

Devamsızlık ve İşte Var Olamamayı Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Kavramsal Model Önerisi

A Conceptual Proposed Model to Determine the Factors Affecting Absenteeism and Presenteeism

Metin BAYRAM

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü

Aralık 2019, Cilt 9, Sayı 2, Sayfa 299-318
December 2019, Volume 9, Issue 2, Page 299-318

P-ISSN: 2146-4839

E-ISSN: 2148-483X

2019-2

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayımlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 9 - Sayı: 2 - Yıl: 2019
Volume: 9 - Issue: 2 - Year: 2019

P-ISSN: 2146-4839
E-ISSN: 2148-483X

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*
Dr. Mehmet Selim BAĞLI
(Kurum Başkanı / President of the Institution)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager
Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Cevdet CEYLAN
Eyüp Sabri DEMİRÇİ
Nazmi DOĞAN
Erdal YILMAZ
Okan AYZ

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM
Selda DEMİR

Redaksiyon / Redaction

Nihan ERTÜRK

Yayın Türü: Uluslararası Süreli Yayın / **Type of Publication:** International Periodical
Yayın Aralığı: 6 aylık / **Frequency of Publication:** Twice a Year
Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** Turkish and English
Basım Tarihi / Press Date: 19.12.2019

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),
TUBİTAK ULAKBİM - TR
EBSCO HOST - US
ECONBIZ - GE
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US
JOURNAL FACTOR
ASOS INDEX - TR
SOBIAD - TR
tarafından indekslenmektedir.



©Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir.

Tasarım / Design: PERSPEKTİF Matbaacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara
Basım Yeri / Printed in: PERSPEKTİF Matbaacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara

İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE
Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 - Faks / Fax: +90 312 207 78 19

Erişim/Webpage: <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> - e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University - UK

Professor Özey MEHMET
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU
State University of New York- USA

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S. ISMAEL
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia - CA

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
İstanbul Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. E. Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Demokrasi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Türker TOPALHAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bahçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Kıbrıs İlim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aşkın KESER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Cem KILIÇ
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Gülbıye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Şinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

17. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFEREE LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fatma Füsün ERDEN
Ankara Üniversitesi
Ziraat Fakültesi

Prof. Dr. Erineç YELDAN
Bilkent Üniversitesi
İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Şenay GÖKBAYRAK
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Handan YOLSAL
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Özgür ASLAN
İstanbul Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA
Anadolu Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Sayım YORĞUN
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Murat ATAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU
Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Sibel ATAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Handan KUMAŞ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Berrin CEYLAN ATAMAN
Altınbaş Üniversitesi
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Kamil ORHAN
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Özlem ATAY
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Faruk SAPANCALI
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Hasan ŞAHİN
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Atalay ÇAĞLAR
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Hakan BERUMENT
Bilkent Üniversitesi
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Suat UĞUR
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Özlem ÇAKIR
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Yücel UYANIK
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Nagihan DURUSOY ÖZTEPE
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

17. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ
EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	43
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	12
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	11
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	20
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	12
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%28

GENEL YAYIN İLKELERİ

- 1- Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), yılda iki kez yayınlanan uluslararası, hakemli, bilimsel bir dergidir.
- 2- Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
- 3- Dergide yayınlanmasına karar verilen yazıların, elektronik ortamda tam metin olarak yayınlanmak da dahil olmak üzere, yayın hakları SGK'ya aittir.
- 4- Yayınlanmak üzere dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygunluğu tespit edilen yazılar değerlendirmeleri için yazının ilgili olduğu alanda iki hakeme gönderilir. Hakem raporuna göre; yazarına düzeltme gönderilir, yayınlanır ya da reddedilir.
- 5- Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayınlanan makaleler atf yapılmadan kullanılamaz.
- 6- Dergide yargı kararı incelemelerine yer verilebilir.
- 7- Yazıları yayınlanan yazarlara “Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Ödenecek Telif ve İşleme Ücretleri Hakkında Yönetmelik” çerçevesinde telif ücretleri ödenecektir.
- 8- SGD Sosyal Güvenlik Dergisi'ne makale gönderenler derginin yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

GENERAL PUBLICATION RULES

- 1- Journal of Social Security is an international, peer reviewed, scientific journal published twice a year.
- 2- The papers submitted to Journal of Social Security must be unpublished in elsewhere or not synchronically be in the review process of another publication.
- 3- Social Security Institution and Journal of Social Security own the copyright of the papers published (written and electronic versions).
- 4- All manuscripts firstly evaluated by Editorial Board and send two independent referees. According to referees' reports, article will be sent to the authors to revise, publish or reject.
- 5- All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. The published contents in the articles cannot be used without being cited.
- 6- Case review and commentaries are accepted by SGD.
- 7- Royalty fees will be paid to the authors whose articles published in the Journal of Social Security (SGD) in accordance with the related regulation.
- 8- Those who send articles to the SGD are considered to have accepted the publication principles of the SGD.

SGD, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına, sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalara yer vererek, ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla yayınlanmaktadır.

SGD, is being published in all areas related social security, social policy and industrial relations to make contribution intellectual life of Turkey, develop the social security and social policy consciousness and bring together the future targets and expectations on the common point of the society.

İnceleme Makalesi – Review Article

Devamsızlık ve İşte Var Olamamayı Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Kavramsal Model Önerisi

A Conceptual Proposed Model to Determine the Factors Affecting Absenteeism and Presenteeism

Metin BAYRAM*

ORCID ID: 0000-0002-9483-7850

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 9 Sayı: 2 Yıl: 2019 / Volume: 9 Issue: 2 Year: 2019
Sayfa Aralığı: 299-318 / Pages: 299-318
DOI: 10.32331/sgd.658671

ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı literatür çalışmalarından yola çıkılarak sağlıklı ve güvensiz çalışma ortamları, çalışanların sağlık durumu, çalışan verimliliğinde azalma, çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı arasında ilişkileri tartışmak ve bunlar arasında ilişkileri ortaya koyan bir kavramsal bir model önerisinde bulunmaktadır. Bunun için çalışmada öncelikle sağlıklı ve güvensiz çalışma ortamları, çalışanların sağlık durumu ve çalışan verimliliğinde azalma ve bunları etkileyen faktörler hakkında teorik bilgiler verilmiştir. Akabinde sağlıklı ve güvensiz çalışma ortamları, çalışanların sağlık durumu ve çalışan verimliliği, çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı aralarındaki karşılıklı ilişkileri ortaya koyan geçmiş yazarların çalışmalarından bahsedilmiştir. Daha sonra söz konusu ilişkileri ortaya koyan literatür çalışmaları çerçevesinde bir kavramsal model önerisinde bulunulmuştur. Bu çalışmayla sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının örgütlerin ciddi verimlilik ve maliyet kayıplarına yol açan çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı üzerinde hem doğrudan etkisi olduğu, hem de sağlık durumunun aracılık etmesiyle çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı üzerinde dolaylı etkisi olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca, çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı davranışlarının birbirlerini nasıl etkilediği tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları, çalışanların sağlık durumu, çalışan verimliliği, işte var olamama, işe devamsızlık

ABSTRACT

The main aim of this study is to discuss the relationships between unhealthy and unsafe working environments, health status of employees and decrease in employee productivity and more specifically the relationship between employees' absenteeism and job absenteeism, and to propose a conceptual model that demonstrates the relationships between them. For this purpose, firstly, theoretical framework of unhealthy and unsafe working environments, health status of employees and decrease in employee productivity and the factors that affect them were explained. Subsequently, previous studies of various authors, who revealed the interrelated relations between the unhealthy and unsafe working environments, the health status of the employees and the employee productivity, employees' presenteeism and employees' absenteeism were mentioned. Then, a conceptual model was proposed according to the studies in the literature that revealed these relations. In this study, it has been discussed to show that healthy and safe working environments have direct effects on employee productivity, employees' presenteeism and employees' absenteeism, and have indirect effects on decrease in employee productivity, employees' presenteeism and employees' absenteeism through the health status of the employees. In addition, it has been discussed that how employees' absenteeism and job absenteeism affect each other.

Keywords: Healthy and safe working environments, health status of employee, employee productivity, presenteeism, absenteeism

Önerilen atf şekli: Bayram, M. (2019). Devamsızlık ve İşte Var Olamamayı Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Kavramsal Model Önerisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(2). 299-318.

Geliş Tarihi/Received: 29/04/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 23/09/2019 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2019

* Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, metinbayram@sakarya.edu.tr

GİRİŞ

Çalışanlar yaptıkları işler dolayısıyla çalıştıkları işyerlerinde çok sayıda sağlık ve güvenlik riskleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Tüm dünyada ve ülkemizde her gün çok sayıda çalışan iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle yaralanmakta, sakat kalmakta, işini ya da hayatını kaybetmektedir. Bu durum çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini sağlamak amacıyla işyerlerindeki tehlike ve risklere karşı yeterince koruyucu önlem alınmamasından kaynaklanmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklı çalışanın sakat kalması ve işini ya da hayatını kaybetmesi sadece kendisini olumsuz yönde etkilememekte, bakmakla yükümlü olduğu kişiler başta olmak üzere işverenler dâhil tüm toplum bundan zarar görmektedir.

İşyerlerindeki kötü çalışma ortamı, çalışma koşulları ve çalışma ilişkilerinden kaynaklanan sağlık ve güvenlik riskleri, çalışan sağlığını ve güvenliğini tehdit etmektedir. Çalışan üzerindeki bu olumsuz etki kendisini meslek hastalığı ve iş kazası şeklinde göstermektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) çalışmalarının temel amacı sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı ve koşulları oluşturmak, çalışanları İSG konusunda bilinçlendirerek kaza ve meslek hastalıklarını azaltmak ve gereksiz maliyet ve verimlilik kayıplarının önüne geçmektir. Bu da işyerinde çalışanların sağlığına ve güvenliğine olumsuz etkileri olan işyeri ortamındaki fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal risklere karşı önlem alınması ile mümkün görülmektedir.

Çift taraflı olduğu bilinen iş ve sağlık arasındaki karşılıklı ilişkinin bir yönünde işin çalışan sağlığı üzerindeki etkisi ve diğer yönünde ise çalışan sağlığının iş üzerindeki etkisi bulunmaktadır. Sağlıksız ve güvensiz işyeri ortamlarının çalışanların fiziki, ruhsal ve sosyal sağlığı üzerindeki etkisi genellikle olumsuzdur. Diğer taraftan sağlıklı ve kendilerini güvende hisseden çalışanların iş üzerindeki etkisi ise tam tersi olumludur. Şöyle ki, sağlıksız ve güvensiz işyeri ortamında bulunan tehlike ve riskler çalışanların sağlığını fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden olumsuz etkileyerek iş memnuniyetsizliğini ve iş verimlerini düşürmektedir. Tam tersi durumda ise sağlıklı ve kendilerini güvende hisseden çalışanların verimleri ve iş tatminleri artmaktadır (Karacan, 2018).

Örgütlerin verimliliği artırmak amacıyla yaptıkları çalışmaların temelinde daha az girdi ile daha çok çıktının elde edilmesi yatmaktadır. Sağlıksız ve güvensiz çalışma koşullarının neden olduğu yaralanma, sakat kalma, ölüm ve meslek hastalıkları üretimin en önemli girdisi olan emek girdisinin azalmasına yol açarak çıktı kayıplarına yani verimlilik kayıplarına yol açmaktadır (Karamık ve Şeker, 2015). Sağlıksız ve güvensiz işyerlerinde yaptıkları işten dolayı sağlığı bozulan kişilerin verimlilik kayıplarına yol açan iki tür davranışı ortaya çıkmaktadır; işte var olamama (presenteeism) ve işe devamsızlık (absenteeism). Çalışanlar, gerek işyerindeki faktörler gerekse işyeri dışındaki faktörler dolayısıyla yakalandıkları bedensel ve ruhsal hastalıklar nedeniyle belli dönemlerde işe gitmeyerek devamsızlık yapmaktadırlar. Bazen de işe gitmek istemediği halde işten çıkarılma ve benzeri endişelerle işe gitmek ve gerçek performansının altında çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Çalışanların bedensel veya ruhsal sağlığı bozuk olduğu halde işe giderek düşük verimle çalışması, işte var olamaması sorununu doğurmaktadır (Koçoğlu, 2007).

Bu çalışmanın temel amacı; literatür çalışmalarından yola çıkılarak sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamları, çalışanların sağlık durumu, çalışan verimliliğinde azalma, çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı arasında ilişkileri tartışmak ve bunlar arasında ilişkileri ortaya koyan bir kavramsal model önerisinde bulunmaktadır.

Bu çalışmada sırasıyla sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamları, çalışanların sağlık durumu ve çalışan verimliliği, çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı hakkında teorik bilgiler verilecek, literatür araştırmalarından yola çıkılarak aşağıdaki sorular tartışılacak ve bu ilişkileri gösteren bir kavramsal model önerisinde bulunulacaktır. Çalışmanın en sonunda sonuç ve tartışmalar kısmına yer verilecektir.

Soru 1: Sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamlarının çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığı üzerinde olumsuz etkileri var mıdır?

Soru 2: Sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamlarının çalışan verimliliği, çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı üzerinde olumsuz etkileri var mıdır?

Soru 3: Çalışanların sağlıksız olmasının çalışan verimliliği, çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı üzerinde olumsuz etkileri var mıdır?

Soru 4: Hastalık kaynaklı işte var olamama oranı ile hastalık kaynaklı işe devamsızlık oranı arasında karşılıklı bir ilişki var mıdır?

I- LİTERATÜR

A- Sağlıksız ve Güvensiz Çalışma Ortamı

Çalışma ortamları çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal riskleri içinde barındırmaktadır. Parlar (2008) çalışma ortamında sağlığı ve güvenli etkileyebilecek faktörleri şöyle sınıflandırmıştır; kimyasal faktörler, fiziksel faktörler, enfeksiyöz faktörler, ergonomik faktörler, beslenme ve psikososyal faktörler. Çalışma ortamındaki gürültü, tozlar, hava kirliliği, tekrarlı ve sürekli aynı pozisyonda çalışma, ağır kaldırma, radyasyon, kimyasal maddelere maruz kalma, biyolojik etkenler çalışanların sağlıklarının bozulmasına neden olmaktadır. Çalışma ortamının dışında çalışanların yakınlarının hastalanması veya ölmesi dolayısıyla yaşadığı üzüntüler, aile içi meseleler, ekonomik güçlükler, ulaşım sorunları vb. örgüt dışı faktörler de çalışanları olumsuz yönde etkileyen faktörlerdir.

i) Fiziksel Risk Faktörleri

İş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan fiziksel faktörler; gürültü, titreşim, ısı ve nem, radyasyon, aydınlatma ve tozlar olarak sıralanabilmektedir. Araştırmalar; gürültü, termal konfor şartları, titreşim, aydınlatma, tozlar vb. fiziksel faktörler nedeniyle oluşan sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamlarının doğrudan kazalara yol açabileceğini ve çalışan sağlığının bozulmasında etkisi olabileceğini ortaya koymaktadır (Camkurt, 2007). İklimlendirme, radyasyon, kötü havalandırma, gürültü, havasızlık ve gün ışığının olmaması vb. olumsuz fiziksel etkenler de çalışan sağlığı için tehdit oluşturmaktadırlar. Bu fiziksel etkenler çalışanlarda yorgunluk, vücut mekaniğini zorlayıcı durumlar, gereksiz enerji kaybı, gevşeme, terlemeye bağlı sıvı kaybı ve bıkkınlıklara neden olabileceği gibi psikolojik rahatsızlıklara da yol açabilmektedir (Eti Aslan ve Kan Öntürk, 2011).

Gürültünün, çalışanlar üzerinde yaptığı psikolojik ve fizyolojik bozukluklar; çalışanlarda uyumsuzluk, dikkatsizlik, yorgunluk ve sinirlilik halleri meydana getirmektedir. Örgütlerdeki çalışma alanlarındaki kötü termal konfor şartlarının çalışanlar üzerinde duyu organlarının yeteneklerinin azalması, uyku hali, yorgunluk, halsizlik, bitkinlik, işe karşı dikkat azalması, endişeli olma, konsantrasyon azalması ve moralsizlik gibi durumları beraberinde getirerek iş kazalarına ve çalışan verimliliğinin düşmesine yol açmaktadır (Çetinkaya ve Baykent, 2017). İyi bir aydınlatma erken yorulmayı önlediği gibi insanların moral ve motivasyonlarını da artırmaktadır. Çalışma ortamlarında çeşitli nedenlere bağlı

olarak meydana gelen tozlar ve kirli hava çalışanların sağlığını ciddi olarak tehdit ederek sıkıcı bir çalışma ortamı oluşturmakta, çalışma şartlarını kötüleştirmekte, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına zemin hazırlamaktadır. Çalışılan ortamda bulunan titreşimin sürekliliği, çalışanların yorulmasına ve sınırlı olmasına yol açmaktadır. Titreşime maruz kalan çalışanlarda yorgunluk ve sınırlılık hali baş göstermekte ve çalışan, fizyolojik sağlık sorunları ile kazalara maruz kalmaya yatkın hale gelmektedir (Camkurt, 2007).

ii) Kimyasal Risk Faktörleri

Piyasaya her gün yeni yeni kimyasallar sürülmek suretiyle dünya çapında kimyasal kullanımı gittikçe yaygınlaşmaktadır. Dünyada her yıl 400 milyon ton civarında kimyasal maddenin üretildiği ve 5-7 milyon kimyasal madde çeşidinin var olduğu tahmin edilmektedir. Kimyasalların sağlık üzerindeki etkileri konusunda çok şey bilinmemektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerde kullanımı yasaklanmış olan kimyasallar gelişmekte olan ülkelere bilinçsizce ve korunma yöntemlerine başvurulmadan kullanılmakta ve bu ülkelerdeki çalışanların sağlığı açısından ciddi tehditler oluşturmaktadır. Kimyasallar toz, gaz, buhar, sıvı vb. halde bulunabilmektedir. Kimyasalların insanlar tarafından solunduğunda, yutulduğunda ve temas edildiğinde insan vücuduna girip sağlığına zarar verebilme potansiyeli bulunmaktadır. Kimyasallara maruziyet çeşitli meslek hastalıklarına sebep olabileceği gibi, zehirli olanlarına maruz kalan çalışanların ya sinir sistemini etkilemekte ya da akciğer oksijen kapasitesini azaltmak suretiyle çalışanların reflekslerinde ve dikkatlerinde kayıplara neden olabilmektedir (Yavuz ve Erdoğan, 2015).

iii) Biyolojik Risk Faktörleri

İşyeri ortamında herhangi bir enfeksiyona, alerjiye veya zehirlenmeye neden olabilen mikroorganizmalar, hücre kültürleri ve insan parazitleri; biyolojik risk faktörleri olarak ilk aklımıza gelenlerdir (Saraç, 2015). Biyolojik risk etmenlerine en çok sağlık ve tarım çalışanları maruz kalmaktadır. Kan ve vücut sıvıları ile kontamine aletlere maruz kalma sonucunda sağlık çalışanlarına; Hepatit B virüsü (HBV), Hepatit C virüsü (HCV), insan bağışıklık yetmezlik virüsü (HIV) gibi patojenler bulaşabilmektedir (Eti Aslan ve Kan Öntürk, 2011). Tarım ve hayvancılıkla uğraşanlarda tinia capitis gibi mantar hastalıkları, bitki parçacıkları sebepli, brusellosis, salmonellosis, tularaemia gibi bakteri kaynaklı hastalıklar, orf, rabies gibi ağızdan geçen hastalıkların yanı sıra alerjik durumlar ve hayvan kaynaklı ısırılmalar sıklıkla görülmektedir (Çamurcu ve Seyhan, 2015).

iv) Ergonomik Risk Faktörleri

Ergonomi; “İnsanların anatomik, antropometrik özelliklerini, psikolojik ve fiziksel kapasitelerini ve toleranslarını göz önüne alarak, endüstriyel iş ortamındaki tüm faktörlerin etkisi ile olabilecek organik ve psikososyal stresler karşısında, sistem verimliliği ve insan-makine-çevre uyumunun temel yasalarını ortaya koymaya çalışan disiplinler arası bir araştırma geliştirme alanıdır.” (Duran Sağocak, 2015). Ergonomi bilimi, insanın tüm kapasite ve sınırlılıklarıyla çalışma çevresini uzlaştırarak, üretim verimliliğine ulaşmayı amaçlamaktadır (Öge, 2004). Ergonomik çalışmalar sonucunda hedeflenen hususlar genel olarak kalite ve verimliliği yükseltmek, işyerilerindeki araç gereç ve ekipmanların kullanım etkinliğini artırmak, çalışan memnuniyeti ve performansını artırmak, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak ve iyileştirmektir (Güler, 1997; Duran Sağocak, 2015).

Çalışanların sağlık ve güvenliklerinde olumsuz sonuçlar doğuran ergonomik faktörler çevresel, fizyolojik ve psikolojik faktörler olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır. Gürültü, termal konfor şartları, aydınlatma, kimyasallarla çalışma çevresel faktörleri; işyeri yerleşim düzeni, ekranlı araçlarla çalışma, tekrarlı işler, uygun olmayan duruşlar, sürekli oturarak

veya sabit pozisyonda çalışma fizyolojik faktörleri oluşturmaktadır. Psikolojik faktörler de kendi arasında çalışandan kaynaklanan ve örgütten kaynaklanan faktörler olmak üzere iki sınıfa ayrılmaktadır. Çalışanın bizzat kendisinin psikolojik sorunları, ailesiyle ilgili sorunları, mesleğiyle ilgili sorunları, ekonomik sıkıntıları vb. çalışandan kaynaklanan psikolojik faktörleri; görev belirsizliği, ücretin düşük olması, uzun mesai süreleri, işlerin yoğun olması, izin kullanılmaması, kariyer yapma olanaksızlıkları, adam kayırma, psikolojik taciz, iletişim sorunları, ast-üst ilişkilerinden kaynaklanan olumsuzluklar vb. örgütten kaynaklanan psikolojik faktörleri oluşturmaktadır. Ergonomi bilimi çerçevesinde çevresel, fizyolojik ve psikolojik faktörlerinin tamamı göz önüne alınmadan işyerlerinde gerekli düzenlemeler yapılmadığı takdirde çalışanların sağlığı ve güvenliğinin olumsuz etkilenmesi kaçınılmaz olacaktır. Çalışma hayatında en çok görülen ergonomik rahatsızlıklar kas iskelet sistemi rahatsızlıklarıdır. İşyerlerinde çalışanların performansını ve verimliliğini artırmak üzere yapılan ergonomik düzenlemeler, çalışanların daha sağlıklı ve daha güvenli çalışmaları ve böylelikle morallerinin yükselmesi sonucunu doğurmaktadır (Karacan, 2018).

v) Psikososyal Risk Faktörleri

Psiko ve sosyal kelimelerinden türetilmiş olan Psikososyal terimi kişinin ruhsal durumunu, iş ortamındaki karşılıklı ilişki ve etkileşimini ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır (Kandemir, 2017). Kırtaş (2014) psikososyal tehlikeyi, “iş tasarımı, örgütlenmesinin ve yönetiminin ve gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal veya fiziksel hasara yol açma potansiyeli taşıyan boyutları” olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla psikolojik riskler, işyeri ortamında çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığına zarar verme potansiyeli olan riskler grubundadır (Kocabaş vd., 2018). İşyeri ortamından kaynaklanan psikososyal tehlikeler; işin içeriği, iş yükü ve temposu, iş programları, kontrol, çevre ve ekipman, kurum kültürü, kişiler arası ilişkiler, rol belirsizliği ve çatışmaları, kariyer gelişimi, iş ve iş dışı yaşam etkileşimi başlıkları altında sınıflandırılmaktadır (Leka ve Cox, 2008).

Diğer risk etmenleriyle karşılaştırıldığında psikososyal riskler, İSG bağlamında en az bilinen riskler grubuna girmektedir (Vatansever, 2014). Ancak günümüzde psikososyal riskler, işle ilgili stres, şiddet, taciz ve mobbing vb. konular, işyerlerinde İSG'nin sağlanması hususunda kritik konular olarak kabul edilmektedir (Leka ve Cox, 2008). Literatürde psikososyal sağlık konusu mesleki stres, iş-aile çatışması, güvenlik, mesleki tükenmişlik, istihdam sorunları, sağlık sorunları ve psikolojik taciz boyutlarıyla incelendiği belirlenmiştir (Kocabaş vd., 2018). Günümüzdeki yoğun rekabet ortamı yüzünden maliyetlerini düşürerek verimliliğini artırma arayışında olan örgütlerde çalışanların iş yükü ve çalışma temposu kaçınılmaz olarak daha da artmaktadır. Bu durum en başta stres olmak üzere, çalışanların sağlığı ve huzuru üzerinde pek çok olumsuz etkiye neden olarak işletmelerde çalışma barışı, verimlilik kayıpları ve artan devamsızlık gibi pek çok istenmeyen sonuçların ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Vatansever, 2014; Kocabaş vd., 2018).

vı) Kişisel Faktörler

İş kazası ve meslek hastalıklarına yol açan kişisel faktörler olarak kurallara uyulmaması, koruyucu ekipmanların kullanılmaması, İSG konusunda eksik veya yetersiz bilgi, bilinçsizlik, çalışanların mesleki yeterliliğe sahip olmaması ve kişinin yeteneğine uygun işi yapmaması sayılabilmektedir (Ercan, 2010). Çalışan davranışları, işyeri risklerini, kişisel yaralanmaları ve maddi zararları önlemede kritik öneme sahiptir (Fernández-Muñiz vd., 2012). İş kazası ve meslek hastalıklarının büyük çoğunluğu çalışanların işlerini yaparken

tehlikeli hareketlerinden bir başka deyişle güvensiz davranışlarından kaynaklanmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasına pek çok faktör etki etmekle birlikte işyerindeki çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklananları özellikle dikkat çekmektedir (Canadian Centre for Occupational Health and Safety, 2015). Kazaların büyük çoğunluğunun çalışanların güvensiz davranışlarından kaynaklanmasının ana sebebi insanın kişisel, fizyolojik ve psikolojik yapısıdır (Bottani vd., 2009).

B- Çalışanların Sağlık Durumu

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlığı "Sadece hastalık ve sakatlığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali" olarak tanımlamaktadır. Bu tanımdaki fiziksel ve ruhsal iyilik hali herkes tarafından bilinen kavramlardır. "Sosyal yönden tam iyilik hali" ise yeni ve açıklanma ihtiyacı olan bir kavramdır. Sosyal iyilik hali adı üstünde sağlığın sosyal yönünün bulunduğu ve kişinin tam iyilik halinde olmasının sosyal yaşantısının da sağlıklı olmasına bağlı olduğuna işaret etmektedir. Çalışma ve yaşam güvenliğinin tam olarak sağlanamadığı, iş bulma imkânlarının kısıtlı olduğu, gelir dağılımının adaletsiz olduğu toplumlardaki huzursuzluklar insanların sağlık yönünden tam iyilik halini olumsuz etkilemektedir (Fişek, 1982).

Somuncuoğlu'nun (1999) bildirdiğine göre çalışan sağlığını ölçebilmek amacıyla literatürde çeşitli modeller geliştirilmiş bulunmaktadır. Bunlardan biri olan Wolinsky ve Zusman modeline göre, fiziksel sağlık tıbbi açıdan ölçülmekte, ruhsal sağlık kişilerin genel mutluluğu olarak değerlendirilmekte; sosyal sağlık ise görev ve rol performansı bakımından ele alınmaktadır (Somuncuoğlu, 1999). Breslov'a göre fiziksel sağlık sadece enerji düzeyini, semptomları, kronik durumları, sakatlığı ve yetersizliği temel almakta; ruhsal sağlık çalışabilme durumu, medeni durumla ilgili tatmin, sosyalleşme ve toplum katılımını içeren olumlu ve olumsuz duygulara dayanan bir indeksle ölçülmektedir (Somuncuoğlu, 1999).

İnsanların sağlıklı bir yaşam tarzını sürdürebilmesi bağlamında fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Örnek vermek gerekirse, fiziksel olarak sağlık durumu kötü olan bir kişinin diyabet veya kalple ilgili komplikasyonlar vb. bir kronik hastalığa yakalanma bağlamında yüksek risk kategorisinde olduğu kabul edilebilmektedir. Bu durumda olan bir kişinin ruh sağlığı depresyona girmek ve kendini toplumdan soyutlamak suretiyle bozulabilmektedir. Bu itibarla, kronik bir hastalığın ortaya çıkmasını, sosyal etkileşimlerle dengelenmiş fiziksel ve ruhsal yönden sağlıklı olmanın bir kombinasyonu önleyebilmektedir (Fahim vd., 2014).

Çalışanların hastalıkları; (i) toplumda görülen genel hastalıklar, (ii) işle ilişkili hastalıklar ve (iii) meslek hastalıkları olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır. Çalışanlarda en sık karşılaşılabilecek hastalıklar ve en az karşılaşılabilecek hastalıklar ise meslek hastalıklarıdır. "Zararlı bir etkenle bundan etkilenen insan vücudu arasında, çalışılan işe özgü bir neden-sonuç, etki-tepki ilişkisinin ortaya konabildiği hastalıklar grubu" olarak tanımlanan meslek hastalıkları çalışanın yaptığı işle spesifik veya güçlü ilişki göstermektedirler. İşle ilişkili hastalıklar ise işyerinde var olan risk faktörlerinin yanında kişisel ve çevresel risk faktörleri de etki ederek ortaya çıkan hastalıklardır (İSGÜM, 2019).

İş sağlığı ise WHO ve Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre "Tüm çalışanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanması ve en yüksek düzeyde sürdürülmesi, iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesi ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesi, işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaç olarak ele alan tıp

bilimidir". İş sağlığı hizmetlerinin amacı tüm çalışanların sağlıklarını korumak ve devam ettirmek, çalışanları iş ortamı ve koşullarından kaynaklanabilecek sağlık risklerine karşı korumak ve kişiyi fizyolojik ve psikolojik durumuna uygun bir işe yerleştirmektir. Kısaca ifade etmek gerekirse: "işe uygun insan, insana uygun iş." (İSGÜM, 2019).

C- Çalışan Verimliliği İşte Var Olamama ve İşe Devamsızlık

Üretkenlik, hem verimlilik hem de etkililiği birlikte içeren bir performans ölçütüdür (Bhatti, 2017). Çalışanların hastalık dolayısıyla işten uzak kalma süreleri (işe devamsızlık) ile isteyken düşük verimlilik düzeyinde çalışma sürelerinin (işte var olamama) her ikisi birden çalışan verimliliğini olumsuz etkilemektedir (Jacobson ve Sharar, 2011; Fernando et al., 2017). Bu itibarla, çalışanların sağlık sorunları nedeniyle işe gitmemesi sonucu ortaya çıkan işe devamsızlık çalışan verimliliğinin birinci ana bileşeni iken, çalışanların sağlık sorunları olduğu halde işe gidip düşük performansla çalışması yani işte var olamaması çalışan verimliliğinin ikinci ana bileşenidir (Schultz ve Edington, 2007).

i) İşe Devamsızlık

Hangi konuları içerdiği konusunda tam bir görüş birliğine varılamamış bir kavram olan işe devamsızlık "yasal izinler dışındaki nedenlerle iş günü kayıplarını içeren ve planlanan çalışma zamanından, çeşitli nedenlere bağlı olarak kaybedilen, eksilen zaman" olarak tanımlanmaktadır (Koçak ve Yıldız, 2017). İşe devamsızlık çalışanların gün içerisinde işe hiç gelmemesi şeklinde olabileceği gibi işe geç gelmesi veya işten erken ayrılması şeklinde de olabilmektedir (Coşkun, 2012).

İşe devamsızlık üç temel sebepten kaynaklanmaktadır: kişisel sebepler, işyeri kaynaklı sebepler ve sosyal sebepler. Kişisel sebeplerin en başında çalışanın bedensel ya da ruhsal yönden hastalanması gelmekle birlikte, aile bireylerinin sorunları, kişisel randevular, yaş, cinsiyet, yaşam tarzı, eğitim düzeyi gibi birtakım sebeplerde bu gruba girmektedir. İşyerine bağlı sebeplerin en başında stres gelmekle birlikte kötü çalışma ortamı ve koşulları, örgütün büyüklüğü, işin doğası ve iş çalışan uyumu gibi sebeplerde işe devamsızlığa yol açmaktadır. Çalışanların sosyal sorunları da işe devamsızlığa yol açan sebepler arasındadır (Koçak ve Yıldız, 2017).

Örgütler açısından işe devamsızlık ise çalışan veya çalışmaya katılanların üretim faaliyetlerinde yer alamayarak kaybedilen işgücü oranıdır (Coşkun, 2012). Örgütler genellikle devamsızlığı iş performansının kilit bir göstergesi olarak görmekte ve çoğu örgüt, devamsızlık, sakatlık ve hastalık tazminat ödemelerini içeren artan bir devamsızlık oranı konusunda endişe duymaktadırlar (Morneau Shepell, 2011).

ii) İşte Var Olamama

Hastalık nedeniyle işte var olamama, hastalık nedeniyle işe devamsızlık yapmak yerine çalışanın işe gitme alternatifini kullanması olarak düşünülmektedir. Hastalık nedeniyle işte var olamama kavramının tanımlanmasında literatürde iki ana gelenek bulunmaktadır. Birincisinde, işte var olamama, işteki sağlık problemleriyle ilgili verimlilik kaybı olarak tanımlanabilirken, ikincisinde bir çalışanın hasta olduğunu bildirmesi gerektiği halde bildirmeyerek işe gitmesi olarak tanımlanabilmektedir (Leineweber vd., 2012).

İşte var olamama, işe devamsızlıktan farklı olarak çalışılanların işe gitmesine rağmen işyerinde tam anlamıyla performanslarını gösterememeleridir. Bedensel ya da ruhsal rahatsızlıkları nedeniyle evde dinlenmeyerek işe gitmemeleri gerektiği halde, işten çıkarılma, kariyer hedeflerine ulaşamama vb. endişelerle işe giden çalışanların düşük

performans göstermeleri kaçınılmazdır. Çalışanın sağlık sorunları varken işe giderek düşük verimle çalışması işte var olamama kavramını gündeme getirmiştir (Coşkun, 2012; Dalkılıç ve Harmancı Seren, 2018).

Yukarıdaki tanımlamalardan anlaşılacağı üzere işte var olamama ile çalışanların bedenlen işte olmalarına karşın ruhen orada olamamaları anlatılmak istenmektedir. Genel olarak sağlık sorunları olan çalışanlarda görülse de her türlü sebepten ortaya çıkabilen işte var olamama bedenlen sağlıklı ancak ruhen iş başında olamayan çalışanların sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır (Yılmaz vd., 2016).

II- SAĞLIKSIZ VE GÜVENSİZ ÇALIŞMA ORTAMLARI, ÇALIŞANLARIN SAĞLIK DURUMU VE ÇALIŞAN VERİMLİLİĞİ (İŞTE VAR OLAMAMA VE İŞE DEVAMSIZLIK) ARASINDA İLİŞKİLER

Çalışan verimliliğinin öncülleri ve belirleyiciler arasındaki ilişkiler; sağlıksız ve güvensiz işyeri ortamının çalışan sağlığı üzerindeki etkisi, sağlıksız ve güvensiz işyeri ortamının çalışan verimliliği üzerindeki etkisi, çalışan sağlığının çalışan verimliliği üzerindeki etkisi ve işte var olamama ile işe devamsızlık arasındaki ilişkiler başlıkları altında ele alınacaktır.

A- Sağlıksız ve Güvensiz İşyeri Ortamının Çalışan Sağlığı Üzerindeki Etkisi

Kötü çalışma ortamı ve koşulları çalışanların hem fiziksel ve hem ruhsal sağlığının bozulmasına neden olabilmektedir. Sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturulması amacıyla alınan İSG önlemleri çalışanların kaza ve meslek hastalığı sayısında azalma, yaşam kalitesinde iyileşme, iş tatmini ve motivasyonunda artma gibi yararlarının yanında sağlıklı yaşam biçimi ve işe bağlılığa öncülük etmektedir (Hesapro, 2013). İSG çalışmalarının başlıca amacı işyerindeki tehlike ve riskler konusunda önlem olarak sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunmak suretiyle çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden sağlıklı ve güvenli olmalarını sağlamak ve hatta daha da iyileştirmektir (Bayram, 2018).

Yapılan işin ve çalışma ortamının çalışanların bedensel ve ruhsal sağlığının üzerinde etkisi vardır. Fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal risklere maruz kalmak kişilerin fiziksel sağlığının yanında psikolojik sağlığını da olumsuz yönde etkilemektedir (Kocabaş vd., 2018). Bireylerin çalıştığı fiziki ortam sağlıklarını riske sokan bazı etkenler içerebilmektedir. Çalışma ortamındaki kalabalık, gürültü, kirlilik bunlara örnek gösterilebilir. Keza vücudun sürekli aynı pozisyonda kalmasına yol açan çalışma şekli, bedeni zorlayan hareketleri yapma zorunluluğu, radyoaktif veya manyetik alanlarda çalışma, kimyasal maddelerden etkilenme, hava kirliliği, iş kazaları gibi daha pek çok etken, çalışanların sağlıklarını tehdit etmektedir (Dalkılıç ve Harmancı Seren, 2018).

Kişilerin en temel ihtiyaçlarının başında güvenlik ihtiyacı gelmektedir. İnsan hayatının her evresinde kendisini güven içerisinde hissetmek istemektedir. Çalışma ortamında hem fiziki hem de psikolojik olarak güvende hissetmeyen çalışanlarda hastalığın, davranışsal ve psikolojik bazı sorunların yanında iş doyumsuzluğu görülmesi kaçınılmazdır (Coşkun, 2012; Öztürk vd., 2012). Ayrıca sürekli bir korku, tedirginlik ve gerilim hali söz konusu olacağından, bu durumdaki çalışan bütün ilgi ve dikkatlerini işe yöneltmek zorunda kalarak stres içinde çalışacaktır (Cam, 2004).

Öztürk vd. (2012) bildirmektedir ki, iş yükü fazlalığı ve yetersiz dinlenme, uzun çalışma süreleri vb. çalışma koşullarının da yorgunluk, halsizlik, sırt/bel ağrıları vb. fiziksel; stres,

depresyon vb. ruhsal; mesai arkadaşları ve yöneticileri ile iletişimsizlik vb. sosyal sorunlara neden olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konulmaktadır.

Sağlık ve güvenlik riskleri sektörler için farklılık göstermektedir. Meslek hastalığı ile çalışanın yaptığı iş arasında doğrudan bir ilişki olduğu göz önüne alındığında çalışanların yakalandıkları sağlık ve güvenlik sorunlarının sektörler için farklılık göstermesi kaçınılmazdır. Bu bağlamda sağlık ve tarım sektörü çalışanlarını örnek olarak gösterebiliriz. Sağlık çalışanlarının maruz kaldığı sağlık riskleri hakkında yapılan bir çok çalışmada sağlık çalışanlarının sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları dolayısıyla bel, ekstremiteler, sırt ağrıları gibi mekanik; iğne batması, gürültü gibi fiziki; dezenfektan, antiseptikler gibi kimyasal; virüsler ve mantarlar gibi biyolojik; stres sonucu psikolojik rahatsızlıklar ya da iş kazası geçirdiği ortaya konulmaktadır (Öztürk vd., 2012). Tekrarlı ve sabit konumda uzun süreli çalışmak durumunda olan tarım sektörü çalışanlarında en çok kas ve eklem hastalıkları ile önkol bilek, dirsek ve omuz tendon iltihapları görülmektedir (Akpınar ve Özyıldırım, 2016).

Literatürde, sağlıklı ve güvenli işyeri ortamına sebep olan risk etmenleri ile çalışan sağlığı arasındaki ilişkiler ampirik olarak da ortaya konulmaktadır. Örneğin, Voss vd. (2001) fiziksel, psikososyal ve örgütsel faktörlerin hastalık sıklığının önemli belirleyicileri olduğunu göstermiştir.

Bu itibarla, “Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığı üzerinde olumsuz etkileri var mıdır?” sorusu, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının çalışanların hem fiziksel hem ruhsal hem de sosyal sağlıkları üzerinde olumsuz etkileri vardır şeklinde cevaplanabilir.

B- Sağlıklı ve Güvenli İşyeri Ortamının Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi

İşyerlerinde daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları oluşturmak amacıyla yapılan İSG çalışmaları, iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu oluşabilecek gereksiz işgücü, zaman, maddi hasar ve maddi tazminat kayıplarından koruduğu için İSG ile çalışan verimliliği arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları çalışanların iş tatmini ve motivasyonunu artırarak performans/verimlilik artışlarına yol açmaktadır. Diğer taraftan İSG kavramının ekonomik boyutunun yanında psikolojik boyutu da bulunmaktadır. Çalıştığı işyerinde kendisini tam güven içinde hissetmeyen bir çalışanın kendisinden beklenen performansı tam gösteremeyerek düşük verimlilik oranlarında çalışması kaçınılmaz olacaktır (Karamık ve Şeker, 2015).

Çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamı sağlanması, örgütlerin verimliliği ve varlığını devam ettirmesi açısından çok önemlidir (Kocabaş vd., 2018). Yapılan araştırmalar da sağlıklı ve güvenli işyerlerinde verimliliğin yüksek olduğu ortaya konulmaktadır (Karacan, 2018). Cornell Institute for Health and Productivity Studies (IHPS) tarafından yapılan bir araştırmada; hastalık nedeniyle çalışanların performanslarında azalma gözlemlendiği ve bunun şirketlere maliyetinin tahminlerin çok daha ötesinde olduğu bulunmuştur (Lang, 2004). The Journal of Occupational and Environmental Medicine tarafından 2002 yılında banka çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada; çalışanların %40,6’sı kişisel ve ruhsal sorunlarının ve %21,7’sinin ise fiziksel aktivitelerinin verimlerini düşürdüğü ortaya konulmuştur (Cross, 2004).

Araştırmalar uygun fiziki çalışma koşulları sayesinde çalışanların iş memnuniyeti ile verimlilik artışı arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Shobe, 2018). Dew ve ark. (2005) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları ortamın sıcak, soğuk,

gürültülü ve tehlikeli olması çalışanın işte olmamasını etkilediğini ortaya koymaktadır. Leineweber, vd. (2012) işte var olamama ve işe devamsızlık; kötü bir çalışma ortamı, koşulları ve ilişkilerinden kaynaklandığını; çalışanların sağlığının zayıf olması ve stres seviyesinin yüksek olmasının bu ilişkiyi daha da güçlendirdiğini bildirmektedir. Benzer şekilde Fassoulis ve Alexopoulos (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada; kötü bir çalışma ortamının hem iş tatmini ve verimlilikte azalmaya hem de çalışanlarda devamsızlık, depresyon, tükenmişlik, kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarına yol açtığı ortaya konulmuştur.

Kötü çalışma koşullarına sahip işyerlerinde çalışan kişilerin iki temel nedenden ötürü işe devamsızlık oranları yüksek olmaktadır. Birincisi yüksek risk seviyesi bulunan bu tür işyerlerine gitmeyerek tehlike ve risklerden uzak durmak istemeleri ve ikincisi ise yaralanma ve sakat kalmaları dolayısıyla işe gidememeleri (Ose, 2005). Ose (2005) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, bir firmada yaşanan kaza ve ramak kala olayının fazlalığı oranında uzun süreli devamsızlık oranının yüksek olacağı, kötü çalışma koşulları nedeniyle çalışanların sağlığının bozulacağı ve uzun süreli işe devamsızlıklara neden olacağı sonucuna varılmıştır.

Fernández-Muñiz vd. (2012) güvensiz çalışma ortamına sahip bir işyerindeki kötü koşulların çalışanların moral ve motivasyonlarını kaybetmesine ve işlerini bırakmalarına neden olabileceğini ileri sürmektedir. Gervais vd. (2009) işyerlerinde İSG'nin sağlanması ve iyileştirilmesini özendirici uygulamaların çalışanların devamsızlığı, işten ayrılma niyetleri, işçi devir hızı oranları ve verimlilik bağlamında olumlu yönde yarar sağladıklarını bildirmektedir. İşyerindeki kazalar yüzünden işçilerin ister geçici ister kalıcı olarak üretim süreçlerinden uzaklaşmaları verimlilik kayıplarına yol açarak örgütler için önemli bir maliyet kalemi olarak karşımıza çıkmaktadır (Fernández-Muñiz vd., 2012).

İsviçre'de yapılan bir araştırmaya göre, çalışan sağlığını ve güvenliğini olumsuz etkileyen çalışma ortamının sıcak, soğuk, gürültülü ve tehlikeli olması gibi fiziksel risk faktörlerinin çalışanların işe odaklanamamasını tetiklediğini ortaya koymuştur (Dalkılıç ve Harmancı Seren, 2018). Yapılan araştırmalar (Örneğin Ose, 2005; Camkurt, 2007), işyerlerindeki gürültü kaynaklarından çıkan yüksek sesler, yapay aydınlatma ve kirli hava ve tozlar, ağır kaldırma, sürekli aynı pozisyonda çalışma, monoton tekrarlı işler çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilemekte, çalışan verimini düşürmekte, iş kazası ve meslek hastalıklarının oluşmasına neden olmakta, iş verimini azaltmakta, iş kazalarını ise arttırmaktadır. Ose (2005) yüksek gürültü düzeyi, yüksek oranda monoton çalışma, ağır yük kaldırma ve sürekli aynı pozisyonda çalışma şekillerinin çalışanların görevlerini tam olarak yerine getirmemelerine neden olduğunu ortaya koymuştur. Camkurt (2007) doğal aydınlatma olan işyerlerindeki kaza oranı ile yapay aydınlatma kullanılan işyerlerindeki kaza oranları karşılaştırıldığında yapay aydınlatma olan işyerlerinde %25 oranında daha fazla kaza olduğunu bildirmektedir.

Psikolojik sorunları olan çalışanlardan yüksek bir verim beklenemez (Coşkun, 2012). Çünkü psikososyal risk faktörleri çalışanlarda kendisini öfke, kızgınlık, üzüntü, ilgisizlik ve isteksizlik olarak göstererek, verim düşüklüğüne neden olmaktadır. Çalışanlar bir de örgüt dışı faktörlerin de olumsuz etkileri altına girmişlerse ruhsal bir çöküntü içine girebilmekte ve hem kendilerini hem çalışma arkadaşlarını üzecek birçok kazaya neden olabilmektedir (Güney, 1995).

Psikolojik risk faktörlerinin çalışan üzerindeki etkisi stres olarak kendini göstermektedir. Strese neden olan bu etkenler kişinin vücut dengesini bozarak kişiyi endişeye itmektir. Cam (2004) tarafından işyerindeki olumsuz fiziksel çevre şartları çalışanların psikolojilerinin bozulmasına yol açarak hem mide ve cilt hastalıklarına yakalanmalarına hem de işe devamsızlıkların artmasına neden olduğu bildirilmektedir. Allebeck ve

Mastekaasa (2004) da fiziksel olarak stresli işlerin hastalık devamsızlığı üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu bulmuşlardır. Slany vd. (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada Psikososyal çalışma faktörlerine yönelik kapsamlı önleme politikalarının Avrupa genelinde uzun süreli hastalık yokluğunun önlenmesi bağlamında yararlı olabileceği sonucuna varmıştır.

İşe devamsızlık ve işte var olamama kötü çalışma ortamından kaynaklanmaktadır. Çalışanların sağlığının zayıf olması ve stres seviyesinin yüksek olması bu ilişkiyi daha da güçlendirmektedir (Leineweber, 2012).

İşte var olamama, bedensel olarak işte olduğu halde fiziksel, sosyal veya psikolojik sorunları nedeniyle çalışanın görevlerini optimal kapasitelerinin altında yapmalarını içerir. Çalışanların işyerinde görevini tam olarak yapamaması çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlık durumunun nasıl olduğunu gösteren önemli bir işarettir (Morneau Shepell, 2011). Dolayısıyla işte var olamama, çalışanların genel sağlık ve iyilik hallerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Çünkü örgüt içi ve dışı birçok faktörden kaynaklanan sebepler yüzünden, çalışanlar hasta olduklarında, stres düzeyleri yüksek olduklarında ve yeteneklerinin en iyisini gösteremeyip üretime tam katkı sağlayamayacakları durumlarda işe gitmek zorunda kalabilirler (Gervais, 2017).

İşe devamsızlık, örgütler için gereksiz maliyetlere katlanılmasına yol açan, verimliliği olumsuz yönde etkileyen ve daha birçok olumsuz sonuçları olan genel bir sorundur. İşe devamsızlık nedeniyle örgütlerin katlanması gereken ilave maliyet unsurları şöyle sayılabilmektedir; devamsız çalışanın yerine geçici eleman çalıştırma, fazla mesai ödemeleri, gerekiyorsa yeni personel alımı, üretim kalitesinde düşüklük, yeni çalışana verilecek eğitimin maliyetleri ve benzerleri. İşe devamsızlık nedeniyle yaşanan işgücü kayıpları, üretim miktarı kayıplarından çok daha fazladır (Şahin, 2011). Örneğin, Westhuizen (2006) işe devamsızlık nedeniyle işgücünde yaşanacak %1 oranındaki bir kaybın, üretim miktarında %2,5 oranında bir azalmaya neden olacağını bildirmektedir (Şahin, 2011).

Bu itibarla, “Sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamlarının çalışanların verimliliği, işte var olamaması ve işe devamsızlığı üzerinde olumsuz etkileri var mıdır?” sorusu, sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamlarının çalışanların hem verimliliği hem işte var olamaması hem de işe devamsızlığı üzerinde olumsuz etkileri vardır şeklinde cevaplanabilir.

C- Çalışan Sağlığının Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi

Sağlık riskleri arttığında verimlilik azalmakta ve sağlık riskleri düştüğünde ise verimlilik artmaktadır (Kirsten, 2010). Çalışanların sağlık durumları ile verimlilikleri ve ürettikleri işin kalitesi arasında bir ilişki olduğundan, işte var olamama söz konusu olduğunda, her ne kadar çalışan yaşadığı soruna karşın işyerinde bulunsa ve işe devam etse de örgüt için zararlı bir tablo ortaya çıkmaktadır (Dalkılıç ve Harmancı Seren, 2018). Beaton (2009) ise aksi bir şekilde çalışan sağlığı ile verimlilik kaybı arasında doğrudan ve önceden tahmin edilebilir bir ilişki olmadığını ileri sürmektedir.

Fernando vd. (2017) çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlık durumlarının verimlilikleri üzerindeki etkilerini araştırdıkları çalışmalarında; sağlık koşullarının verimlilik üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle çalışan maliyetlerinin ciddi oranda arttığını ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada araştırmaya katılanların %85.5’i sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık ya da işte var olamama sorunları yaşadıklarını bildirmiş ve toplam verimlilik kaybı ise çalışan kapasitesinin %3.95’i olarak hesaplanmıştır.

Stres konusunda yapılan pek çok araştırma, stresin çalışan performansında düşüklüğe, çalışan memnuniyetsizliğine, motivasyon eksikliğine, devamsızlığa ve işgücü devir oranında olumsuz sonuçlara neden olduğunu göstermektedir (Mawanza, 2017). Kötü çalışma koşulları artan iş yükü, çalışma saatleri ve çalışma temposu gibi unsurlar kendisini stres olarak göstererek çalışanların işyerine bağlılığının azalmasına ve işe devamsızlıkların artmasına, çalışan performans ve verimliliğinin düşmesine, şikâyet ve rahatsızlıkların artmasına yol açmaktadır (Koçak ve Yıldız, 2017; Özmutf, 2006). İş ortamından kaynaklanan stresin yoğun olarak yaşandığı sağlık sektöründe ise bu durum, işte var olamama açısından büyük bir risk oluşturmaktadır (Dalkılıç ve Harmancı Seren, 2018). Bu bağlamda Mawanza (2017) çalışanların stres nedeniyle yaşadığı sıkıntılarını, örgütlerde çalışan verimliliğini olumsuz yönde etkileyen en başta gelen neden olduğunu bildirmektedir. Cooper ve Dewe (2008) ise ruhsal sağlığın işe devamsızlıktan ziyade işte var olamama sorununa yol açmasının daha olası olduğunu bildirmektedir.

Hastalık devamsızlığı, tüm dünyada çalışanların sağlık durumunu gösteren bir ölçü ve çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden sağlıklı olup olmadıklarının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Slany vd, 2014). Çalışan sağlığı ve hastalık devamsızlığı arasında ilişki olduğu yazarlar tarafından ortaya konulmaktadır. Örneğin, Blank ve Diderichsen (1995) çalışanların İSG bağlamında fiziksel ve psikolojik talepleri ile tekrarlanan kısa ve uzun hastalık devamsızlığı arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir. Smulders ve Nijhuis (1999) yaş ve sağlığın hastalık devamsızlığı üzerinde etkisi bulunduğunu tespit etmiştir. Leka ve Cox (2008) ise sadece Avrupa kıtasında yılda kırk milyon insanın işle ilgili strese maruz kaldığını ve bunun neticesinde ortaya çıkan kayıp süreler ve sağlık ödemelerinin yıllık maliyetinin yirmi milyar Euro'yu bulduğunu bildirmektedir.

Çalışan sağlığı ve işte var olamama arasında ilişkiler literatürde güçlü bir şekilde ortaya konulmaktadır. Örneğin, Burton vd. (2006) sağlık risklerinde olumlu ya da olumsuz yönde gerçekleşen değişimlere bağlı olarak çalışanların da olumlu ya da olumsuz yönde işte var olamama sorunu yaşadıklarını ortaya koymuştur. Schultz ve Edington (2007) çalışan sağlığı ile işte var olamama arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, alerjiler ve arterit gibi çalışanların sağlık problemlerinin yanısıra fiziksel aktivite ve vücut ağırlığı gibi sağlık riskleri ile işte var olamama arasında bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca bu konuda yapılan araştırmalar çalışanın ruh sağlığı ile işte var olamama sorunu yaşamaları arasında da ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Adler vd. 2006; Schultz ve Edington, 2007).

Bu itibarla “Çalışanların sağlıksız olmasının çalışan verimliliği, çalışanların işte var olamaması ve işe devamsızlığı üzerinde olumsuz etkileri var mıdır” sorusu, çalışanların sağlıksız olmasının hem çalışan verimliliği hem çalışanın işte var olamaması hem de çalışanın işe devamsızlığı üzerinde olumsuz etkileri vardır şeklinde cevaplanabilir.

D- İşte Var Olamama ve İşe Devamsızlık Arasındaki İlişkiler

Araştırmacıların çoğu işte var olamamayı işe devamsızlığın tam zıttı olarak ifade etmektedir. Bir kısmı da ise devamsızlığın kardeşi ya da kuzeni olarak tanımlamaktadır. İki kavramın arasındaki en önemli fark şudur ki, çalışan rahatsızlığı sebebiyle işe gidememişse bu durum devamsızlıktır, ancak çalışan rahatsız olduğu halde işe gitmişse bu durum işte var olamamadır. Rahatsız olduğu halde işe giden çalışan işyerinde fiziksel anlamda bulunmakla birlikte işyerinde düşük verim ve performans göstererek işini yapmakta yani tüm fiziksel, zihinsel ve gönül gücünü ortaya koyamamaktadır. Yöneticiler işte var olamamaya kıyasla işe devamsızlık kavramının üzerinde daha fazla durmalarının en başta gelen nedeni,

çalışanın üretim faaliyetinden uzak kalmalarının bir sonucu olarak firma üretim hedeflerini tutturabilmesi için fazla mesai, ilave işgücü kiralama vb. ilave maliyetlere katlanmak zorunda kalmalarındandır (Koçoğlu, 2007).

Ancak işte var olamama durumunda çalışanın fiziksel olarak işte bulunduğu halde verimli çalışamaması, firmalara devamsızlıktan daha büyük maliyetlere yol açmaktadır (Koçoğlu, 2007; Cooper ve Dewe, 2008). Lang (2004) IHPS tarafından yapılan bir araştırmanın sonucu olarak işte var olamamadan kaynaklanan üretim kayıplarının çalışanların hastalık izinleri ve hastalık dolayısıyla ortaya çıkan masraflardan kaynaklanan tüm kayıplardan %60 daha fazla olduğunu bildirmektedir. Çalışmalarda işte var olamamanın neden olduğu verimlilik kaybının, işe devamsızlığın neden olduğu verimlilik kaybından 18 ile 61 kat daha fazla olduğunu belirtilmektedir (Dalkılıç ve Harmancı Seren, 2018).

Diğer taraftan, literatürde işte var olamama ve işe devamsızlık arasındaki ilişkiler ortaya konulmaktadır. Bu bağlamda, Leineweber vd. (2012) hastalığa yakalanan bir çalışanın iki tür davranış göstereceğini bildirmektedir: birincisi hastalık izni kullanmak ve ikincisi hasta olduğu halde işe gidip düşük performansla çalışarak durumu idare etmek. Theorell vd. (2003) hastalık nedeniyle işe devamsızlık oranı düştüğünde, işte var olamama oranının arttığını bildirmektedir. Benzer şekilde, örgütlerdeki işe devamsızlığı azaltılması bağlamında yapılan başarılı çalışmalar, bazen işte var olamama oranının artmasına yol açabilmektedir (Koopmanschap vd., 2005). Leineweber vd. (2012) işte var olamama oranında yaşanan artışların çalışanların sağlığı için potansiyel bir tehlike oluşturduğunu, hastalık izni kullanmayarak işe giden bir çalışanın sağlığının daha da kötüleşeceğini ve gelecekte uzun süreli hastalık izinleri almasına yol açabileceğini bildirmektedir. İşte var olamama, çalışanlarda sadece verimlilik düşüşüne değil, performans ve motivasyon düşüklüklerine bağlı olarak zamanla işe devamsızlığa yol açmaktadır (Coşkun, 2012).

Leineweber vd. (2012) hastalık nedeniyle işe devamsızlık ile hastalık nedeniyle işte var olamama arasındaki pozitif ilişkinin çalışma ortamı, sosyo-ekonomik durum, iş kapasitesi ve hastalık-sağlık ile açıklanıp açıklanamayacağını araştırmışlardır. Bu çalışmada hastalık nedeniyle işe devamsızlık ile hastalık nedeniyle işte var olamama arasındaki ilişkinin iş göremezlik, fiziksel ve ruhsal sağlık durumu ve çalışma ortamı ile kısmen açıklanabileceği sonucuna varılmıştır.

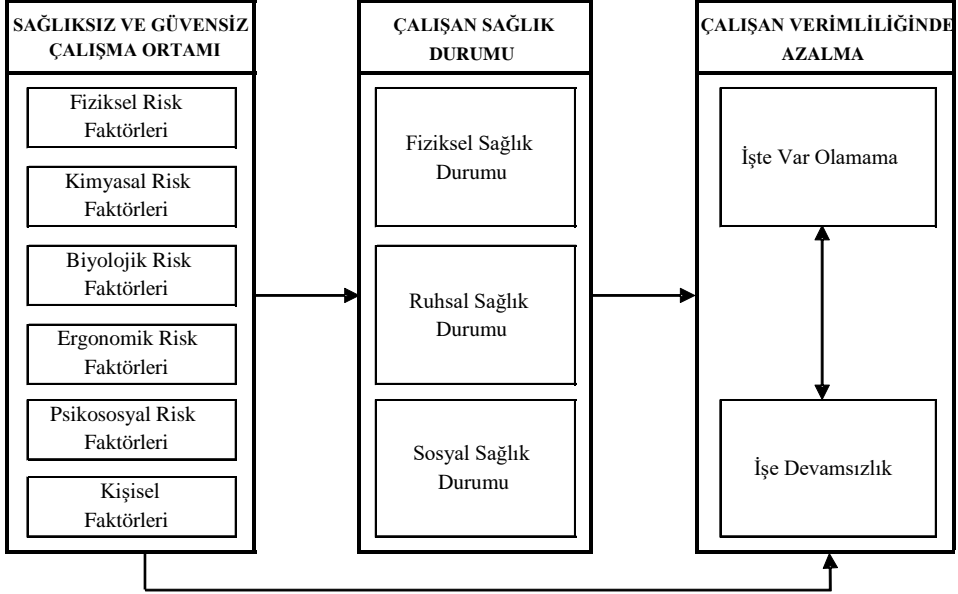
Bu itibarla, “Hastalık kaynaklı işte var olamama oranı ile hastalık kaynaklı işe devamsızlık oranı arasında karşılıklı bir ilişki var mıdır ” sorusuna aşağıdaki cevaplar verilebilir;

- Bir örgütte hastalık kaynaklı işte var olamama oranının yüksek olması, o işyerinde hastalık kaynaklı işe devamsızlık oranının olması gerekenden düşük olduğunun bir işareti olabilir.
- Bir çalışan uzun süreli işte var olamama sorunu yaşayarak işe gidip geliyorsa, zaman içinde o çalışan, uzun süreli işe devamsızlık sorunu yaşayabilir.
- Örgütler için işte var olamama kaynaklı verimlilik ve maliyet kaybı, işe devamsızlık kaynaklı verimlilik ve maliyet kaybından çok daha yüksektir.

III- ÇALIŞAN VERİMLİLİĞİNİN ÖNCÜLLERİ VE BELİRLEYİCİLER ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ GÖSTEREN BİR MODEL ÖNERİSİ

Literatür araştırmasından yola çıkılarak sağlıklı ve güvensiz işyeri ortamı, çalışanın sağlık durumu ve çalışan verimliliğinde azalma aralarındaki ilişkileri gösteren model önerisi Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1. Sağlıksız ve Güvensiz Çalışma Ortamları, Çalışanların Sağlık Durumu ve Çalışan Verimliliğinde Azalma Arasında İlişkileri Gösterir Kavramsal Model Önerisi



Şekil 1'deki modelde görüleceği üzere, örgütlerdeki fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, psikososyal ve kişisel risk faktörlerine bağlı olarak oluşan sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamları, sadece çalışanların sağlığını değil verimliliğini de olumsuz yönde etkilemektedir. Fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden sağlık durumlarının kötüleşme düzeylerine bağlı olarak çalışanlar, ya işe gitmeyip devamsızlık yapmak ya da işe gidip düşük performansla çalışmak seçeneklerinden birini tercih etmektedir. İşe devamsızlık ve işte var olamama olarak adlandırılan bu tercihler örgütlerde verimlilik kayıplarının ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Ayrıca devamsızlık ile işte var olamama arasında karşılıklı ilişki bulunmaktadır. Çünkü sağlık sorunu olan çalışanlar, değişik faktörlerin etkisinde kalarak ya işe gitmeme ya da işe gidip düşük performansla çalışma davranışlarından birini bilinçli olarak tercih etmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada, literatür bulgularından yararlanılarak tartışılan sorular çerçevesinde dört önemli sonuca varılmıştır; (i) Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığını olumlu yönde etkilemektedir. (ii) Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları çalışan verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. (iii) Çalışanların sağlıklı olması çalışan verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. (iv) Hastalık kaynaklı işte var olamama oranı ile hastalık kaynaklı işe devamsızlık oranı arasında karşılıklı bir ilişki vardır.

Literatürden elde edilen bulgular; işyeri ortamlarındaki fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, psikososyal ve kişisel risk faktörlerin çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığı üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Her örgütün sağlık ve güvenlik riskleri çeşitlilik arz ettiğinden, farklı örgüt çalışanlarının farklı sağlık sorunlarını yaşaması da kaçınılmazdır. Genel olarak, sağlıklı ve güvenli işyeri ortamında çalışanların daha sağlıklı

olacağı, tam tersi sağlıksız ve güvensiz işyeri ortamında çalışanların da sağlığının bundan olumsuz etkileneceği sonucuna ulaşılmıştır.

Çok riskli ve ağır çalışma koşulları olan, sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamlarına sahip örgütlerde, çalışanların hem memnuniyetsizliği hem de sağlığının bozulmasına bağlı olarak, verimlilik oranının düşük olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Çünkü çok riskli ve ağır çalışma koşullarının olduğu işyerlerinde çalışanlar iki tür davranış gösterecektir; birincisi sağlığındaki az bir bozulma ya da sosyal hayatında yapması gereken özel bir işini bahane ederek devamsızlık yapmak ve ikincisi işyerinde kendilerini güvende hissetmediklerinden dolayı verimlilik kayıplarına yol açan düşük iş motivasyonu, düşük performans ve düşük iş tatmini ile çalışmak. Dolayısıyla, örgütler tarafından çalışma ortamlarının sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi, örgütlerde ciddi verimlilik ve maliyet kayıplarına yol açan işte var olamama ve işe devamsızlık sorunlarının çözümüne katkı sağlayacağı sonucuna varılmıştır.

Literatür bulguları, çalışanların sağlıklı olmasının çalışan verimliliğini olumlu yönde etkilediğini desteklemektedir. Dolayısıyla, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden sağlıklı çalışanların bulunduğu örgütlerde, işe devamsızlık ve işte var olamama sorunları en az olacağından verimlilik oranlarının da yüksek olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Literatür bulguları, işe devamsızlık ile işte var olamama arasında karşılıklı bir ilişki olduğu göstermektedir. İşe devamsızlık tek başına çalışanın sağlığının bozuk olduğunun bir göstergesi olmayabilir. Diğer taraftan bir çalışanın işe gitmesi de sağlığının çok iyi olduğu anlamına gelmeyebilir. Çalışanlar, değişik faktörlerin etkisi altında kalarak sağlığı çok bozuk ya da az bozuk olsun devamsızlık veya işe gidip düşük performansla çalışmaktan birini tercih edebilmektedir. Dolayısıyla devamsızlığı çok sıkı bir şekilde takip ederek devamsızlığın önüne geçmek isteyen örgütler, ciddi bir işte var olamama sorunu ile karşı karşıya kalabilmektedir. İşte var olamama oranı yüksek örgütlerde tıpkı işe devamsızlık oranı yüksek olan örgütlerdeki gibi kârlılık ve verimlilik azalışları olması kaçınılmazdır. Bu bağlamda ayrıca şu sonuçlara da ulaşılmıştır; Hastalık kaynaklı işte var olamama oranının yüksek olduğu örgütlerde işe devamsızlık oranı olması gerekenden çok daha düşüktür. Uzun süreli işte var olamama sorunu yaşayan bir çalışan, zaman içinde uzun süreli işe devamsızlık sorunuyla karşılaşabilir. Örgütlerin işte var olamama kaynaklı verimlilik ve maliyet kayıpları, işe devamsızlık kaynaklı verimlilik ve maliyet kayıplarından çok daha yüksektir.

Küreselleşmeyle beraber kıyasıya rekabetin olduğu günümüzde örgütler verimlilik ve kalite çalışmalarına ne kadar önem veriyorlarsa İSG üzerinde de o kadar önemle durmak durumundadırlar. Çünkü örgütler bir taraftan verimlilik ve kalite üzerinde odaklanmak suretiyle rakiplerine üstünlük sağlayarak varlıklarını sürdürme gayreti içinde bulunurken, diğer taraftan ortaya çıkan üretimin bir süreliğine durması, işgücü kayıpları, makine ekipmanların zarar görmesi, hastalık izinleri, tedavi ve tazminat masrafları gibi kârlılık ve verimlilikleri üzerinde olumsuz sonuçlara yol açan kaza ve meslek hastalıklarının önlenmesi bağlamında çaba sarf etmelidirler.

Çalışanlar penceresinden bakıldığında ise, uluslararası sözleşmelerle garantiye alındığı gibi çalışanın en temel hakkı yaşama hakkıdır. Ayrıca, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasınının 17. maddesi gereğince herkesin yaşama hakkı anayasal olarak güvence altına alınmış bulunmaktadır. Oysa varlığını ve geçimini sağlamak için çalışıp üretmek durumunda olan çalışanlar çalıştıkları işyerlerinde sağlık ve güvenliğini tehdit eden birçok faktörle karşı karşıya kalmaktadır. Bu faktörler çalışanların sağlığını ve güvenliğini olumsuz olarak etkileyerek sadece işveren ve çalışanların değil, çalışanların bakmakla yükümlü olduğu kimselerin ve sosyal güvenlik harcamaları yüzünden de tüm toplumun zarar görmesine yol

açmaktadır. Bu itibarla örgütlerin sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturmalarının insani ve ahlaki görev olduğu hiçbir zaman unutulmamalıdır.

Kuşkusuz sağlıklı ve güvensiz çalışma ortamları çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit ettiğinden, çalışan verimliliğini arttırmanın ilk adımı sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşturulması ve sürdürülmesi olmalıdır. Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları denilince fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal etmenlerden kaynaklı olumsuzlukların en az olduğu veya belirli standartlar dâhilinde olduğu işyerleri aklımıza gelmelidir.

Çalışma ortamının daha sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi amacıyla işyerinde var olan fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal risk faktörleri üzerinde yapılacak iyileştirmelerle çalışanlar üzerinde genel anlamda olumlu bir hava oluşturulmalıdır. Çalışma koşulları bağlamında vardiya, gece çalışması ve uzun çalışma süreleri düzenlemeleri yapılırken meseleye öncelikli olarak çalışanların sağlığı ve güvenliği penceresinden bakılmalıdır. Ayrıca çalışanların sosyal sağlıklarını korumak ve iyileştirmek üzere iş ortamında çalışanların kendileri, yönetici ve işverenleri ile kolay iletişim kurulabilmeli, sevgi ve saygıya dayalı bir çalışma ortamı geliştirilmelidir. Yönetici ve işverenler bu bilinçte olmalı ve çalışanlarının fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığı üzerinde en olumlu etkiyi yapacak çalışma ortamı, koşulları ve ilişkilerini sağlamaya çalışmalıdırlar ki çalışanlarından en fazla verimi alabilsinler.

Verimlilik kayıplarına yol açan meslek hastalıklarına çalışanlarının yakalanmaması bağlamında örgütler, işyerinde tehlike ve risklere karşı doğru risk yönetimi ve kontrol yöntemlerini uyguladıklarında çalışanlarının meslek hastalıklarına yakalanmalarını yüzde yüz önleyebileceklerini akıldan çıkarmamalıdırlar. Bunun için iş yeri ortamında hastalığın doğmasına yol açabilecek tehlike kaynakları belirlenmeli, bu tehlike kaynaklarının yol açabileceği riskler belirlenerek analiz edilmeli ve gerekli kontrol tedbirleri alınmalıdır. Risk kontrol tedbirleri kararlaştırılırken öncelikle riskin tamamen bertaraf edilmesine yönelik önlemler alınmalıdır. Bu mümkün değilse riske yol açan tehlike kaynakları ortadan kaldırılmalı, tehlikeli olan tehlikeli olmayanla ya da daha az tehlikeli olanla değiştirilmeli ve tehlike kaynaklarıyla çalışanların teması kesilerek etkilenmelerinin önüne geçilmelidir.

Örgütler kârlılık, verimlilik ve rekabet avantajı sağlanmasında işe devamsızlıktan ziyade işte var olamama üzerine odaklanmalıdırlar. Diğer taraftan, uzun süreli işte var olamama sorunu yaşayan çalışanların bulunduğu örgütlerde, çalışanlar zamanla ciddi rahatsızlıklara yakalanıp uzun süreli işe devamsızlık yapmak zorunda kalacaklar ve bu durum gereksiz verimlilik ve maliyet kayıplarının ortaya çıkmasına yol açacaktır. Bu itibarla, örgütler en başta çalışanlarının sağlığını olumlu yönde etkileyecek sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı, koşulları ve ilişkileri oluşturulması için özel çaba sarf etmelidirler.

Kaynakça

- Akpınar, T. ve Özyıldırım, K. (2016). Trakya Bölgesi'nde Tarımsal Faaliyette Bulunan Çiftçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*. 3. 1231-1270.
- Adler, D. A., Thomas M.D., McLaughlin, J., William, Sc.D., Rogers, H., Chang, Lapitsky, H., and Debra Lerner M.P.H. (2006) Job Performance Deficits Due to Depression. *American Journal of Psychiatry*. 163(9).1569-1576.
- Allebeck, P. and Mastekaasa, A. (2004). Chapter 5. Risk Factors for Sick Leave – General Studies. *Scandinavian Journal of Public Health*. 32. (Suppl 63). 49-108. doi: 10.1080/14034950410021853
- Bayram, M. (2018). *Önleyici İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımları ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kazançları Arasındaki İlişki*. Azmi Yalçın (Ed.) İktisadi ve İdari Bilimler. Cilt 3. S. 59-72. Ankara: Akademisyen Yayınevi.

- Beaton, D., Bombardier, C., Escorpizo, R., Zhang, W., Lacaille, D., Osborne, R.H., Anis, A.H., Strand, C.V. and Tugwell, P.S. (2009). Measuring Worker Productivity: *Frameworks and Measures. The Journal of Rheumatology*. 36(9). 2100-2109. doi:10.3899/jrheum.090366
- Bhatti, K.K. and Qureshi, T.M. (2007). Impact of Employee Participation on Job Satisfaction. Employee Commitment and Employee Productivity. *International Review of Business Research Papers*. 3(2). 54-68.
- Blank, N. and Diderichsen, F. (1995). Short Term and Long Term Sick Leave in Sweden: Relationships with Social Circumstances, Working Conditions and Gender. *Scandinavian Journal of Public Health*. 23. 265-272.
- Bottani, E. Monica, L. and Vignali, G. (2009). Safety Management Systems: Performance Differences between Adopters and Non-Adopters. *Safety Science*. 47.155-162. doi:10.1016/j.ssci.2008.05.001
- Burton, WN1, Chen, CY, Conti DJ, Schultz, AB. and Edington, DW. (2006). The Association between Health Risk Change and Presenteeism Change. *Journal of Occupational Environmental Medicine*. 48(3). 252-263.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 1(1). 1-10.
- Camkurt, M.Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi. *TÜHİS İş Hukuk ve İktisat Dergisi*. 20(6). 80-93.
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety (2015). *Basic OH&S Program Elements*. [https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/basic.html]. (Erişim: 10.03.2019)
- Cooper, C., Dewe, P. (2008). Well-Being-Absenteeism, Presenteeism, Costs and Challenges. *Occupational Medicine*. 58. 522-524. doi:10.1093/occmed/kqn124
- Çamurcu, S. ve Seyhan, T. G. (2015). Tarım Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*. 3(3). 549-552.
- Coşkun, Ö. (2012). *İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İş Sağlığı Doktora Tezi.
- Cross, M. A. *Employers Take Stock of Illness on the Clock*. [https://www.managedcaremag.com/archives/2004/9/employers-take-stock-illness-clock]. (Erişim: 07.03.2019)
- Çetinkaya, F. ve Baykent, G. (2017). İşyeri Çalışma Ortamı Koşullarının Ergonomik Yönden İncelenmesi (Örnek: Şekerleme Firması). *Uşak Üniversitesi Fen ve Doğa Bilimleri Dergisi*. 15-31.
- Dalkılıç, E. Harmancı, S. ve Kandemir, A. (2018). İşte Var Olamama: Nedenleri ve Sonuçları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 5(2). 123-131. doi: 10.5222/SHYD.2018.123
- Dew, K., Kefe, V. and Small, K. (2005). Choosing to Work When Sick: Workplace Presenteeism. *Social Science & Medicine*. 60. 2273-2282.
- Duran Sağocak, M. (2005). Ergonomik Tasarımda Renk. *Trakya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 6(1). 77-83.
- Ercan, A. (2010). Türkiye’de Yapı Sektöründe İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Değerlendirilmesi. *Politeknik Dergisi*. 13(1). 49-53.
- Eti Aslan, F. ve Kan Öntürk, Z. (2011). Güvenli Ameliyathane Ortamı; Biyolojik, Kimyasal, Fiziksel ve Psikososyal Riskler, Etkileri ve Önlemler. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*. 4(1). 133-140.
- Fahim, M., Idris, M., Ali, R., Nugen, C., Kang, B., Huh, E.N. and Lee, S. (2014). ATHENA: A Personalized Platform to Promote an Active Lifestyle and Wellbeing Based on Physical. *Mental and Social Health Primitives*, Sensors.14. 9313-9329. doi:10.3390/s140509313
- Fassoulis, K. and Alexopoulos. N. (2015). The Workplace as a Factor of Job Satisfaction and Productivity. *Journal of Facilities Management*. 13. 332-349
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J.M. and Vázquez-Ordás, C. J. (2012). Safety Climate in OHSAS 18001-Certified Organisations: Antecedents and Consequences of Safety Behaviour. *Accident Analysis & Prevention*. 45. 745-758. doi:10.1016/j.aap.2011.10.002.
- Fernando, M., Caputi, P. and Ashbury, F. (2017). Impact on Employee Productivity From Presenteeism and Absenteeism: Evidence From a Multinational Firm in Sri Lanka. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 59(7). 1-23. doi: 10.1097/JOM.000000000000106

- Fişek, N. (1982). *Sağlık Hizmetleri ve İşçi Sağlığı Ailelerinin Sağlık Sorunları*. Modern Yönetim Semineri. Türk-İş Yayınları. No:144.
- Gervais, R. L., Pawlowska, Z., Bojanowski, R., Kouvonon, A., Karanika-Murray, M., Van den Broek, K. and De Greef, M. (2009) *Occupational Safety and Health and Economic Performance in Small and Medium-Sized Enterprises: a Review*. European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Gervais R. L. (2017). Presenteeism: An Overview. https://oshwiki.eu/wiki/Presenteeism:_An_overview. (Erişim: 21.02.2019).
- Güler, Ç. (1997). *Ergonomiye Giriş*. Ankara: Aydoğdu Ofset.
- Güney, S. (1995). *İnsanın Psikolojik Yapısı ve Ergonomi*. 1'nci Sistem Mühendisliği ve Savunma Uygulamaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı. Ankara. 12-13 Ekim 1995.
- Hesapro (2013). *The Link Between Productivity and Health and Safety at Work*. Background Research Paper. April 2013.
- İSGÜM, *Meslek Hastalıkları ve İş ile İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi*. [http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_saglik_tani_rehberi.pdf]. (Erişim:13.04.2019)
- Jacobson, J. M. and Sharar, D. (2011). Worker Productivity: Ways to Measure it and Demonstrate Value. [https://easna.org/wp-content/uploads/2012/07/Woorker_Productivity.pdf]. (Erişim: 11.03.2019)
- Karacan, E. (2018). İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesinde Ergonomik Koşulların Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 11(56). 792-798 doi: 0.17719/jisr.20185639048
- Karamık, S. ve Şeker, U. (2015). İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*. 3(4). 575-584.
- Kırtaş, N. (2014). *İş Güvenliği Uzmanı Eğitim Kitabı*. İstanbul: İkbal Matbaacılık San. ve Tic. Ltd. Şti.
- Kirsten, W. (2010). Making the Link Between Health and Productivity at the Workplace, A Global Perspective. *Industrial Health*. 48. 251-255.
- Kocabaş, F., Aydın, U., Canbey Özgüler V., İlhan Mn. Demirkaya S., Ak N. ve Özbaş C. (2013) Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmelerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 7(14). 28-62. doi: 10.21441/sguz.2018.68
- Koçak, A. ve Yıldız, A. N. (2017). Absentizm. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. Ekim-Kasım-Aralık. 40-46.
- Koçoğlu M. (2007). *İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Koopmanschap, M., Burdorf, A., Jacob, K., Meerding, W. J., Brouwer, W. and Severens, H. (2005). Measuring Productivity Changes in Economic Evaluation: Setting the Research Agenda. *Pharmacoeconomics*. 23(1). 47-54.
- Lang, S. (2004). Economists Coin Term, 'Presenteeism,' for on-the-job Health Slowdowns. [<http://cabenefits.com/wp-content/uploads/2009/06/economists-coin-term-presenteeism-for-on-the-job-health-slowdowns.pdf>]. (Erişim:18.03.2019)
- Leineweber, C., Westerlund, H., Hagberg, J., Svedberg, P. and Alexanderson, K. (2012). Sickness Presenteeism is More than an Alternative to Sickness Absence: Results from the Population-Based SLOSH Study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 85(8). 905-914.
- Leka, S., Cox, T. (2008). *The European Framework for Psychosocial Risk Management: Prima-EF*. UK, Nottingham: Institute of Work, Health and Organisations.
- Mawanza, W. (2017). The Effects of Stress on Employee Productivity: A Perspective of Zimbabwe's Socio-Economic Dynamics of 2016. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. 9(2). 22-32.
- Morneau Shepell. (2011). *EAP Improves Health Status and Productivity and Demonstrates a Positive ROI*. [http://www.shepellfgi.com/pdf/Report_Impact_on_Health_and_Prod_EN.PDF]. (Erişim:10.03.2019)
- Ose, S. O. (2005). Working Conditions, Compensation and Absenteeism. *Journal of Health Economics*. 24. 161-18.

- Öge, S. (2014). Postmodern İş Organizasyonlarına Ergonomi Perspektifinden Bakış ve Bir Değerlendirme. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 4(8). 139-161.
- Özmutaf, N. M. (2006). Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stress: Ampirik Bir Yaklaşım. *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*. 23(1-2). 75-82.
- Öztürk, H., Babacan, E. ve Özdaş Anahar, E. (2012). Hastanede Çalışan Sağlık Personelinin İş Güvenliği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 1(4). 252-268.
- Parlar, S. (2008) Sağlık Çalışanlarında Göz Ardı Edilen Bir Durum: Sağlıklı Çalışma Ortamı *TAF Preventive Medicine Bulletin*. 7(6). 547-554.
- Saraç, H. (2015). Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliğinde Fiziksel, Kimyasal ve Biyolojik Risk Etmenleri. İstanbul, Türkiye Belediyeler Birliği. Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu.
- Shobe, K. (2018). Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy. *Business and Economics Journal*. 9(2). 1-9. doi: 10.4172/2151-6219.1000351
- Schultz, A. B. and Edington, D. W. (2007). Employee Health and Presenteeism: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 17(3). 547-579. doi: 10.1007/s10926-007-9096-x
- Slany, C., Schütte, S., Chastang, J. F., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G. and Niedhammer, I. (2014). Psychosocial Work Factors and Long Sickness Absence in Europe. *International Journal of Occupational and Environmental Health*. 20(1). 16-25. doi:10.1179/2049396713Y.0000000048
- Smulders, P. and Nijhuis, F. (1999). The Job Demands-Job Control Model and Absence Behaviour: Results of a 3 Year Longitudinal Study. *Work Stress*.13. 115-131.
- Somuncuoğlu, S. (1999). Kavramsal Açından Sağlık. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 4(1). 51-62.
- Şahin, F. (2012). İş Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları ve Örgütler İçin Önemi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*. 4(1). 24-39.
- Theorell, T., Oxenstierna, G., Westerlund, H., Ferrie, J., Hagberg J. and Alfredsson, L. (2003). Downsizing of Staff is Associated with Lowered Medically Certified Sick Leave in Female Employees. *Occupational and Environmental Medicine*. 60(9). 1-5.
- Vatansever, Ç. (2014). Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlikeler ve Riskler. *Çalışma ve Toplum*. 1. 117-138.
- Voss, M., Floderus, B. and Diderichsen, F. (2001). Physical, Psychosocial, and Organisational Factors Relative to Sickness Absence: a Study Based on Sweden Post. *Occupational and Environmental Medicine*. 8. 178-184
- Westhuizen, C. V. D. (2006). *Work Related Attitudes As Predictors of Employee Absenteeism*. Unpublished Thesis. University of South Africa.
- Yavuz, C. I. ve Erdoğan, S. (2001). İşyerinde Kimyasallar. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. Ekim. 33-39.
- Yılmaz, N., Doğanalp, S. ve Varol, Durmaz, T. (2016). Lisansüstü Öğrencilerde Tezden Kaytarma Davranışları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 25. 205-228.

