışanın içinde bulunduğu organizasyonda kullanılan yönetim tarzı ve yöneticilerin tavrı da devamsızlık nedeni olabilir. Bu nedenlerden kaynaklanan devamsızlık sorununu çözmek için öncelikle yöneticilerin organizasyonda kullandığı yönetim tarzlarını incelemeleri, çalıştıkları kişilerle oturup konuşmaları ve bu olumsuz durumu ortadan kaldırmak için gerekirse kendinde de birtakım değişiklikler getirmelilerdir. Başka bir deyişle yöneticiler de bu çalışma şekline ayak uydurabilmelidir. Aksi takdirde devamsızlıklarla başlayan olumsuzluklar zinciri devam ederek ve işletmenin verimliliğini etkileyebilecek bir boyuta gelebilir (Bacak, Yiğit, 2010: 35).

Günümüzde işletmelerdeki en önemli sorunlardan biri olan iş ve çalışan arasındaki uyum; çalışanların yaş, cinsiyet, fiziksel özellikler, tecrübe, çalışma hızı, zekâ, bakış açısı ve sabır gibi unsurları göz önünde bulundurulduğunda farklılıklar göstermektedir. Kişilerin öncelikle meslek seçimlerini nitelik ve yeteneklerine uygun olarak gerçekleştirmeleri gerekir. Çalışma hayatında, işe uygun çalışan ve çalışana uygun iş en önemli husustur. Bu hususla ilgili olarak çeşitli işletmelerde grup ve bireysel içeriklere dayanan; yetenek, zekâ, zaman yönetimi, ilgi ölçme, süreç, fiziksel ve duygusal testler yapılarak, mevcut işin çalışana uygunluğu ve aynı zamanda çalışanın da işe uygunluğu tesbit edilmeye çalışılır (Eren, 1993: 104-112).

Çalışan devamsızlık oranını ve devrini arttıran yönetim uygulamalarından biri de yönetimin işletmedeki genç çalışanlara güvenmesi, kıdemli çalışanların kendilerine

bunun bir tehdit unsuru oluşturduğunu düşünmeleridir. İşletmede olası bir değişime duyulan şüphe, yönetim şekli ve yeterlilik hakkındaki bilgisizlik ve kişiler arası ilişkinin önemini kavrayamama da çalışanları etkileyen diğer etkenler arasında sayılabilir (Güzel, 2002: 81,82). Buna ek olarak araştırmalara göre işyerinde çalışanların çalışma arkadaşlarına sahip olabilmesi veya çalışma ortamının arkadaş edinmeye uygun olması şirket bağlılığı artırmakta ve çalışanlar arası ilişkileri olumlu olarak etkilemektedir. Çalışanlar arasındaki olumsuz arkadaşlık ilişkileri veya arkadaşlık kurulmasının önünde engellerin bulunması çalışanların iş yerinden uzaklaşmalarına neden olmaktadır (Yavuz, 2016: 11). Arkadaşlık ilişkilerinin hem iş tatmini hem de şirket bağlılığıyla ilişkisi bulunmakta olup, söz konusu ilişki devamsızlık davranışı ve işgücü devrinin yaşanmasında sık rastlanan nedenler arasındadır. Çalışanlar arasında genellikle karşılıklı iletişim, dayanışma ve yardıma dayalı bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların toplu olarak bir araya gelmeleri, birbirleriyle çalışma ortamı dışında sosyalleşmeleri, çeşitli etkinliklerde bulunmaları bir yandan iş tatminini ve motivasyonlarını artırırken diğer yandan da devamsızlık davranışını azaltmaktadır (Kılıç, 2004: 105).

Çalışan sayısının az olduğu işletmelerde, kişilerin birbirlerini tanımaları ve kişisel ilişkilerinin yoğunlaşmasıyla, yükselen moral seviyesi devamsızlık davranışını azaltmaktadır. Fakat çalışan sayısının fazla olduğu işletmelerde, kişilerin birbirlerini ve çalışan grubu tanınması ve çalışanın örgütte kendini kabul ettirmesi zor olduğundan, işletme içinde takdir edilmedikleri fikrine kapılarak tatminsizlik duymakta, işyerine ve çalışma grubuna bağlılıkları azaldığından devamsızlıkları da artmaktadır (Örücü ve Kaplan, 2001: 100).

Devamsızlık yapan çalışanların oranının azaltılması için işletmelerde ödüllendirmede veya bu davranışı caydırmaya yönelik çalışmalar uygulanmaktadır. İşverenin çalışanlarına izin verilebilirlik opsiyonu, bir kuruluş tarafından devamsızlığa tolerans gösterilme derecesini ifade eder. İşletmede devamsızlığa daha meyilli ve toleranslı olan çalışanlar daha sık devamsızlık yapma eğilimindedir. Devamsızlık davranışının gerçekleşmesinde güven ve kontrol mekanizmaları arasında karşılıklı bir etkileşim vardır. Hastalık izni politikalarıyla ilgili faktörler arasında teşvikler, cezalar, hastalık maaşı sistemlerinin izlenmesi ve kontroller yer alır (Australasian Report, 1999: 14).

#### **1.2.3.6. İş Stresi**

Günümüzde en önemli rahatsızlık olarak nitelendirilen stres, çalışma hayatında sıklıkla görülmektedir. Çoğu rahatsızlığın nedeni olarak nitelendirilebileceğimiz stres, sürekli hale geldiğinde ise birçok hastalığa neden olmaktadır. Hipertansiyon, depresyon, anksiyete, kanser gibi hastalıkların kaynağı genellikle stres olarak görülmektedir. Çalışma hayatındaki uzun çalışma saatleri, yoğun çalışma temposu çalışanlarda iş stresi oluşumunu tetiklemektedir. Özellikle uzun çalışma saatleri çalışanların performansını önemli ölçüde etkileyerek stres faktörünün ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Fiziksel koşulların kötülüğü, duygusal stresin ve düşük performansın nedeni olarak belirtilmiştir. Psikolojik olarak stres yaşatan olaylar çalışanları belirli bir süre çalışmaktan alıkoymaktadır bu ise devamsızlık davranışına neden olmaktadır (Kandemir, 2014: 31). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) çalışma sonucu oluşan stresin zihinsel sağlık problemleri üzerindeki en olumsuz etkiye sahip rahatsızlık olduğunu tespit etmiş ve kayıp çalışma günlerinin %50-60'ının yaşanan stres yüzünden meydana geldiğini belirtmiştir (Bacak, Yiğit, 2010: 34).

Stres, iş görenlerin motivasyonlarını düşürmekte olup strese neden olan olayların devamlılık göstermesi durumunda, stresle baş edememe sonucu tükenmişlik ortaya çıkabilmektedir. Buna ek olarak, işe geç gelme, çalışan devir, hızındaki artış, fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları, motivasyon düşüklüğü gibi olumsuzluklar bireyi etkisi altına almaktadır. Nihayetinde ise stres yaşayan kişilerin işten ayrılma ve işe devamsızlık davranışı, sıkıntı ve stresten kurtulmanın bir yolu olarak görülmektedir (Güzel, 2002: 64). Devamsızlık davranışını ortadan kaldıracak ya da minimum düzeye indirebilmek için strese yol açan etmenleri ortadan kaldırmak gereklidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 313-314).

Öte yandan çalışanlar yaptıkları iş ile ilgili stres nedeniyle motivasyonlarının azaldığını hissettiklerinde, rahatlamak amacıyla işe devamsızlık davranışı gösterebilirler. Bu davranış, devamsızlığı gerçekleştiren çalışan için olumlu olarak algılansa da diğer çalışanlar için fazladan iş yükü ve buna bağlı olarak çalışma ortamında uyumsuzluklara neden olacaktır (Şahin,2011: 32)

Devamsızlığının nedenleri araştırıldığında, %40'ının stresten kaynaklanan hastalıklar olduğu görülmüştür. Stres, yıllık devamsızlığın yalnızca yüzde 12'sini oluştursa da şirketlere yüklediği maliyetler oldukça yüksektir. Amerika Birleşik Devletleri'nde, iş



stresinin sektörlere yılda yaklaşık 200 milyar dolara, Birleşik Krallık'ta ise stresin GSMH'nin yüzde 10'unun kaybına yol açtığı bu ek olarak ise Kanada'da stres kaynaklı depresyonun yıllık maliyetinin 33 milyar dolar olduğu belirtilmektedir.

2006 Kanada'da yapılan bir araştırma, çalışanların depresyon ve anksiyete bozukluğu nedeniyle “işte mevcut olamama” veya işteyken düşük performans nedeniyle verimli çalışmadıklarını göstermektedir. Stres; çalışanların, tehlikeli çalışma koşullarını, uzun çalışma saatlerini, iş güvenliği endişelerini ve iş monotonluğundan kaynaklanmaktadır. Oluşan bu stres, fiziksel olarak birçok sorunu beraberinde getirmekle, fazla alkol ve sigara içmek gibi davranışlara da yol açabilir. Sonuç olarak çalışanın yaşadığı stres sonrası, ortaya koyacak enerjisinin kalmaması, tatminsiz, karamsar ve hastalığa karşı çok düşük dirençle sahip olması iş tükenmişliğine neden olmaktadır (Kocakulah, Kelley, Mitchell, Ruggieri, 2009: 83).

Birçok araştırmacı öğretmenlik mesleğinin karşılaştığı stres üzerine çalışmalar yapmıştır. Kötü çalışma koşullarından kaynaklanan stresin; örneğin, yetersiz sınıflar veya ekipman ve kişilere yönelik fiziksel şiddet tehlikesinin öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini güçlü bir şekilde etkilediğini kanıtlamışlardır. Araştırmacılar ayrıca, yetersiz zaman planlaması ve öğretim yükünün, eğitimcilerin mesleklerinden edinebilecekleri memnuniyeti de azalttığını belirtmektedir. Temel sorun; yöneticilerin, meslektaşların, öğrencilerin ve ebeveynlerin talepleri, öğrencilerin davranışları ve eğitimcinin başarısının belirtilmemesi stres algısını şiddetlendirmesidir. Zamanla, bu stresörlerin kümülatif etkisi ve yarattıkları olumsuz duygular, öğretmenlerin fiziksel ve zihinsel enerji seviyelerini iyileştirmek ve eski haline getirmek için kendilerini daha da strese sokmalarına neden olabilir. Yapılan bu çalışmaların örgüt kültüründe çalışmakta olan kişiler için de aynı etkileri gösterdiği belirtilmiştir (Badubi, 2017: 34).

Buna ek olarak mesleki stres, bireyin kendisine dağıtılan görevler ile bunları gerçekleştirebilme yeteneği arasında algıladığı fark olarak tanımlanmaktadır. İşyeri koşullarından kaynaklanan stres, şirket çalışanlarının memnuniyet düzeyini güçlü bir şekilde etkiler. Yöneticilerin, meslektaşların, örgütün birlikte çalıştığı üçüncü kişilerin talepleri ve aile üyelerinin davranışları stres duygusunu daha da kötüleştirir. Zamanla, stresin ve olumsuz duyguların etkisi, çalışanı fiziksel ve zihinsel enerjisini

geri kazanmak için devamsızlık davranışını gerçekleştirmeye sevk eder (Grigore, 2020: 406).

### **1.2.3.7. Yapılan İşin Zorluğu**

Çalışma saatlerinin uzun, yapılan işin ise zor ve monoton olması işten alınan tatmin düzeyini düşürmekle birlikte oluşan yorgunluk iş stresine yol açarak devamsızlığı arttırmaktadır (Koçak, Yıldız, 2017: 43).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2007 yılı verilerine göre, küresel işgücünün % 22'sinin haftada 48 saatten fazla çalıştığı görülmekte olup, bu durum işte kazalara neden olduğu aynı zamanda işe devamsızlığı arttırdığı görünmektedir (Badubi, 2017: 34).

Yapılan işin zor olması devamsızlık üzerinde oldukça etkilidir. Mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara oranla çok daha zor koşullarda çalıştıkları göz önüne alınacak olursa, mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara göre fazla devamsızlık yaptığı görülmüştür. Çalışanların esnek çalışma biçimlerine geçtiklerinde, mazeretleri nedeniyle devamsızlık davranışları ortadan kalkmakta, kendilerine ve işverene de uygun zamanlarda çalışmakta, bireysel işlerine ve aile üyelerine daha fazla zaman ayırabilmekte bu şekilde ise daha az devamsızlık yaptıkları görülmüştür (Bacak, Yiğit, 34: 2010).

Çalışanların işin içeriğinden kaynaklı tükenmişlik yaşadıkları bilinmektedir. Bu, çalışanların uzun ve stresli çalışma hayatları ile ilişkilendirilir. Çalışanların işin zorluğundan kaynaklanan tükenmişlik hissi; aşırı iş yükünden ve dinlenmeden uzun saatler çalışmalarından da kaynaklanabilmektedir. Yeterli sayıda çalışanı bulunmayan işletmelerde daha fazla tükenmişlik oranı görülmektedir (Badubi, 2017: 37).

### **1.2.3.8. İş Tatmini**

İş tatmini, çalışanların fizyolojik, ruhsal sağlıklarının iyi olduğunun bir belirtisidir. İş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalar, işin niteliği, ücret, ödüller, terfi olanağı, iş güvenliği, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ile olan iletişim, denetim, yönetilme tarzı, sosyal haklar, iletişim ve çalışanın kişiliği gibi pek çok faktörün iş tatminine etki ettiğini göstermektedir (Bacak, Yiğit, 2010: 34-35).

Çalışanlar ve işletme arasındaki beklentilerin benzer olması durumunda iş tatmini ortaya çıkar fakat iş tatminin sağlanmadığı işletmelerde; işten ayrılma oranlarında, düşük, hırsızlık oranlarında artış, makina ve teçhizatlara zarar verme eğiliminde artış, yabancılaşma, stres-çatışma artışı ve yüksek oranda devamsızlık davranışı sergileme gibi işletme için yüksek maliyet oluşturacak sonuçlar ile karşı karşıya kalınacaktır. Bu gibi olumsuzlukların olmaması için işverenler; kariyer gelişimi planlamaları, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı sağlama, tatmin edici ücret çalışmaları, adalet ve eşitlik ilkesini sürdürme, tüm çalışanlara farklılık gözetmeksizin adil davranış gibi uygulamalar ile iş tatminini arttırmalıdır. Aksi halde iş tatminsizliği çalışanları hem bedenen hem de ruhen etkileyecek ve kendini işe vermeme sonucu işletme verimini düşürecektir (Coşkun, 2012: 7-8). İşletmelerde çoğu zaman çalışanların kişisel beceri ve yetkinlikleri, kendilerine verilen görevlerle eşleşmeyebilir, bu da becerilerini kullanmadıklarını veya yaptıkları işin zaman kaybı olduğunu, verimli olmadıklarını düşündürerek stres ve hayal kırıklığına neden olabilir. Bu tür duygular ise çalışanların işten uzak durmaları ile sonuçlanacaktır (Badubi, 2017: 34).

Günümüzde işverenler işyerini daha samimi bir ortam haline getirerek devamsızlığın azaltılabileceğine inanmaktadır. Pozitif ve samimi bir şirket kültürü, iş memnuniyetini artırmaya yardımcı olur ve artan iş tatmini devamsızlığı azaltmanın en önemli faktörlerden biridir. Çalışan ve şirket beklentileri ile ilgili net görüşleri belirlemek iş tatmini sağlanmasında oldukça önemlidir. Bazı araştırmalar, çalışanların organizasyon hakkındaki gerçek algı ve duygularına ilişkin yönetim bilgisi eksikliğinin kurum kültürünü olumsuz etkilediğini göstermiştir. Çalışanlara uygulanabilecek anketlerle işveren ile iletişim kurmak beklentilerin bilinmesi ve çözülmesi açısından oldukça önemlidir. Olumlu bir şirket kültürü ve çalışan mutluluğunu teşvik etmenin bir başka anahtarı da çalışanların şirket hedefleri ve politikaları hakkında yöneticilere sorular sormasına olanak tanıyan toplantılardır. Çalışma alanının iyi olması kişilerin motivasyonunu ve tatminini arttırıcı bir diğer konudur. Çalışanların işe yiyecek getirmelerine izin vermek ve toplu kahvaltılar sunmak iş tatminleri arttırıcı etki yaratmaktadır (Kocaküllah, Kelley, Mitchell, Ruggieri, 2009: 85).

### **1.2.3.9. Ücret**

Araştırmalarda ortalama ücret seviyesinin altında ücret alan çalışanların daha fazla devamsızlık yaptığını görölmektedir (Eren, 2017: 271). Düşük ücret, çalışanların motivasyonunu düşürerek başka iş aramalarına neden olabilmektedir. Ücretlerde yapılacak iyileştirmelerin çalışanlarda; iş tatmini, öz güven ve yeterlik duygusunu arttırdığı, iyi sağlık koşulları, daha kaliteli konut ve daha kaliteli yemek imkanlarına ulaşabilmeyi kolaylaştırdığı ve maddi-manevi ihtiyaçların giderilmesinin sağladığı gözlemlenmiştir. Çalışanlar emekleri karşılığındaki ücreti alamadıklarını düşündüklerinde devamsızlık yapabilirler. Doğru şekilde uygulanan performansa dayalı ücret sistemi bu konuda başarılı bir seçenek olarak değerlendirilmektedir. Bu ücret sistemiyle çalışanların daha az devamsızlık davranışı gösterdiğine yönelik araştırmalar bulunmaktadır. Ek olarak gelirinde sağlık nedeni kayıp yaşamayacağını bilen çalışanın devamsızlık eğilimi daha yüksek olabilmektedir (Avcı, 2019: 85).

#### **1.2.4. Çevresel Nedenler**

##### **1.2.4.1. İşyerinin Uzaklığı**

İşyerinin uzak olması çalışanların devamsızlık davranışı göstermelerini ve işe geç kalmalarını etkileyen faktörlerden birisini oluşturmaktadır. Çalışanların işyerleri ile evleri arasındaki uzaklık arttıkça işe geç kalma ve devamsızlık davranışı da fazlalaşmaktadır. Personel alımlarında da iş yerinin ikamet noktalarına yakın olması, devamsızlık davranışının önüne geçmek için önemli bir kriterdir (Örücü, Kaplan, 2001: 98).

İşyerine ulaşım koşulları ve servis problemleri de devamsızlığı arttıran faktörlerdendir. Çalışanların evleri ile işyerleri arasındaki mesafedeki artış, işe gitme istediğini de düşürerek devamsızlık davranışına neden olmaktadır. Bazı çalışmalarda, ev ile işyeri arasındaki mesafede geçen süredeki artış; gerginlik, stres ve strese bağlı hastalıkları tetikleyerek hastalık nedeni işe devamsızlık davranışına yol açarken, yolculuk sırasında yaşanabilecek ulaşım problemleri ve kötü hava koşulları da devamsızlık davranışını tetiklemektedir. Yapılan bir çalışmada ev ile iş yeri arasındaki mesafe ile devamsızlık ilişkisi incelenmiş, işyerine daha uzak mesafede olanların işyerine yakın ikamet edenlere göre daha sık devamsızlık yaptıkları sonucu bulunmuştur. İşyerinin uzaklığı nedenine bağlı bu tip devamsızlık davranışlarının azaltılması için çalışma düzeni ve içeriğine uygun esnek çalışma yöntemleri uygulanabilmektedir (Avcı, 2019: 88-89).

#### **1.2.4.2. Ekonomik Koşullar**

Ekonomik durgunluk dönemlerinde devamsızlık oranları genellikle düşme eğilimindedir (Egan, 2011: 68). Ekonomik durgunluk dönemleriyle birlikte işyerlerindeki küçülme durumu da devamsızlık oranlarını azaltabilir veya bu durumlarda oranlar tam tersi şekilde artabilir (The Australasian Faculty Of Occupational Medicine, 1999: 16). İşsizlik oranlarının yüksek olduğu piyasalarda ekonomik gerileme sonucu işi kaybetme riski nedeniyle, çalışanlar daha az devamsızlık yaparlar. Yapılan bir çalışmada ekonomik krizin devamsızlığı azaltarak işi geciktirme ve işe gelmeme gibi davranışlarda olumlu yönde bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır (Mustafa Avcı, 2019: 87).

#### **1.2.4.3. İşten ve İşyerinden Memnun Olmama**

Günümüzde çalışma hayatında başarının sağlanabilmesi için çalışan memnuniyetinin önemi fark edilmiştir. Çalışanların memnuniyetinin sağlanabilmesi için ise çalışmanın öncelikli olarak sağlıklı, huzurlu bir ortamda gerçekleştirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Çalışanlara sağlanacak sosyal yardımların da memnuniyet düzeyini attıracağı bilinmektedir. Memnuniyetsizlik, etkin çalışmamaya neden olarak verim ve üretkenliği düşüreceği gibi, sürekli olarak devam etmesi durumunda devamsızlığı ve işten ayrılmaları da beraberinde getirecektir. Çalışanların memnuniyetlerinin yüksek olması için yapılacak iyileştirmeler, işverenin çalışanın işten ayrılması sonucunda ortaya çıkacak giderlerden tasarruf etmesini sağlayacaktır (Luecke, 2009).

#### **1.2.4.4. İşten ve İşyerinden Kaynaklı Kendini İşe Verememe**

Çalışanların, günlerinin büyük bir kısmını işyerinde geçirdikleri dikkate alındığında buradaki çalışma ortamının önemi anlaşılmaktadır. Çalışma ortamı sağlık açısından birçok risk içerebilir. Çalışma ortamındaki gürültü, kirlilik, sürekli aynı pozisyonunda çalışma, ağır işler yapma, ortamının sıcak ya da soğuk olması, manyetik alanlara ya da kimyasal maddelere maruz kalma, hava kirliliği, iş kazaları gibi etkenler çalışanların sağlıklarını tehdit etmektedir. Çalışma ortamında eğer çalışanların sağlığını olumsuz olarak etkileyecek bu tip riskler bulunuyorsa bunlar iyileştirilerek, iletişimin daha rahat olduğu, sevgi ve saygıya dayalı çalışma anlayışı sağlanmalıdır. İşverenler bu bilinçle hareket ederek, çalışana en iyi ortamı sağlamaya özen göstermelidirler (Özlem Coşkun, 2012: 6).

#### **1.2.4.5. Fazla Mesai**

Devamsızlık davranışının bir diğer nedeni ise fazla çalışmaktır. Fazla mesai sonucu çalışanlar, vakitlerinin büyük bir çoğunluğunu iş yerlerinde çalışarak geçirmektedirler. İşyerleri için her çalışan ayrı bir maliyet unsurudur. Bu nedenle işverenler yoğun iş dönemlerinde hem maliyet hem de zaman kaybı olmaması açısından yeni bir çalışan istihdam etmek yerine mevcut çalışanlarının fazla mesaiye kalmasını tercih etmektedir. Bu durum sonucunda ise; çalışanlar hem fiziksel hem de ruhsal olarak yıprandığından daha fazla devamsızlık davranışı gerçekleştirirler (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010).

#### **1.2.4.6. Şirket İçi Çatışma**

Şirket içi çatışma kavramı, örgüt içinde iki veya daha fazla grup arasındaki kaynakların veya işlerin paylaşılabilmesi ve nihayetinde ise gruplar arasındaki anlaşmazlık ya da uyuşmazlık şeklinde tanımlanabilir (Koçoğlu, 2007: Gürüz ve Gürel, 2009). Örgüt kültürüne uygun amaçlara ulaşmak için, çatışmaları olumlu şekilde yönetmek ve değerlendirmek gerekir. Örgütün amaçlarına uygun yaşanan çatışma, farklı fikirlerin karşılaşması sonucu örgüte katma değer katacağından faydalıdır. Fakat belirli bir seviyede ve örgüte uygun olmayan çatışmaların şirketlere ve kişilere zararları oldukça büyüktür ve bu zarar çalışanların kendini işe devamsızlık yapması ile sonuçlanabilir. Örgütsel çatışma sonucu, problem yaşayan tarafların ruh sağlığı bozularak olumsuz bir durum yaratabilir. Tarafların içinde bulunduğu bu olumsuz çatışma ortamı, işyerinde zamanın, emeğin ve paranın kaybına neden olur. Bunun sonucunda ise çalışanların iş tatminleri ve örgüte bağlılıklarında azalma görülür. Dolayısıyla, devamsızlık davranışı artar. Örgütün çıkarlarına uygun olmayan çatışmada, taraflar kendilerini yenilmiş hisseder. Bu ise işyerinde olumsuz atmosfer yaratır. Burada öncelikli sorumluluk yöneticilere düşmektedir. Çalışanlar arasında gerçekleşen çatışma ortamı aniden oluşmaz. Taraflar arasındaki gerginlik önceden sinyallerini verir. Yöneticiler, oluşan çatışma ortamına zamanında müdahale etmezlerse ve çözümü olmayan ve şirketi zarara götürebilecek problemlerle karşılaşarak hedeflerine ulaşamazlar (Koçoğlu, 2007: Gürüz ve Gürel, 2009).

#### **1.2.4.7. Eşitsizlik ve Ayrımcılık**

Ayrımcılık kavramı; bir kişi ya da gruba cinsiyet, renk, milliyet, ırk, etnik köken, dini inanç yaş, medeni durum, engel durumu, cinsel tercih veya diğer kişisel özellikler nedeniyle farklı davranılması sonucu oluşur (Demir, 2011: 137). Cinsiyet ayrımcılığı ise bir cinsiyetin diğer cinsiyete karşı kendini daha üstün görmesidir. Genellikle cinsiyet ayrımcılığıyla karşı karşıya kalan grup kadınlardır. Cinsiyet tercihlerinden dolayı eleştirilere ve haksızlığa uğrayan kişiler de söz konusudur. Yasalara göre ise cinsiyet tercihleri farklı olmasından dolayı herhangi bir bireye ayrımcılık uygulanamaz. Fakat bazı istisnalar söz konusudur. Bazı durumlarda, işverenler işi yalnızca kadınlara veya yalnızca erkeklere teklif edebilirler. İnsan kaynakları politikasının en önemli ilkelerinden biri eşitlik stratejisidir. Özellikle çalışanları işe alma ve kariyer fırsatları konularında fırsat eşitliği tanınmalı, çalışanların beceri, bilgi, kişilik ve yeteneklerine uygun iş sağlanmalı ve kariyer planlaması yapılmalıdır (Koçoğlu, 2007). Çalışanlar işyerinde eşitsizlikle karşılaştıklarında çalışma istek ve azimlerini, işlerine olan bağlılıklarını kaybedeceklerdir. Buna ek olarak, bu tip durumlarla karşılaşan çalışanlar, psikolojik problemler de yaşayabileceklerdir. Şirketler erkek ve kadının her alanda eşit haklara, eşit imkânlarla sahip olması için düzenlemeler yapmalı ve gerekli tedbirleri almalıdır (TÜRK-İŞ Raporu, 2005: Dedeoğlu, 2009: Berber ve Yılmaz, 2008).

#### **1.2.4.8. İş Güvenliği**

İş güvenliği kavramı ; Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, ruhsal, fiziksel ve sosyal yönden sağlıklı durumlarının sağlanması ve sürdürülmesi, iş koşulları ve kullanılacak zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlıklarına gelebilecek zararların önlenmesi ve ayrıca çalışanın fizyolojik özelliklerine uygun yerlerde çalıştırılması, işin insana ve aynı zamanda insanın da işe uymasını temel amaç olarak ele alan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Gündüz, 2005: 125). İş güvenliği yalnızca çalışanların değil, çalışanların ailelerinin de yaşam koşullarının iyi bir düzeye olması için iyileştirilmesini, aynı zamanda, günlük yaşamda da olumsuzluklardan korunmalarını sağlamaktadır. Kişilere ya da çalışma ortamına duyulan güven çalışanların en temel ihtiyaçlarının başında gelir. İnsanlar tüm hayatları boyunca kendilerini güvende hissetmek isterler. İşyerinde kendini gerek beden gerekse ruhsal yönden güvende hissetmeyen çalışanın, psikolojik rahatsızlıklar yaşaması kaçınılmazdır. Psikolojik sorunlar yaşayan çalışanlardan etkin bir verim

beklenemez, bunun sonucunda ise devamsızlık davranışları sergiler (Gündüz, 2005: 136).

### **1.3. İşe Devamsızlığın Firmalara Etkileri**

Yapılan bir çalışmaya göre devamsızlığın firmalara etkisi; işletme gidelerinin artışı, çalışanların çalışma isteklerinin azalışı, proje tarihlerinin gecikmeleri gibi başlıklarda toplanmıştır. Buna göre; devamsızlık işletmenin operasyonel maliyetlerini artırmaktadır, çalışan işe gelmez ise ona tanımlanmış işler ya ertelenecek ya da zaten iş yükü olan bir diğer çalışma arkadaşına ek iş yükü olarak eklenecektir. Fakat her iki durumda da iş yerindeki projelerde gecikme yaşanacak, teslimat sürelerini uzatacak ve başka bir çalışana bu işin yüklenmesi ise işletme için fazla mesai ödemesiyle sonuçlanacaktır. Böylece her iki türlüde operasyon maliyetleri artmış olacaktır. İşe gelmeyen çalışanın karşılığında işyerindeki farklı bir çalışana tanımlanmış olan iş, çalışanların morallerini negatif etkilemektedir. Çünkü işe gelmeyen çalışanın yerine başka bir çalışanın işi yapması adil bir davranış değildir. Bu durum işi yapan işçinin verimliliğini düşürebileceği gibi aynı zamanda çalışanı işi yapma zorunluluğu hissetmesinden dolayı strese sokabilir. İşçi ekstra çalışma saati için fazla mesai alsada da bu durum yorgunluk, iletişimde kopukluklara neden olacağı için işyerine daha fazla maliyet olarak yansyarak, iş gücüne uzun dönemli hasarlar verebilecektir. Çalışanların, yönetimin bu devamsızlıklarla başa çıkamaması düşünceleri, motivasyonlarını aşağı çekebilir.

Devamsızlık problemi karşılığında işletmeler, azalan kaynakları etkin kullanmanın önemini alarak, birçok konuda kısıtlamalara gitmektedirler. Az çalışanla daha çok iş, az ham madde ile daha çok üretim, az enerji ile daha fazla üretim gibi sayılabilecek birçok noktada kendilerini her geçen gün rekabete dayanıklı hale getirmek için çalışmaktadır. İş gücü planlamasında işletmeler, önceden bir işe verilen çalışanların daha kısa sürede ve daha fazla işle ilgilenmelerini ister duruma gelmişlerdir. Böyle bir durumda işçinin işe gelmemesi işletme için planlanmamış bir gecikme yaratabilir ve yaşanacak aksaklıklar firmaları daha da zorlar hale getirmektedir (Şenel, 2012: 5-6).

Devamsızlık yapıldığında, iş yarım kalabilir veya deneyimi yetersiz farklı bir çalışana yönlendirilebilir (Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, 2010: 1).



Yapılan çalışmalarda, işverenlerin toplam sağlık ve verimlilikle ilgili maliyetlerin bir kısmını tıbbi harcamaların oluşturduğu buna ek olarak ise; diğer maddi giderleri devamsızlık, iş göremezlik giderleri, çalışanların tazminatları, personel devir hızı ve verimlilikle ilgili diğer kayıplar oluşturduğu görülmüştür. İşletmelerde yapılan devamsızlık davranışı iş akışında ve iş planlamasında aksama yaratarak verimlilik azalışına neden olmaktadır. Bahsedilen aksama ve verimlilik azalışı işletmelerde kalitenin düşük olmasını beraberinde getirmekte olup nihayetinde işletmeler için ciddi bir mali yük olmaktadır (Can, 2018: 892).

İşyeri devamsızlıkları sıfıra indirilemese de sağlık problemlerine yönelik olarak alınacak önlemler hastalık sebebiyle devamsızlık oranını azaltacaktır. Bazı incelemelerde ise; devamsızlık davranışının görüldüğü çalışanlarda, yaptıkları işten hoşlanmayan, kişisel ilişkilerinde başarısız, grup içerisinde kaynaşamayan ve yalnız çalışanlar oldukları görülmüştür. Bu kişilerin işyerinde yaşadıkları tatminsizlik nedeniyle işe gelmekten kaçındıkları ve daha iyi imkânlar bulduklarında işten ayrıldıkları görülmektedir. Bu türdeki devamsızlıkları önleme ise imkânsız olarak görülmektedir (Eren, 2007: 273).

## **İKİNCİ BÖLÜM: X OTOMOTİV FİRMASINDA DEVAMSIZLIK NEDENLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA**

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme ve evreni, amacı ve de hipotezleri yer almaktadır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanma süreci ve verilerin nasıl analiz edildiğine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

### **2.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmada çalışanların devamsızlık nedenlerini tespit etmek ve bu nedenlere yönelik çözüm önerileri geliştirmektir. Bu amaçla aşağıdaki hedefler belirlenmiştir.

Hedef 1: X firmasında çalışanların devamsızlık nedenlerinin tespit edilmesi,

Hedef 2: Tespit edilen nedenlere yönelik literatürdeki çözüm önerilerinin tespit edilmesi,

Hedef 3: Literatürde en çok rastlanan devamsızlık nedenlerinin belirlenmesi,

Hedef 4: Otomotiv sektöründeki devamsızlıkla ilgili çözüm önerilerinin geliştirilmesi ve tespit edilmesi,

Hedef 5: Devamsızlık nedenlerine yönelik mülakatla çözüm önerilerinin geliştirilmesi.

Bu çalışmada öncelikle, çalışanlar ile devamsızlık yapma nedenlerinin temelindeki ana unsurları ortaya çıkarabilecek uygun başlıklar planlanarak oluşturulmuş anket soruları hazırlanmıştır. Devamsızlık nedenlerini ortaya koyacak bu anket sonuçlarıyla birlikte problemlerin çözümüne yönelik çalışılmış olup, çözüme yönelik öneriler ortaya konmuştur. Devamsızlık oranının düşürülmesi konusu, işletmedeki her türlü gelişimin destekleyecek değerdedir. Araştırma ile problemlerin asıl nedenleri ve mevcut problemlerin nasıl çözüme ulaştırılabileceği konusunda bir çok alana katkıda bulunulmuştur.

### **2.2. Araştırmanın Modeli**

Araştırmanın anket bölümünde Khushbu Dubey ve Pooja Dasgupta’nın Global of Journal of Commerce & Management Perspective dergisinde yayınlanan A Study on Absenteeism & its Co-Relation with Job Satisfaction with Special Reference to IT Sector isimli makalesindeki ölçekten faydalanılmış, aynı zamanda yararlanılan ölçek

Mustafa Avcı'nın "Çalışanların Esnek Çalışma Düzenlemelerine İlişkin Tutumların İşe Devamsızlık Algılarına Etkisi" çalışmasında da kullanılmıştır. Ölçekte devamsızlığa etkisi olan faktörlerle ilgili olarak toplam 18 maddeye yer verilmiştir. Bu maddeler eğitime daha fazla odaklanma, ailevi sorumluluklar ve aileye yeterli zaman ayıramama, sağlık ve ulaşım problemleri, yapılan işte kendini yetersiz hissetme; iş yeriyle ilgili faktörlerden iş tatmini, stres, yabancılaşma ve motivasyon gibi yapılan çalışmalarda etki düzeyinin güçlü olduğu ortaya çıkmış olan değişkenleri kapsamaktadır. Bu değişkenler çalışanların işe devamsızlık algıları üzerinde etkili olmaktadır.

Anket sorularında 5'li Likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. Sorular en olumsuz yanıtta en olumluya doğru 1 - 5 arası değerler verilmiştir. Bu değerler; "Tamamen katılıyorum" için 5, "Katılıyorum" için 4, "Kararsızım" için 3, "Katılmıyorum" için 2, "Hiç katılmıyorum" için 1 şeklinde olmuştur. Olumsuz sorularda "Hiç katılmıyorum" için 5, "Katılmıyorum" için 4, "Kararsızım" için 3, "Katılıyorum" için 2, "Tamamen katılıyorum" için 1 şeklinde ters kodlanarak puanlama yapılmıştır. Puanlamalar yardımıyla ifadelerin ortalama değerleri hesaplanmıştır.

### **2.3. Araştırmanın Evremi ve Örneklemi**

Araştırmada nicel araştırma metodolojisi benimsenmiştir. Araştırmada kullanılan katılımcı gözlem çalışmasının verileri, anket ve mülakat veri toplama yöntemleri ile oluşturulmuştur. İlk olarak, uygulamanın yapıldığı işletmede çalışanların devamsızlık nedenlerinin tespit edilmesine yönelik bir anket metni oluşturulmuştur. Bu yöntemle ise daha fazla çalışana ulaşılmıştır.

Çalışmanın örneklem grubunu Otomotiv sektöründe Yan Sanayi olarak faaliyet gösteren fabrikanın çalışanları oluşturmaktadır. Fabrikanın çalışan sayısı 3000'dir. %5 anlamlılık düzeyinde 379 çalışana anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler istatistiki analizi yöntemlerine tabii tutulmuştur. Araştırmada toplanan nicel veriler SPSS 16 (Statistical Packages for Social Sciences) analiz ortamına aktarılmış, araştırma amaçları doğrultusunda verilerin analizi yapılmış ve bulgular raporlanmıştır. Ek olarak anket çalışmasına İşkur personeli olarak çalışan personeller de katılım sağlamıştır, anket çalışmasındaki ücret aralıkları bu kapsamda hazırlanmıştır. Katılımcı gözlem ve literatürden beslenerek çözüm önerileri geliştirilmiştir. Bu şekilde ise işletmede çalışanlar ve amirleri arası sosyal gerçeklik ve araştırmadaki taraflar arası mevcut

konuya yönelik görüş ve kanaatler, tutumlar ve düşünceler hakkında doğrudan bilgi edilebilmiştir.

#### **2.4. Araştırmanın Problemi ve Hipotezleri**

Bu çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

- Çalışanın cinsiyeti ile devamsızlık yapma durumu arasında bir ilişki var mıdır?
- Çalışanın yaşı ile devamsızlık yapma durumu arasında bir ilişki var mıdır?
- Çalışanın medeni durum ile devamsızlık yapma durumu arasında bir ilişki var mıdır?
- Çalışanın görevi ile devamsızlık yapma durumu arasında bir ilişki var mıdır?
- Çalışanın ailesel sorunları ile devamsızlık yapma durumu arasında bir ilişki var mıdır?
- Çalışanın kıdem ile devamsızlık yapma durumu arasında bir ilişki var mıdır?
- Çalışanın eğitim seviyesi ile devamsızlık yapma durumu arasında bir ilişki var mıdır?
- Çalışanın ekonomik seviyesi ile devamsızlık yapma durumu arasında bir ilişki var mıdır?
- Çalışanın sağlık problemleri ile devamsızlık yapma durumu arasında bir ilişki var mıdır?
- Çalışanın çalışma koşulları ile devamsızlık yapma durumu arasında bir ilişki var mıdır?
- Çalışanın çalışma arkadaşları ile devamsızlık yapma durumu arasında bir ilişki var mıdır?
- Çalışanın stres durumu ile devamsızlık yapma durumu arasında bir ilişki var mıdır?
- Çalışanın çalışma süreleri ile devamsızlık yapma durumu arasında bir ilişki var mıdır?
- Çalışanın işe bağlılık durumu ile devamsızlık yapma durumu arasında bir ilişki var mıdır?

Yapılan çalışmalara paralel olarak, hipotezler oluşturulmuş ve aşağıda gösterilmiştir:

H<sub>1</sub>: X firmasında devamsızlık, cinsiyete göre farklılık gösterir.

- H<sub>2</sub>: X firmasında devamsızlık, yaşa göre farklılık gösterir.
- H<sub>3</sub>: X firmasında devamsızlık, medeni duruma göre farklılık gösterir.
- H<sub>4</sub>: X firmasında devamsızlık, göreve göre farklılık gösterir.
- H<sub>5</sub>: X firmasında devamsızlık, ailesel sorunlara göre farklılık gösterir.
- H<sub>6</sub>: X firmasında devamsızlık, kıdeme göre farklılık gösterir.
- H<sub>7</sub>: X firmasında devamsızlık, eğitim seviyesine göre farklılık gösterir.
- H<sub>8</sub>: X firmasında devamsızlık, ekonomik nedenlere göre farklılık gösterir.
- H<sub>9</sub>: X firmasında devamsızlık, sağlık problemlerine göre farklılık gösterir.
- H<sub>10</sub>: X firmasında devamsızlık, çalışma koşullarına göre farklılık gösterir.
- H<sub>11</sub>: X firmasında devamsızlık, çalışan ilişkilerine göre farklılık gösterir.
- H<sub>12</sub>: X firmasında devamsızlık, strese göre farklılık gösterir.
- H<sub>13</sub>: X firmasında devamsızlık, çalışma sürelerine göre farklılık gösterir.
- H<sub>14</sub>: X firmasında devamsızlık, işe bağlılık durumuna göre farklılık gösterir.

## **2.5. Araştırmanın Bulguları**

Araştırmada verilerin toplanması anket çalışması yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Bilgileri daha hızlı toplayarak ve sonuca çabuk ulaşmak, verileri sayısallaştırarak değişkenler arasındaki etki düzeyini daha da anlaşılır hale getirmek amacıyla bu nicel araştırma yöntemine başvurulmuştur. Bu bölümde, yapılan analizler ele alınarak, elde edilen sonuçlar yorumlanmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanlara ilişkin güvenilirlik analizi, normallik testi, faktör analizi, demografik değişkenlerin araştırma boyutlarıyla ilişkisini inceleyen vardamsal analizleri bu bölümde yer almaktadır.

### **2.5.1. Güvenilirlik Analizi**

Araştırmada ölçeklerin ve alt boyutların güvenilirlik analizi için Cronbach's Alpha analizi kullanılmıştır.

Araştırmalarda kullanılan testlerin güvenilir olması çalışmanın ön koşullardan biridir. Çalışmaların güvenilirlik katsayısının ölçümü için birçok farklı yöntem kullanılabilir. Yapılan literatür çalışmalarında en sık kullanılan güvenilirlik

testinin, Cronbach's Alpha katsayısı olduğu görünmüştür (Kalaycı, 2010). Cronbach's Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değişmektedir. Cronbach's Alpha sayesinde ölçeklerdeki soruların homojen bir yapıya sahip olma durumu belirlenmektedir. Bu çalışmada, Cronbach Alpha değeri 18 madde için 0,798 olarak bulunmuştur.

Cronbach's Alfa katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriterleri aşağıda gösterilerek yorumlanmıştır.

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Arpat, 2015).

Tablo 1'de devamsızlık çalışmasının Cronbach's Alpha güvenilirlik sonuçları görülmektedir.

**Tablo 1:** Cronbach Alfa Katsayısı Sonuçları

Soru Numarası	Corrected Item-Total C.	Cronbach's Alpha if Item D
1	-0,381	0,837
2	-0,347	0,832
3	0,5	0,780
4	0,501	0,781
5	0,464	0,783
6	0,459	0,783
7	-0,437	0,839
8	0,447	0,784
9	0,626	0,772
10	0,55	0,777
11	0,625	0,772
12	0,554	0,777
13	0,651	0,771
14	0,698	0,768
15	0,649	0,770
16	0,571	0,775
17	0,632	0,771
18	0,478	0,782
<b>Cronbach's Alpha: 0,798</b>		

Tabloya göre tüm değişkenlerin ve ankette bulunan soruların Cronbach's Alpha değeri 0,8-1,00 değer aralığında bulunduğundan, ölçeğin güvenilirlik seviyesinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Bu sonuca göre ise orjinal halinden çevirisi yapılan ölçekte yapılan uyarlamalarının başarılı bir şekilde sonuca ulaştığı ve ölçeğin orjinalindeki Cronbach's Alpha değerinin korunduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Devamsızlık anketinin güvenilirliği (Cronbach's Alpha=0.798) oldukça yüksek bulunmuştur. Herhangi bir ifadenin çıkarılması (Cronbach's Alpha if Item Deleted), ölçeğin güvenilirliğini artmayacağı için hiçbir ifade ölçekten çıkarılmamıştır.

### **2.5.1. Normallik Testi**

Çok değişkenli parametrik istatistiklerde örneklemlerin daha çok, çok değişkenli normal dağılımlı ana kütlelerden oluştuğu düşünölmektedir. Çok değişkenli tekniklerde kabul edilmiş en temel varsayımlardan biri olan normallik varsayımındaki sapmalar anlamlı ise, elde edilen test sonuçları geçerliliğini kaybetmektedir (Bayraktar, 2017: 72).

Araştırmalarda kullanılacak parametrik testlerin ölçme değişkeninin normal dağılım göstermesi beklenir. Çalışmada kullanılacak testlerin hangilerinin uygulanacağına karar verilebilmesi için verilere normallik analizi yapılmıştır. Elde edilen verilerin normallik gösterip göstermediğini analiz etmek için Kolmogorov-Smirnow testi uygulanmıştır. Kolmogorov-Smirnov testinin tercih edilmesi için örneklem büyüklüğünün 50'den büyük gerekmede olup, Kolmogorov-Smirnov testi verilerin tesadüfi yöntemlerle elde edildiği örneklemlerde; değişkenler ile örnekleme bulunan kişilerin verilerinin belirli bir dağılıma uygunluğunu test etmektedir. Aşağıda Tablo 2'de Devamsızlık uygulamasının 18 değişkeninin için Kolmogorov-Smirnov Testi sonuçları görölmektedir.

**Tablo 2:** Kolmogorov-Smirnov Analiz Sonuçları

Soru No	Ortalama	Standard Sapma	Test Değeri	p
1	2,61	1,508	0,244	0
2	3,27	1,408	0,231	0
3	3,3	1,462	0,241	0
4	2,75	1,335	0,173	0
5	3,32	1,417	0,216	0
6	3,65	1,351	0,258	0
7	2,79	1,49	0,232	0
8	3,99	1,32	0,271	0
9	3,55	1,343	0,254	0
10	2,67	1,438	0,189	0
11	3,19	1,361	0,202	0
12	3,56	1,329	0,252	0
13	3,29	1,359	0,222	0
14	3,28	1,333	0,229	0
15	3,13	1,401	0,208	0
16	3,18	1,475	0,201	0
17	3,35	1,381	0,229	0
18	3,35	1,369	0,22	0

18 soru için yapılan analizden elde edilen sonuçlara göre, tüm değişkenler için hesaplanan test istatistikleri 0,173 ile 0,271 arasında, p değerleri ise tüm değişkenler için 0,000 olarak elde edilmiş ve yokluk hipotezi reddedilmiştir. 18 sorunun ortalamalarından elde edilen skorların testi sonucunda da aynı p değeri elde edilmiştir (Bkz. Tablo 3). Elde edilen p değerleri ile 0,05 anlamlılık düzeyinde değişkenlerin normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 3:** Ölçek Ortalaması Kolmogorov-Smirnov Analiz Sonucu

Ölçek Ortalaması	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	n	p
	0,067	379	0,000

Çarpıklık ölçüsünün mutlak değeri (negatif işaret olup olmadığına bakılmaksızın değer) birden küçükse, değişken en azından yaklaşık olarak normaldir (Morgan, Leech, Gloeckner, Barrett, 2011: 60).



Çift taraflı T testi ve ANOVA gibi bazı parametrik istatistikler oldukça sağlam olduğundan, bu nedenle  $+/-1$ 'den büyük bir çarpıklık bile sonuçları çok fazla değiştirmeyebilir (Morgan, Leech, Gloeckner, Barrett, 2011: 51).

Anketi cevaplayan 379 çalışanın ölçekteki sorulara (18 madde) verdikleri cevapların ortalamaları hesaplanmış, “Ortalama Devamsızlık” isimli yeni bir değişken elde edilmiştir. Bu değişkenin asimetri (skewness) ölçüsü 0,543 çıktığından dağılımın yaklaşık olarak normal olduğu farzedilerek, parametrik testler için uygun olduğuna karar verilmiştir (Bkz. Tablo 4).

**Tablo 4:** Kolmogorov – Smirnov Analiz Sonuçları

n	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Std. Hata	Basıklık	Std. Hata
379	3,24	0,661	-0,345	0,125	-0,307	0,250

Ortalama Devamsızlık Skorları incelendiğinde; ortalama değer 3,24 standart sapmasının 0,661 olduğu görülmektedir. Devamsızlık ortalaması 3,24 puan olup, asimetrisi-0,345 basıklığı ise-0,307 bulunmuştur. Asimetri ölçüsünün mutlak değerce 1’den küçük, basıklığının ise normale yakın olduğu sonucu çıkmaktadır.

### 2.5.2. Faktör Analizi

Faktör analizi, birbiriyle ilişkili ve çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda ve anlamlı yeni değişkenler bulmayı amaçlayan birden fazla değişkenli istatistik analizidir (Arpat, 2015). Buna ek olarak faktör analizi, en çok kullanılan çok değişkenli istatistiksel analiz yöntemlerinden biridir.

Faktör analizinin iki amacı vardır. Bunlardan birincisi, değişken sayısını azaltmak; ikincisi ise değişkenler arasındaki ilişkilerden faydalanarak yeni boyutlar ortaya çıkarmaktır. İkinci amaçta hedeflenen, değişkenleri sınıflayarak tek bir faktör altında birleştirmek ve açıklayıcı, yeni ortak faktör yapıları oluşturmaktır (Bayraktar, 2017: 73). Uygulanan tüm istatistiksel analizlerde olduğu gibi, faktör analizinde de büyük örneklemelerden toplanan veriler, küçük örneklemelere göre daha az örneklem hatası taşıyarak, değişkenler arası ilişkilerin daha anlamlı çıkma durumunu yansıtmaktadır.

Faktör analizinde dört temel aşama vardır. Bunlar; veri kümesinin analiz için uygunluğunun belirlenmesi, faktörlerin elde edilmesi süreci, faktörlerin rotasyonunun gerçekleştirilmesi ve faktörlerin adlandırılmasıdır (Kalaycı, 2010)

Veri setinin faktör analizi için uygunluğunun değerlendirmesi amacıyla 3 yöntem kullanılır. Bunlar; korelasyon matrisinin oluşturulması, Barlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleridir (Kalaycı, 2010).

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi: örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğunu test etmek için kullanılır. KMO değeri 0.50'dan düşükse faktör analizi uygulanamaz. Analiz sonucunda bulunan KMO değerine bağlı olarak yapılan yorumlar aşağıdaki gibidir:

- 0.50-0.60 arası “kötü”,
- 0.60-0.70 arası “zayıf”,
- 0.70-0.80 arası “orta”,
- 0.80-0.90 arası “iyi”,
- 0.90 üzeri “mükemmel”.

KMO değeri 0.50'den düşükse, sürece daha fazla anket ekleyerek örneklem sayısını artırmak gerekir (Bayraktar, 2017: 74)

Barlett Küresellik Testi, değişkenler arasında yeterli düzeyde ilişkinin olup olmadığını göstermektedir. Test değerinin (p) 0,05'ten küçük olması, değişkenler arasında faktör analizinin yapılması için yeterli düzeyin olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Durmuş vd., 2006: 79).

Bu çalışmada veri setinin faktör analizi için uygunluğunu belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO-Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett Küresellik Testlerinden (Barlett's Test of Sphericity) yararlanılmıştır.

Aşağıda Tablo 5'de, Devamsızlık uygulamasına ait KMO ve Barlett Küresellik Testine ilişkin istatistikler paylaşılmıştır.

**Tablo 5:** KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

<b>KMO ve Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçüsü		0,921
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık. Chi-Square	2737,738
	n	153
	p	0

Örnekleme Yeterlilik Testi (KMO- Kaiser-Meyer-Olkin), faktör analizi için örnekleme büyüklüğünün yeterli olup olmadığını belirlemede kullanılan bir ölçü olup, çalışmada KMO değeri 0,921 çıktığından örnekleme büyüklüğünün yeterliliği ‘mükemmel’ olarak nitelendirilebilir. Bartlett Testi (Bartlett’s Test of Sphericity) ise değişkenler arasında bir ilişkinin var olup olmasını belirlemek için kullanılan bir ölçü olup, Bartlett Testi sonucunun  $P < 0,05$  çıkması, değişkenlerin birbiriyle ilişkili olduğunu, mevcut veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

10 değişkenden oluşan ölçeğin faktör desenini belirlemek amacıyla; faktörleşme yöntemi olarak “Temel Bileşenler Analizi”, döndürme yöntemi olarak da dik döndürme yöntemlerinden maksimum değişkenlik yöntemi “Promax” seçilmiştir.

(Büyüköztürk, 2002: 473-474), faktör yük değerini; değişkenlerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir katsayı olarak tanımlamaktadır. İşaretine bakılmaksızın 0,30-0,60 arasında bulunan yük değeri orta, 0,60 ve üstü yük değeri yüksek düzeyde büyüklükler olarak tanımlanabilir ve değişken çıkartmada dikkate alınmaktadır. Veri seti üzerinde yapılan uygulamada en düşük faktör yük değeri 0,488 olarak tespit edilmiş ve herhangi bir çıkartma yapılmamıştır.

Analiz sonucunda devamsızlık ölçeğinin 3 faktörlü olduğu ve bu 3 faktör toplam varyansın açıklanma oranı %53,619 olarak elde edilmiştir. Birinci faktör toplam varyansın 39,515’ini ikinci faktör toplam varyansın %8,16’sını ve üçüncü faktörün toplam varyansın %5,944’ünü açıklamaktadır.

Aşağıda Tablo 6’da açıklanan varyans değerini temsil eden bileşenler görülmektedir

**Tablo 6:** Toplam Varyansın Açıklanma Oranı

<b>Komp.</b>	<b>İlk Değerler</b>			<b>Kare Yüklemelerin Çıkarma Toplamları</b>		
	Toplam	% of Var.	Küm.%	Toplam	% of Var.	Küm. %
1	7,113	39,515	39,515	7,113	39,515	39,515
2	1,469	8,16	47,675	1,469	8,16	47,675
3	1,07	5,944	53,619	1,07	5,944	53,619

Yapılan Faktör Analizi, 18 maddelik ölçekteki ifadelerin 3 faktör altında toplandığını göstermektedir. Faktör yapısı ve faktör yüklerine göre; örgüt hizmetleri ve kültürü ile ilgili ifadeler birinci faktör altında toplandığından dolayı birinci boyut “örgütsel etkiler” olarak, çevresel faktör ve etkiler ikinci faktör altında toplandığından dolayı ikinci boyut “çevresel etkiler”, kişisel beklentiler üçüncü boyut altında toplandığından dolayı üçüncü boyut “kişisel etkiler” olarak isimlendirilmiştir.

Aşağıda Tablo 7’de ise döndürme işlemi sonunda oluşan bileşenlerle, bu bileşenlere bağlı olarak oluşan yüklerin değerleri görülmektedir. Değişkenler sütunundaki parantez içinde paylaşılan sayılar, madde (soru) numaralarını ifade etmektedir.

**Tablo 7:** Döndürme Sonucu Oluşan Komponentler Matrisi

Faktörler	Değişkenler	Komponentler		
		1	2	3
Örgütsel Etkiler	İşyerinin sosyal koşullarından memnun değilim. (4)	0,839		
	Aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum. (13)	0,749		
	Yaptığım işin çok stresli olduğunu düşünüyorum. (11)	0,744		
	Mevcut çalışma koşullarımdan memnun değilim. (10)	0,681		
	Maaş ve ödeneklerden memnun değilim.(14)	0,622		
	Vardiyalı çalışmak çalışma düzenimi bozuluyor. (16)	0,616		
	Aynı rutin işleri yapmaktan sıkılıyorum.(15)	0,543		
	Formenim beni yeterince motive etmiyor. (17)	0,529		
Çevresel Etkiler	Ulaşım sorunları nedeniyle sık sık işe devamsızlık yapıyorum. (3)		0,849	
	İşyerinde başkalarıyla çalışırken kendimi yalnız hissediyorum. (8)		0,698	
	İşimden memnun değilim. (9)		0,663	
	Bana verilen işi sevmiyorum, farklı bir iş istiyorum. (12)		0,512	
	Aile sorunlarımın iş hayatımı etkilediğini düşünüyorum. (6)		0,463	0,449
	Meslektaşlarımdan işle ilgili problemlerde yeterli destek alamıyorum. (18)		0,363	
Kişisel Etkiler	Gelir getiren diğer işlerim için izin alırım.(1)			-0,76
	Çalışırken eğitimime de vakit ayırmayı önemsiyorum. (2)			-0,68
	Hastalığım devamsızlık yapmama neden oluyor. (7)			0,505
	Devamsızlık yaptığımda işlerin aksamayacağını biliyorum. (5)			-0,49

İşe devamsızlık ölçeğinin faktör analizi uygulamasında değeri birden büyük faktörlerin ele alınmasına, değişkenlerin faktör içerisindeki ağırlığını gösteren faktör yüklerinin yüksek olmasına ve aynı değişken için faktör yüklerinin birbirine yakın olmamasına özen gösterilmiştir. Analiz sonucu oluşan 3 faktör ile bu faktörler altında 18 toplanan ifadeler tüm faktörler için aşağıda başlıklar tablolar halinde gösterilmiş ve araştırma içerisinde bu başlıklardaki isimleri ile kullanılmışlardır.

Tablo 8’de devamsızlık boyutlarının istatistiki verileri paylaşılmıştır.

**Tablo 8:** Devamsızlık Faktörleri için İstatistik Sonuçları

Faktörler	n	Ortalama	Standard Sapma
Örgütsel Etkiler	379	3,11	1,014
Çevresel Etkiler	379	3,57	0,952
Kişisel Etkiler	379	3,00	0,743

Tablo 8’de, ölçekte yer alan faktörlere ilişkin ifade sayısı, ortalamaları ve standart sapma değerleri görülmektedir. Ölçek toplamda 3 faktörden oluşmakta olup, 5’li likerd kapsamında verilen cevapların faktörlere ait ortalama puanı 3,24 olarak gerçekleşmiştir.

### Faktör 1

1. faktör altında sekiz ifade toplanmış ve bu ifadeler ile yük değerleri ve diğer istatistiksel değerler Tablo 9’da gösterilmiştir. Bu faktör, “**Örgütsel Etkiler**” olarak adlandırılmıştır.

**Tablo 9:** Faktör 1 - Örgütsel Etkiler

Soru No:	Cronbach’s Alfa	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Faktör Yüğü
	0,771	3,11	3,13	1,014	
4	İşyerinin sosyal koşullarından memnun değilim.				0,839
13	Aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum.				0,749
11	Yaptığım işin çok stresli olduğunu düşünüyorum.				0,744
10	Mevcut çalışma koşullarımdan memnun değilim.				0,681
14	Maaş ve ödeneklerden memnun değilim.				0,622
16	Vardiyalı çalışmak çalışma düzenimi bozuluyor.				0,616
15	Aynı rutin işleri yapmaktan sıkılıyorum.				0,543
17	Formenim beni yeterince motive etmiyor.				0,529

Örgütsel etkiler alt boyutuna ait güvenilirlik düzeyinin genel olarak yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. ( $0,60 < \text{cronbah's alfa} < 0,80$ ,  $\text{cronbah's alfa} = 0,771$ ). Çalışanların devamsızlık yapma düzeylerinin orta seviyede olduğu belirlenmiştir (ortalama =3,11).

## Faktör 2

2.faktör altında altı ifade toplanmış ve bu ifadeler ile yük değerleri ve diğer istatistiksel değerler Tablo 10'da gösterilmiştir. Bu faktör, “Çevresel Etkiler” olarak adlandırılmıştır.

**Tablo 101:** Faktör 2 – Çevresel Etkiler

Soru No:	Cronbach's Alfa	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Faktör Yüğü
	0,713	3,57	3,67	0,952	
3	Ulaşım sorunları nedeniyle sık sık işe devamsızlık yapıyorum.				0,849
8	İşyerinde başkalarıyla çalışırken kendimi yalnız hissediyorum.				0,698
9	İşimden memnun değilim.				0,663
12	Bana verilen işi sevmiyorum, farklı bir iş istiyorum.				0,512
6	Aile sorunlarımın iş hayatımı etkilediğini düşünüyorum.				0,463
18	Meslektaşlarımdan işle ilgili problemlerde yeterli destek alamıyorum.				0,363

Çevresel nedenler alt boyutuna ait güvenilirlik düzeyinin genel olarak yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. ( $0,60 < \text{cronbach's alfa} < 0,80$ , cronbach's alfa = 0,713). Çalışanların devamsızlık yapma düzeylerinin orta seviyede olduğu belirlenmiştir (ortalama = 3,57).

## Faktör 3

3.faktör altında dört ifade toplanmış ve bu ifadeler ile yük değerleri ve diğer istatistiksel değerler Tablo 11'de gösterilmiştir. Bu faktör, “Kişisel Etkiler” olarak adlandırılmıştır.

**Tablo 11:** Faktör 3 - Kişisel Etkiler

Soru No:	Cronbach's Alfa	Ortalama	Medyan	Standart Sapma	Faktör Yüğü
	0,665	3	3	0,743	
1	Gelir getiren diğer işlerim için izin alırım.				-0,761
2	Çalışırken eğitimime de vakit ayırmayı önemsiyorum.				-0,684
7	Hastalığım devamsızlık yapmama neden oluyor.				0,505
5	Devamsızlık yaptığımda işlerin aksamayacağını biliyorum.				-0,491

Kişisel etkiler alt boyutuna ait güvenilirlik düzeyinin genel olarak yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. ( $0,60 < \text{cronbach's alfa} < 0,80$ , cronbach's alfa = 0,665). Çalışanların devamsızlık yapma düzeylerinin orta seviyede olduğu belirlenmiştir (ortalama = 3,00).

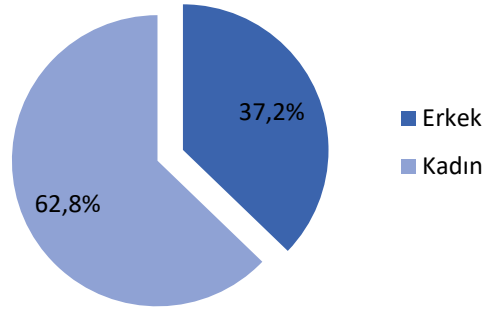
### 2.5.3. Demografik Bulgular

Araştırmada uygulanan ankette katılımcılara cinsiyet, yaş, medeni durum, işteki konum/unvanı, çocuk sahibi olma durumu, eğer çocuk varsa kaç tane olduğu, (mevcut) işyerinde çalışma süresi, bağlı bulunduğu pozisyon ve sektörde toplam çalışma süresi, eğitim düzeyi, halen devam eden eğitimleri, gelir getiren farklı işinin olması ve son olarak aylık geliri gibi sorular yöneltilmiştir. Bu sorulara verilen yanıtlara ilişkin elde edilen dağılımlar aşağıda tablolar halinde sırasıyla verilmiştir.

Tablo 12’de ankete katılanların cinsiyete göre dağılımları görülmektedir.

**Tablo 122:** Cinsiyet Durumlarına Göre Dağılım

		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Erkek	141	37,2	37,2	37,2
	Kadın	238	62,8	62,8	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	



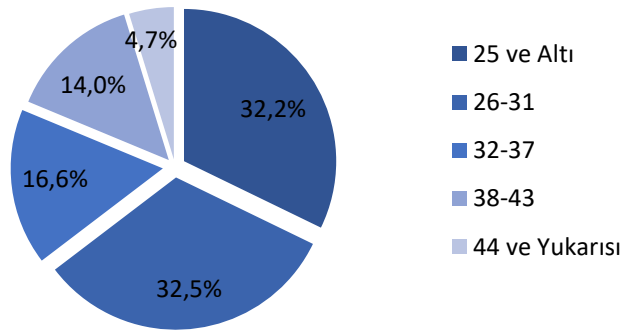
**Şekil 1:** Cinsiyet Durumlarına Göre Dağılım

Tablo 12 ve şekil 1’de görüldüğü gibi katılımcıların çoğu kadın çalışanlardan oluşmaktadır (%62,8). Çalışma ortamı ve üretim şekli, kadın çalışanlar için daha uygun görülmektedir. Erkek çalışanlar işyerinde daha çok dış proseslerde ve diğer destek faaliyetlerinde çalışmaktadır. Tablo 13’de ankete katılanların yaşlarına göre dağılımları görülmektedir.



**Tablo 13:** Yaş Durumuna Göre Dağılım

		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	25 ve Altı	122	32,2	32,2	32,2
	26-31	123	32,5	32,5	64,6
	32-37	63	16,6	16,6	81,3
	38-43	53	14,0	14,0	95,3
	44 ve Yukarısı	18	4,7	4,7	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	



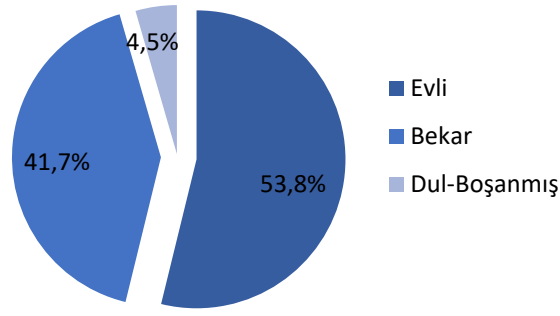
**Şekil 2:** Yaş Durumuna Göre Dağılım

Tablo 13 ve şekil 2'ye göre katılımcıların çoğunluğu 26-31(%32,5) ve 25 yaş ve altı (%32,2) yaş grubundadır. Bunu 32-37 yaş grubu (%16,6) izlemektedir. En az çalışanın olduğu yaş grubu ise 44 ve üstüdür (%4,75). İşyerinde genç çalışanların daha fazla istihdam edildiği gözlemlenmiştir. İşe alım programları kapsamında firmanın alım kriterleri adayların yaş grubunun 21-30 yaş aralığında olduğu belirtilmektedir.

Tablo 14'de ankete katılanların medeni durumlarına göre dağılımları görülmektedir.

**Tablo 14:** Medeni Duruma Göre Dağılım

		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Evli	204	53,8	53,8	53,8
	Bekar	158	41,7	41,7	95,5
	Dul-Boşanmış	17	4,5	4,5	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

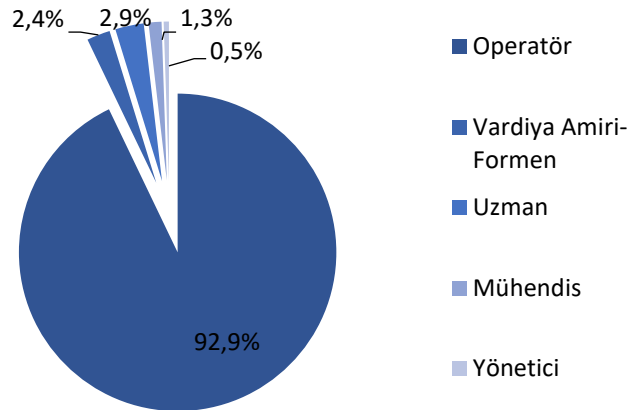


**Şekil 3:** Medeni Duruma Göre Dağılım

Tablo 14 ve şekil 3'e göre katılımcıların çoğunluğunun medeni hali evlidir (%53,8). Bekar çalışanların oranı %41,7, dul-boşanmış medeni duruma sahip çalışanlar ise %4,5 oranına sahiptir. Tablo 15'e ankete katılanların görevleri durumlarına göre dağılımları görülmektedir.

**Tablo 15:** Görev Durumuna Göre Dağılım

		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Operatör	352	92,9	92,9	92,9
	Vardiya Amiri-Formen	9	2,4	2,4	95,3
	Uzman	11	2,9	2,9	98,2
	Mühendis	5	1,3	1,3	99,5
	Yönetici	2	0,5	0,5	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

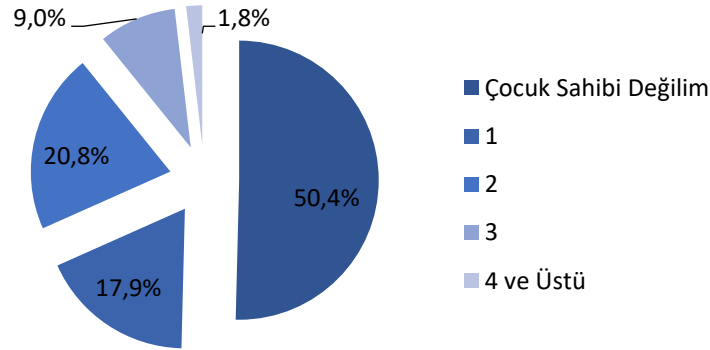


**Şekil 4:** Görev Durumuna Göre Dağılım

Tablo 15’te ve şekil 3’teki bulgularda görüldüğü gibi çalışanların çoğunluğu operatör olarak çalışmaktadır (%92,9). Bunu uzman olarak çalışanlar, (%2,9), vardiya amiri olarak çalışanlar (%2,4) ile mühendis olarak çalışanlar (%1,3) ve yöneticiler (%0,5) izlemektedir. Analiz bulgularına göre, genellikle mavi yaka çalışan profiline istihdam edildiği ve emek yoğun üretim yapısına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 16’da ankete katılanların çocuk sahibi olma durumlarına göre dağılımları görülmektedir.

**Tablo 16: Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılım**

		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Çocuk Sahibi Değilim	191	50,4	50,4	50,4
	1	68	17,9	17,9	68,3
	2	79	20,8	20,8	89,2
	3	34	9,0	9,0	98,2
	4 ve Üstü	7	1,8	1,8	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

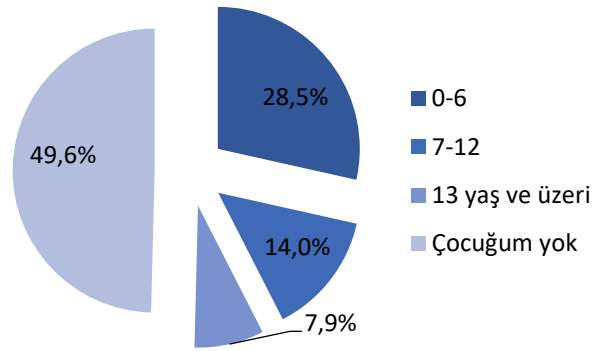


**Şekil 5: Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılım**

Tablo 16 ve şekil 5’teki bulgularda; çalışanlardan %50,4’ünün çocuk sahibi olmadığı, %20,8’inin 2, %17,9’unun 1, %9,0’ının 3 ve %1,8’inin 4 çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Bulgulara göre çalışanların genellikle çocuk sahibi olmadıkları gözlemlenmiştir. Tablo 17’de ankete katılanlardan çocuk sahibi olanların en küçük çocuklarının yaş durumlarına göre dağılımları görülmektedir.

**Tablo 17: Çocuklarının Yaş Durumuna Göre Dağılım**

		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	0-6	108	28,5	28,5	28,5
	7-12	53	14,0	14,0	42,5
	13 yaş ve üzeri	30	7,9	7,9	50,4
	Çocuğum yok	188	49,6	49,6	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

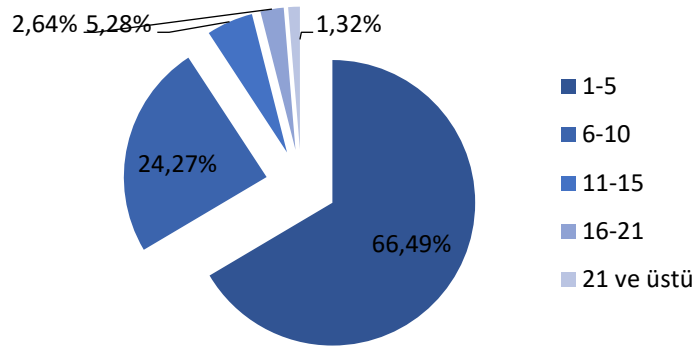


**Şekil 6: Çocuklarının Yaş Durumuna Göre Dağılım**

Tablo 17 ve şekil 6'daki bulgulara; çalışanların %28,5'inin 0-6 yaş aralığında çocuğunun olduğu, %14,0'ının 7-12 yaş aralığında çocuğunun olduğu, %7,9 oranında ise 13 yaş ve üzeri çocuk sahibi olduğu gözlemlenmiştir. Bulgulara göre, %28,5 oranında küçük çocuğa sahip bulunduğu ve ek olarak ise genellikle çocuk sahibi olunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 18'de ankete katılanların işyerindeki kıdemine göre dağılımları görülmektedir.

**Tablo 18: İşyerindeki Toplam Kıdeme Göre Dağılım**

		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	1-5	252	66,5	66,5	66,5
	6-10	92	24,3	24,3	90,8
	11-15	20	5,3	5,3	96,0
	16-21	10	2,6	2,6	98,7
	21 ve üstü	5	1,3	1,3	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

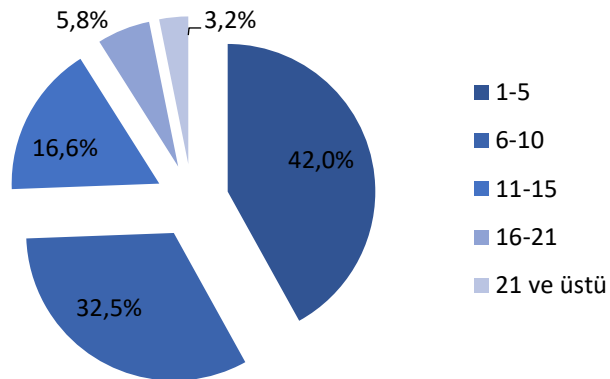


**Şekil 7:** İşyerindeki Toplam Kıdeme Göre Dağılım

Tablo 18’de ve şekil 7’deki bulgulara göre çalışanların çoğunluğu 1-5 yıllık süreyle işyerinde çalışmaktadır (%66,5). Bunu 6-10 yıl (%24,3), 11-18 yıl (%5,5), 16-21 yıl (%2,6) ile 21 yıl ve üzeri (%1,3) izlemektedir. Tablo 19’de ankete katılanların toplam kıdemine göre dağılımları görülmektedir.

**Tablo 19:** Toplam Kıdeme Göre Dağılım

		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	1-5	159	42,0	42,0	42,0
	6-10	123	32,5	32,5	74,4
	11-15	63	16,6	16,6	91,0
	16-21	22	5,8	5,8	96,8
	21 ve üstü	12	3,2	3,2	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

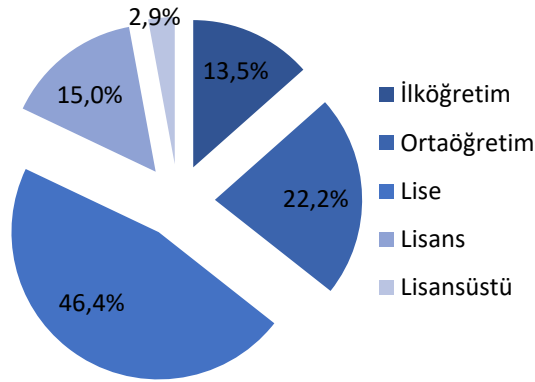


**Şekil 8:** Toplam Kıdeme Göre Dağılım

Tablo 19 ve şekil 8’deki bulgulara göre çalışanların çoğunluğunun 1-5 yıllık toplam kıdemlerinin bulunduğu gözlemlenmiştir (%42,0). Bunu 6-10 yıl (%32,5), 11-18 yıl (%16,6), 16-21 yıl (%5,8) ile 21 yıl ve üzeri (%3,2) izlemektedir. Tablo 20’de ankete katılanların öğrenim durumlarına göre dağılımları görülmektedir.

**Tablo 20: Öğrenim Durumuna Göre Dağılım**

		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	İlköğretim	51	13,5	13,5	13,5
	Ortaöğretim	84	22,2	22,2	35,6
	Lise	176	46,4	46,4	82,1
	Lisans	57	15,0	15,0	97,1
	Lisansüstü	11	2,9	2,9	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	



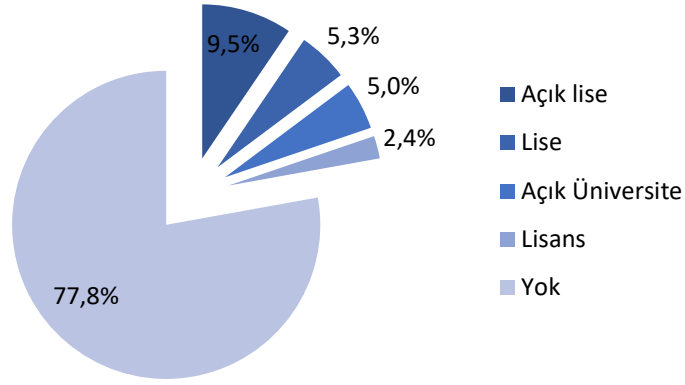
**Şekil 9: Öğrenim Durumuna Göre Dağılım**

Tablo 20 ve şekil 9’deki bulgularda görüldüğü gibi çalışanların %46,4’lük kısmının lise mezunu, %22,2’lik kısmının ortaöğretim mezunu, %15,0’lık kısmının lisans mezunu, %13,5’lik kısmının ilköğretim mezunu, %2,9’luk kısmının ise lisansüstü mezunu oldukları gözlemlenmiştir. Bulgulara göre çalışanların genellikle lise mezunu oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo 20’de ankete katılanların halen devam eden eğitim durumlarının dağılımı görülmektedir.

**Tablo 21:** Devam Eden Eğitim Durumuna Göre Dağılım

		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Açık lise	36	9,5	9,5	9,5
	Lise	20	5,3	5,3	14,8
	Açık Üniversite	19	5,0	5,0	19,8
	Lisans	9	2,4	2,4	22,2
	Yok	295	77,8	77,8	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

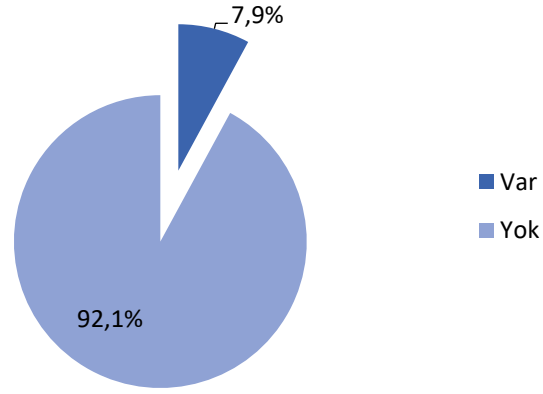


**Şekil 10:** Devam Eden Eğitim Durumuna Göre Dağılım

Tablo 21 ve şekil 10'daki bulgulara görüldüğü gibi çalışanların %77,8'inin eğitim hayatına devam etmediği gözlemlenmiştir. Buna ek olarak ise, çalışanların %9,5'inin açık liseye, %5,3'ünün liseye, %5,0'ünün açık üniversiteye, %2,4'ünün ise lisans eğitimlerine devam ettikleri sonucuna varılmıştır. Tablo 22'de ankete katılanların gelir getiren başka iş durumlarının dağılımı görülmektedir.

**Tablo 22:** Gelir Getiren Farklı İş Durumuna Göre Dağılım

		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Var	30	7,9	7,9	7,9
	Yok	349	92,1	92,1	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	



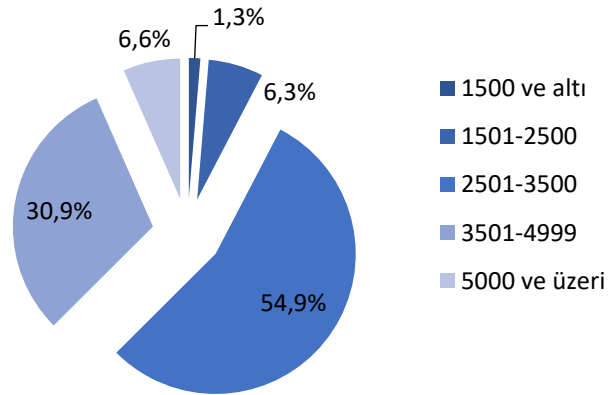
**Şekil 11:** Gelir Getiren Farklı İş Durumuna Göre Dağılım

Tablo 22 ve şekil 11'deki bulgulara göre çalışanların %92,1'inin farklı bir işte çalışmadığı, %7,9'unun ise gelir getiren farklı işlerde de çalıştıkları gözlemlenmiştir.

Tablo 23'te ankete katılanların aylık gelir durumlarının dağılımı görülmektedir.

**Tablo 23:** Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılım

		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	1500 ve altı	5	1,3	1,3	1,3
	1501-2500	24	6,3	6,3	7,7
	2501-3500	208	54,9	54,9	62,5
	3501-4999	117	30,9	30,9	93,4
	5000 ve üzeri	25	6,6	6,6	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	



**Şekil 12:** Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılım



Tablo 23 ve şekil 12’deki görünen bulgulara göre çalışanların %92,1’inin farklı bir işte çalışmadığı, %7,9’unun ise gelir getiren farklı işlerde de çalıştıkları gözlemlenmiştir.

#### 2.5.4. İşyerinde Devamsızlığa Dair Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, katılımcılara uygulanan devamsızlık nedenleri anketinin; ekonomik, eğitim, işe bağlılı, ailevi sorunlar, sağlık sorunları, çalışma koşulları, stres, çalışan ilişkileri ve çalışma süreleri kapsamı ile ilişkili sorular sorulmuştur. Her bir soru ilgili olduğu boyutun altında analiz edilmiştir.

##### 2.5.4.1. Örgütsel Etkiler ile İlgili Bulgular

Bu bölümden örgütsel etkiler boyunun alt ifadelerine ilişkin elde edilen dağılımlar aşağıda tablolar halinde sırasıyla verilmiştir.

Katılımcıların ailelerine yeterli zaman ayırma durumu ilgili ifadelerine ilişkin dağılımları aşağıda Tablo 24’te görülmektedir.

**Tablo 24:** Aileye Yeterli Zaman Ayırmaya Göre Dağılım

<b>Aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum.</b>					
		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Kesinlikle Katılıyorum	90	23,7	23,7	23,7
	Katılıyorum	84	22,2	22,2	45,9
	Kararsızım	75	19,8	19,8	65,7
	Katılmıyorum	89	23,5	23,5	89,2
	Kesinlikle Katılmıyorum	41	10,8	10,8	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

Tablo 24’teki bulgulara göre araştırma kapsamındaki çalışanların; iş yoğunluğu nedeniyle ailesine yeterli zamanı ayıramadığı sonucuna varılmıştır (%23,7). Çalışanların bu nedenden dolayı devamsızlık yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların yapılan işin stresiyle ilgili ifadelerine ilişkin dağılımları aşağıda Tablo 25’te görülmektedir.

**Tablo 25: İş Stresine Göre Dağılım**

<b>Yaptığım işin çok stresli olduğunu düşünüyorum.</b>					
		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Kesinlikle Katılıyorum	114	30,1	30,1	30,1
	Katılıyorum	79	20,8	20,8	50,9
	Kararsızım	57	15,0	15,0	66,0
	Katılmıyorum	76	20,1	20,1	86,0
	Kesinlikle Katılmıyorum	53	14,0	14,0	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

Tablo 25'teki bulgulara göre araştırma kapsamındaki çalışanların çoğunun yaptığı işi çok stresli bulduğu sonucuna varılmıştır (%30,1). Çalışanların bu nedenden dolayı devamsızlık yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların ekonomik memnuniyetleri ilgili ifadelerine ilişkin dağılımları aşağıda Tablo 26'de görülmektedir.

**Tablo 26: Ekonomik Memnuniyete Göre Dağılım**

<b>Maaş ve ödeneklerden memnun değilim.</b>					
		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Kesinlikle Katılıyorum	61	16,1	16,1	16,1
	Katılıyorum	63	16,6	16,6	32,7
	Kararsızım	74	19,5	19,5	52,2
	Katılmıyorum	106	28,0	28,0	80,2
	Kesinlikle Katılmıyorum	75	19,8	19,8	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

Tablo 26'daki bulgulara göre araştırma kapsamındaki çalışanların çoğunun maaş ve ödeneklerden memnun olduğu ve bu nedenden dolayı devamsızlık yapmadığı sonucuna varılmıştır (%28,0).

Katılımcıların rutin işleri yapma durumları ile ilgili ifadelerine ilişkin dağılımları aşağıda Tablo 27’de görülmektedir.

**Tablo 27: Rutin İşlerden Sıkılma Durumuna Göre Dağılım**

<b>Aynı rutin işleri yapmaktan sıkılıyorum.</b>					
		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Kesinlikle Katılıyorum	59	15,6	15,6	15,6
	Katılıyorum	52	13,7	13,7	29,3
	Kararsızım	70	18,5	18,5	47,8
	Katılmıyorum	117	30,9	30,9	78,6
	Kesinlikle Katılmıyorum	81	21,4	21,4	100
	Toplam	379	100	100	

Tablo 27’deki bulgulara göre araştırma kapsamındaki çalışanların çoğunun rutin işleri yapmaktan sıkılmadığı ve bu nedenden dolayı devamsızlık yapmadığı sonucuna varılmıştır (%30,9).

Katılımcıların mevcut çalışma koşullarından memnuniyeti ile ilgili ifadelerine ilişkin dağılımları aşağıda Tablo 28’de görülmektedir.

**Tablo 28: Mevcut Çalışma Koşulları Memnuniyetine Göre Dağılım**

<b>Mevcut çalışma koşullarımdan memnun değilim.</b>					
		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Kesinlikle Katılıyorum	54	14,2	14,2	14,2
	Katılıyorum	59	15,6	15,6	29,8
	Kararsızım	67	17,7	17,7	47,5
	Katılmıyorum	123	32,5	32,5	79,9
	Kesinlikle Katılmıyorum	76	20,1	20,1	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

Tablo 28'deki bulgulara göre araştırma kapsamındaki çalışanların çoğunun mevcut çalışma koşullarından memnun olduğu ve bu nedenden dolayı devamsızlık yapmadığı sonucuna varılmıştır (%32,5).

Katılımcıların mevcut işyerinin sosyal imkanlarından memnun olma ile ilgili ifadelerine ilişkin dağılımları aşağıda Tablo 29'de görülmektedir.

**Tablo 29: Sosyal Koşul Memnuniyetine Göre Dağılım**

<b>İşyerinin sosyal koşullarından memnun değilim.</b>					
		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Kesinlikle Katılıyorum	68	17,9	17,9	17,9
	Katılıyorum	71	18,7	18,7	36,7
	Kararsızım	60	15,8	15,8	52,5
	Katılmıyorum	105	27,7	27,7	80,2
	Kesinlikle Katılmıyorum	75	19,8	19,8	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

Tablo 29'deki bulgulara göre araştırma kapsamındaki çalışanların çoğunun işyerinin sağladığı sosyal koşullarından memnun olduğu ve bu nedenden dolayı devamsızlık yapmadığı sonucuna varılmıştır (%27,7).

Katılımcıların vardiya düzeni ile ilgili ifadelerine ilişkin dağılımları aşağıda Tablo 30'da görülmektedir.

**Tablo 30: Vardiya Düzenine Göre Dağılım**

<b>Vardiyalı çalışmak çalışma düzenimi bozuluyor.</b>					
		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Kesinlikle Katılıyorum	74	19,5	19,5	19,5
	Katılıyorum	65	17,2	17,2	36,7
	Kararsızım	54	14,2	14,2	50,9
	Katılmıyorum	90	23,7	23,7	74,7
	Kesinlikle Katılmıyorum	96	25,3	25,3	100
	Toplam	379	100	100	

Tablo 30'daki bulgulara göre araştırma kapsamındaki çalışanların vardiyalı çalışma konusunda herhangi bir sorun yaşamadığı ve bu nedenden dolayı devamsızlık yapmadığı sonucuna varılmıştır (%25,3).

Katılımcıların vardiya düzeni ile ilgili ifadelerine ilişkin dağılımları aşağıda Tablo 31'de görülmektedir.

**Tablo 31: Formen Motivasyonuna Göre Dağılım**

<b>Formenim beni yeterince motive etmiyor.</b>					
		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Kesinlikle Katılıyorum	55	14,5	14,5	14,5
	Katılıyorum	58	15,3	15,3	29,8
	Kararsızım	58	15,3	15,3	45,1
	Katılmıyorum	114	30,1	30,1	75,2
	Kesinlikle Katılmıyorum	94	24,8	24,8	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

Tablo 31'deki bulgulara göre araştırma kapsamındaki çalışanların çoğunun formenleri tarafından motive edildiği ve bu nedenden dolayı devamsızlık yapmadığı sonucuna varılmıştır (%30,1).

Katılımcıların çalışma arkadaşlarından destek alabilme ile ilgili ifadelerine ilişkin dağılımları aşağıda Tablo 32’de görülmektedir.

**Tablo 32:** Çalışma Arkadaşları Desteğine Göre Dağılım

<b>Meslektaşlarımdan işle ilgili problemlerde yeterli destek alamıyorum.</b>					
		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Kesinlikle Katılıyorum	55	14,5	14,5	14,5
	Katılıyorum	53	14	14	28,5
	Kararsızım	67	17,7	17,7	46,2
	Katılmıyorum	111	29,3	29,3	75,5
	Kesinlikle Katılmıyorum	93	24,5	24,5	100
	Toplam	379	100	100	

Tablo 32’deki bulgulara göre araştırma kapsamındaki çalışanların, işle ilgili problemlerde yeterli desteği alabildiği ve bu nedenden dolayı devamsızlık yapmadığı edildiği sonucuna varılmıştır (%29,3).

#### 2.5.4.2. Çevresel Etkiler ile İlgili Bulgular

Bu bölümden çevresel etkiler boyunun alt ifadelerine ilişkin elde edilen dağılımlar aşağıda tablolar halinde sırasıyla verilmiştir.

**Tablo 33:** Verilen İş Sevme Durumuna Göre Dağılım

<b>Bana verilen işi sevmiyorum, farklı bir iş istiyorum.</b>					
		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Kesinlikle Katılıyorum	75	19,8	19,8	19,8
	Katılıyorum	43	11,3	11,3	31,1
	Kararsızım	50	13,2	13,2	44,3
	Katılmıyorum	115	30,3	30,3	74,7
	Kesinlikle Katılmıyorum	96	25,3	25,3	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

Tablo 33'teki bulgulara göre araştırma kapsamındaki çalışanların çoğunun verilen işi sevdiği, farklı bir iş istemediği ve bu nedenden dolayı devamsızlık yapmadığı sonucuna varılmıştır (%30,3).

Katılımcıların ulaşım sorunu ile ilgili ifadelerine ilişkin dağılımları aşağıda Tablo 34'te görülmektedir.

**Tablo 34: Ulaşım Sorununa Göre Dağılım**

<b>Ulaşım sorunları nedeniyle sık sık işe devamsızlık yapıyorum.</b>					
		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Kesinlikle Katılıyorum	39	10,3	10,3	10,3
	Katılıyorum	24	6,3	6,3	16,6
	Kararsızım	25	6,6	6,6	23,2
	Katılmıyorum	104	27,4	27,4	50,7
	Kesinlikle Katılmıyorum	187	49,3	49,3	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

Tablo 34'teki bulgulara göre araştırma kapsamındaki çalışanların ulaşım sorunları nedeniyle devamsızlık yapmadığı sonucuna varılmıştır (%49,3).

Katılımcıların iş memnuniyeti ile ilgili ifadelerine ilişkin dağılımları aşağıda Tablo 35'te görülmektedir.

**Tablo 35: İş Memnuniyetine Göre Dağılım**

<b>İşimden memnun değilim.</b>					
		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Kesinlikle Katılıyorum	47	12,4	12,4	12,4
	Katılıyorum	43	11,3	11,3	23,7
	Kararsızım	53	14,0	14,0	37,7
	Katılmıyorum	126	33,2	33,2	71,0
	Kesinlikle Katılmıyorum	110	29,0	29,0	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

Tablo 35'teki bulgulara göre araştırma kapsamındaki çalışanların işinden memnun olduğu ve bu nedenle devamsızlık yapmadığı sonucuna varılmıştır (%33,2).

Katılımcıların çalışanın kendisini yalnız hissetmesi ile ilgili ifadelerine ilişkin dağılımları aşağıda Tablo 36'da görülmektedir.

**Tablo 36: Yalnız Hissetmeye Göre Dağılım**

		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Kesinlikle Katılıyorum	48	12,7	12,7	12,7
	Katılıyorum	35	9,2	9,2	21,9
	Kararsızım	60	15,8	15,8	37,7
	Katılmıyorum	128	33,8	33,8	71,5
	Kesinlikle Katılmıyorum	108	28,5	28,5	100
	Toplam	379	100	100	

Tablo 36'daki bulgulara göre araştırma kapsamındaki çalışanların çalışırken kendini yalnız hissetmediği ve bu nedenle devamsızlık yapmadığı sonucuna varılmıştır (%33,8).

#### **2.5.4.3. Kişisel Etkiler ile İlgili Bulgular**

Bu bölümden kişisel etkiler boyunun alt ifadelerine ilişkin elde edilen dağılımlar aşağıda tablolar halinde sırasıyla verilmiştir.

Katılımcıların çalışanın gelir getiren farklı işler için izin alma durumları ile ilgili ifadelerine ilişkin dağılımları aşağıda Tablo 37'de görülmektedir.



**Tablo 37: Diğer İşlere Katılım Göre Dağılım**

<b>Gelir getiren diğer işlerim için izin alırım.</b>					
		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Kesinlikle Katılıyorum	117	30,9	30,9	30,9
	Katılıyorum	105	27,7	27,7	58,6
	Kararsızım	39	10,3	10,3	68,9
	Katılmıyorum	43	11,3	11,3	80,2
	Kesinlikle Katılmıyorum	75	19,8	19,8	100
	Toplam	379	100	100	

Tablo 37'deki bulgulara göre araştırma kapsamındaki çalışanların gelir getiren diğer işleri için izin aldığı ve bu nedenle devamsızlık yaptığı sonucuna varılmıştır (%30,9).

Katılımcıların eğitimlerine vakit ayırmaları ile ilgili ifadelerine ilişkin dağılımları aşağıda Tablo 38'da görülmektedir.

**Tablo 38: Eğitime Vakit Ayırma Durumuna Göre Dağılım**

<b>Çalışırken eğitimime de vakit ayırmayı önemsiyorum.</b>					
		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Kesinlikle Katılıyorum	56	14,8	14,8	14,8
	Katılıyorum	78	20,6	20,6	35,4
	Kararsızım	43	11,3	11,3	46,7
	Katılmıyorum	111	29,3	29,3	76,0
	Kesinlikle Katılmıyorum	91	24,0	24,0	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

Tablo 38'deki bulgulara göre araştırma kapsamındaki çalışanların eğitime vakit ayırmayı önemsemediği ve bu nedenle devamsızlık yapmadığı sonucuna varılmıştır (%30,9).

Katılımcıların hastalık durumlarında devamsızlık yapmaları ile ilgili ifadelerine ilişkin dağılımları aşağıda Tablo 39’da görülmektedir.

**Tablo 39:** Hastalık Durumuna Göre Dağılım

<b>Hastalığım devamsızlık yapmama neden oluyor.</b>					
		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Kesinlikle Katılıyorum	59	15,6	15,6	15,6
	Katılıyorum	61	16,1	16,1	31,7
	Kararsızım	57	15,0	15,0	46,7
	Katılmıyorum	102	26,9	26,9	73,6
	Kesinlikle Katılmıyorum	100	26,4	26,4	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

Tablo 39’daki bulgulara göre araştırma kapsamındaki çalışanların hastalık nedeniyle işe devamsızlık yapmadığı sonucuna varılmıştır (%26,9).

Katılımcıların hastalık durumlarında devamsızlık yapmaları ile ilgili ifadelerine ilişkin dağılımları aşağıda Tablo 40’te görülmektedir.

**Tablo 40:** Aile Sorunlarına Göre Dağılım

<b>Aile sorunlarımın iş hayatımı etkilediğini düşünüyorum.</b>					
		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Kesinlikle Katılıyorum	39	10,3	10,3	10,3
	Katılıyorum	52	13,7	13,7	24
	Kararsızım	39	10,3	10,3	34,3
	Katılmıyorum	119	31,4	31,4	65,7
	Kesinlikle Katılmıyorum	130	34,3	34,3	100
	Toplam	379	100	100	

Tablo 40'taki bulgulara göre araştırma kapsamındaki çalışanların aile sorunlarının iş hayatını etkilemediği ve bu nedenle işe devamsızlık yapmadığı sonucuna varılmıştır (%31,4).

Katılımcıların hastalık durumlarında devamsızlık yapmaları ile ilgili ifadelerine ilişkin dağılımları aşağıda Tablo 41'de görülmektedir.

**Tablo 41: Devamsızlık Algısına Göre Dağılım**

<b>Devamsızlık yaptığında işlerin aksamayacağını biliyorum.</b>					
		Frekans	%	Dağılım %	Kümülatif %
Dağılım	Kesinlikle Katılıyorum	94	24,8	24,8	24,8
	Katılıyorum	107	28,2	28,2	53,0
	Kararsızım	42	11,1	11,1	64,1
	Katılmıyorum	57	15,0	15,0	79,2
	Kesinlikle Katılmıyorum	79	20,8	20,8	100,0
	Toplam	379	100,0	100,0	

Tablo 41'deki bulgulara göre araştırma kapsamındaki çalışanların devamsızlık yaptıklarında işlerin aksayacağını bildiği ve bu nedenle işe devamsızlık yapmadığı sonucuna varılmıştır (%28,2).

### 2.5.5. Ki-Kare Testi

Ki-kare testine, çoğu araştırmada araştırmacılar tarafından çeşitli amaçlar doğrultusunda kullanılmaktadır. Bunlardan bazıları; uyumluluk seviyesinin testi, faktörler arası ilişkinin var olup olmadığının testi ve iki değişkenin birbirinden bağımsız olup olmadıklarının testleridir. Frekans dağılımları yardımıyla hesaplanabilen Ki-kare testi yalnızca ilişkilerin tespitinde değil, değişkenler arasındaki farklılıkların yorumlanmasında da kullanılmaktadır (Altunışık vd., 2005). Bir değişkene ait dağılım analiz edildiğinde Tek Örneklem Ki-kare Testi, iki değişkene ait dağılım analiz edildiğinde ise Ki-Kare Bağımsızlık Testi uygulanmaktadır (Ural ve Kılıç, 2006).

Ki-Kare Bağımsızlık analizleride, kategorilere ait gözlenen ve beklenen değerler arasındaki farkın karesinin beklenen değere bölünmesiyle bulunan  $\chi^2$  değerlerinin

toplanmasıyla elde edilen toplam  $\chi^2$  istatistiğinin anlamlılığını test etmektedir. Gözlenen ve beklenen değer arasındaki fark azaldıkça  $\chi^2$  istatistiğinin anlamlı çıkma ihtimali düşmektedir. Bu testin kullanılabilmesi için beklenen değeri beşten küçük olan kategori sayısının, toplamda 20'sini geçmemesi ve tüm kategorilerde bu değer 1'den büyük olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2002).

### 2.5.5.1. Bağımsız Örneklem T Testi

T Testi sosyal bilim alanlarında sıklıkla kullanılmakta olan testlerden biridir. SPSS programı kullanılarak yapılan bir araştırmada iki grubun karşılaştırılması işleminde T-Testi veya Mann-Whitney U testleri kullanılabilir. Her iki test de birbirinden bağımsız iki gruptan alınan iki farklı örneğin ortalamalarının karşılaştırılması temeline dayanmaktadır (Erdoğan, 2003). Aşağıdaki tabloda hipotez teslerinde yaygın olarak kullanılan ve grupların ortalamalarını karşılaştırarak aradaki farkın anlamlı olup olmadığına karar veren T testi analizi kullanılmıştır.

**Tablo 42:** Cinsiyete Göre T Testi Tablosu

	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	T	n	p
Örgütsel Etkiler	Erkek	141	3,09	1,011	0,199	377	0,842
	Kadın	238	3,12	1,018			
Çevresel Etkiler	Erkek	141	3,58	0,939	0,196	377	0,845
	Kadın	238	3,56	0,962			
Kişisel Etkiler	Erkek	141	3,15	0,771	3,073	377	*0,002
	Kadın	238	2,91	0,713			

\*  $P < 0,05$

Tablo 42'de devamsızlık durumuna ilişkin faktör ortalamalarının tanımlayıcı istatistikleri ve T-Testi anlamlılık değerleri özetlenmiştir. Analiz sonucunda faktörler arasında yalnızca kişisel etkiler faktörünün cinsiyetlere göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Grup ortalamaları incelendiğinde; kişisel etkiler faktöründeki erkek katılım düzeyinin kadın katılım düzeyinden daha fazla olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle ise erkek çalışanların devamsızlık davranışı kadın çalışanlara oranla daha fazladır.

Yukarıdaki analiz sonucuna göre çalışanların cinsiyetlerine ilişkin grup ortalamaları kişisel etkiler faktöründe anlamlı bir farklılık göstermekte olup, H1 hipotezi kısmen de olsa desteklenmektedir.

*H<sub>1</sub>: X firmasında devamsızlık oranı cinsiyete göre farklılık gösterir.*

### 2.5.5.2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Varyans analizi iki veya daha fazla ortalama arasında farklılık olup olmadığını analiz etmek için kullanılır. Bir önceki bölümde ifade edildiği gibi, iki ortalama arasındaki farkın anlamlılığını test etmek için T testi de kullanılmaktadır. Fakat T testi yalnızca iki grup arasındaki anlam durumunun incelenmesi için kullanılmakta olup bazı testlerde yetersiz kalmaktadır. Bu durumlarda ise Tek Yönlü ANOVA (One Way Analysis of Variance) veya Kruskal-Wallis kullanılmaktadır (Altunışık vd., 2005).

İki değişkeni bulunan tek yönlü ANOVA tests kullanılan en basit varyans analizidir. Bu değişkenlerden biri; metrik özellikler gösteren bağımlı değişkenlerdir. Diğer değişken ise kategorik özellikler gösteren bağımsız değişken olup, bağımsız değişkenler içinde iki veya daha fazla grup bulunabilmektedir. Tek yönlü ANOVA testi, bağımlı değişkenlerdeki ortalamalar arasındaki farklılıkları test eder (Kalaycı, 2014). Verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılarak grup ortalamalarının karşılaştırılmasında ANOVA kullanılmıştır.

Çalışanların devamsızlık durumlarına etkisi olduğu düşünülen faktörlere katılım düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğinin ve yaş değişkeninin faktörler açısından belirleyiciliğinin analiz edilmesi amacıyla yaş değişkenine göre faktörlere ANOVA ile test edilmiştir. Çalışan devamsızlıklarının yaşlarına göre homojenlik testi tablo 43'te verilen değerlerden görülebilir.

**Tablo 43:** Yaş Değişkeni İçin Homojenlik Testi

Varyansların Homojenlik Testi				
	Levene İstatistik	sd1	sd2	p
Örgütsel Etkiler	0,55	4	374	0,699
Çevresel Etkiler	0,018	4	374	0,947
Kişisel Etkiler	1,194	4	374	0,313

Tablo 43'te görüldüğü gibi, yaş türü değişkeni için yapılan homojenlik testi sonucunda; “Örgütsel Etkiler”, “Çevresel Etkiler”, “Kişisel Etkiler” boyutlarında boyutlarında varyansların homojen olduğu görülmüştür.

Çalışanların yaş değişkenine göre, devamsızlığın alt boyutlarına göre yaş türleri arasındaki ortalama devamsızlık farklılaşmaları için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 44'te özetlenmiştir.

**Tablo 44:** Yaş Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

	Varyans Kaynağı	Yaş	Ort.	Kareler Top	sd	Kareler Ort	f	p
Örgütsel Etkiler	Gruplar Arası	25 ve Altı	3,22	5,308	4	1,327	1,294	0,272
		26-31	3,1					
		32-37	2,92					
		38-43	3,01					
		44 ve Üstü	3,35					
	Grup İçi		3,11	383,596	374	1,026		
Çevresel Etkiler	Gruplar Arası	25 ve Altı	3,61	1,957	4	0,489	0,537	0,709
		26-31	3,6					
		32-37	3,43					
		38-43	3,54					
		44 ve Üstü	3,71					
	Grup İçi		3,57	340,73	374	0,911		
Kişisel Etkiler	Gruplar Arası	25 ve Altı	2,93	4,215	4	1,054	1,927	0,105
		26-31	3,1					
		32-37	3,1					
		38-43	2,82					
		44 ve Üstü	3,01					
	Grup İçi		3	204,535	374	0,547		

**\*P>0,05**

Tablo 44'te faktör puanlarının devamsızlık yapma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik sonuçlar yer almaktadır. ANOVA anlamlılık düzeyinin kabul edilen 0,05 anlamlılık değerinden küçük olduğu durumlarda; gruplar arası anlamlı bir fark olduğu, kabul edilen anlamlılık değerinin 0,05'ten büyük olması durumunda ise

gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı anlaşılmaktadır. Grup ortalamaları incelendiğinde; 25 ve altı yaş grubu ile 44 ve üstü yaş grubunun örgütsel etkiler ve çevresel etkiler boyutları kapsamında daha fazla devamsızlık yaptığı, kişisel etkiler boyutu kapsamında ise 26-37 arası yaş gruplarında daha fazla devamsızlık yapıyor olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki analiz sonucuna göre yaş gruplarına ilişkin grup ortalamalarının, tüm faktörlerde anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Dolayısıyla H2 hipotezi reddedilmiştir.

***H<sub>2</sub>: X firmasında devamsızlık, yaşa göre farklılık gösterir.***

Çalışan devamsızlıklarının medeni durumlarına göre homojenlik testi tablo 45'te verilen değerlerden görülebilir.

**Tablo 45:** Medeni Durum Değişkeni İçin Homojenlik Testi

<b>Varyansların Homojenlik Testi</b>				
	Levene İstatistik	n	n	p
Örgütsel Etkiler	0,311	2	376	0,733
Çevresel Etkiler	2,257	2	376	0,106
Kişisel Etkiler	0,503	2	376	0,605

Tablo 45'te görüldüğü gibi, medeni durum değişkeni için yapılan homojenlik testi sonucunda; “Örgütsel Etkiler”, “Çevresel Etkiler”, “Kişisel Etkiler” boyutlarında boyutlarında varyansların homojen olduğu görülmüştür.

Çalışanların medeni durum değişkenine göre, devamsızlığın alt boyutlarına göre yaş türleri arasındaki ortalama devamsızlık farklılaşmaları için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 46'de özetlenmiştir.

**Tablo 46:** Medeni Duruma Göre Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

	Varyans Kaynağı	Medeni Durum	Ort.	Kareler Top	sd	Kareler Ort	f	p
Örgütsel Etkiler	Gruplar Arası	Evli	3,13	0,168	2	0,084	0,081	0,922
		Bekar	3,09					
		Dul - Boşanmış	3,07					
	Grup İçi		3,11	388,736	376	1,034		
Çevresel Etkiler	Gruplar Arası	Evli	3,59	1,343	2	0,672	0,740	0,478
		Bekar	3,56					
		Dul - Boşanmış	3,30					
	Grup İçi		3,57	341,345	376	0,908		
Kişisel Etkiler	Gruplar Arası	Evli	2,96	0,852	2	0,426	0,771	0,463
		Bekar	3,06					
		Dul - Boşanmış	2,93					
	Grup İçi		3,00	207,898	376	0,553		

**\*p>0,05**

Tablo 46’da faktör puanlarının devamsızlık yapma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik sonuçlar yer almaktadır. ANOVA anlamlılık düzeyinin kabul edilen 0,05 anlamlılık değerinden küçük olduğu durumlarda; gruplar arası anlamlı bir fark olduğu, kabul edilen anlamlılık değerinin 0,05’ten büyük olması durumunda ise gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı anlaşılmaktadır. Grup ortalamaları incelendiğinde; medeni durumu evli olan çalışanların bekar ve dul-boşanmış olan gruplarına göre örgütsel etkiler, çevresel etkiler ve kişiler etkiler boyutları kapsamında daha fazla devamsızlık yaptığı görülmektedir.

Yukarıdaki analiz sonucuna göre çalışanların medeni durum gruplarına ilişkin grup ortalamalarının, tüm faktörlerde anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Dolayısıyla H3 hipotezi reddedilmiştir.



*H<sub>3</sub>: X firmasında devamsızlık, medeni duruma göre farklılık gösterir.*

Çalışan devamsızlıklarının görevlerine göre homojenlik testi tablo 47’de verilen değerlerden görülebilir.

**Tablo 47:** Görev Değişkeni İçin Homojenlik Testi

<b>Varyansların Homojenlik Testi</b>				
	Levene İstatistik	sd1	sd2	p
Örgütsel Etkiler	0,166	4	374	0,955
Çevresel Etkiler	1,505	4	374	0,200
Kişisel Etkiler	0,954	4	374	0,433

Tablo 47’de görüldüğü gibi, görev değişkeni için yapılan homojenlik testi sonucunda; “Örgütsel Etkiler”, “Çevresel Etkiler”, “Kişisel Etkiler” boyutlarında boyutlarında varyansların homojen olduğu görülmüştür.

Çalışanların görev değişkenine göre, devamsızlığın alt boyutlarına göre yaş türleri arasındaki ortalama devamsızlık farklılaşmaları için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 48’de özetlenmiştir.

**Tablo 48:** Görev Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

	Varyans Kaynağı	Görev	Ort.	Kareler Top	sd	Kareler Ort	f	p
Örgütsel Etkiler	Gruplar Arası	Operatör	3,51	1,018	4	0,255	0,245	0,912
		Vardiya A.-Formen	3,27					
		Uzman	3,28					
		Mühendis	3,25					
		Yönetici	3,09					
	Grup İçi		3,11	387,886	374	1,037		
Çevresel Etkiler	Gruplar Arası	Operatör	4,10	1,989	4	0,497	0,546	0,702
		Vardiya A.-Formen	3,57					
		Uzman	3,68					
		Mühendis	3,59					
		Yönetici	3,56					
	Grup İçi		3,57	340,698	374	0,911		
Kişisel Etkiler	Gruplar Arası	Operatör	3,38	0,673	4	0,168	0,302	0,876
		Vardiya A.-Formen	2,97					
		Uzman	2,82					
		Mühendis	2,95					
		Yönetici	3,00					
	Grup İçi		3,00	208,077	374	0,556		

\*p>0,05

Tablo 48’de faktör puanlarının devamsızlık yapma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik sonuçlar yer almaktadır. ANOVA anlamlılık düzeyinin kabul edilen 0,05 anlamlılık değerinden küçük olduğu durumlarda; gruplar arası anlamlı bir fark olduğu, kabul edilen anlamlılık değerinin 0,05’ten büyük olması durumunda ise gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Yukarıdaki analiz sonucuna göre çalışanların göreve ilişkin grup ortalamalarının, tüm faktörlerde anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Grup ortalamaları

incelendiğinde; operatör olarak çalışmakta olan çalışanların diğer gruplara göre örgütsel etkiler, çevresel etkiler, uzman olarak çalışan kişilerin ise kişiler etkiler boyutları kapsamında diğer çalışanlardan daha fazla devamsızlık yaptığı görülmektedir.

Yukarıdaki analiz sonucuna göre çalışanların medeni durum gruplarına ilişkin grup ortalamalarının, tüm faktörlerde anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Dolayısıyla H4 hipotezi reddedilmiştir.

**H4: X firmasında devamsızlık, göreve göre farklılık gösterir.**

Çalışan devamsızlıklarının çocuk sahibi olma durumuna göre homojenlik testi tablo 49'da verilen değerlerden görülebilir.

**Tablo 49: Çocuk Sahibi Olma Değişkeni İçin Homojenlik Testi**

Varyansların Homojenlik Testi				
	Levene İstatistik	sd1	sd2	p
Örgütsel Etkiler	0,169	4	374	0,954
Çevresel Etkiler	0,389	4	374	0,817
Kişisel Etkiler	1,06	4	374	0,376

Tablo 49'da görüldüğü gibi, çocuk sahibi olma değişkeni için yapılan homojenlik testi sonucunda; “Örgütsel Etkiler”, “Çevresel Etkiler”, “Kişisel Etkiler” boyutlarında varyansların homojen olduğu görülmüştür.

Çalışanların çocuk sahibi olma değişkenine göre, devamsızlığın alt boyutlarına göre yaş türleri arasındaki ortalama devamsızlık farklılaşmaları için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 50'de özetlenmiştir.

**Tablo 50:** Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

	V.Kaynağı	Çocuk S.Olma	Mean	Kareler Top	sd	Kareler Ort	f	p
Örgütsel Etkiler	Gruplar Arası	Çocuğum Yok	3,14	6,392	4	1,598	1,562	0,184
		1	3,11					
		2	2,91					
		3	3,40					
		4 ve Üstü	2,97					
	Grup İçi		3,11	382,512	374	10,23		
Çevresel Etkiler	Gruplar Arası	Çocuğum Yok	3,60	1,151	4	0,288	0,315	0,868
		1	3,60					
		2	3,46					
		3	3,61					
		4 ve Üstü	3,57					
	Grup İçi		3,57	341,537	374	0,913		
Kişisel Etkiler	Gruplar Arası	Çocuğum Yok	3,02	1,501	4	0,375	0,677	0,608
		1	3,09					
		2	2,91					
		3	2,90					
		4 ve Üstü	3,00					
	Grup İçi		3,00	207,249	374	0,554		

\*p>0,05

Tablo 50’de faktör puanlarının devamsızlık yapma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik sonuçlar yer almaktadır. ANOVA anlamlılık düzeyinin kabul edilen 0,05 anlamlılık değerinden küçük olduğu durumlarda; gruplar arası anlamlı bir fark olduğu, kabul edilen anlamlılık değerinin 0,05’ten büyük olması durumunda ise gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Yukarıdaki analiz sonucuna göre çalışanların çocuk sahibi olmalarına ilişkin grup ortalamalarının, tüm faktörlerde anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Grup ortalamaları incelendiğinde; örgütsel ve çevresel etkiler boyutları kapsamında 3

çocuğu olan çalışanların, kişisel etkiler boyutu kapsamında ise 1 çocuğu olan çalışanların diğer boyutlara oranla daha fazla devamsızlık yaptığı görülmektedir.

Yukarıdaki analiz sonucuna göre çalışanların çocuk sahibi olma durumlarına ilişkin grup ortalamalarının, tüm faktörlerde anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Buna ek olarak çalışanların en küçük çocuğunun yaşına yönelik verilerin homojenlik testi tablo 51’de verilen değerlerden görülebilir.

**Tablo 51:** Çocuk Yaşı Değişkeni İçin Homojenlik Testi

<b>Varyansların Homojenlik Testi</b>				
	Levene İstatistik	sd1	sd2	p
Örgütsel Etkiler	0,225	3	375	0,879
Çevresel Etkiler	0,623	3	375	0,601
Kişisel Etkiler	0,706	3	375	0,549

Tablo 51’de görüldüğü gibi, çalışanların çocuklarının yaşları değişkeni için yapılan homojenlik testi sonucunda; “Örgütsel Etkiler”, “Çevresel Etkiler”, “Kişisel Etkiler” boyutlarında varyansların homojen olduğu görülmüştür.

Çalışanların çocuklarının yaşları değişkenine göre, devamsızlığın alt boyutlarına göre yaş türleri arasındaki ortalama devamsızlık farklılaşmaları için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 52’de özetlenmiştir.

**Tablo 52:** Çocuk Yaşları Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

	Varyans Kaynağı	Çocuk Sahibi Olma	Mean	Kareler Top	sd	Kareler Ort	f	p
Örgütsel Etkiler	Gruplar Arası	0-6	3,11	0,693	3	0,231	0,22	0,88
		7-12	3,00					
		13 ve üzeri	3,14					
		Çocuğum Yok	3,13					
	Grup İçi		3,11	388,21	375	1,035		
Çevresel Etkiler	Gruplar Arası	0-6	3,7	7,153	3	2,384	2,66	*0,048
		7-12	3,25					
		13 ve üzeri	3,63					
		Çocuğum Yok	3,57					
	Grup İçi		3,57	335,53	375	0,895		
Kişisel Etkiler	Gruplar Arası	0-6	2,95	1,307	3	0,436	0,78	0,501
		7-12	3,08					
		13 ve üzeri	2,86					
		Çocuğum Yok	3,03					
	Grup İçi		3	207,44	375	0,553		

\* $p < 0,05$

Tablo 52’de faktör puanlarının devamsızlık yapma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik sonuçlar yer almaktadır. ANOVA anlamlılık düzeyinin kabul edilen 0,05 anlamlılık değerinden küçük olduğu durumlarda; gruplar arası anlamlı bir fark olduğu, kabul edilen anlamlılık değerinin 0,05’ten büyük olması durumunda ise gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Yukarıdaki analiz sonucuna göre çalışanların çocuk sahibi olmalarına ilişkin grup ortalamalarının, örgütsel ve kişisel etkiler faktörlerinde anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Çevresel etkiler faktöründe çalışanların çocuk sayılarına göre  $P = 0,00 < 0,05$  çıkmasından, çalışanların devamsızlıklarında çocuk sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır.

Grup ortalamaları incelendiğinde; örgütsel etkiler boyutları kapsamında çocuğunun yaşı 13 yaş ve üzeri olan çalışanların diğer gruplara göre daha fazla devamsızlık yaptığı, çevresel etkiler boyutu kapsamında çocuğunun yaşı 0-6 yaş aralığında olan çalışanların diğer gruplara göre daha fazla devamsızlık yaptığı, kişisel etkiler boyutu kapsamında ise çocuğunun yaşı 7-12 yaş aralığında olan çalışanların diğer gruplara göre daha fazla devamsızlık yaptığı görülmektedir.

Yukarıdaki analiz sonucuna göre çalışanların çocuk sahibi olma durumlarına ilişkin grup ortalamalarının, tüm faktörlerde anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Dolayısıyla H5 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

***H5: X firmasında devamsızlık, ailesel sorunlara göre farklılık gösterir.***

Çalışan devamsızlıklarının işyerindeki kıdem durumuna göre homojenlik testi tablo 53'te verilen değerlerden görülebilir.

**Tablo 53: İşyerindeki Kıdem Değişkeni İçin Homojenlik Testi**

<b>Varyansların Homojenlik Testi</b>				
	Levene İstatistik	sd1	sd2	p
Örgütsel Etkiler	0,827	4	374	0,508
Çevresel Etkiler	2,408	4	374	*0,049
Kişisel Etkiler	1,315	4	374	0,264

Tablo 53'te görüldüğü gibi, işyerindeki kıdem türü değişkeni için yapılan homojenlik testi sonucunda; "Çevresel Etkiler" boyutunda varyanslar eşit, "Örgütsel Etkiler" ve "Kişisel Etkiler" boyutlarında ise homojen değildir.

Çalışan işyerindeki kıdem değişkenine göre, çalışan devamsızlıklarının alt faktörlerinden biri olan çevresel etkiler boyutuna göre kıdem türleri arasındaki ortalama devamsızlık farklılaşmaları için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 54'de özetlenmiştir.

**Tablo 54:** İşyerindeki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

	Varyans Kaynağı	Çocuk Yaşı	Mean	Kareler Top	sd	Kareler Ort	f	p
Örgütsel Etkiler	Gruplar Arası	1-5	3,43	3,352	4	0,838	0,813	0,518
		6-10	3,17					
		11-15	2,78					
		16-21	3,27					
		21 ve üstü	3,10					
	Grup İçi		3,11	385,552	374	1,031		
Çevresel Etkiler	Gruplar Arası	1-5	3,52	3,677	4	0,919	1,014	0,400
		6-10	3,67					
		11-15	3,55					
		16-21	3,49					
		21 ve üstü	4,20					
	Grup İçi		3,57	339,01	374	0,906		
Kişisel Etkiler	Gruplar Arası	1-5	3,02	0,47	4	0,118	0,211	0,932
		6-10	2,95					
		11-15	2,93					
		16-21	3,03					
		21 ve üstü	3,00					
	Grup İçi		3,00	208,28	374	0,557		

\* $p>0,05$

Tablo 54’te faktör puanlarının devamsızlık yapma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik sonuçlar yer almaktadır. ANOVA anlamlılık düzeyinin kabul edilen 0,05 anlamlılık değerinden küçük olduğu durumlarda; gruplar arası anlamlı bir fark olduğu, kabul edilen anlamlılık değerinin 0,05’ten büyük olması durumunda ise gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Yukarıdaki analiz sonucuna göre çalışanların işyerindeki toplam kıdemlerine ilişkin grup ortalamalarının, örgütsel, kişisel ve çevresel etkiler faktörlerinde anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir.



Grup ortalamaları incelendiğinde ise; işyerindeki toplam kıdem ifadesine göre, örgütsel ve kişisel etkiler boyutları kapsamında kıdemi 1-5 yıl aralığında olan çalışanların diğer gruplara göre daha fazla devamsızlık yaptığı, çevresel etkiler boyutu kapsamında kıdemi 21 yıl ve daha üstü olan çalışanların diğer gruplara göre daha fazla devamsızlık yaptığı görülmektedir.

Firmada çalışan kişilerin çalışma hayatındaki kıdem durumuna göre homojenlik testi tablo 55’te verilen değerlerden görülebilir.

**Tablo 55:** Toplam Kıdem Değişkeni İçin Homojenlik Testi

<b>Varyansların Homojenlik Testi</b>				
	Levene İstatistik	sd1	sd2	p
Örgütsel Etkiler	1,201	4	374	0,310
Çevresel Etkiler	2,832	4	374	*0,025
Kişisel Etkiler	2,299	4	374	0,058

Tablo 53’te görüldüğü gibi, toplam kıdem türü değişkeni için yapılan homojenlik testi sonucunda; “Çevresel Etkiler” boyutunda varyanslar eşit, “Örgütsel Etkiler” ve “Kişisel Etkiler” boyutlarında ise homojen değildir.

Çalışan toplam kıdem değişkenine göre, çalışan devamsızlıklarının alt faktörlerinden biri olan çevresel etkiler boyutuna göre kıdem türleri arasındaki ortalama devamsızlık farklılaşmaları için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 56’de özetlenmiştir.

**Tablo 56:** Toplam Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

	Varyans Kaynağı	Çocuk Yaşı	Mean	Kareler Top	sd	Kareler Ort	f	p
Örgütsel Etkiler	Gruplar Arası	1-5	3,12	5,254	4	1,314	1,28	0,277
		6-10	3,2					
		11-15	2,86					
		16-21	3,17					
		21 ve üstü	3,23					
	Grup İçi		3,11	383,65	374	1,026		
Çevresel Etkiler	Gruplar Arası	1-5	3,47	5,406	4	1,352	1,499	0,202
		6-10	3,82					
		11-15	3,48					
		16-21	3,58					
		21 ve üstü	3,72					
	Grup İçi		3,57	337,281	374	0,902		
Kişisel Etkiler	Gruplar Arası	1-5	3,1	0,518	4	0,129	0,232	0,92
		6-10	2,99					
		11-15	3,06					
		16-21	3,06					
		21 ve üstü	3,06					
	Grup İçi		3	208,232	374	0,557		

\* $p>0,05$

Tablo 56’da faktör puanlarının devamsızlık yapma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik sonuçlar yer almaktadır. ANOVA anlamlılık düzeyinin kabul edilen 0,05 anlamlılık değerinden küçük olduğu durumlarda; gruplar arası anlamlı bir fark olduğu, kabul edilen anlamlılık değerinin 0,05’ten büyük olması durumunda ise gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Yukarıdaki analiz sonucuna göre çalışanların toplam kıdemlerine ilişkin grup ortalamalarının, örgütsel, kişisel ve çevresel etkiler faktörlerinde anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Dolayısıyla, H6 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Grup ortalamaları incelendiğinde ise; toplam kıdem ifadesine göre örgütsel ve çevresel etkiler boyutları kapsamında kıdemi 6-10 yıl aralığında olan çalışanların diğer gruplara göre daha fazla devamsızlık yaptığı, kişisel etkiler boyutu kapsamında kıdemi 1-5 aralığında olan çalışanların diğer gruplara göre daha fazla devamsızlık yaptığı görülmektedir.

***H<sub>6</sub>: X firmasında devamsızlık, kıdeme göre farklılık gösterir.***

Çalışan devamsızlıklarının öğrenim durumuna göre homojenlik testi tablo 57’de verilen değerlerden görülebilir.

**Tablo 57:** Öğrenim Durumu Değişkeni İçin Homojenlik Testi

<b>Varyansların Homojenlik Testi</b>				
	Levene İstatistik	sd1	sd2	p
Örgütsel Etkiler	0,370	4	374	0,830
Çevresel Etkiler	0,521	4	374	0,720
Kişisel Etkiler	1,923	4	374	0,106

Tablo 57’de görüldüğü gibi, toplam kıdem türü değişkeni için yapılan homojenlik testi sonucunda; varyanslar “Örgütsel Etkiler”, “Çevresel Etkiler” ve “Kişisel Etkiler” boyutlarında homojen değildir.

Çalışan toplam kıdem değişkenine göre, çalışan devamsızlıklarının alt faktörlerine göre öğrenim durumu arasındaki ortalama devamsızlık farklılaşmaları için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 58’de özetlenmiştir.

**Tablo 58: Öğrenim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Tablosu**

	Varyans Kaynağı	Eğitim	Ort.	Kareler Top	sd	Kareler Ort	f	p
Örgütsel Etkiler	Gruplar Arası	İlköğretim	3,11	7,481	4	1,870	1,834	0,122
		Ortaöğretim	3,29					
		Lise	2,99					
		Lisans	3,13					
		Lisans üstü	3,54					
	Grup İçi		3,11	381,423	374	1,02		
Çevresel Etkiler	Gruplar Arası	İlköğretim	3,45	3,227	4	0,807	0,889	0,471
		Ortaöğretim	3,63					
		Lise	3,52					
		Lisans	3,74					
		Lisans üstü	3,65					
	Grup İçi		3,57	339,461	374	0,908		
Kişisel Etkiler	Gruplar Arası	İlköğretim	2,99	3,096	4	0,774	1,408	0,231
		Ortaöğretim	2,95					
		Lise	3,00					
		Lisans	3,16					
		Lisans üstü	2,64					
	Grup İçi		3,00	205,654	374	0,550		

**\*p>0,05**

Tablo 58’de faktör puanlarının devamsızlık yapma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik sonuçlar yer almaktadır. ANOVA anlamlılık düzeyinin kabul edilen 0,05 anlamlılık değerinden küçük olduğu durumlarda; gruplar arası anlamlı bir fark olduğu, kabul edilen anlamlılık değerinin 0,05’ten büyük olması durumunda ise gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Yukarıdaki analiz sonucuna göre çalışanların öğrenim durumlarına ilişkin grup ortalamalarının, örgütsel, kişisel ve çevresel etkiler faktörlerinde anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir

Grup ortalamaları incelendiğinde ise; öğrenim durumu ifadesine göre örgütsel etkiler boyutları kapsamında öğrenim durumu lisansüstü olan çalışanların diğer gruplara göre

daha fazla devamsızlık yaptığı, çevresel etkiler boyutu kapsamında öğrenim durumu lisansüstü ve ortaöğretim olan çalışanların diğer gruplara göre daha fazla devamsızlık yaptığı, kişisel etkiler boyutu kapsamında öğrenim durumu lisans olan çalışanların diğer gruplara göre daha fazla devamsızlık yaptığı görülmektedir.

Firmada çalışan kişilerin devam eden eğitim durumuna göre homojenlik testi tablo 59’da verilen değerlerden görülebilir.

**Tablo 59:** Devam Eden Eğitim Durumu Değişkeni İçin Homojenlik Testi

<b>Varyansların Homojenlik Testi</b>				
	Levene İstatistik	sd1	sd2	p
Örgütsel Etkiler	1,989	4	374	*0,096
Çevresel Etkiler	1,463	4	374	0,213
Kişisel Etkiler	2,121	4	374	0,078

Tablo 59’da görüldüğü gibi, devam eden eğitim durumu değişkeni için yapılan homojenlik testi sonucunda; “Örgütsel Etkiler” boyutunda varyanslar eşit, “Çevresel Etkiler” ve “Kişisel Etkiler” boyutlarında ise homojen değildir.

Çalışan devam eden eğitim değişkenine göre, çalışan devamsızlıklarının alt faktörlerine göre öğrenim durumu arasındaki ortalama devamsızlık farklılaşmaları için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 60’ta özetlenmiştir.

**Tablo 60:** Devam Eden Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

	Varyans Kaynağı	Eğitim	Ort.	Kareler Top	sd	Kareler Ort	f	p
Örgütsel Etkiler	Gruplar Arası	Açık lise	2,99	4,564	4	1,141	1,110	0,351
		Lise	3,11					
		Açık Ü.	2,68					
		Lisans	3,24					
		Yok	3,15					
	Grup İçi		3,11	384,34	374	1,028		
Çevresel Etkiler	Gruplar Arası	Açık lise	3,47	2,939	4	0,735	0,809	0,520
		Lise	3,28					
		Açık Ü.	3,61					
		Lisans	3,43					
		Yok	3,46					
	Grup İçi		3,57	339,749	374	0,908		
Kişisel Etkiler	Gruplar Arası	Açık lise	3,13	1,213	4	0,303	0,546	0,702
		Lise	3,03					
		Açık Ü.	3,04					
		Lisans	3,19					
		Yok	2,97					
	Grup İçi		3,00	207,537	374	0,555		

\* $p > 0,05$

Tablo 60'ta faktör puanlarının devamsızlık yapma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik sonuçlar yer almaktadır. ANOVA anlamlılık düzeyinin kabul edilen 0,05 anlamlılık değerinden küçük olduğu durumlarda; gruplar arası anlamlı bir fark olduğu, kabul edilen anlamlılık değerinin 0,05'ten büyük olması durumunda ise gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Yukarıdaki analiz sonucuna göre çalışanların devam eden eğitim durumuna ilişkin grup ortalamalarının, örgütsel, kişisel ve çevresel etkiler faktörlerinde anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Dolayısıyla, H7 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Grup ortalamaları incelendiğinde ise; toplam kıdem ifadesine göre örgütsel etkiler boyutları kapsamında eğitimi lisans olan çalışanların diğer gruplara göre daha fazla

devamsızlık yaptığı, çevresel ve kişisel etkiler boyutları kapsamında eğitimi açık üniversite ve lisans olan çalışanların diğer gruplara göre daha fazla devamsızlık yaptığı görülmektedir.

*H<sub>7</sub>: X firmasında devamsızlık, eğitim seviyesine göre farklılık gösterir.*

Çalışan devamsızlıklarının gelir getiren farklı bir iş değişkenine göre homojenlik testi tablo 61’de verilen değerlerden görülebilir.

**Tablo 61:** Gelir Getiren Farklı İş İçin Homojenlik Testi

Varyansların Homojenlik Testi				
	Levene İstatistik	sd1	sd2	p
Örgütsel Etkiler	0,939	1	377	0,333
Çevresel Etkiler	0,162	1	377	0,688
Kişisel Etkiler	0,034	1	377	0,853

Tablo 61’de görüldüğü gibi, gelir getiren farklı iş türü değişkeni için yapılan homojenlik testi sonucunda; varyanslar “Örgütsel Etkiler”, “Çevresel Etkiler” ve “Kişisel Etkiler” boyutlarında homojen değildir.

Çalışan gelir getiren farklı iş değişkenine göre, çalışan devamsızlıklarının alt faktörlerine göre öğrenim durumu arasındaki ortalama devamsızlık farklılaşmaları için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 62’de özetlenmiştir.

**Tablo 62:** Gelir Getiren Farklı İş Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

	Varyans Kaynağı	Eğitim	Ort.	Kareler Top	sd	Kareler Ort	f	p
Örgütsel Etkiler	Gruplar Arası	Evet	3,32	1,505	1	1,505	1,465	0,227
		Hayır	3,09					
	Grup İçi		3,11	387,399	377	1,028		
Çevresel Etkiler	Gruplar Arası	Evet	3,74	1,001	1	1,001	1,104	0,294
		Hayır	3,55					
	Grup İçi		3,57	341,687	377	0,906		
Kişisel Etkiler	Gruplar Arası	Evet	3,2	1,303	1	1,303	2,368	0,125
		Hayır	2,98					
	Grup İçi		3	207,447	377	0,55		

**\*p>0,05**

Tablo 62’de faktör puanlarının devamsızlık yapma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik sonuçlar yer almaktadır. ANOVA anlamlılık düzeyinin kabul edilen 0,05 anlamlılık değerinden küçük olduğu durumlarda; gruplar arası anlamlı bir fark olduğu, kabul edilen anlamlılık değerinin 0,05’ten büyük olması durumunda ise gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Yukarıdaki analiz sonucuna göre çalışanların gelir getiren farklı iş durumuna ilişkin grup ortalamalarının, örgütsel, kişisel ve çevresel etkiler faktörlerinde anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir.

Grup ortalamaları incelendiğinde ise; gelir getiren farklı işler yapma ifadesine göre örgütsel, çevresel ve kişisel etkiler boyutları kapsamında bulunan çalışanların farklı işler nedeniyle devamsızlık yaptığı görülmektedir.

Çalışan devamsızlıklarının aylık kazanç değişkenine göre homojenlik testi tablo 63’te verilen değerlerden görülebilir.



**Tablo 63:** Aylık Kazanç Homojenlik Testi

<b>Varyansların Homojenlik Testi</b>				
	Levene İstatistik	sd1	sd2	p
Örgütsel Etkiler	0,93862	1	377	0,33325
Çevresel Etkiler	0,16176	1	377	0,68777
Kişisel Etkiler	0,03428	1	377	0,85321

Tablo 63'te görüldüğü gibi, gelir getiren farklı iş türü değişkeni için yapılan homojenlik testi sonucunda; varyanslar “Örgütsel Etkiler”, “Çevresel Etkiler” ve “Kişisel Etkiler” boyutlarında homojen değildir.

Çalışanların gelir getiren farklı iş türleri değişkenine göre, devamsızlık alt faktörleriyle öğrenim durumu arasındaki ortalama devamsızlık farklılaşmaları için yapılan ANOVA analizi sonuçları Tablo 64'te özetlenmiştir.

**Tablo 64:** Aylık Gelir Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

	Varyans Kaynağı	Aylık Gelir	Ort.	Kare. Top	sd	Kareler Ort	f	p
Örgütsel Etkiler	Gruplar Arası	1500 ve altı	2,78	7,788	4	1,947	1,911	0,108
		1501-2500	3,50					
		2501-3500	3,02					
		3501-4999	3,14					
		5000 ve üzeri	3,38					
	Grup İçi		3,11	381,9	37 4	1,019		
Çevresel Etkiler	Gruplar Arası	1500 ve altı	2,93	8,782	4	2,196	2,459	0,045
		1501-2500	3,75					
		2501-3500	3,46					
		3501-4999	3,74					
		5000 ve üzeri	3,65					
	Grup İçi		3,57	333,9	37 4	0,893		
Kişisel Etkiler	Gruplar Arası	1500 ve altı	3,35	1,885	4	0,471	0,852	0,493
		1501-2500	3,01					
		2501-3500	3,04					
		3501-4999	2,95					
		5000 ve üzeri	2,83					
	Grup İçi		3,00	206,8	374	0,553		

\*p>0,05

Tablo 64'te faktör puanlarının devamsızlık yapma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik sonuçlar yer almaktadır. ANOVA anlamlılık düzeyinin kabul edilen 0,05 anlamlılık değerinden küçük olduğu durumlarda; gruplar arası anlamlı bir fark olduğu, kabul edilen anlamlılık değerinin 0,05'ten büyük olması durumunda ise gruplar arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Yukarıdaki analiz sonucuna göre çalışanların aylık gelir durumuna ilişkin grup ortalamalarının, örgütsel ve kişisel etkiler faktörlerinde anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Ek olarak ise çevresel etkiler grup ortalaması

incelendiğinde; gelir aralığı 1501-2500 olan çalışanların diğer gruplara oranla daha fazla devamsızlık yaptığı sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla, H8 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

*H<sub>8</sub>: X firmasında devamsızlık, ekonomik nedenlere göre farklılık gösterir.*

### 2.5.6. Ek Bulgular

Yapılan analizler sonrası belirlenen örneklemin çalışma için yeterli sonuçları vermediği belirlenmiş olup, işletmenin son 2 yılını kapsayan devamsızlık datasından yararlanılarak hazırlanan analiz ve sonuçlar aşağıdaki gibidir. Analiz yalnızca görevi operatör olan çalışanları kapsamaktadır.

#### 2.5.6.1. Cinsiyete Göre T Testi

**Tablo 65:** Cinsiyete Göre Devamsızlık İçin T Testi Tablosu

Cinsiyet	n	Ortalama	Std. Sapma	T	sd	p
Erkek	480	1,48	1,198	2,568	876,798	*0,010
Kadın	556	1,3	0,896			

\*  $p < 0,05$

Tablo 65'te yer alan cinsiyet değişkenine göre  $p=0,010 < 0,05$  çıkması, çalışan devamsızlığında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğu sonucunu göstermiştir. Dolayısıyla, H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Grup ortalamaları incelendiğinde erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla daha fazla devamsızlık yaptığı sonucuna varılmıştır.

*H<sub>1</sub>: X firmasında devamsızlık oranı cinsiyete göre farklılık gösterir.*

#### 2.5.6.2. Yaş Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

Devamsızlığın yaş türlerine göre homojenlik testi tablo 66'da verilen değerlerden görülebilir.

**Tablo 66:** Yaş Türü Değişkeni için Homojenlik Testi

Varyansların Homojenlik Testi				
	Levene İstatistik	sd1	sd2	p
Devamsızlık	10,221	4	1031	*0,000

Tablo 66’da görüldüğü gibi, yaş türü değişkeni için yapılan homojenlik testi sonucunda; devamsızlık faktörüne göre varyanslar eşit ve homojen değildir.

Çalışan devamsızlığının ve yaş türleri arasındaki ortalama devamsızlık farklılaşmaları için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 67’de özetlenmiştir.

**Tablo 67: Yaşa Göre ANOVA Tablosu**

	Varyans Kaynağı	Yaşlar	Ort.	Kareler Top	sd	Kareler Ort	f	p
Devamsızlık	Gruplar Arası	25 ve Altı	1,44	13,877	4	3,469	3,174	*0,013
		26-31 Yaş	1,45					
		32-37 Yaş	1,35					
		38-43 Yaş	1,19					
		44 ve Üstü	1,04					
	Grup İçi			1126,99	1031	1,093		

\*  $p < 0,05$

Tablo 67’de görüldüğü gibi, çalışanların yaşları değişkenine göre çalışan devamsızlığı arasında ( $p=0,013 < 0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Farklılığın hangi yaş türünden kaynaklandığının anlaşılabilmesi için çoklu karşılaştırma (Post-Hoc) yapılmış, varyansların homejen olmadığı durumlarda kullanılan Dunnett T3 test sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

**Tablo 68: Çoklu Karşılaştırma (Multiple Comparisons)**

Boyut	Yaş	Ortalama	Std. Hata	p	
Devamsızlık	25 yaş ve Üstü	38-43 Yaş	*0,258	0,111	0,020
		44 ve Üstü	*0,406	0,156	0,010
	26-31 Yaş	38-43 Yaş	*0,268	0,112	0,017
		44 ve Üstü	*0,415	0,157	0,008
	32-37 Yaş	44 ve Üstü	*0,310	0,890	0,006

\*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Pos Hoc testine göre yaşı 25 yaş ve altında ve 26-37 yaş aralığında olan çalışanlar ile yaşı 38- 44+ olan çalışanların faktör puanı ortalamalarının farklılık gösterdiği görülmüş ve bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Buna göre yaşı 25 ve daha az

olan çalışanlar ile 26-31 yaş aralığında olan çalışanların devamsızlık oranlarının, yaşı 38-44 + ve olan çalışanlara göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Buna ek olarak yaşı 32-37 yaş aralında olan çalışanların yaşı 44 + olan çalışanlardan daha fazla devamsızlık yaptığı sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla, H2 hipotezi kabul edilmiştir.

**H<sub>2</sub>: X firmasında devamsızlık, yaşa göre farklılık gösterir.**

### 2.5.6.3. Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

Devamsızlığın kıdem türlerine göre homojenlik testi tablo 69’da verilen değerlerden görülebilir.

**Tablo 69:** Kıdem Türü Değişkeni için Homojenlik Testi

Varyansların Homojenlik Testi				
	Levene İstatistik	sd1	sd2	p
Devamsızlık	4,013	5	1030	*0,001

Tablo 69’da görüldüğü gibi, kıdem türü değişkeni için yapılan homojenlik testi sonucunda; devamsızlık faktörüne göre varyanslar eşit ve homojen değildir.

Çalışan devamsızlığı ve kıdem türleri arasındaki ortalama devamsızlık farklılaşmaları için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 70’te özetlenmiştir.

**Tablo 70:** Kıdeme Göre ANOVA Tablosu

	Varyans Kaynağı	Kıdem	Ort.	Kareler Top	sd	Kareler Ort	f	p
Devamsızlık	Gruplar Arası	0-2 Yıl	1,37	8,287	5	1,657	1,507	*0,185
		3-5 Yıl	1,46					
		6-8 Yıl	1,25					
		9-11 Yıl	1,18					
		12-14 Yıl	1,50					
		15 + Yıl	1,00					
	Grup İçi			1132,58	1030	1,1		

\*  $p > 0,05$

Tablo 70’te görüldüğü gibi, çalışanların yaşları değişkenine göre çalışan devamsızlığı arasında ( $p=0,185 < 0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Dolayısıyla H6 hipotezi reddedilmiştir.

*H<sub>6</sub>: X firmasında devamsızlık, kıdeme göre farklılık gösterir.*

#### 2.5.6.4. Eğitim Değişkenine Göre ANOVA Tablosu

Devamsızlığın eğitim türlerine göre homojenlik testi tablo 71’de verilen değerlerden görülebilir.

**Tablo 71:** Eğitim Türü Değişkeni için Homojenlik Testi

Varyansların Homojenlik Testi				
	Levene İstatistik	sd1	sd2	p
Devamsızlık	6,359	6	1029	0,000

Tablo 71’de görüldüğü gibi, eğitim türü değişkeni için yapılan homojenlik testi sonucunda; devamsızlık faktörüne göre varyanslar eşit ve homojen değildir.

Çalışan devamsızlığı ve eğitim türleri arasındaki ortalama devamsızlık farklılaşmaları için yapılan ANOVA sonuçları Tablo 68’de özetlenmiştir.

**Tablo 72:** Eğitime Göre ANOVA Tablosu

	Varyans Kaynağı	Kıdem	Ort.	Kareler Top	sd	Kareler Ort	f	p
Devamsızlık	Gruplar Arası	İlkokul	1,28	12,875	6	2,146	1,957	*0,069
		İlköğretim-Orta	1,46					
		Meslek Lisesi	1,27					
		Lise	1,43					
		Önlisans	1,12					
		Lisans	1,00					
	Grup İçi			1127,99	1029	1,0966		

\*  $p < 0,05$

Tablo 72’de görüldüğü gibi, çalışanların eğitim türlerine göre çalışan devamsızlığı arasında ( $p=0,069 < 0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Farklılığın hangi eğitim türünden kaynaklandığının anlaşılabilmesi için çoklu karşılaştırma (Post-Hoc) yapılmış, varyansların homejen olmadığı durumlarda kullanılan Dunnett T3 test sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

**Tablo 73:** Çoklu Karşılaştırma (Multiple Comparisons)

Boyut	Eğitim	Ortalama	Std. Hata	p	
Devamsızlık	İlkokul	Lisans	0,282	0,06	0,000
	İlköğretim-Ortaöğretim	Önlisans	0,307	0,086	0,009
		Lisans	0,456	0,068	0,000
	Meslek Lisesi	Lisans	0,270	0,054	0,000
	Lise	Önlisans	0,283	0,086	0,025
		Lisans	0,432	0,069	0,000

**\*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.**

Pos Hoc testine göre eğitimi ilköğretim ve ortaokul, meslek lisesi ve normal lise olan çalışanların faktör puanı ortalamalarının farklılık gösterdiği görülmüş ve bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Buna göre eğitimi ilköğretim olan çalışanların eğitimi lisans olanlara göre, eğitimi ilköğretim ve ortaöğretim olan çalışanların önlisans ve lisans eğitimi olanlara göre, eğitimi meslek lisesi olanların lisans eğitimi olanlara göre ve eğitimi lise olanların önlisans ve lisans eğitimi olan çalışanlardan daha fazla devamsızlık yaptığı gözlemlenmiştir. Dolayısıyla, H7 hipotezi kabul edilmiştir.

***H<sub>7</sub>: X firmasında devamsızlık, eğitime göre farklılık gösterir.***

## SONUÇ

Bu bölümde; öncelikle araştırmanın amacı, önemi, yöntemi özetlenmiş olup sonrasında ise elde edilen bulgulardan çıkarılan sonuç ve öneriler sunulmuştur.

Araştırmanın amacı; işletmelerde devamsızlık yapan çalışanların, devamsızlık yapma nedenlerini araştırma ve bu nedenleri belirlenmiş çözüm hedeflerine ulaştırmaktır.

Araştırmanın önemi; devamsızlık sorununun birçok işletmede önemli bir disiplinel problem olması ve çalışanın işe gelmeme durumunun her işletmenin verimini ve en nihayetinde sektördeki başarısını etkileyen bir durum olmasıdır. Bu durum yalnızca işletmeleri değil çalışanlarında çalışma ortamındaki algılarını yüksek derecede etkilemektedir. Bu araştırmada, devamsızlık nedenlerine etki eden faktörlerin doğru bir şekilde ortaya konması için güvenilir, kapsamlı ve geçerli bir ölçek değerlendirmesi yapılmıştır. Çalışmada devamsızlık düzeyinin sağlıklı bir şekilde tespit edilmesiyle birlikte, çalışanların daha iyi tanınmasıyla devamsızlık oranlarının azaltılmasına katkı sağlaması amaçlanmıştır.

Araştırma verileri anket uygulaması yardımıyla belirlenmiş olup toplamda 379 kişiye uygulanmıştır. Araştırmanın hipotezleri SPSS programında çeşitli istatistik göstergeleri yardımıyla yorumlanmıştır.

Küreselleşen dünyayla birlikte işletmeler sektördeki faaliyetlerini yoğun bir rekabet ortamında sürdürmeye çalışmaktadır. İşletmelerin bu rekabet ortamında, çekişmeli bir piyasada varlıklarını devam ettirebilmeleri; ürün kalitesi, müşteri memnuniyeti, finansal başarı, satış pazarlama becerisi gibi yetkinliklere dayanmaktadır. Bunun yanı sıra ise işletmelerdeki en temel yapı taşını insan faktörü oluşturmaktadır. Özellikle emek gücü ile faaliyetlerini sürdüren işletmelerde insan faktörünün etkisinin bulunduğu her alan işletmenin markasını ve sektördeki başarısını doğrudan etkilemektedir. Devamsızlık olgusu; planı yapılmış ya da yapılmamış olan çalışmalarda işte bulunmama olarak tanımlanabilir. Günümüzde devamsızlığın nedenleri olarak sağlık problemleri, ailevi problemler, ekonomik problemlerden dolayı farklı işlerde çalışma, ulaşım problemleri, kişisel problemler, çalışma şart ve ortamı, yabancılaşıma, motivasyon düşüklüğü vb. faktörler sayılabilir. İşe devam problemi; işin aksamaması, verimliliğin düşmesi, kalitsel problemler yaşanması, insan kaynakları süreçlerinde aksamlar yaşanması gibi birçok



olumsuz etkiye neden olmaktadır. Devamsızlık problemi, işletmelere maliyet açısından da zarar vermektedir. Devamsızlık yapan herhangi bir çalışanın yerine yeni bir çalışanın istihdam edilmesi, bu süreçte hem işi öğrenmesi için yeni eğitim maliyetinin oluşmasına, hem de eğitim verecek çalışanın asıl görevini yapamamasına, eksik eleman nedeniyle fazla mesai yapılmasına, işi yeni öğrenen kişilerin sorumluluk alamayışı nedeniyle diğer ekip arkadaşlarının daha fazla iş yükü ve stres yaşamasına, verimsiz ve kalite standartlarına uygun olmayan ürün üretilmesine neden olabilmektedir. İşe devamsızlık yalnızca devamsızlık yapan çalışana etkileyen bir durum değildir. Aynı zamanda işletme yönetimini, diğer çalışanları ve ülkenin ekonomisini de etkileyen bir durumdur. Devamsızlık davranışını tamamen yok etmek mümkün değildir. Fakat alınabilecek birtakım tedbirler ile azaltılması mümkündür. Bu tedbirler özellikle sağlık, güvenlik ve sosyal imkanların iyileştirilmesine yönelik olabilir. Bu iyileştirmelere örnek olarak; çalışma ortamının aydınlatılması ve havalandırılması, gürültünün azaltılması, iş rotasyonlarının yapılması, dinlenme sürelerinin uzatılması, gerektiğinde esnek çalışma türüne geçiş, ödüllendirme, terfi ve teşviklerdir. Ek olarak çalışanların yönetimde söz hakkı olması, yönetimle saydam ve kolay bir şekilde iletişime geçebilmesi, sorun ve ihtiyaçlarına hızlı bir şekilde çözüm üretilebilmesi bu tedbirler arasında sayılabilir.

Yapılan çalışmada literatürdeki devamsızlık davranışına ilişkin çalışmalar incelenerek, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş geniş kapsamlı bir ölçek ile veriler analiz edilmiştir.

Ölçek, otomotiv yan sanayisi olarak faaliyet gösteren işletmede çalışmakta olan 379 katılımcıdan elde edilen verilerle test edilerek analiz edilmiştir.

X firmasındaki devamsızlık oranlarının düzeyini araştırmak için çalışanların cinsiyeti, yaşı, görevi, kıdemi, eğitim derecesi, aylık geliri değişkenlerine yönelik anket yöntemi ile bir alan çalışması yapılmıştır. Yapılan analizlerde değişkenler ve boyutlar arasında yalnızca aileye yeterli zaman ayıramama, stres ve gelir getiren işler ifadelerinde devamsızlık ile anlamlı sonuçlar elde edilmiş olup, daha ayrıntılı bilgilere ulaşmak için son 2 yılın devamsızlık verileri kullanılmıştır. Bu verilerle çalışanların cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim türleri gibi demografik durumları ortaya konmuştur. Operatör bazında elde edilen sonuçlara göre; erkeklerin kadınlara oranla daha fazla devamsızlık yaptığı görülmüştür. Devamsızlık yapanların çoğunun 26-31 yaş aralığında olduğu

gözlemlenmiştir. Yaşı 31'den küçük olanların diğerlerine göre daha fazla devamsızlık yaptığı sonucu çıkmıştır. Devamsızlık çalışmasında kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamış olup en fazla devamsızlık yapan grup 12-14 yıl aralığında olarak belirlenmiştir. Eğitim değişkenin grup ortalamalarına bakıldığında en fazla devamsızlık yapan grubun ilköğretim/ortaöğretim grubu olduğu görülmüştür. Buna ek olarak eğitimi ilkokul, ortaokul, meslek lisesi ve normal lise olanların, eğitimi lisans olanlardan, eğitimi ortaöğretim ve normal lise olanların ise önlisans olanlardan daha fazla devamsızlık yaptığı sonucuna varılmıştır.

Yapılan analizine göre; çalışma 3 boyutta incelenmiş olup boyutlar; örgütsel etkiler, kişisel etkiler ve çevresel etkiler olarak belirlenmiştir. Boyutlar bazında devamsızlık analizleri şu şekildedir;

Cinsiyet türüne göre; tüm boyutlarda erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla devamsızlık yaptığı sonucuna varılmıştır.

Medeni durumu evli olan çalışanların tüm boyutlar bazında diğer çalışanlardan daha fazla devamsızlık yaptığı sonucuna varılmıştır.

3 çocuğu olanların örgütsel ve çevresel etkiler boyutlarında, 1 çocuğu olanların ise kişisel etkiler boyutu bazında diğerlerine oranla daha fazla devamsızlık yaptığı sonucuna varılmıştır.

13 yaş ve üzeri çocuğa sahip çalışanların örgütsel etkiler boyutu bazında, 0-6 yaş grubunda çocuklara sahip olanların çevresel etkiler boyutunda, 7- 12 yaş aralığındaki çocuklara sahip olanların kişisel etkiler boyutunda diğer yaş gruplarına göre daha fazla devamsızlık yaptığı sonucuna varılmıştır.

Kıdem yılı 1-5 yıl aralığında olan çalışanların örgütsel ve kişisel etkiler boyutlarında, 21 yıl ve üstü kıdemi olan çalışanların ise çevresel etkiler boyutunda diğer kıdem türlerindeki çalışanlara oranla daha fazla devamsızlık yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma hayatındaki toplam kıdem yılı 6-10 yıl olan çalışanların örgütsel ve çevresel etkiler boyutlarında, 1-5 yıl aralığında olan çalışanların ise kişisel etkiler boyutunda diğer kıdem türlerindeki çalışanlara oranla daha fazla devamsızlık yaptığı sonucuna varılmıştır.

Eğitimi lisansüstü olan çalışanların örgütsel ve çevresel etkiler boyutlarında, eğitimi lisans olan çalışanların kişisel etkiler boyutunda, eğitimi ortaöğretim olan çalışanların çevresel etkiler boyutunda diğer çalışanlara oranla daha fazla devamsızlık yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

Lisans eğitimine devam eden çalışanların örgütsel, kişisel ve çevresel etkiler boyutlarında, açık üniversiteye devam eden çalışanların ise çevresel etkiler boyutunda diğer çalışanlardan daha fazla devamsızlık yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların genelinin tüm boyutlarda gelir getiren farklı işler için devamsızlık yaptığı sonucuna ulaşılmış olup, aylık geliri 1501-2500 TL arasında olan çalışanların örgütsel ve çevresel boyutlarında, 1500 ve altında olan çalışanların ise kişisel etkiler boyutu kapsamında diğer çalışanlara oranla daha fazla devamsızlık yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

Uygulanan anket ifadeleri kapsamında yapılan değerlendirmede ise; çalışanların ailelerine yeterli zaman ayıramamaları, çalışma ortamındaki iş stresinin fazla olması ve gelir getiren farklı işlerinin var olması gibi nedenlerden dolayı devamsızlık yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak genel olarak çalışanlar; ekonomik koşullardan, rutin işlerinden, mevcut çalışma koşullarından, sosyal imkanlardan, vardiyalı çalışma düzeninden, motivasyon çalışmalarından, çalışma ortamındaki iş birliğinden, iş ortamındaki yardımseverlik ve yalnız hissettirilmemelerinden memnun görünmektedirler. Çalışanların verilen işi sevmeme, ulaşım problemi yaşama, eğitime vakit ayıramama, hastalık süreçlerinde problem yaşama, aile sorunları nedeniyle devamsızlık yapma eğiliminde bulunmadıkları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Elde edilen tüm sonuçlar otomotiv sektöründe çalışanların devamsızlık nedenleri ile örgütsel, çevresel ve kişisel boyut ifadeleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır.

Söz konusu devamsızlığı önlemek ya da azaltmak için ise birçok firmada çalışmalar yapılmaktadır. Bu probleme çözüm getirilebilmek adına x firmasında; işe devam sorunu olan bireyle birebir görüşerek kök neden analizleriyle derinliğine incelemeler yapılmaktadır. Bu yaklaşımla, devamsızlık sorunu olan çalışanlarla görüşülerek sorunun temel nedenleri belirlenmektedir. Bu görüşmelerde uzun süre devamsızlık yapan çalışan ile birkaç gün işe gelmeyen çalışan arasında ayırım yapılmaktadır. Böylece devam

durumu sürekli kontrol edilmekte ve devamsızlık nedenleri analiz edilerek ileriye dönük çözüm yolları aranmaktadır.

Devamsızlığı azaltmaya yönelik önlem ve tavsiyeler şöyledir:

- İş rotasyonu ile çalışan kendisini önemli ve değerli hissedebilir, işe bağlılığı artarken devamsızlık eğilimi azalabilir.
- Esnek çalışma uygulaması çalışanların özel işleri için kendisine zaman ayırmasını sağlayacağından devamsızlık yapma eğilimini azaltabilir.
- Çalışanlara verilecek eğitimlerle çalışan kendini değerli hissedebilir, işinde daha aktif duruma gelebilir ve devamsızlık eğilimi azalabilir.
- Disiplinli bir ekip çalışmasının öne çıktığı çalışma şekliyle çalışanlar işe geldiklerinde diğer çalışma arkadaşlarını zor duruma düşürebilme durumlarının farkında olabilir ve devamsızlık yapma eğilimi azalabilir.
- Çalışanın amirleri ile iletişimlerinin kuvvetli olması, habersiz ve aniden gerçekleşebilecek devamsızlık probleminin azaltılmasına yardımcı olabilir.
- Çalışanların hastalık nedenlerinin incelenmesi ile kendilerini değerli hissetmeleri sağlanabilir ve aynı zamanda uzun sürede tedavi olması gereken hastalıklar önceden bilinerek ilgili konularda aksiyonlar alınabilir.
- Çalışma ortamının sağlık açısından iyileştirilmesi ve güvenli bir hale getirilmesi ile fiziksel, biyolojik, ergonomik ve psikososyal risk faktörleri üzerinde iyileştirmeler yapılabilir yapılarak devamsızlık eğilimi azalabilir.
- İşyerinde risk ve tehlikelere karşı risk yönetimi oluşturularak çalışanların meslek hastalıklarına yakalanmaları önlenebilir ve bu şekilde devamsızlık eğilimleri azaltılabilir.
- İşe gelmeyen çalışanların sürekli kontrol edilerek sebepsiz ve habersiz işe gelmeme durumu azaltılabilir.
- Çalışanlarla yapılacak toplantılarla fabrika kuralları ve işe devam politikası doğru bir şekilde aktarılabilir ve böylece çalışanların devam politikalarına uyması sağlanabilir.

- Devamsızlık yapmayan çalışanlara olumlu yaklaşımlarda bulunarak devamsızlık eğilimi azaltılabilir.
- Düzenli ve disiplinli şekilde çalışan kişilere ikramiye ya da maddi ödül niteliğinde ödüller verilebilir, bu şekilde devamsızlık eğilimi azalış gösterebilir. Verilecek ödül ya da ikramiyenin normalleştirilmemesi için belli dönemlerde aralıklı olarak verilmesi doğru sonuçlara ulaşmasını sağlayabilir.
- Ergonomik düzenlemeler, periodik sağlık muayenelerinin zamanında ve titizlikle uygulanması, işe alım aşamalarında işe uyumlu olan adayların değerlendirilmesi, devamsızlık yapmayan çalışanların dönemsel olarak ödüllendirilmesi, devamsızlık yapan çalışanla birebir görüşmeler yapılarak sorunlarının dinlenmesi, çalışanların işe ve işyerine bağlılıklarını arttıracak sosyal programların düzenlenmesi, çalışanlara devamsızlık yapmaları sonucunda karşı karşıya kalabilecekleri süreçler hakkında bilgi verilen toplantıların planlanması, iş zenginleştirme ve genişletme ile iş doyumsuzluğunun ortadan kaldırılması gibi yöntemlerle devamsızlık eğilimi azaltılabilir.

Sonuç olarak, işyerleri öncelikle çalışanlarının sağlığını olumlu yönde etkileyecek sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı, iyileştirilmiş çalışma koşulları ve ilişkileri oluşturulması için özel çaba gösterebilmelidir. İşyerlerinin genel özellikleri ve imkanları dahilinde yukarıda paylaşılan öneri ve yaklaşımların tümü ya da bir kısmı uygulanabilir. İşyerlerine özellikle yönetsel yaklaşımlarla devamsızlığın kök nedenlerine inilerek, sürekli, etkin eğitim programları ile çalışanların performanslarını geliştirmeye ve çalışma alanında istekle çalışmalarını sağlayacak özendirici programlarla devamsızlık davranışlarında önemli azalmalar gerçekleştirilebilir.

Bütün sonuçlar dikkate alındığında çalışanların devamsızlığının çeşitli örgütsel, çevresel ve kişisel faktörlerin etkilediği bir davranış olduğu ve devamsızlık probleminin çözümündeki en büyük payın yöneticilere düştüğü görülmüştür. Çalışma ortamında yapılacak iyileştirmeler ile devamsızlık davranışının tamamen önlenmesi bile en alt düzeye indirilebileceği söylenebilir.

## KAYNAKÇA

- Abraham, S. (2012). Development of Employee Engagement Programme on the basis of Employee Satisfaction Survey. *Journal of Economic Development, Management, IT, Finance and Marketing*, 27-37.
- Ahmet Koçak, Ali Naci Yıldız. (2017). Absenteeism. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 40-41-42-43-46.
- Aksan, A. (2019). *Çalışan Memnuniyetini Açıklayan Faktörlerin İncelenmesi ve Kargo Sektöründe Bir Uygulama*.
- Akyürek, T. (2017). Çalışan Devamsızlığını Etkileyen Faktörler. 38.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri : SPSS Uygulamaları*. Sakarya: Sakarya Kitapevi.
- Arpat, B. (2015). *İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri Metal Sektörü*.
- Avcı, M. (2019). Çalışanların Esnek Çalışma Düzenlemelerine İlişkin Tutumlarının İş Devamsızlık Algılarına Etkisi. 72-75-76-86-87-88-89-119-120.
- Badubi, R. M. (2017). A Critical Risk Analysis of Absenteeism in the Work Place. *Journal of International Business Research and Marketing*, 34.
- Bayraktar, T. (2017). *Doktorlara uygulanan Şiddetin Meslek Bağlılığına Etkisi : Kocaeli Örneği*.
- Bayram, M. (2018). Devamsızlık ve İşte Var Olamamayı Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Kavramsal Model Önerisi. 304.
- Berber, M., & Yılmaz Eser, B. (2008). Türkiye'de Kadın İstihdamı : Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 1-16.
- Bilge, F., Akman, Y., & Kellecioğlu, H. (2007). *Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.
- Bünyamin Bacak ve Yusuf Yiğit. (2010). İş Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2-13-24-33-34-35.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 42-45.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cevher, E. (2015). İş Doyumunu etkileyen Faktörler: Butik Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma . *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 152-165.

- Coşkun, Ö. (2012). İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi. 6-7-8-15-16-17-22-23.
- Coşkun, Ö. (2012). İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi. 7-8-15-16-17-22-23.
- Çabukel, R. (2008). *Çalışan Memnuniyeti Analizleri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı ? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 41-54.
- Demir, M. (2002). *Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi; Muğla Bölgesi Örneği*. İzmir.
- Demir, M. (2011). Devlet Bütçesinin Cinsiyet Eşitliğini Sağlamadaki Rolü ve Türkiye. *Bütçe Dünyası Dergisi*, 136-150.
- Dubey, K., & Dasgupha, P. (2015). A Study On Absenteeism & Its Co-Relation With Job Satisfaction With Special Refence To IT Sector. 23-48.
- Edip Örucü ve Elif Kaplan. (2001). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında Devamsızlık Sorunu. *Celal Bayar Üniversitesi, İİBF, Manisa*, 93-97-98-99-100-101-112.
- Egan, G. (2011). An Investigation Into The Causes Of Absenteeism In 'Company X'. In B. Thesis. Leinster: National Collage Of Ireland.
- Ender, E. (1993). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S., & Erat, S. (2004). *Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Taktir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler : Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*. Doğu Üniversitesi Dergisi.
- Erdoğan, E., & Korkmaz, O. (2014). *İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi*. Ege Akademik Bakış Açısı.
- Erdoğan, İ. (2003). *Pozitivist Metodoloji : Bilimsel Araştırma Tasarımı, İstatistiksel Yöntemler, Analiz ve Yorum*. Ankara: Erk Yayınları.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: İstanbul Beta Yayım.
- Grigore, O. M. (2020). Factors Contributing to Work-Related Absenteeism during the COVID-19 Pandemic. 401-405-406.
- Gülmez, M., & Davras, Ö. (2013). *Otel İşletmelerinde Çalışan Memnuniyetine Etki Eden Faktörler , Kemer, Lara, Belek, Side, Alanya Bölgelerinde bir Çalışma*. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergis.

- Günbeyi, M., & Gündoğdu, T. (2010). Polis Teşkilatının İşkolik Çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 56-63.
- Gündüz, S. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşçilerin Sorumlulukları ve Hakları. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 124-131.
- Güzel, B. (2002). Otel İşletmelerinde İşgören Devrinin Nedenleri: Kuşadası ve İzmir'deki Dört Yıldızlı Otel İşletmelerinde Araştırılması. 64-81-82.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, Harper and Brothers, New York and London.
- Howard, J., & Frink, D. (1996). *The Effects Of Organisational Restructure An Employee Satisfaction, Group & Organisation Management*. Group & Organization Studies (1986-1998).
- İşyerinde Devamsızlık Yapmaya Etki Eden Demografik Faktörlerin Veri Madenciliği Tekniğı İle Araştırılması. (2018). *Sosyal Bilimler Dergisi*, 892.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok DEğişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (6.Baskı)*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kandemir, A. (2014). Hastane Çalışanları Arasında Sağlık Sorunları Nedeniyle Yaşanan İşte Var Olamama ve İşe Devamsızlık Davranışı ile Maliyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. 12-13-31.
- Karaduman, A. (2019). Örgütsel Bağlılığın İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. 39.
- Kılıç, A. (2004). Örgüt İçi Stres Faktörlerinin Çalışanların Çatışma ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi. 105.
- Koçoğlu, M. (2007). İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri. *TC Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Programı YL Tezi*.
- Küskü, F. (2003). *Employee Satisfaction in Higher Education: The Case Of Academic And Administrative Staff in Turkey*. Career Development International.
- Küskü, F. (2003). *Employee Satisfaction in Higher Education: The Case Of Academic And Administrative Staff in Turkey*. Career Development International,28(3-4), 399-430.
- Luecke, R. (2009). *En İyi Elemanı İşe Almak ve Elde Tutmak (Çev.Önder Sarıkaya)*. Harvard Business - Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Medicine, T. A. (1999). *Workplace Attendance and Absenteeism*.



- Mehmet C. Kocakülâh, Ann Galligan Kelley, Krystal M. Mitchell, Margaret P. Ruggieri. (2009). Absenteeism Problems And Costs: Causes, Effects And Cures. 83-85.
- Morgan, G., Leech, N., Gloeckner, G., & Barrett, K. (2011). *IBM SPSS for introductory statistics : use and interpretation (Fourth Edition)*. Taylor & Francis e-Library.
- Moyes, G., Shao, L., & Newsome, M. (2008). Comparative Analysis Of Employee Job Satisfaction In The Accounting Profession. *Journal of Business & Economics Research*, 65-82.
- Nathan, B., & Jeffrey, M. (2015). "Robert Hoppock: Early Job Satisfaction and Vocational Guidance Pioneer". *The Industrial Organisation a Psychologist Magazine*, 109-116.
- Nesrin Aştı ve Çaylan Pektekin. (1994). Çalışan Hemşirelerin İşgücü Kaybı Nedenleri, Sıklığı ve İş Doyumu İlişkisi. *Hemşirelik Bölümü Bülteni*, 31.
- Nurdağ, V. K. (2017). Çalışanların Devamsızlık Davranışı ve İş Doyumu Düzeylerinin İşletme Performansına Etkileri. 6-10-28-29-38.
- Orhan Adıgüzel ve Advıye Erdoğan. (2014). Çağdaş Bakış Açısıyla İş Gören Devamsızlığın Nedenleri, Örgüte Etkileri ve Çözüm Önerileri. *Süleyman Demiral Üniversitesi, Vizyoner Dergisi*, 5-8-9-12-13-16-17.
- Özaydın, M., & Özdemir, Ö. (2014). *Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği*. İşletme Araştırmaları Dergisi.
- Özden, H., Öztürk, A., & Yalçın, A. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Kitapevi.
- Özkan Tütüncü, M. D. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi; Muğla Bölgesi Örneği. 152.
- Schermerhorn, J., Hunt, G., & N.R, O. (1994). *Managing Organizational Behavior*. New York: Library of Congress: Wiley; 5th edition, Cataloging in Publication Data.
- Serbest, L. (2019). *Çalışan Memnuniyetini Etkileyen Faktörler; SGK Çalışanları Üzerine Bir Çalışma*.
- Shaju, M., & D., S. (2017). A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India. *Journal Of Management Research*.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences (Vol:3)*. SAGE Publications, Inc.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Thousand Oaks, CA, Inc (Vol. 3). Sage Publications. SAGE Publications, Inc.

- Şahin, F. (2011). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları ve Örgütler İçin Önemi. *Niğde Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 24-26-32-39.
- Şahin, L., Bacak, B., & Güler, M. (2015). *Çalışan Memnuniyetinin Sağlanmasında Temel Dinamikler: Dışsal Faktörlerin Çalışanların Memnuniyet Alguları Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Alan Araştırması*. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi.
- Şenel, B. (2012). Devamsızlığın Nedenleri ve Maliyetlerinin Araştırılması. *The Journal of marmara Social Research*, 5-6.
- Şimşek, M., Akgemci, T., & Çelik, A. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- (n.d.). The Australasian Faculty Of Occupational Medicine. (1999). Work Place Attendance And Absenteeism. Sydney: Royal Australasian Collage Of Physicians.
- Toker, B. (2007). *Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmirdeki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama*. Doğu Üniversitesi Dergisi.
- Türkay, O. (2015). *Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri : Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma*. Celal Bayar Üniversitesi, İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi.
- Türk-İş Raporu. Türkiye'de Emek Piyasasında Kadınların Durumu. (2005).
- Uğur, E. (2019). *Doğalgaz Dağıtım İşletmelerinde Memnuniyet Düzeyinin İncelenmesi : AGDAŞ Örneği*.
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ünal, Ö. F. (2016). Hizmet Sektöründe Çalışan Memnuniyeti : Şirketler Grubuna Bağlı Kargo Şirketi ve Kırtasiye Mağazalar Zinciri Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 163.
- Vakfi, A. Y. (2010). The European Foundation For the Improvement of Living and Working Conditions. *Eurofound*, 1.
- Yavuz, H. V. (2016). Sanayi ve Hizmet Sektöründe İşgücü Devir Oranlarının Yüksek Olmasının Nedenleri ve Çözüm Önerileri: Denizli Örneği. 9-11.
- Yılmaz, B. (1997). İşe Devamsızlık Sorunu Nedenleri, Sonuçları, Çözüm Önerileri ve Bir Uygulama. 18-23.
- Zaim, H., & Koçak, O. (2010). Bilgi Çalışanının Memnuniyeti. *Journal of Yasar University*, 18(5), 2985-2994.
- Zeyyat Sabuncuoğlu, M. T. (2000). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Basım.

## EKLER

### EK 1: X Otomotiv Firmasında Devamsızlık Nedenleri Ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Araştırma Çalışması Anketi

Sayın Katılımcı, Bu soru formu, Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yüksek Lisans tez çalışması için hazırlanmıştır. Cevaplama süresi tahminen 3-4 dakikadır. Araştırmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan içtenlikle cevaplamanızdır. Görüşlerinizi en iyi yansıtan cevapları vererek bizlere araştırmamızda yardımcı olmanızı rica ederiz.					
Yüksek Lisans Öğrencisi Canan OĞUZ			Danışman Prof. Öğretim Üyesi Yılmaz ÖZKAN		
<b>KİŞİSEL BİLGİLER</b>					
Cinsiyet	Erkek ( )	Kadın ( )			
Yaşınız	25 ve Altı()	26-31()	32-37()	38-4 ( )	44 ve üstü()
Medeni Durum	Evli()	Bekar()	Dul / Boşanmış()		
Kurum İçindeki Pozisyonunuz	Operatör()	Vardiya Amiri- Formen()	Uzman()	Mühendis()	Yönetici()
Çocuk sahibi misiniz varsa kaç çocuğunuz var?	Çocuk Sahibi Değilim ( )	1 ( )	2()	3()	4 ve üstü()
En küçük çocuğunuzun yaşı	0-6()	7-12()	13 yaş ve üzeri()	Çocuk Sabıgi Değilim()	
Bu İş Yerindeki Toplam Kıdeminiz	1-5()	6-10()	11-15()	16-21()	21 ve üstü()
İş hayatındaki Toplam Kıdeminiz	1-5()	6-10()	11-15()	16-21()	21 ve üstü()
Öğrenim durumunuz nedir?	İlköğretim()	Ortaöğretim()	Lise()	Lisans()	Lisansüstü()
Halen almakta olduğunuz bir eğitim var mı? Varsa Belirtiniz	Açık Lise()	Lise()	Üniversite()	Lisans()	Yok()
Gelir getiren başka işleriniz var mı ?	Var()	Yok()			
Aylık gelir seviyeniz nedir ?	1500 TL ve altı()	1501-2500 TL()	2501-3500 TL()	3501-4999 TL()	5000 TL üzeri()

**İŞE DEVAMSIZLIK MÜLAKAT SORULARI****İşe Devamsızlık Algısı Ölçeği**

<b>Lütfen aşağıda yer alan ifadelere ilişkin kendinize yakın bulduğunuz seçeneklerin altında bulunan boş kısmı işaretleyerek fikirleriniz belirtiniz.</b>	<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>
Gelir getiren diğer işlerim için izin alırım.	( )	( )	( )	( )	( )
Çalışırken eğitimime de vakit ayırmayı önemsiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
Bana verilen işi sevmiyorum, farklı bir iş istiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
Aileme yeteri kadar zaman ayıramıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
Hastalığım devamsızlık yapmama neden oluyor.	( )	( )	( )	( )	( )
Aile sorunlarımın iş hayatımı etkilediğini düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
Devamsızlık yaptığımda işlerin aksamayacağını biliyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
Ulaşım sorunları nedeniyle sık sık işe devamsızlık yapıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
İşimden memnun değilim.	( )	( )	( )	( )	( )
Yaptığım işin çok stresli olduğunu düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
Maaş ve ödeneklerden memnun değilim.	( )	( )	( )	( )	( )
İşyerinde başkalarıyla çalışırken kendimi yalnız hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
Aynı rutin işleri yapmaktan sıkılıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
Mevcut çalışma koşullarımdan memnun değilim.	( )	( )	( )	( )	( )
İşyerinin sosyal yardımlarından memnun değilim.	( )	( )	( )	( )	( )
Vardiyalı çalışmak çalışma düzenimi bozuluyor.	( )	( )	( )	( )	( )
Formenim beni yeterince motive edemiyor.	( )	( )	( )	( )	( )
Meslektaşlarımdan işle ilgili problemlerde yeterli destek alamıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )

## ÖZGEÇMİŞ

<b>Ad Soyad: Canan OĞUZ</b>	
<b>Eğitim Bilgileri</b>	
<b>Lisans</b>	
<b>Üniversite</b>	Sakarya Üniversitesi
<b>Fakülte</b>	Siyasal Bilgiler Fakültesi
<b>Bölümü</b>	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
<b>Makale ve Bildiriler</b>	
1. Canan Oğuz, " X Otomotiv Firmasında Çalışan Memnuniyetinin Cinsiyet, Görev ve Kıdem Faktörlerine Göre Analizi", <i>Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar V</i> , Cihan Selek Öz, Değişim Yayınları, 2021.	