



Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi İş ve Meslek Hastalıkları Seminer Programı
(XIII. Dönem: Eylül 2021– Ocak 2022)

Absentizm-İşe Devamsızlık

Dr. Kemal Yıldırım 06.01.2022



Gündem

- 1 Absentizm Tanımı
- 2 Absentizm Nedenleri
- 3 Absentizm Yönetimi
- 4 Sonuçlar

1

ABSENTİZM TANIMI

TANIM

Absent : 1.Yokluk , 2. 1840'da Fransa-Cezayir savaşında dizanteri tedavisinde kullanılıyor*.

Absentee: Görevi başında bulunmayan kimse

Absenteeism, Absentizm, Devamsızlık ;Çalışanın belirlenmiş olan çalışma saatlerinde işyerinde olmama durumudur(1).

ÖNEMİ

- İş sağlığı ve güvenliği ile olan ilişkisi, iş gücü kaybına bağlı ekonomik kayıplara neden olması, iş veren açısından karlılığı, verimi, ürün kalitesini, müşteri memnuniyetini olumsuz etkilemesi, kurum içinde ekip çalışması, süreklilik, adalet ve güven değerleri ile ilişkisi nedeniyle önemli bir veridir(2,3).

TÜRLERİ

- Mazeretli Absentizm: Doğum , yıllık izin, resmi tatiller(Bütçesi planlıdır).
- Plansız Absentizm: Hastalıklar, iş kazaları, aile fertlerinden birinin ölümü, işe geç gelme-işten erken çıkma(2).

EN SIK NEDEN

- Hastalıklardır(4).
- İkinci en sık neden ise iş stresidir.

*<https://tr.wikipedia.org/wiki/Absent>

ABSENTİZM SONUÇLARI

- Ekonomik kayıplar (Eğitim, işe alım giderleri, ek mesai, kalite hataları..)
- İş kazası sıklığında artış
- İş dağılımında adaletsizlik
- Örgüt içi değerlerde erozyon
- Stigmatizasyon
- İşten ayrılma
- İş gücü kaybı
- Sosyal huzursuzluk
- İş yeri İSG politikasının başarısızlığı
- İş barışına etkisi
- Çalışan döngüsünde artış.
- Ürün kalitesinde ve teslimat güvenilirliğinde azalma

FARKLI BİR BAKIŞ AÇISI İLE ABSENTİZM VE ÖLÇÜTLER

Tablo 2: İşe Devamsızlık Davranışının Olumlu ve Olumsuz Sonuçları

	Olumlu	Olumsuz
Bireysel	- İş stresinin azalması - İş dışındaki diğer yükümlülüklerini yerine getirme - İşle ilgili olmayan diğer faaliyetlerden yarar elde etme - Devamsızlık normlarına uyma	- Ücret kaybı - Resmi veya resmi olmayan disiplin uygulamaları - İş kazalarında artış - İş algılamada farklılık
Diğer Çalışanlar	- İş zenginleştirme - Beceri geliştirme - Fazla Ödeme	- İş yükü artışı - İş tatmininin azalması - İş kazalarında artış - Devamsızlık yapanla uyumsuzluk
Çalışma Grubu	İşe devamsızlığa ve üretimde/hizmette yaşanan problemleri karşılamada esneklik	- Düşük verimlilik - İş kazalarında artış
Yönetim	- İşgücü potansiyelinin farkına varma - İşgücü esnekliğinin farkına varma	- Düşük verimlilik - Artan maliyetler - Artan sorunlar ve şikâyetler - İş kazalarında artış
Aile	- Hastalık sorunlarıyla ilgilenme - Evlilik sorunlarıyla ilgilenme - Çocuk sorunlarıyla ilgilenme	- Ücret kaybı - Çalışma arkadaşları arasında kötü imaj
Toplum	- İş stresinin ve buna bağlı rahatsızlıkların azalması - Aile ve evlilik problemlerinin azalması - Toplumsal yaşamla kaynaşma	Düşük verimlilik

ÖLÇÜTLER*

İşe devamsızlık <u>insidans</u> hızı =	$\frac{\text{Belirli bir süre işe devam etmeyenlerin sayısı} \times k}{\text{Aynı süredeki iş yerindeki ortalama çalışan sayısı}}$
Devamsızlık <u>insidans</u> hızı =	$\frac{\text{Belirli sürede iş yerindeki devamsızlık sayısı} \times k}{\text{Aynı sürede iş yerindeki çalışan sayısı}}$
Kaba devamsızlık <u>insidans</u> hızı =	$\frac{\text{Belli bir süredeki devamsızlık gün sayısı} \times k}{\text{Aynı sürede iş yerindeki çalışan sayısı} \times 250}$
Hastalık sonucu devamsızlık <u>insidans</u> hızı =	$\frac{\text{Belli bir sürede hastalık sonucu devamsız gün sayısı} \times k}{\text{Aynı sürede iş yerindeki çalışan sayısı} \times 250}$

*İş Sağlığında Epidemiyolojik Ölçütler, www.hisam.hacttepe.edu.tr

2

ABSENTİZM NEDENLERİ

ABSENTİZM NEDENLERİ

KİŞİSEL(5,7,9)

- Hastalık
- Sağlık
- Yaş
- Eğitim düzeyi
- Üstlenilen görev
- Esneklik-Resilience eksikliği
- Medeni durum
- İş tatmini
- Hasta bina sendromu

KURUMSAL(5,6,7)

- Çalışma ortamı*
- Çalışma şartları
- Örgüt kültürü
- Ulaşım
- İş gören-iş uyumsuzluğu*
- İş kazaları
- İşletmenin büyüklüğü
- İş Stresi
- Yıldırma
- Zorbalık
- Kontrol Politikası

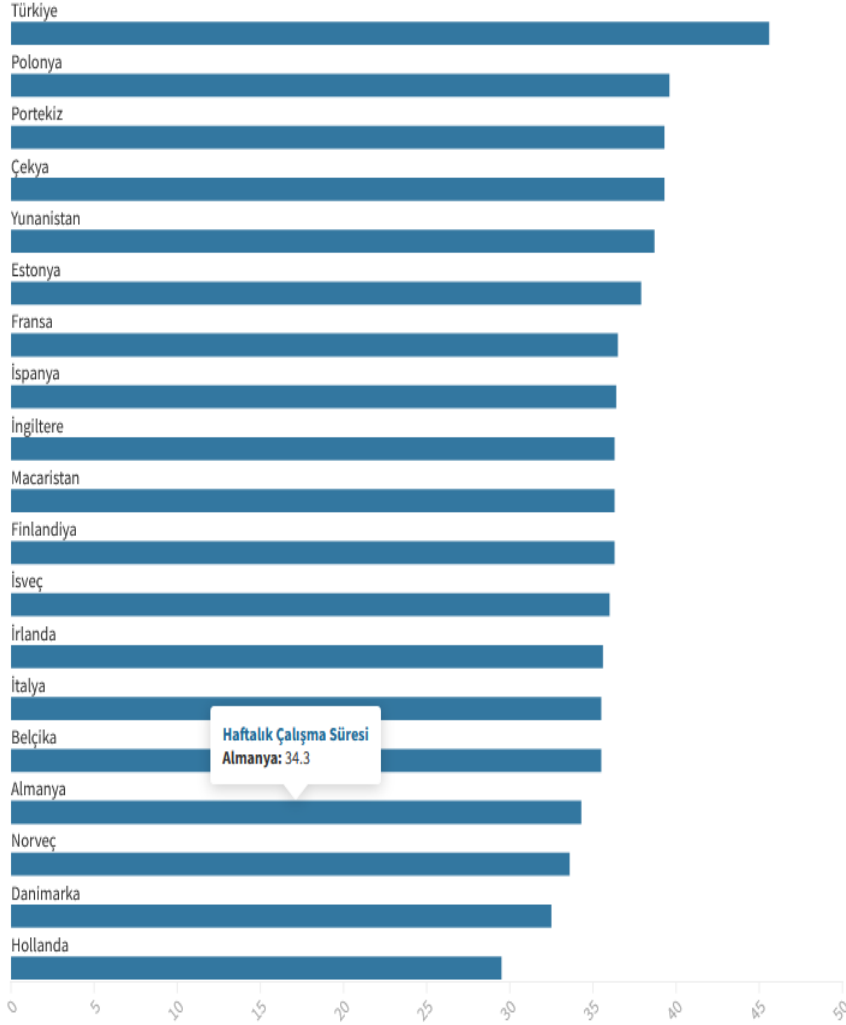
SOSYAL(8)

- Sosyal güvenlik
- Kalabalık aile
- Bakıma muhtaç aile bireyi
- Boşanma
- Toplumsal kabul
- Sosyoekonomik belirsizlik
- Salgınlar

*ILO155/madde13,ILO161/1.ve 5.madde

SOSYAL NEDENLER-ÇALIŞMA SÜRELERİ

Haftalık Çalışma Süresi



Kaynak: OECD

“Uzun çalışma saatleri, birçok zihinsel, fiziksel ve sosyal etkilere yol açabilmektedir. Hükümetler bu sorunu çok ciddiye almalıdır.”

Vera Paquete-Perdigão, Direktör,
ILO Yönetişim ve Üçlü Yapı
Departmanı

İzlandalı aileler hafta 4 gün çalışma düzeninin aile hayatlarına olumlu yansıdığını söylüyor - © John Thomas / Unsplash

İzlanda'da yapılan bir araştırma, haftada 4 gün çalışma düzeninin, hem çalışan hem de hizmet sunumu açısından daha faydalı olduğunu ortaya koydu.

Ülkenin iş gücünün yüzde 1'ini oluşturan 2 bin 500 kamu personeli, 2015 ile 2019 yılları arasında pilot uygulamaya katılarak, haftada 40 saat yerine 35-36 çalıştı, maaşlarında ise kesintiye gidilmedi.

Uygulamayla ilgili 4 Temmuz'da yayınlanan raporda, kısa çalışma saatlerinin üretimde veya sunulan hizmette aksama yaratmadığını, çalışanların stres seviyesini düşürüp verimliliğini arttırdığı yazdı.

Söz konusu denemeler sonucunda ülkede çalışma düzeni de büyük oranda değişti. 2021 yılında İzlandalı çalışanların yüzde 86'sı ya maaşları etkilenden daha kısa süreli mesai yaptı ya da buna imkan tanıyan sözleşmelere imza attı.

İzlanda'daki Sürdürülebilirlik ve Demokrasi Derneği (Alda) ve İngiltere'deki Autonomy adlı düşünce kuruluşlarının yayımladığı ortak analizde, "Ülkedeki denemeler çalışma saatlerinin azaltılmasının, hizmet sunumuna olumsuz yansıtacağı kanısını yıkıyor" denildi.

CENEVRE (ILO Haber) – Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) yeni tahminlerine göre, uzun çalışma saatleri, iskemik kalp hastalığı ve inme nedeniyle 2016 yılında 745.000 ölüme yol açtı; ki bu rakam, 2000 yılından bu yana yüzde 29 artış anlamına geliyor.

Uzun çalışma saatleriyle ilişkili olan bu iki hastalıktan kaynaklanan can ve sağlık kaybının ilk küresel analizinde, DSÖ ve ILO, 2016 yılında haftada 55 saat veya üzeri çalışmaya atfedilebilir inme nedeniyle 398.000, kalp hastalıkları nedeniyle de 347.000 insanın yaşamını yitirdiğini tahmin etmişti.

Bu inceleme, haftalık 35-40 saat ile karşılaştırıldığında en az 55 saat haftalık çalışmanın, hem iskemik kalp hastalığı hem de inme bakımından daha yüksek riskle ilişkili olduğuna dair yeterli kanıt bulmuştur. 2000 ile 2016 arasında, uzun çalışma saatlerinin yol açtığı kalp hastalığı kaynaklı ölümler yüzde 42, inme kaynaklı ölümler ise yüzde 19 artmıştır.

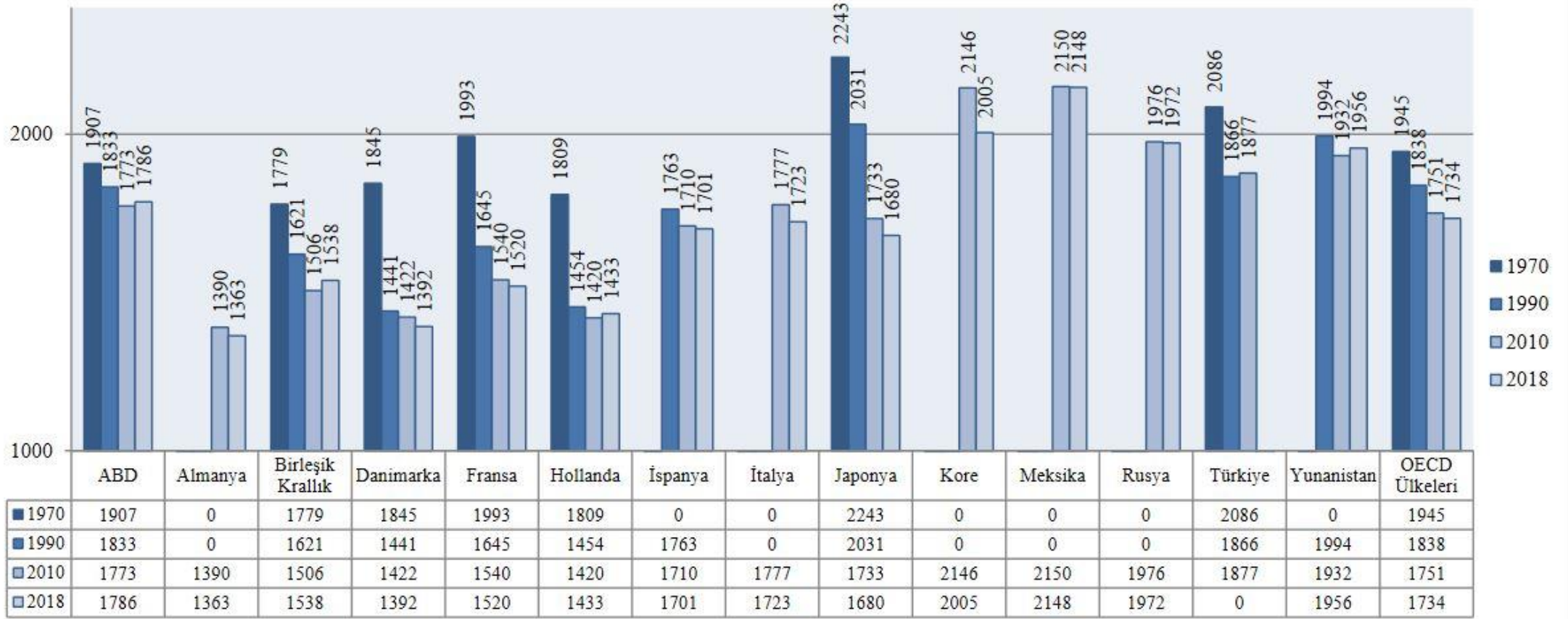
*<https://tr.euronews.com/2021/07/06/izlanda-da-haftada-4-gun-cal-sma-denemesi-kan-tlad-hizmet-aksam-yor-hatta-iyilesiyor>

*https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_793082/lang--tr/index.htm (Erişim:28.12.2021)

*Cihanoğlu, G., İzmir İktisat Dergisi(Izmir Journal of Economics),Yıl 2020,Cilt 35,Sayı 4

ABSENTİZM SOSYAL İHTİYAÇ MI ?

750

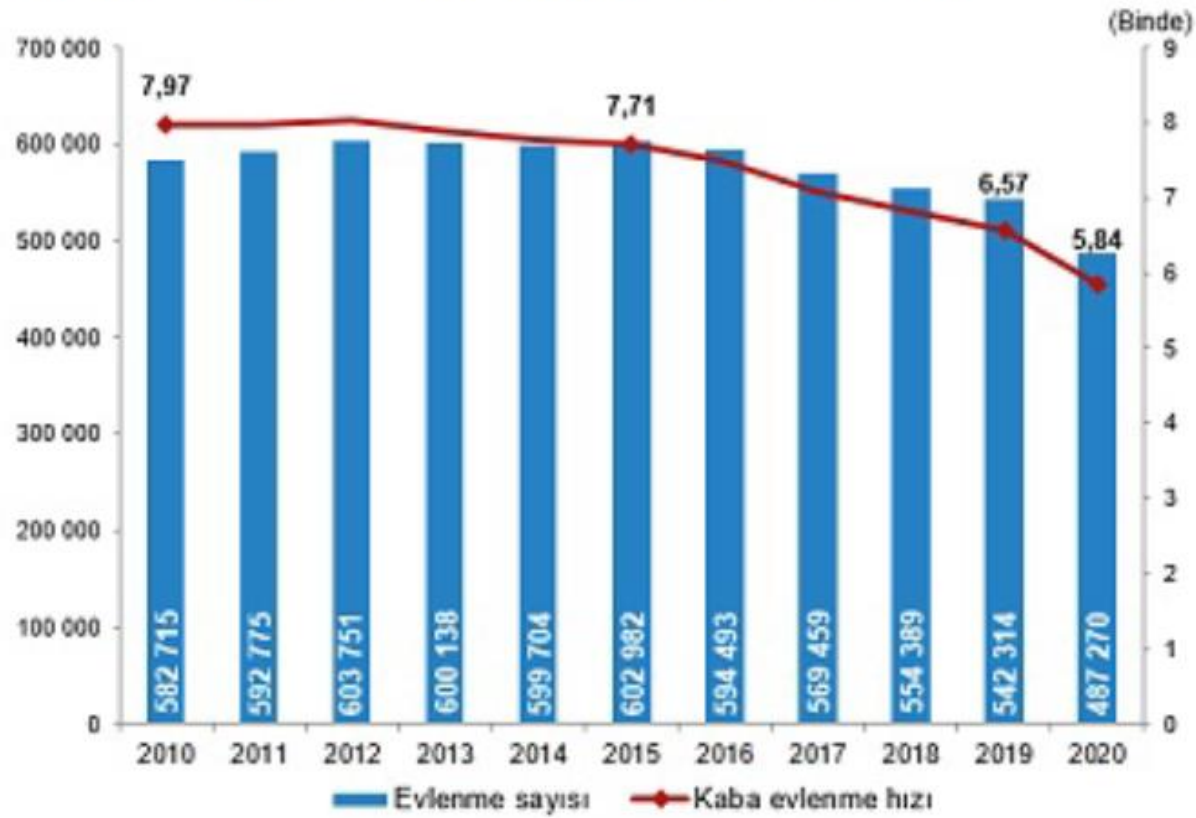


Kaynak: OECD Data, (2019).

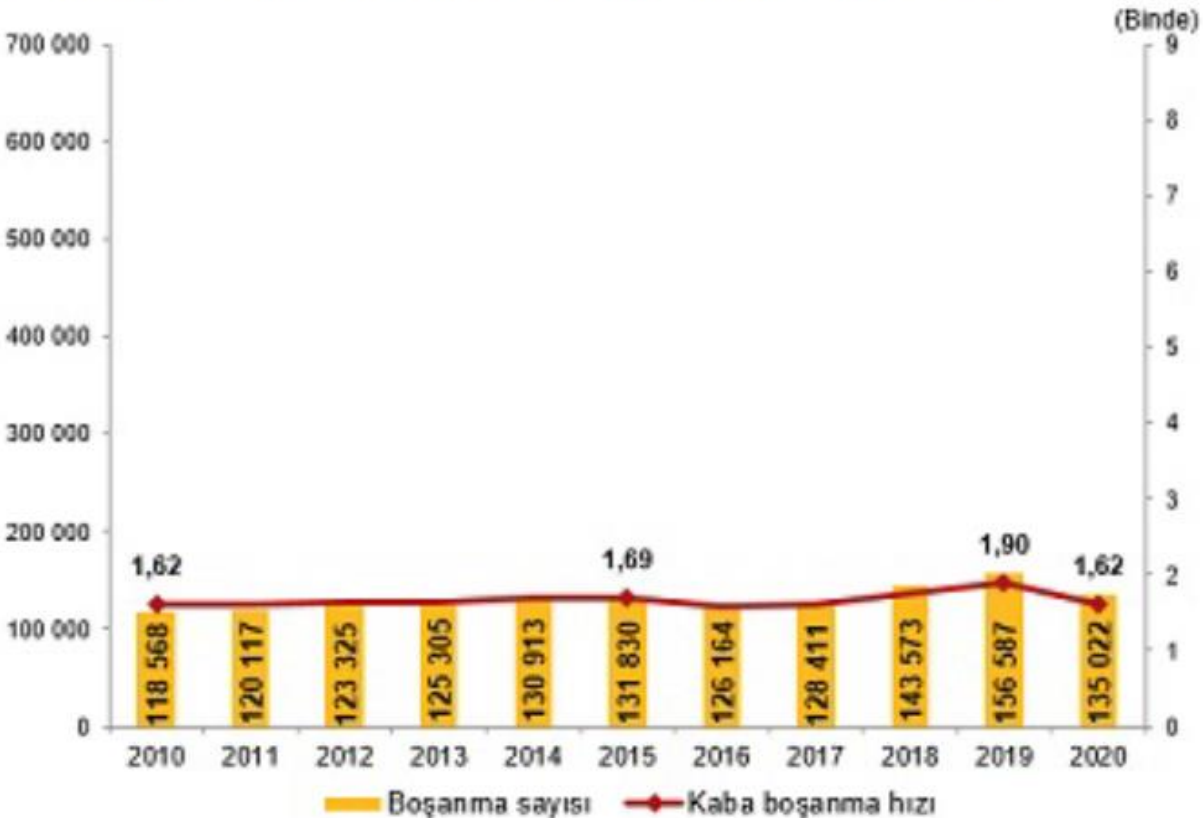
Grafik 1: 1970-2018 Yılları Arası Seçilmiş Dünya Ülkelerine Göre Yıllık Ortalama Çalışma Süreleri (Saat)¹

ABSENTİZM SOSYAL NEDENLER-BOŞANMA İSTATİSTİKLERİ

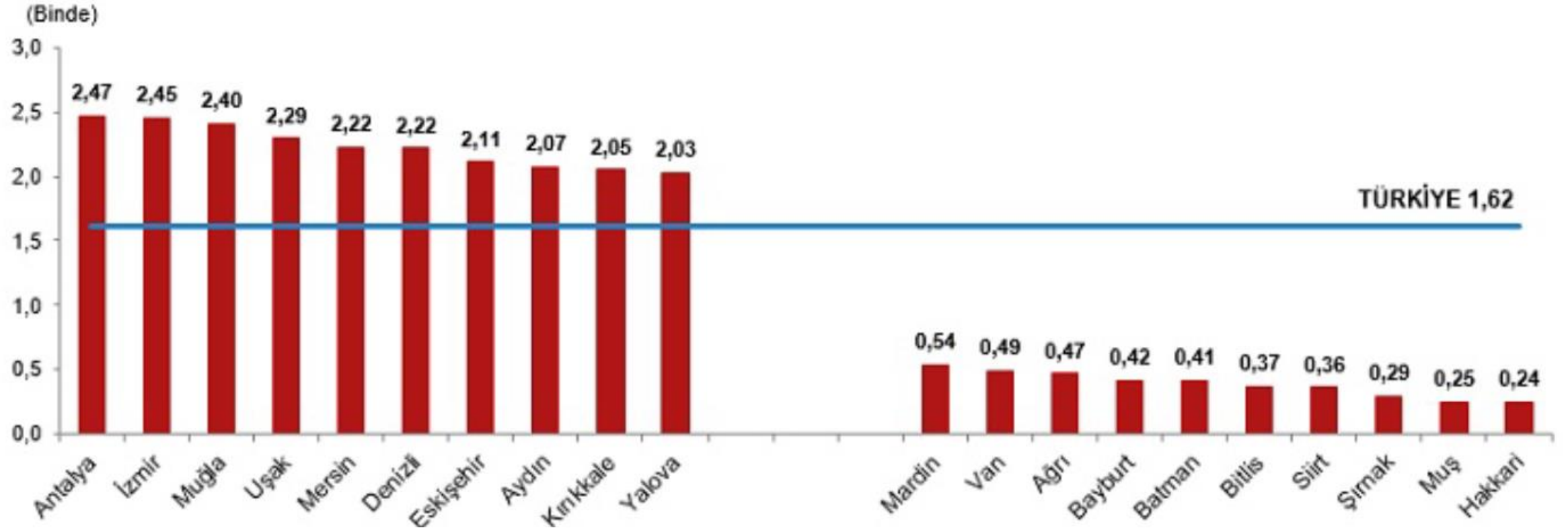
Evlenme sayısı ve kaba evlenme hızı, 2010-2020



Boşanma sayısı ve kaba boşanma hızı, 2010-2020



BOŞANMANIN İLLERE GÖRE DAĞILIMI



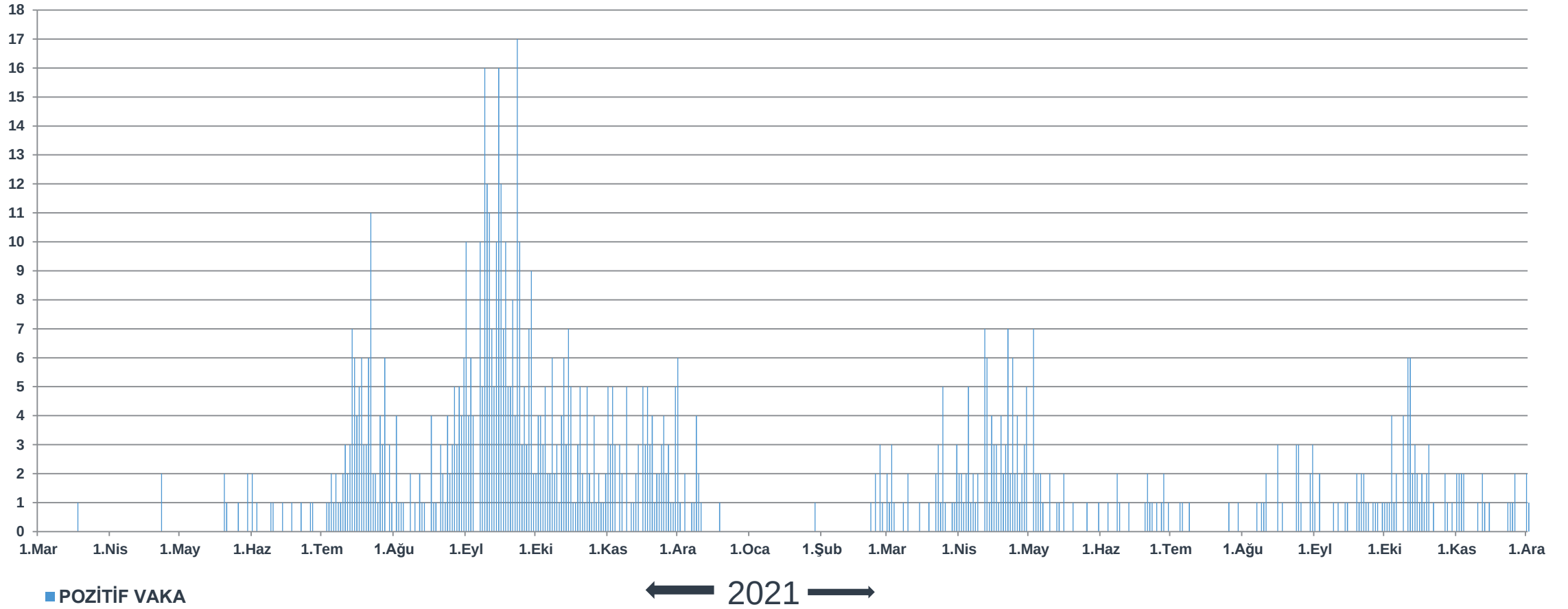
EKONOMİK NEDENLER

		In current prices			
Yıl ortası nüfus ⁽¹⁾ Mid-year population ⁽¹⁾ (Bin-Thousand)		Değer (TL)	Değişim oranı	Değer	Değişim oranı
		Value (TRY)	Change rate	Value	Change rate
			(%)	(\$)	(%)
1998	62 464	1 152	-	4 445	-
1999	63 364	1 695	47,1	4 010	-9,8
2000	64 269	2 668	57,5	4 249	6,0
2001	65 166	3 794	42,2	3 108	-26,9
2002	66 003	5 486	44,6	3 608	16,1
2003	66 795	7 069	28,8	4 739	31,4
2004	67 599	8 622	22,0	6 021	27,0
2005	68 435	9 940	15,3	7 376	22,5
2006	69 295	11 484	15,5	7 971	8,1
2007	70 158	12 653	10,2	9 735	22,1
2008	71 052	14 113	11,5	11 018	13,2
2009	72 039	13 970	-1,0	9 044	-17,9
2010	73 142	15 964	14,3	10 629	17,5
2011	74 224	18 928	18,6	11 289	6,2
2012	75 176	21 037	11,1	11 675	3,4
2013	76 148	23 946	13,8	12 582	7,8
2014	77 182	26 624	11,2	12 178	-3,2
2015	78 218	30 056	12,9	11 085	-9,0
2016	79 278	33 131	10,2	10 964	-1,1
2017	80 313	39 019	17,8	10 696	-2,4
2018 ⁽¹⁾	81 407	46 173	18,3	9 793	-8,4
2019 ⁽¹⁾	82 579	52 287	13,2	9 208	-6,0
2020 ⁽¹⁾	83 385	60 525	15,8	8 597	-6,6

TÜİK, Yıllık Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, 2020



MAN TÜRKİYE A.Ş DE SALGINA BAĞLI ABSENTİZM



SALGIN VE ABSENTİZM

Physical Prevention

- Mask-social distance-hygiene
- Thermal cam usage
- Enlargement of dining halls
- 50% occupancy for shuttle
- Office air disinfectors
- PCR, rapid test scans
- Rapidly filtration studies

Physical
Prevention

Psychological
Support

- Live Broadcast
- 7/24 hotline
- Celebrations
- Events
- Psychologist observation
- Employee engagement

Psychological Support

Social Support

- Remote working
- Short working / Chronic disease management
- Letter for families
- Holiday organisation by union support
- Awareness survey

Social
Support

Vaccination

- Vaccination (BioNTech-Pfizer) in the plant
- 99% of all employees were fully vaccinated.
- Vaccination for family members

Vaccination

FİZİKSEL ÖNLEMLER

MARKING SOCIAL DISTANCE



SEPERATIONS



REMINDERS



PCR SCANS



THERMAL CAM CHECKING



AWARENESS SURVEY

1. 08. Ağustos'ta (temmuz son 3 haftası) parki kullanırken davranışlarınızda değişiklikler gözlemlediniz. Nasıl olduğunuzu aşağıdaki sorularla belirtiniz. (Her soru için 0-4 arası puanınız olabilir)

	0-2007.08.01A	2007.08.01-2007.08.15A	0-40000
1) Ben Covid-19'den korkuyordum			
2) Ben Covid-19'den korkuyordum			
3) Ben Covid-19'den korkuyordum			
4) Ben Covid-19'den korkuyordum			
5) Ben Covid-19'den korkuyordum			
6) Ben Covid-19'den korkuyordum			
7) Ben Covid-19'den korkuyordum			
8) Ben Covid-19'den korkuyordum			
9) Ben Covid-19'den korkuyordum			
10) Ben Covid-19'den korkuyordum			

MEASURES FOR RESTING AREAS



PSYCHOLOGIST



EVENTS FOR WELL-BEING

[illegible]

THANKS FROM EMPLOYEES



COMMUNICATION

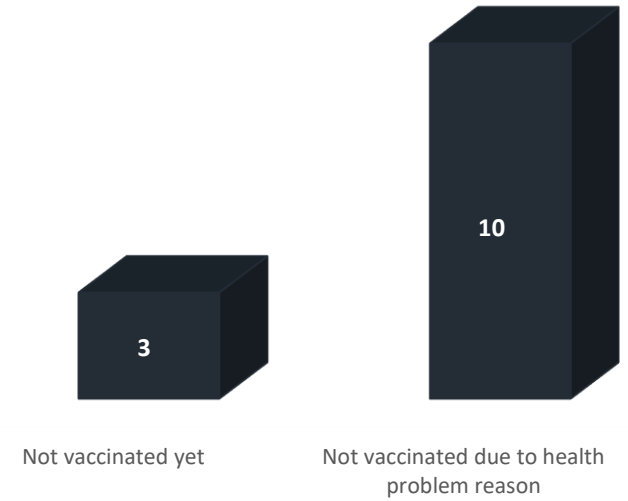
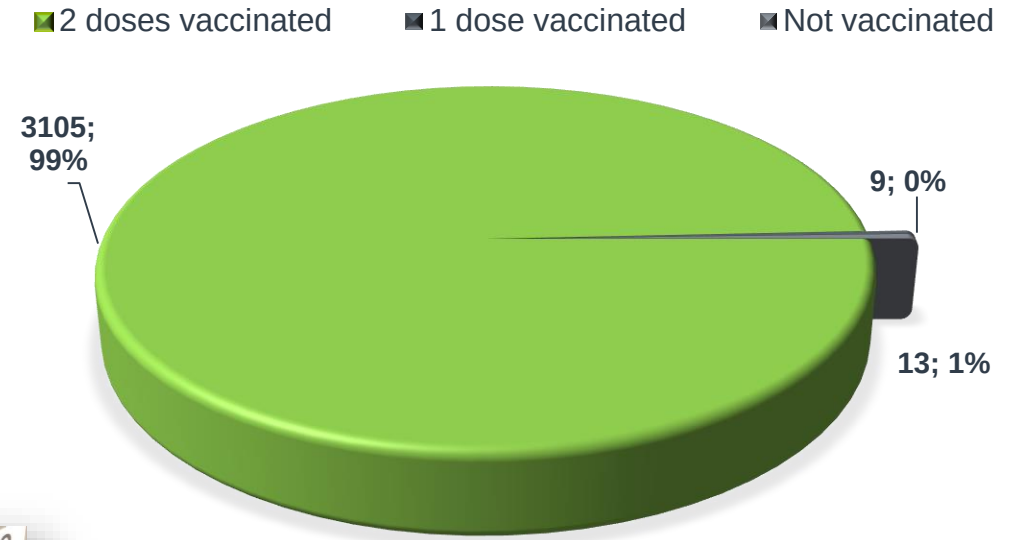


FIELD STUDIES



HOLIDAY

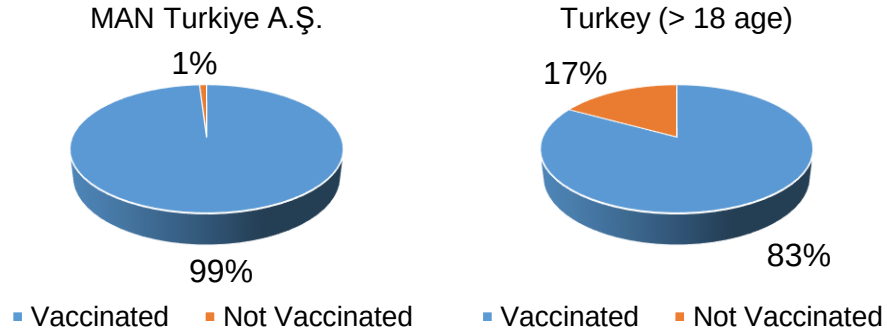
AŞILAMA



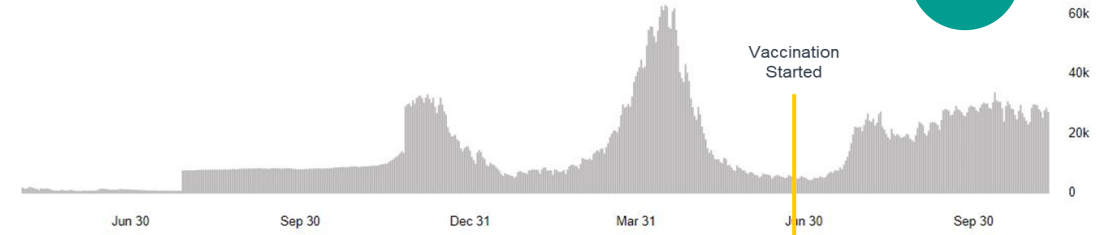
ABSENTİZM YÖNETİMİ

- MAN TURKIYE: Vaccination was completed in 3 months.
- TURKEY REPUBLIC: Still on going...(83%)

1

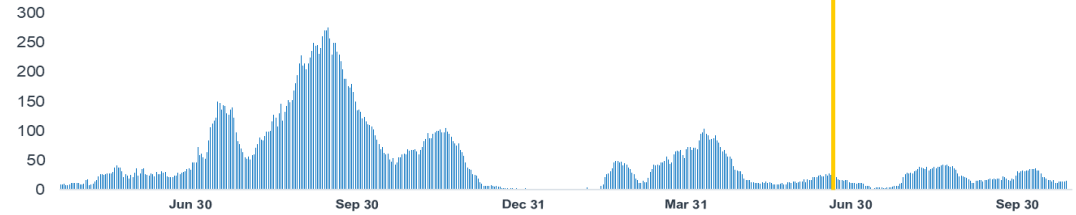


Number of Covid-19 Cases for Turkey



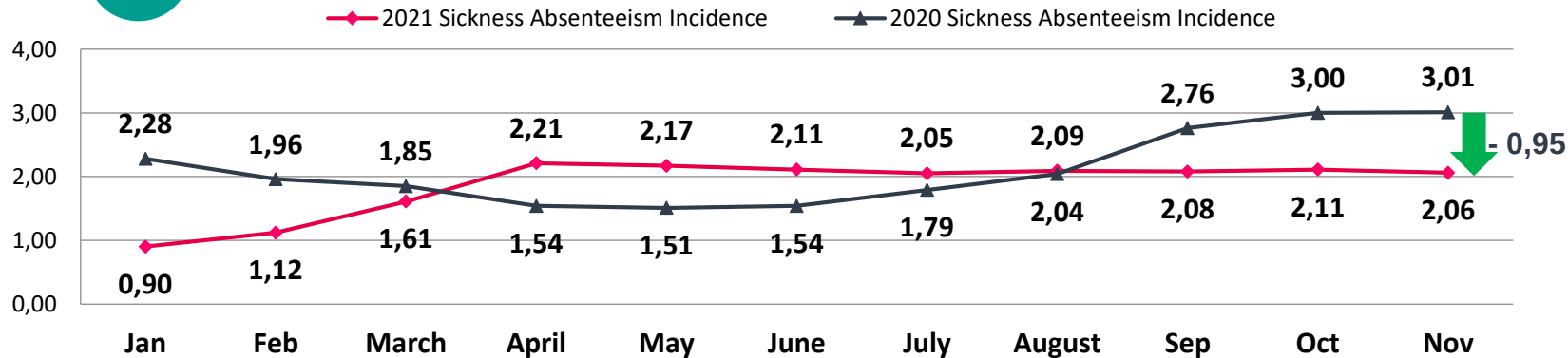
2

Absenteeism in MAN Türkiye A.Ş. due to Covid-19



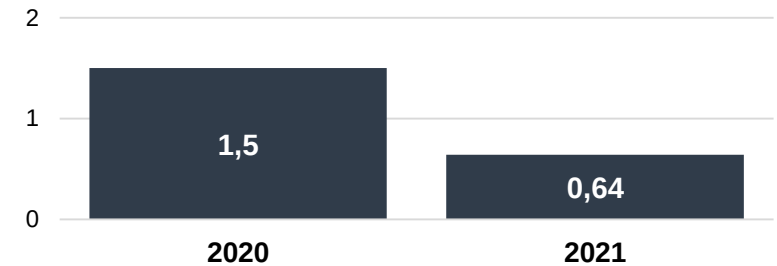
3

MAN TURKIYE Sickness Absenteeism Incidence



4

Corona Effect to Sickness Absenteeism Incidence



3

ABSENTİZM YÖNETİMİ

PRODUCTION DELIVERS

Sürekli İyileştirme

Küçük Adımlar

Büyük Sıçramalar

İhtiyaca Göre Akış

Seviyelendirilmiş &
Dengelenmiş Akış

Çekme Tipi
Üretim (PULL)

Tam Zamanında (JIT)

Ekibimiz

İlham Veren
Liderlik

Ekip çalışması

Sürekli Öğrenme

Mükemmellik

Yerinde Kalite

Yaptığım Doğru

Gerçek Zamanlı
Problem Çözme

SAYGI

GÜVEN

Standart İş

Görsel Yönetim

Standartlaştırma

İsrafın yok edilmesi

Önce İş Sağlığı ve
Güvenliği

DÜRÜSTLÜK

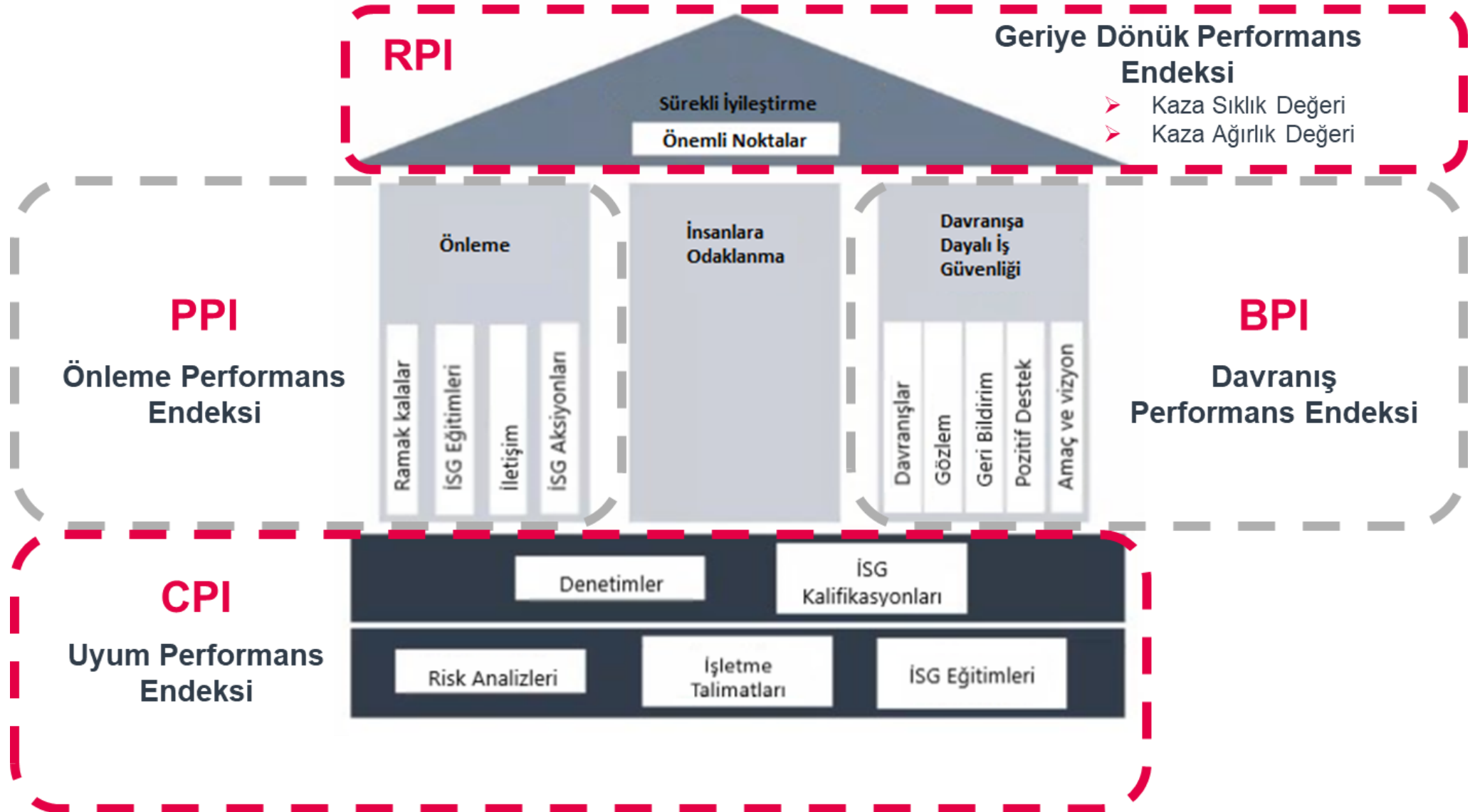
SAYGI

EKİP RUHU

KARARLILIK

MÜŞTERİ
ODAKLILIK

ABSENTİZM YÖNETİMİ / İSG KÜLTÜRÜ

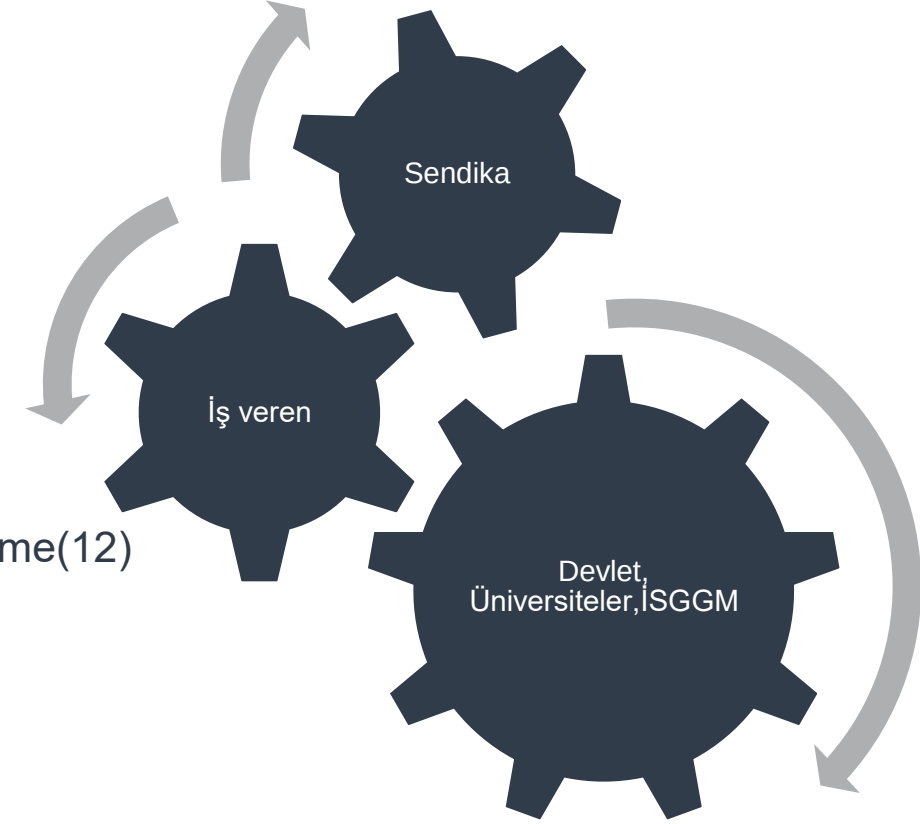


MAN TÜRKİYE A.Ş DE ABSENTİZM YÖNETİMİ

- Hastalığa bağlı absentizm hızı hedefinin tanımlanması
- Bölümlerin hastalık hızı takibi aylar ve yıllar bazında karşılaştırma
- 10 günden fazla raporlu olan çalışanların puantaj kartlarının kapatılarak iş başı muayenesi yapılması
- Mükemmel devamlılık ödülleri
- İş yeri sağlık biriminin fonksiyonu-açık-tarafsız-gerçekçi yaklaşım.
- Çalışan temsilciliğinin bilgilendirilerek ortak çözüm üretilmesi.
- Usta başları ve takım liderleri ile doğru iletişim.
- Bakıma muhtaç çocuğu olanlara ek 10 iş günü yıllık izin hakkı.
- Çalışan bağlılığını artıran destekler – MANDER ekonomik destek.
- Ev ziyaretleri
- 7/24 İş Yeri Sağlık Birimi'ne ulaşım, günlük ilaç tedariki.
- Eğitimler - İSG politikasının her bir çalışana ulaşmasının sağlanması - Odak gruplar
- Değerlerimiz ile ilgili bilgi yarışmaları

MAN TÜRKİYE A.Ş DE ABSENTİZM YÖNETİMİ / SAĞLIĞIN GELİŞTİRİLMESİ

- Çalışana özel bire bir görüşmeler ve çözümler
- İş tasarımının değiştirilmesi
- Çalışma ortamı önlemleri (Gürültü, toz, solvent, arkadaş zorbalığı....)
- Çalışma koşulları (Organizasyonel değişiklikler, vardiya...)
- Çalışan katılımının sağlanması-Bütünün parçası olduğunun hissettirilmesi.
- TLL Touch-Listen-Look - AAA Anla, Anlat, Anlaş ,Androgojik Öğrenme/öğretme(12)
- Sosyal düzenlemeler
- Yan hakların sağlanması
- İş-yaşam dengesi ile ilgili düzenlemeler.
- Hibrit çalışma modellerinin çalışan ihtiyaçlarını karşılamak için samimi bir şekilde düzenlenmesi.
- Açıklık, saygı, güven, adalet, çeşitlilik, dürüstlük, ekip çalışması
- Kayıt ve izin sistemi
- Üniversiteler ve diğer paydaşlar ile koordinasyon.



ABSENTİZM YÖNETİMİNDE İŞ YERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİNİN ROLÜ

- Birincil-İkincil sağlık gözetimi ve tedavi hizmetleri
- İlgililerden geri bildirim toplamak
- Konuyu takip ettiğini ancak çalışana güvendiğini hissettirmek
- Açık-adil-güvenilir olmak
- Bağımlılık yönünden incelemek
- Sosyal değişkenleri değerlendirmek
- İş veren-Çalışan-Devlet dengesini gözetmek
- Çalışanı korumak
- Gerekğinde iş verene raporlamak (KVKK ya dikkat!)
- İşe dönüş muayenesi
- Çalışma yaşamı kalitesini artıran faaliyetler
- Her fırsatta eğitim ve öğrenim

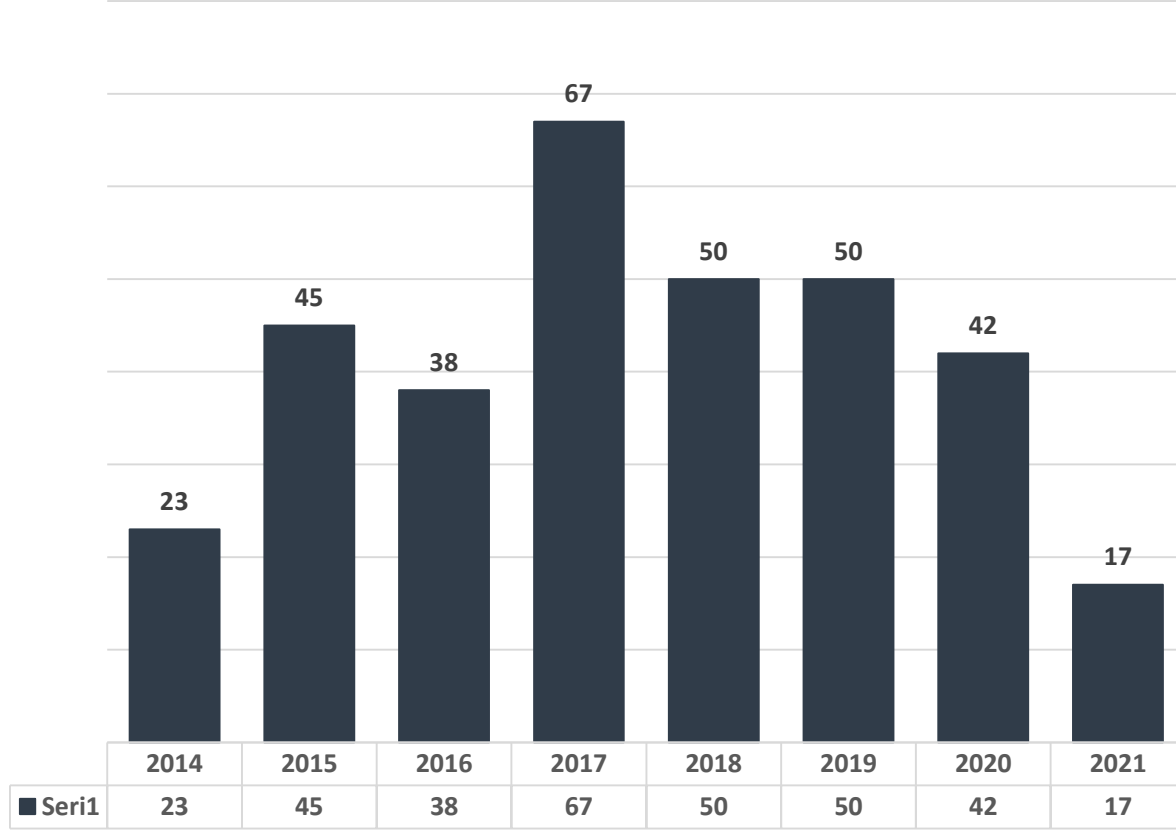


4

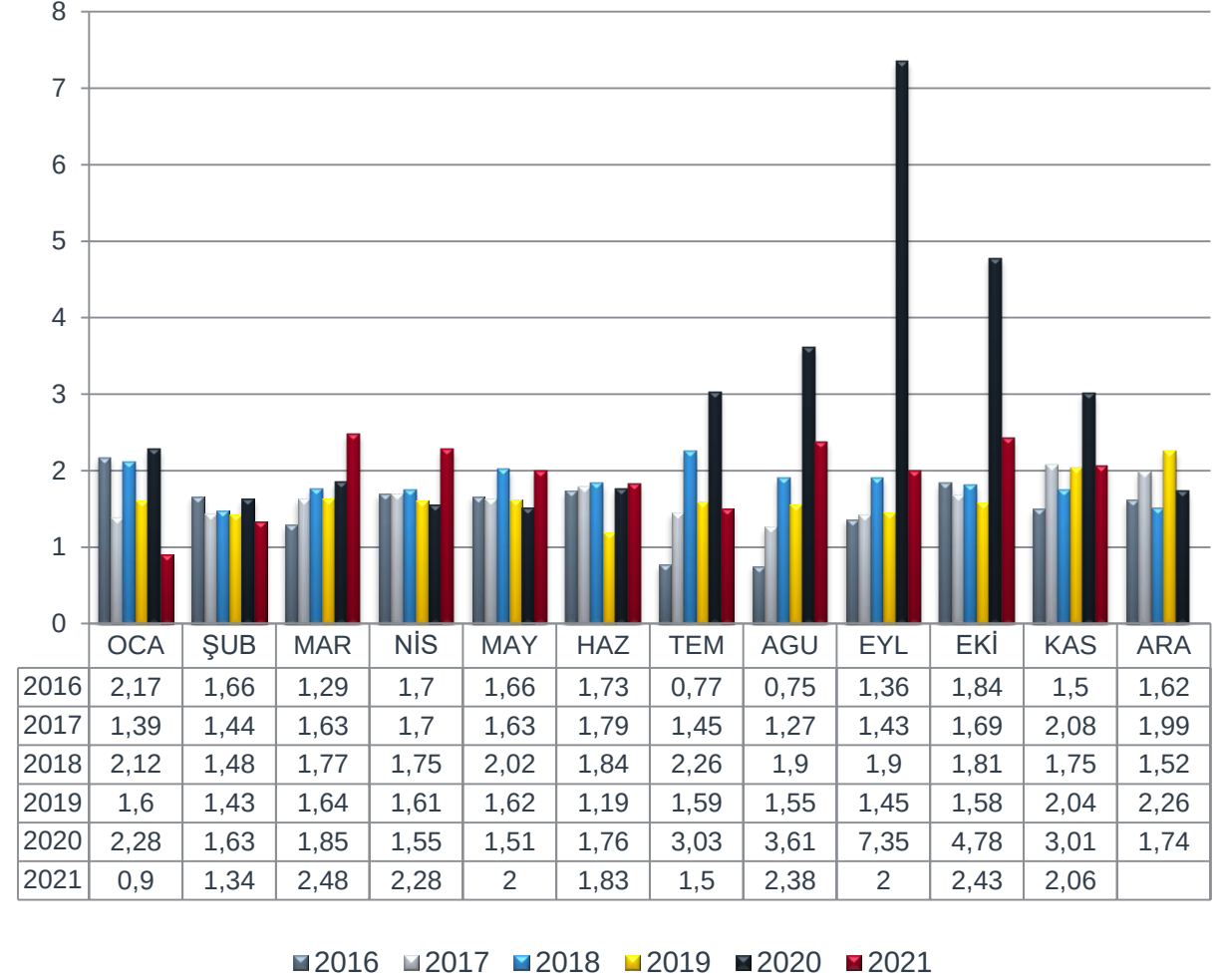
▶ SONUÇLAR

ABSENTİZM YÖNETİMİ

MAN Türkiye’de Yıllara Göre Kayıp Günlü İş Kazası Sayıları

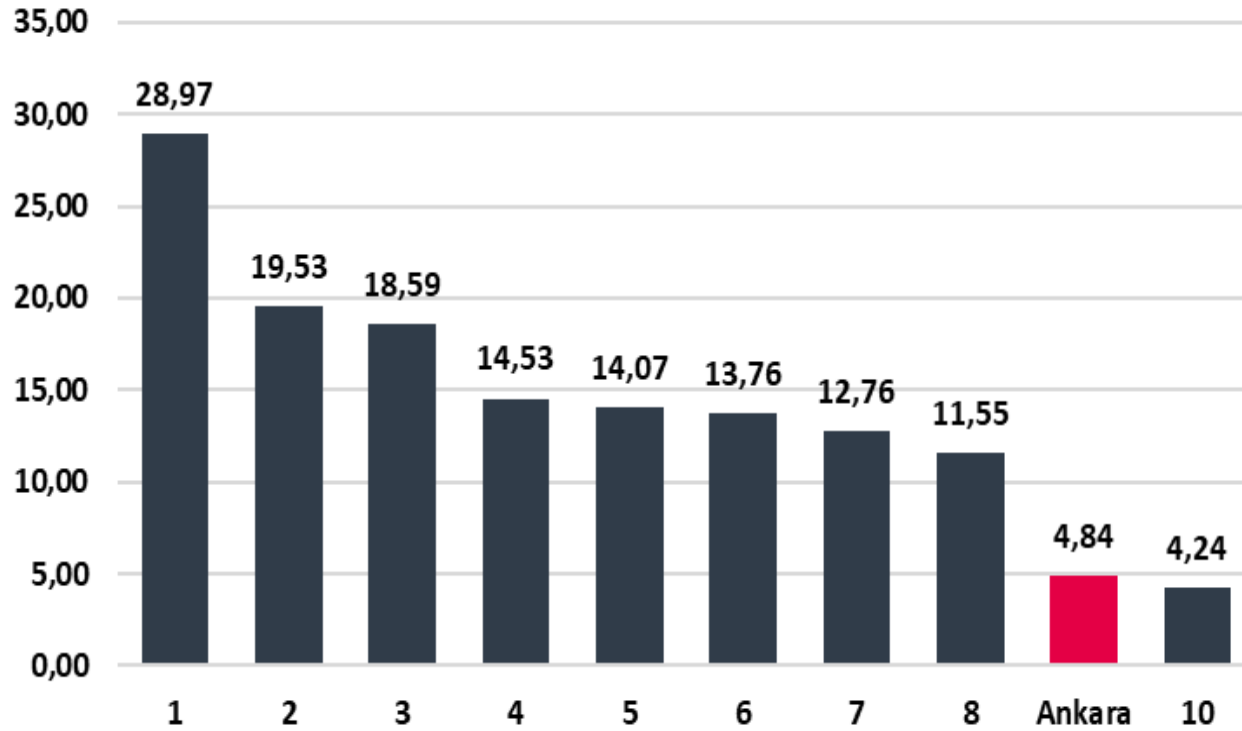


Hastalık Hızları 2016-2021

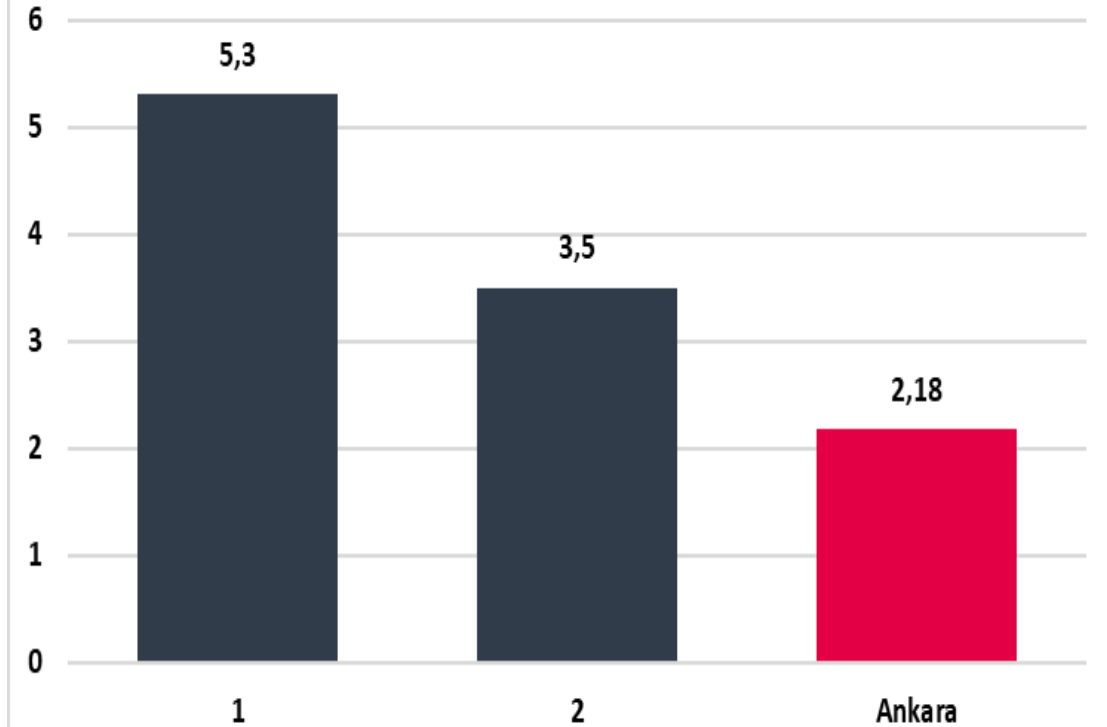


MAN FABRİKALARINDA KAZA VE HASTALIK İNSİDANSLARI(2021)

MTB Fabrikalarına Ait Kaza Sıklık Değerleri



PB Fabrikalarına Ait Hastalık Hızı Değerleri



KAYNAKÇA

1. KOÇAK, A., & YILDIZ, A. N. (2018). ABSENTİZM. *MESLEKİ SAĞLIK VE GÜVENLİK DERGİSİ (MSG)*, 17(66).
2. ERDOĞAN, K., & KOSA, G. (2019). OLUMSUZ BOYUTLARI İLE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ, İŞLETMELERDE PRESENTEİZM VE ABSENTEİZM DAVRANIŞLARI (S : 197-229 BÖLÜM 13)
3. ŞENEL, Ö. B. (2014). DEVAMSIZLIK NEDENLERİ VE MALİYETİNİN ARAŞTIRILMASI . MARMARA SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ , 0 (3) , 1-17 . RETRIEVED FROM [HTTPS://DERGIPARK.ORG.TR/TR/PUB/MARUSAD/İSSUE/393/2761](https://dergipark.org.tr/tr/pub/marusad/issue/393/2761)
4. PALA, K. (2015). İŞYERİ HEKİMLERİ İÇİN İŞ SAĞLIĞI EPİDEMİYOLOJİSİNE GİRİŞ. *MESLEKİ SAĞLIK VE GÜVENLİK DERGİSİ (MSG)*, 2(8).
5. ŞAHİN, D. , KURUTKAN, M. N. & KARA, O. (2020). KRONİK HASTALIKLARIN VE ÇEŞİTLİ DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN HASTALIĞA BAĞLI DEVAMSIZLIĞA ETKİSİ . *ELEKTRONİK SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ* , 19 (76) , 2175-2190 . DOI: 10.17755/ESOSDER.714086
6. BAYRAM, M. (2019). DEVAMSIZLIK VE İŞTE VAR OLAMAMAYI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR KAVRAMSAL MODEL ÖNERİSİ . *SGD-SOSYAL GÜVENLİK DERGİSİ* , 9 (2) , 299-318 . DOI: 10.32331/SGD.658671
7. M. DEMİR , "RELATIONSHIPS BETWEEN EMPLOYEES' PERCEPTIONS OF QUALITY OF WORK LIFE, INTENT TO REMAIN WITH THE ORGANIZATION AND EMPLOYEE ABSENTEEISM", *EGE ACADEMIC REVIEW*, VOL. 11, NO. 3, PP. 453-464, AUG. 2011
8. CİHANOĞLU GÜLEN G. ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARI- DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA SAATİ UYGULAMALARI. *İJE*. 2020; 35(4): 741-757.
9. KAYGIN, E. , KERSE, G. & YILMAZ, T. (2017). KAMU ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE PRESENTEEİSM ARASINDAKİ İLİŞKİ: KARS İL ÖRNEĞİ . *OMBUDSMAN AKADEMİK* , (6) , 181-204 . DOI: 10.32002/OMBUDSMANAKADEMİK.440177
10. KUTLUTÜRK, S. & YIKILMAZ, İ. (2021). COVID-19 PANDEMİSİ UZAKTAN ÇALIŞMA SÜRECİNDE AKADEMİSYENLERİN İŞ STRESİ, TÜKENMİŞLİK ALGISI VE KAS İSKELET SİSTEMİ AĞRILARININ İNCELENMESİ . *HACETTEPE UNİVERSİTY FACULTY OF HEALTH SCIENCES JOURNAL* , 8 (2) , 297-313 . RETRIEVED FROM [HTTPS://DERGIPARK.ORG.TR/EN/PUB/HUSBFD/İSSUE/64628/877088](https://dergipark.org.tr/en/pub/husbfd/issue/64628/877088)
11. STAW, B. M., & OLDHAM, G. R. (1978). RECONSIDERING OUR DEPENDENT VARIABLES: A CRITIQUE AND EMPIRICAL STUDY. *ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL*, 21(4), 539-559.
12. ÖZVARIŞ BAHAR,Ş. , SAĞLIĞI GELİŞTİRME VE SAĞLIK EĞİTİMİ S:84

SORULAR

- Mazeret izninin kullanımı ?
- Uzaktan çalışmanın kontrolü ?
- Haftalık çalışma saati düzenlemeleri ?
- Sosyal hakların optimize edilmesi ?
- Dijitalizasyon ve absentizm ?

