

Model for Analyzing Organizational Performance with an Emphasis on absenteeism in Multi-Wave Conditions of Corona in Public Organizations

Sedigheh Afsharnasab¹ | Esmail Kamalirad² | Gholamreza Jamali³

Abstract

This research aims to provide a qualitative model based on data-based theory to analyze organizational performance with an emphasis on absenteeism in multi-wave conditions of Corona in government organizations, with the participation of experts, professors and experts of government organizations. In the initial stage, the analysis of the data obtained from the review of the background and literature of the subject, as well as interviews with 11 experts and faculty members knowledgeable in the field of human resources, were conducted. Then, based on the foundation's data approach, a qualitative model of organizational performance analysis was designed with an emphasis on absenteeism in multi-wave conditions of Corona in government organizations. The results showed that the main phenomenon of absenteeism is divided into two categories: avoidance and attitudinal, the causes of absenteeism are divided into two categories of organizational and individual factors, the background conditions of absenteeism are divided into three categories of occupational, organizational and environmental factors, the interveners of absenteeism are, work environment and personal health, balance between work and life, Improving and clarifying organizational processes, job training needs assessment, job pathology and improving employee/manager communication and the consequences of the absenteeism phenomenon including job injuries, client dissatisfaction, job alienation, depression and increasing organization costs and Positive consequences include personal health and work environment, reduction of material costs of the organization, help to the environment, increase of absent personal satisfaction, flexibility of daily work. And the results of this research show that organizational performance decreases with the presence of absenteeism.

Keywords: absenteeism Organizational Performance Covid-19.

53

Vol. 15
Autumn 2023

Research Paper

Received:
27 May 2023
Accepted:
31 October 2023
P.P: 119-157

ISSN: 2008-4528
E-ISSN: 2645-5072



DOR: 20.1001.1.20084528.1402.15.3.5.7

1. Department of public Administration, Islamic Azad University - Research Sciences Unit, Tehran.
2. Corresponding Author: Department of Public Administration, Kherad Institute of Higher Education, Bushehr, Iran.
e.kamalirad@kherad.ac.ir
3. Department of Industrial Management, School of Business and Economics, Persian Gulf University, Bushehr, Iran.



الگویی جهت تحلیل عملکرد سازمانی با تأکید بر غیبت گرایی در شرایط چند موجی کرونا در سازمان‌های دولتی

صدیقه افشار نسب^۱ | اسماعیل کمالی راد^۲ | غلامرضا جمالی^۳

چکیده

این تحقیق باهدف ارائه یک مدل کیفی برخاسته از تئوری داده‌بنیاد جهت تحلیل عملکرد سازمانی با تأکید بر غیبت گرایی در شرایط چند موجی کرونا در سازمان‌های دولتی، با مشارکت خبرگان، اساتید و کارشناسان سازمان‌های دولتی انجام گرفته است. روش نمونه‌گیری، روش نمونه‌گیری نظری (روش کیفی) می‌باشد. در مرحله ابتدایی به تحلیل داده‌های حاصل از بررسی پیشینه و ادبیات موضوع و همچنین مصاحبه با ۱۱ نفر از خبرگان و اعضاء هیئت علمی آگاه به حوزه منابع انسانی پرداخته شده است. سپس بر اساس رویکرد داده‌بنیاد، مدل کیفی تحلیل عملکرد سازمانی با تأکید بر غیبت گرایی در شرایط چند موجی کرونا در سازمان‌های دولتی طراحی گردید. نتایج نشان داد پدیده اصلی غیبت گرایی به دو مقوله اجتنابی و نگرشی، پدیدآورندگان غیبت گرایی به دودسته عوامل سازمانی و فردی، شرایط زمینه‌ای غیبت گرایی به سه دسته عوامل شغلی، سازمانی و محیطی، مداخله‌گرهای غیبت گرایی به پنج دسته عوامل خدمات اجتماعی، توانمندسازی کارکنان، کسب شایستگی استخدامی، فضای اعتماد و احترام و عدالت سازمانی، راهبردهای کاهش غیبت گرایی بهداشت محیط کاری و فردی، تعادل بین کار و زندگی، بهبود و شفاف‌سازی فرایندهای سازمانی، نیازسنجی آموزشی شغل، آسیب‌شناسی شغل و بهبود ارتباطات کارمند/مدیر و پیامدهای پدیده غیبت گرایی شامل آسیب‌های شغلی، نارضایتی ارباب‌رجوع، بیگانگی شغلی، افسردگی و افزایش هزینه‌های سازمان و پیامدهای مثبت شامل بهداشت فردی و محیط کار، کاهش هزینه‌های مادی سازمان، کمک به محیط زیست، افزایش رضایت فردی غایب، انعطاف‌پذیری کار روزانه می‌باشد و نتایج این تحقیق نشان می‌دهد عملکرد سازمانی در دوران پاندمی‌ها با حضور پدیده غیبت گرایی کاهش می‌یابد.

کلیدواژه‌ها: غیبت گرایی؛ عملکرد سازمانی؛ کووید - ۱۹.

DOR: 20.1001.1.20084528.1402.15.3.5.7

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت دولتی، موسسه آموزش عالی خرد، بوشهر، ایران.

e.kamalirad@kherad.ac.ir

۲. دانشیار، گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه خلیج فارس بوشهر، ایران.

مقدمه

همه سازمان‌ها بدون توجه به اندازه و نوع صنعت، دولتی و خصوصی با مسائل و مشکلات زیادی در زمینه عملکرد سازمانی خود در دوره شیوع پاندمی‌ها روبه‌رو هستند از آنجایی که عملکرد سازمانی بدون شک مهم‌ترین معیار سنجش موفقیت در مؤسسات دولتی و خصوصی به حساب می‌آید که با اتفاقاتی نظیر پاندمی کرونا دچار مسائل و مشکلاتی می‌شود؛ بنابراین سازمان‌ها معمولاً به دنبال شناسایی، پیشگیری، اجتناب، کاهش و تغییر مشکلات موجود در عملکرد سازمان هستند.

سازمان‌ها به‌عنوان یک اقدام حفاظتی بهداشتی در طول همه‌گیری (کووید-۱۹)^۱، کارمندان را به برنامه کاری در خانه تغییر دادند. شیوع ویروس و مرگ و میرهای بعدی ناشی از این بیماری منجر به استرس گسترده گردید. برای کاهش سرایت این بیماری، دولت‌ها، کارکنان خود را از شرکت در بسیاری از فعالیت‌های شغلی، اجتماعی و تفریحی محدود کردند. تشدید اضطراب کارکنان، مرخصی‌ها و اخراج‌ها و نرخ بیکاری افزایش یافت. کارمندانی که زنده مانده بودند با بارهای کاری سنگین‌تری مواجه شده و در نتیجه عملکرد کل سازمان تحت تأثیر بسیار زیادی قرار گرفت. امروزه حضور کمتر از حد در محیط کار (غیبت‌گرایی)^۲ به یکی از چالشی‌ترین موضوعات در حوزه منابع انسانی سازمان‌ها تبدیل شده است و به نوعی تمام سازمان‌ها حتی آنان که در عرصه بین‌المللی هم حضور ندارند با این چالش دست به‌گریبانند.

واژه غیبت‌گرایی از منظر لغوی به معنی غیبت، غایب‌بودن، تمایل به غیبت، از کار‌گریزی، غیبت از کار و ترک کار می‌باشد (فرهنگ لغت آکسفورد)^۳. غیبت در کار، قطع مستمر حضور برای کارهای برنامه‌ریزی شده می‌باشد (کامالانان^۴، ۲۰۲۰:۲). غیبت تخصیص زمان کاری به فعالیتی دیگر است (دی‌یوآلا^۵، ۲۰۱۰:۴۲۱). در تعریفی دیگر غیبت یا غیبت‌گرایی عدم حضور ارادی در محل کار به‌واسطه ناراضیاتی شغلی است (احمدیان، ۱۳۷۶). برخی محققان غیبت‌گرایی را به‌عنوان

1. Covid 19
2. Absenteeism
3. Oxford Dictionary
4. kamalakannan
5. De paola

متغیری وابسته مطرح کرده‌اند، کارکنان ممکن است به علت عواملی که فراتر از کنترل آن‌هاست همچون مسائل و مشکلات مربوط به سلامتی و بیماری، مسائل مربوط به حمل و نقل، کار در خانه و مراقبت از بچه یا سالمندان مجبور به غیبت بشوند که تحت تأثیر عواملی از جمله شخصی و محیطی قرار دارد (موحدی فر و همکاران ۱۳۹۵: ۱). طبق بند "ژ" ماده ۲۴ قانون استخدامی کشوری هرگاه شخصی با اختیار و اراده کامل خود در محل کار حضور پیدا نکند غیب غیرموجه به حساب می‌آید.

بنابراین مدیران منابع انسانی می‌بایست عوامل اثرگذار بر این پدیده را شناسایی نموده و با اتخاذ خط‌مشی‌ها و رویه‌های مناسب‌تر و اثرگذارتر در حفظ و نگهداری نیروی انسانی عمل نمایند تا سازمان‌ها را از ضررهای هنگفت اقتصادی مصون بدارند.

عدم حضور در محل یا غیبت‌گرایی در ۴ حالت ممکن می‌باشد. حالت اول: غیبت مجاز می‌باشد که کارمند با اجازه از مافوق خود و درخواست مرخصی غیبت می‌نماید (حقوق قانونی کارکنان)، حالت دوم: غیبت غیر مجاز که کارمند بدون اجازه از مافوق خود و بدون درخواست غیبت می‌نماید. حالت سوم: غیبت عمدی که کارمند آگاهانه و عامدانه وظایف خود را انجام نمی‌دهد و در اصطلاح از زیر کار در می‌رود و عامدانه کم‌کاری می‌کند که دلایل ساختاری و رفتاری در محیط کار یا عوامل شخصیتی فرد را دارد. حالت چهارم: غیبت ناشی از موارد خارج از کنترل فرد همانند بیماری‌ها و حوادث می‌باشد (کانیکا ماهشواوری^۱، ۴۶۵-۲۰۱۸: ۴۷۰).

حضور کمتر از حد در محیط کار (غیبت‌گرایی) تا حدودی قابل پذیرش می‌باشد؛ اما اگر از حالت عادی خارج شد و نبود نیروی کار در محیط سازمان بیش از اندازه باشد می‌تواند بر عملکرد سازمان و اثربخشی و بهره‌وری کل سیستم تأثیر مخرب داشته باشد و آن را دچار اختلال کند و عدم موفقیت سازمان را رقم زند. در این مطالعه در صدد هستیم تا با تحلیل پدیده‌های غیبت‌گرایی منابع سازمانی در سازمان‌های دولتی، الگویی را جهت تعیین راهکارهای مؤثر جهت ارتقا و بهبود عملکرد منابع انسانی و در نتیجه ایجاد یک چرخه کارآمد بهره‌وری تدوین نماییم. با توجه به نقش مهم پدیده غیبت‌گرایی در عملکرد کارکنان و منابع انسانی، تحقیق حاضر سعی در تدوین مدل و الگویی برای این امر در بخش عمومی و دولتی را دارد؛ بنابراین مسئله اصلی در تحقیق حاضر این

1. Kanika Maheshwari

- است که الگوی تحلیل عملکرد سازمانی در سازمان‌های دولتی با تأکید بر حضور غیبت گرایی در شرایط چند موجی بیماری کرونا دارای چه ساختار و شاخص‌هایی می‌باشد؟
همچنین این مطالعه به دنبال پاسخ به پرسش‌های زیر می‌باشد:
- ۱- مدل کیفی پدیده غیبت گرایی در شرایط چند موجی کرونا در سازمان‌های دولتی دارای چه ساختار و شاخص‌هایی می‌باشد؟
 - ۲- پدیده اصلی غیبت گرایی مرتبط با عملکرد منابع انسانی در سازمان‌های دولتی کدام است؟
 - ۳- شرایط علی غیبت گرایی مرتبط با عملکرد سازمانی در سازمان‌های دولتی کدام است؟
 - ۴- شرایط زمینه‌ای غیبت گرایی مرتبط با عملکرد سازمانی در سازمان‌های دولتی کدام است؟
 - ۵- شرایط مداخله‌گر غیبت گرایی مرتبط با عملکرد سازمانی در سازمان‌های دولتی کدام است؟
 - ۶- راهبردها و استراتژی مدیریت غیبت گرایی مرتبط با عملکرد سازمانی در سازمان‌های دولتی کدام است؟
 - ۷- پیامدهای غیبت گرایی مرتبط با عملکرد سازمانی در سازمان‌های دولتی کدام است؟
 - ۸- الگوی مناسب جهت تحلیل عملکرد سازمانی با تأکید بر غیبت گرایی در شرایط چند موجی کرونا در سازمان‌های دولتی دارای چه ساختار و شاخص‌هایی می‌باشد؟

پیشینه نظری و تجربی غیبت گرایی

رفتار غیبت بیش از پنج دهه است که به شدت مورد تحقیق قرار گرفته است. اولین مقالات مهم در مورد نظام‌بندی علل و پیامدهای غیبت به دهه ۱۹۷۰ برمی‌گردد. رویکردهای طبقه‌بندی عوامل مؤثر بر رفتار غیبت، و همچنین پیامدهای غیبت، از نویسندگانی به نویسندگانی دیگر متفاوت است (سکیس و همکاران^۱، ۲۰۱۸: ۳). اما همه محققان این حوزه بر این باورند که عنصر انسانی در هر سازمانی نقش بسزایی دارد. کارکنان و مدیریت منابع انسانی عوامل کلیدی تعیین‌کننده کیفیت خدمات، رضایت مشتری و وفاداری، مزیت رقابتی، عملکرد سازمانی و موفقیت تجاری

1. Cikes et al

هستند (اشنايدر^۱، ۲۰۰۳:۱۲۳). بسیاری از نظریه‌ها، مدل‌ها و مطالعات تجربی در ادبیات مدیریت که بر نقش حیاتی منابع انسانی برای سازمان‌ها تأکید می‌کنند، از این باور حمایت می‌کنند. و یکی از مهمترین مسائلی که مدیران منابع انسانی با آن سروکار دارند، مدیریت رفتار غیبت کارکنان خود، یعنی غیبت است (ماتیس و جکسون^۲، ۲۰۰۴:۱۶۷).

تحقیقات نشان می‌دهد حداقل یک‌سوم از عمر انسان، در محیط کار سپری می‌شود. با این وجود، کار یکی از بخش‌های مهم زندگی هر فرد می‌باشد و عوامل موجود در آن با سلامتی شاغلین در ارتباط است (عریضی^۳، ۲۰۰۷:۱۲۳). اگرچه مطالعات متعددی در مورد غیبت انجام شده است، اما یک چیز مسلم است اینکه هیچ علت ساده‌ای برای غیبت وجود ندارد (جانز^۴، ۱۱۵-۱۹۹۷:۱۷۳).

یکی از پدیده‌های دیگر در زمینه غیبت گری کارکنان ترک خدمت مجازی است بسیار تلخ‌تر و نگران‌کننده‌تر است؛ چراکه در موارد پیشین، تکلیف سازمان و کارکنان روشن است و سازمان از نبود فرد در محل خدمت اطلاع داشته و نوع فعالیت، حجم کار و به‌طور کلی اهداف و راهبرد خود را بر اساس نیروهای موجود بازطراحی و برنامه‌ریزی مجدد می‌نماید؛ اما در ترک خدمت مجازی، سازمان اطلاع ندارد که آیا کارکنان علی‌رغم حضور فیزیکی و در استخدام سازمان بودن در خدمت سازمان و تحقق اهداف و مأموریت‌های آن حضور واقعی نیز دارند و یا از نظر فکری در خدمت سازمان دیگری هستند و این موضوع از آنجا که سازمان را دچار سردرگمی می‌نماید. به‌عنوان یک معضل و مشکل مهم فراروی سازمان خواهد بود؛ بنابراین برای روشن شدن این مهم نیاز به تعریف ترک خدمت مجازی است. ترک خدمت مجازی به عمل کارکنانی اطلاق می‌شود که در سازمان صرفاً حضور فیزیکی دارند و فکر، اندیشه، توان و تخصص خود را برای اهداف شخصی خود در خارج از سازمان و یا در جهت اهداف سازمانی دیگر به کار می‌گیرند. در نتیجه نداشتن درک صحیح از این پدیده و نیافتن راه‌حل برای آن، منجر به این می‌شود که سازمان با آنتروپی مثبت مواجه شده و به تدریج از درون دچار فرسایش شده و کم‌کم از عرصه کسب‌وکار و رقابت خارج شود. این موضوع به‌ویژه در مورد کارکنان

1. Schneider
2. Mathis
3. Arizi
4. Jonse

دانشور و فکور، بیشتر صادق است؛ چراکه اندیشه و تخصص آنها برای آینده سازمان بسیار مهم و حیاتی است. (محمدزاده و همکاران، ۱۳۹۷: ۵۹)

عوامل مؤثر بر غیبت گرایی کارکنان

به منظور جلوگیری از غیبت و افزایش آن در سازمان‌ها در ابتدای امر می‌بایست عواملی که در غیبت کارکنان اثرگذار هستند را شناسایی کرد و عوامل داخلی سازمان و عوامل خارجی سازمان را به طور دقیق بررسی کرد (نواک و همکاران^۱، ۲۰۲۰).

از عمده دلایل داخلی سازمان: فرهنگ سازمانی، نوع رهبری و مدیریت در سازمان، تعارض کارکنان با مدیریت سازمان، استرس شغلی بالا، عدم تعریف صحیح از شرح شغل برای کارکنان، سیستم حقوق و دستمزد ناعادلانه، سیستم ترفیع ناعادلانه، محیط کاری نامناسب، شیفت‌های کاری سنگین و طولانی... و از عمده دلایل خارجی سازمان می‌توان به عوامل شخصی کارکنان از جمله داشتن شغل دوم یا نگهداری از سالمند یا کودک که باعث خستگی‌های مزمن در فرد می‌شود، مورد دیگر عوامل شخصیتی خود فرد می‌باشد از جمله بیماری‌های ذهنی و افسردگی که این عامل یکی از عوامل غیبت در آمریکا می‌باشد یا مشکلات خانوادگی فرد نیز تأثیر مثبتی بر غیبت کارکنان دارد (فیرونی^۲، ۲۰۱۹: ۵).

در فرایندهای کسب و کار، غیبت به دو شکل برنامه‌ریزی شده و برنامه‌ریزی نشده تقسیم می‌شود. اگرچه متناقض به نظر می‌رسد، اما غیبت‌های مختلفی از سوی کارگران در فرایند کاری وجود دارد. غیبت برنامه‌ریزی شده: شامل مرخصی سالانه (انفرادی و دسته‌جمعی)، سفرهای کارمند به منظور آموزش یا معاینات پزشکی پیشگیرانه، و همچنین غیبت‌های ناشی از روزهای تعطیل برنامه‌ریزی شده، تعطیلات و جشن‌های عمومی، آموزش کارگران، به طور خلاصه، غیبت برنامه‌ریزی شده هر غیبتی است که از قبل از زمان وقوع آن و همچنین مدت زمان آن مطلع باشیم. غیبت برنامه‌ریزی نشده: بر خلاف غیبت‌های برنامه‌ریزی شده، در صورت غیبت‌های بدون برنامه، کارفرما از بعد سازماندهی فرایندهای تجاری با مشکل بسیار بیشتری مواجه است. غیبت برنامه‌ریزی نشده هر غیبتی است که مشخص نیست چه زمانی رخ خواهد داد، معمولاً مشخص

1. Nowak et al
2. Fiorini

نیست چقدر طول می‌کشد، هیچ جایگزین یا بودجه برنامه‌ریزی شده‌ای وجود ندارد. غیبت‌های غیر برنامه‌ریزی شده علاوه بر مرخصی استعلاجی شامل مواردی می‌شود که کارمند به دلیل شرایط غیرمترقبه و با رعایت مقررات قانونی یا مفاد قرارداد جمعی (فوت در خانواده، بیماری اعضای خانواده، ازدواج، جابه‌جایی و...) غیبت کند (انجمن بهبود فناوری و مشارکت کارکنان^۱).

غیبت‌گرایی و عملکرد سازمانی

یکی از برجسته‌ترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها مدیریت عملکرد کارکنان است که به‌مثابه نقطه اهرمی در تغییر، تحول و توسعه سازمان نقش به‌سزایی دارد (گلرد و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۵۵).

بهبود مستمر عملکرد، قدرت هم‌افزایی را به وجود می‌آورد که می‌تواند از برنامه‌های توسعه، بهبود و تعالی سازمان حمایت کند. لازمه‌ی بهبود مستمر عملکرد، بررسی و ارزیابی پیشرفت فعالیت‌ها، اقدامات و دست‌یابی به اهداف سازمان، شناسایی چالش‌ها، کسب بازخورد و آگاهی از کم و کیف عملیاتی شدن سیاست‌ها و شناسایی نقاطی است که به بهبود احتیاج دارند. ز این رو دست‌یابی به سیاست‌های کارآمد برای ارزیابی عملکرد منابع انسانی یکی از اهداف مدیریت منابع انسانی است (میراحمدی و همکاران، ۱۴۰۱: ۲۰۰).

در دنیای پر از رقابت امروزی از دغدغه‌های اصلی کارفرمایان و مدیران منابع انسانی بالا نگه‌داشتن عملکرد سازمانی می‌باشد و داشتن عملکرد بالا یعنی توانایی سازمان در رسیدن به اهداف و مقاصد خود می‌باشد که غیبت‌گرایی می‌تواند تأثیر منفی بر ثبات سازمان بگذارد و باعث اتلاف منابع در سازمان شود. امروزه بهبود مدیریت در غیبت منابع انسانی غیبت، عملکرد سازمانی را بهبود می‌بخشد، اگرچه این موضوع در بین محققان حوزه مدیریت همچنان یک موضوع بحث‌برانگیز است (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۶۰۸-۵۷۷). عملکرد سازمانی معادل سه E است: اقتصاد، کارایی و اثربخشی که توانایی سازمان برای دستیابی به اهداف خود به‌صورت کارآمد نشان می‌دهد و در محیط رقابتی کسب و کار امروزی سازمان‌ها بارهای سنگینی بر دوش دارند از جمله جلب رضایت گروه‌های ذی‌نفع، آمادگی سریع در مقابل تغییرات و تهدیدات

1. <https://improv3.com>

محيط و رقبا (جونز^۱، ۲۰-۲۰۰۶:۴۲)، به همين دليل است که مديراني که از اين واقعيت مطلع هستند اغلب هزینه‌های غيبت کارکنان را برآورده می‌کنند و به دنبال پيدا کردن راه‌حل‌هایی برای بهبود آن هستند (مائستاس و استفانی^۲، ۲۰۱۸) و اين مسئله بر کارايي و بهره‌وري سازمان تأثیر منفي می‌گذارد و باعث می‌شود هزینه‌های بسيار زيادی به سازمان و جامعه تحميل شود در نتيجه کیفیت خدمات (چه از لحاظ توليد محصول چه خدمات اجتماعی...) دچار نقص و کمبود گردد و سازمان را با بحران عملکرد ضعيف و تراز مالی منفي روبرو سازد. از مهم‌ترين تأثيرات غيبت بر عملکرد سازمانی ايجاد هزینه‌های سرباری است که بر مشاغل و اقتصاد ايجاد می‌شود.

در نظرسنجی گالوپ هلث^۳ وی نشان می‌دهد که در ایالات متحده آمریکا هزینه‌های مرتبط با کاهش بهره‌وري از دست‌رفته در اثر افزایش غيبت به بیش از ۸۴ میلیارد دلار در سال می‌باشد، همچنين مؤسسه منشور پرسنل و توسعه^۴ بریتانیا هزینه غيبت برای هر کارمند را سالانه ۵۵۴ پوند تخمین می‌زند. علاوه بر آثار منفي اقتصادی که غيبت بر عملکرد سازمان دارد اين موضوع می‌تواند آثار غيراقتصادي زيادی بر سازمان‌ها داشته باشد؛ مانند نارضائتي اتحادیه‌های کارگری، حاکمیت، جامعه و خانواده کارگران و ايجاد بی‌اعتمادی بين سازمان و جامعه می‌شود که اين عدم به وجود آمده به اعتبار شرکت خدشه فراوانی وارد می‌کند. همچنين مطالعه‌ای در مورد تأثیر غيبت بر عملکرد شرکت انجام شده که غيبت در سطح یک سازمان عملکرد را کاهش می‌دهد بنابراین، به نظر می‌رسد که رابطه منفي بين غيبت و عملکرد سازمانی وجود دارد (ادریس آدگک بویگاو همکاران^۵، ۲۰۱۵: ۷۱-۵۸). از ديگر پیامدهای که غيبت بر کاهش عملکرد سازمانی دارد اين است که سازمان را دچار هزینه‌های مستقیم و غيرمستقیم سازمان را به‌عنوان روزهای از دست‌رفته کار، از دست‌دادن بهره‌وري و کاهش ارائه خدمات و هزینه‌ای غيرمستقیم شامل اختلالات در زمان مدیریت برای بازنگری برنامه‌های کاری، هزینه‌های اداری برای نظارت و مدیریت سياست مرخصی، از دست‌دادن تخصص و تجربه، هزینه‌های آموزشی برای کارگران

1. Jonse

2. Maestas and Stephanie

3. Calup Health

4. Chartered Institute of Personnel and Development

5. Idris Adegboyega et al.

جایگزین، رنجش و کاهش روحیه سایر کارکنان، جابه‌جایی کارکنان، پایان کار قراردادهای و از دست دادن درآمد (لامبرت^۱ و همکاران، ۲۰۰۵: ۱۶۶).

تحقیقات مختلفی که در مورد غیبت در آفریقای جنوبی انجام شده نشان می‌دهد که اثرات منفی غیبت را در عملکرد سازمان‌ها نشان می‌دهد به طوری که تخمین زده می‌شود که زیان ناشی از غیبت سالانه ۱۲ میلیارد باشد و همچنین در این تحقیق به این نتیجه رسیدند که غیبت اثرات سوئی بر روحیه دیگر کارکنان و موجب افزایش استرس در آنها می‌گردد (رابینز و همکاران^۲، ۲۰۰۹: ۵۱۲).

مدیریت غیبت

مدیریت غیبت به عنوان طرح‌ریزی، برنامه‌ریزی و کنترل اقدامات باهدف افزایش بهزیستی کارکنان و به منظور کاهش غیبت ناشی از عوامل شغلی، نگهداشت و رفاه منابع انسانی و عوامل اقتصادی شناخته می‌شود (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۴۰۰). در اینجا بهزیستی کارکنان ترکیبی از قدرت جسمی و عاطفی و مالی کارکنان می‌باشد و محدود به مدیریت بهداشت نیست (کاتویتز و همکاران^۳، ۲۰۱۸-۱۰۹: ۱۱۴). برای اجرای مدیریت غیبت از کارکنان در سازمانها باید مراحل را طی نمود که عبارتند از: ۱- تشخیص و شناسایی عوامل و مؤلفه‌های اثرگذار بر غیبت کارکنان؛ ۲- مشخص کردن میزان تأثیر هر یک از این عوامل بر غیبت از کارکنان؛ ۳- برنامه‌ریزی و اقدامات پیشگیرانه؛ ۴- اندازه‌گیری اثربخشی این اقدامات؛ ۵- تجزیه و تحلیل و ارزیابی میزان تأثیر این اقدامات در عملکرد سازمان (کوزیول و همکاران^۴، ۲۰۱۶-۵۹: ۷۳). مدیریت غیبت راه حل‌های زیادی را معرفی می‌کند مانند: پشتیبانی برای بازگشت به کار، خدمات ارزیابی، هماهنگی و مدیریت.

راه‌حل‌های مدیریت غیبت، غیبت را قبل از اینکه عادی شود، باز می‌دارد. هزینه‌های عملیاتی و ثانویه را کاهش می‌دهد. به علاوه، تجربه و احساس رفاه بهتری را برای کارمندان فراهم می‌کند. با توجه به اینکه پدیده مدیریت غیبت به تازگی در دستور کار مدیران منابع انسانی سازمان‌ها قرار

1. Lambert et al.

2. Robbins et al.

3. Kottwitz et al

4. Koziol et al

گرفته و آن طور که باید توسعه و موشکافی نشده است و ساختار دقیقی برای آن وجود ندارد و از سوی دیگر مدیران منابع انسانی بدون اینکه الگوی مناسبی داشته باشند اقدام به اعمال راه‌های کاهش غیبت زده‌اند که ممکن بعضی از اقدامات اثرگذار بوده و بعضی دیگر ناکارآمد بوده‌اند. خیرنامه فوربس^۱ در نشریه رهبری خود ۱۲ راه اثبات شده برای کاهش غیبت کارکنان در سازمان را در سال ۲۰۲۰ عنوان کرد که عبارتند از: ۱- خط مشی مدیریت غیبت را توسعه دهید-۲- اجرای سیاست‌های کاری انعطاف پذیر-۳- یک فرهنگ تیمی محکم بسازید-۴- به کارکنان یک هدف الهام بخش بدهید-۵- تمرکز بر مشارکت کارکنان-۶- سیاست‌های سازمانی کار از خانه را توسعه دهید-۷- میزان پرداخت را اضافه کنید-۸- رویکردی انسان محور داشته باشید-۹- برنامه‌های شنیدن صدای کارکنان ایجاد کنید-۱۰- روی نتایج تمرکز کنید، نه مدیریت زمان-۱۱- به طور منظم با اعضای تیم عملکرد سازمان را بررسی کنید-۱۲- به توافقات پایبند باشید (فوربس، ۲۰۲۰).

روش‌شناسی پژوهش

هدف پژوهش حاضر ارائه الگویی جهت تحلیل عملکرد سازمانی با تأکید بر غیبت گرایی در شرایط چند موجی کرونا در سازمان‌های دولتی می‌باشد، لذا می‌توان گفت که این مطالعه، در دسته پژوهش‌های توسعه‌ای قرار می‌گیرد. پژوهش حاضر به صورت اکتشافی انجام شده است و از آنجا که اکتشافی بودن ویژگی ذاتی پژوهش کیفی است به کمک مصاحبه برای درک بهتر ماهیت مسئله و متغیرهای آن و چگونگی ارتباط بین آنها پرداخته‌ایم. راهبرد پژوهشی مورد استفاده در این پژوهش نظریه داده‌بنیاد که می‌توان به کمک آن از توصیف، ایجاد و اکتشاف یک تئوری فراتر است استفاده گردیده است. همچنین از رویکرد معمول که نظریه داده‌بنیاد (رویه نظام‌مند استراورس و کوربین^۲ و رویه ساخت گرایی چالز^۳) در جهت شکل‌گیری و شکل‌دهی یک تئوری برای تبیین مراحل، اقدام با روابط مربوط به متغیرها در یک موضوع کمک می‌کند بهره گرفته شده است و برای آنالیز داده‌ها کار خود را با کدگذاری باز آغاز و با کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی گام نهایی خود را برداشته‌ایم تا نظریه نظم خود را بگیرد (استراورس و

1. Forbs
2. Stravers and Corbin
3. Charles

کوربین ۱۹۹۸). در این پژوهش ۱۸ نفر از افراد که با موضوع پژوهشی ما منطبق بوده‌اند انتخاب و با آنها مصاحبه انجام شده است و در نهایت به ارسال خروجی مصاحبه درخواست گردید که پیشنهادهای خود را ارائه داده و اگر افرادی را که با آنان در این زمینه اطلاعات بهتر و بیشتری دارند، معرفی نمایند. در نهایت با استفاده از قاعده اشباع تعداد ۱۱ نفر (شامل ۹ هیئت‌علمی و دو تجربه سازمانی) مورد مصاحبه قرار گرفتند. شیوه جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه عمیق و چهره‌به‌چهره بوده که با طرح پرسش‌های بازبین ۳۰ تا ۴۵ دقیقه انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی از نرم‌افزارهای ماکس کیودا^۱ استفاده شده است. مصاحبه‌ها ضبط می‌گردید تا با بررسی مجدد، و شنیدن دوباره گفتگوها، آنالیز و بررسی دقیق‌تری نسبت به نظرات طرح شده مشارکت‌کنندگان انجام شود. تعدادی از مصاحبه‌شوندگان اجازه ضبط مصاحبه را ندادند که با یادداشت‌برداری از مصاحبه، موارد به شکل متنی به نرم‌افزار جهت کدگذاری منتقل گردید. پس از کدگذاری مصاحبه‌ها اطلاعات جهت جمع‌بندی نهایی به اکسل^۲ منتقل شد. در پایان تحلیل داده‌ها به شیوه کدبندی باز، محوری و انتخابی انجام گردید.

1. MAXQDA (Nvivo)

2. Excel

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. ویژگی‌های اعضای مصاحبه‌شونده پژوهش

موضوع مصاحبه	روش مصاحبه		جنسیت	تحصیلات	سابقه خدمت	سن	طبقه نمونه		ردیف
	رایان نامه	حضور					خبیره	استاد	
●	●		مرد	دکتر	۲۲	۴۸		●	۱
●	●		مرد	دکتر	۲۲	۵۱		●	۲
●		●	مرد	دکتر	۱۰	۳۵		●	۳
●		●	مرد	دکتر	۸	۳۳		●	۴
●		●	مرد	دکتر	۸	۳۶		●	۵
●		●	مرد	دکتر	۱۰	۳۸		●	۶
●		●	مرد	دکتر	۱۱	۳۵		●	۷
●		●	مرد	دکتر	۳۰	۶۶		●	۸
●		●	زن	کارشناسی ارشد	۲۳	۴۸	●		۹
●		●	مرد	کارشناسی ارشد	۲۵	۵۱	●		۱۰
●		●	مرد	کارشناسی ارشد	۲۵	۵۲	●		۱۱

نتایج کدگذاری باز یا آزاد و شناخت مفاهیم

این بخش نیز مانند بخش قبل انجام گرفته است. جداول ۲ و ۳ نحوه کدگذاری باز را برای نمونه از دو فرد A و B نشان می‌دهد. کدگذاری سایر نمونه‌ها در ضمیمه این رساله موجود است.

جدول ۲. تحلیل نکات کلیدی پدیده غیبت‌گرایی در مصاحبه با مورد A

کدگذاری باز	متن مصاحبه (نکات کلیدی)	نشانگر
عدم تعادل کار/زندگی	کارمندانی هستند که با اینکه به شغل خود علاقه دارند و انگیزه لازم را هم دارند؛ ولی به دلیل مشکلات زندگی شخصی نتوانسته‌اند آن‌طور که باید در اداره حضور داشته باشند، مثلاً کفالت پدر یا مادر پیر دارند.	PA1
تعارض خانواده/ کار	کارمندانی هستند که به دلیل مشکلات خانوادگی نتوانسته‌اند آن‌طور که باید در اداره حضور داشته باشند، مثلاً فرزندشان را باید برسانند به مهدکودک یا مدرسه	PA2
عدم تعهد شغلی	برخی از ویژگی‌های شخصیتی کارمند متفاوت از شغلی هست که دارد. مثلاً روحیه تنوع‌طلبی وی با ویژگی‌های غیرمنعطف شغلی وی سازگاری ندارد. در واقع این افراد در فرایند جذب و استخدام به‌درستی در شغل مناسب خود منتصب نشده‌اند.	PA3
تبعیض و بی‌عدالتی	برخی کارکنان بر اساس روابط بجای ضوابط بیشتر از کارکنانی که فعالیت کاری زیادی دارند حقوق و پاداش می‌گیرند که باعث بی‌انگیزگی شغلی و در نتیجه غیبت کاری شده است.	PA4
تبعیض و بی‌عدالتی	برخی کارکنان بر اساس روابط بجای ضوابط بیشتر از کارکنانی که فعالیت کاری زیادی دارند ارتقا می‌یابند که باعث بی‌انگیزگی شغلی و در نتیجه غیبت کاری شده است.	PA5
تبعیض و بی‌عدالتی	افرادی هم هستند که دلیل سابقه کاری بالایی که دارند با خیال راحت و اطمینان غیبت می‌کنند و به‌سختی می‌توان غیبت آن‌ها را کنترل نمود.	PA6
عدم تعهد شغلی	برخی کارمندان به دلیل عدم تجانس اهداف فردی و سازمان، غیبت مکرر و طولانی در کار، مسئولیت‌پذیر نبودن در شغل همواره غیبت دارند.	PA7
ناکارآمدی جبران خدمات	برخی کارمندان به دلیل فقدان وسایل عمومی و سرویس ایاب‌وذهاب اداری غیبت دارند.	PA8
ناکارآمدی جبران خدمات	برخی هستند که از نظر امکانات رفاهی و مزایای شغلی، سازمان خود را با سایر سازمان‌ها مقایسه می‌کنند و خود را در وضعیت پایین‌تری می‌بینند که باعث بی‌انگیزگی و در نتیجه عدم رغبت به حضور در کار می‌گردد.	PA9

جدول ۲. تحلیل نکات کلیدی پدیده غیبت‌گرایی در مصاحبه با مورد A

نشانه‌گر	متن مصاحبه (نکات کلیدی)	کدگذاری باز
PA10	بسیاری هستند که کار اداره را به‌عنوان شغل دوم خود می‌دانند و به دلیل پایین‌بودن حقوق و دستمزد و یا فشار اقتصادی، درآمد خود را از طرق دیگر تأمین می‌کنند و مجبور به غیبت از کار هستند.	فرصت‌های از دست‌رفته اقتصادی
PA11	افرادی هستند ترس از مبتلا شدن به بیماری کووید-۱۹ از همکار و یا ارباب رجوع دارند و غیبت‌گرایی دارند.	ترس از ابتلا/ سرایت بیماری
PA12	افرادی هستند ترس از سرایت بیماری کووید-۱۹ از خود به دیگران دارند.	ترس از ابتلا/ سرایت بیماری
PA13	برخی معتقدند اداره به حضور بموقع و مستمر پاداش نمی‌دهد.	ناکارآمدی جبران خدمات
PA14	برخی معتقدند روش‌های تنبیه مؤثر و اثربخش برای غیبت‌های مکرر و طولانی نیز وجود ندارد.	ناکارآمدی جبران خدمات

جدول ۳. تحلیل نکات کلیدی پدیده غیبت‌گرایی در مصاحبه با مورد B

نشانه‌گر	متن مصاحبه (نکات کلیدی)	کدگذاری باز
PB1	ممکن است کارمندان احساس کنند باتوجه‌به توانمندی خود بایستی در پست‌های دیگری باشند که این باعث عدم دل‌بستگی آن‌ها به شغل خود شده و برای فرار از آن به طور مکرر غیبت‌گرایی دارند.	بیگانگی شغلی
PB2	ممکن است کارمندان از جایگاه و پست شغلی خودشان ناراضی باشند و برای فرار از آن به طور مکرر غیبت‌گرایی دارند.	بیگانگی شغلی
PB3	ممکن است برخی کارکنان در زمان موردنظر به‌زعم خود ببینند با آنکه لیاقت آن را داشته؛ ولی ارتقای خود را نگرفته و این باعث بی‌انگیزگی وی شود.	تبعیض و بی‌عدالتی
PB4	ممکن است برخی کارکنان ببینند فردی که سنوات او از وی کمتر و توانایی او هم کمتر بوده است ارتقای پست داشته است.	تبعیض و بی‌عدالتی

جدول ۳. تحلیل نکات کلیدی پدیده غیبت‌گرایی در مصاحبه با مورد B

نشانه‌گر	متن مصاحبه (نکات کلیدی)	کدگذاری باز
PB5	برخی به دلیل تشدید و طولانی‌تر نشدن بیماری خود مجبور به غیبت هستند.	بیماری
PB6	افرادی معتقدند برخی از انتصابات مطابق شایستگی کارمند نمی‌باشد. مثلاً مدرک تحصیلی، تخصص و سابقه فرد به‌گونه‌ای نبوده که در آن شغل انتصاب گردد و باعث بی‌انگیزگی و افزایش غیبت گردیده است.	تبعیض و بی‌عدالتی

کشف مقوله‌ها

جدول ۴. مفاهیم و کدهای باز زیرمجموعه هر مفهوم را برای پدیده غیبت‌گرایی نشان می‌دهد.

مفاهیم	کدهای باز
ناکارآمدی جبران خدمات	PA14, PA13, PA9, PA8
مدیریت ناکارآمد غیبت	PH1, PD2, PD1, PC4, PD3
تبعیض و بی‌عدالتی	PB6, PB3, PA6, PA5, PA4, PB3
تنش‌های شغلی	PE4
فرصت ازدست‌رفته اقتصادی	PF4
ترس از ابتلا/سرایت بیماری	PA12, PA11
عدم تعادل کار/زندگی	PA1
فشارهای کاری	PE3
بیماری	PH3, PH2, PE2, PE1, PD4, PB5
تعارض خانواده/ کار	PA2
عدم تعهد نسبت به ارباب‌رجوع	PC3
عدم تعهد شغلی	PK4, PK3, PK2, PK1, PI3, PI2, PI1, PG3, PG2, PG1, PF3, PF2, PF1
بیگانگی شغلی	PB2, PB1

پس از استخراج مفاهیم، آن‌ها را بر اساس هویت و میزان شباهت به مقوله کلی‌تر تقسیم می‌کنیم.

جدول ۵. مقوله‌های استخراج شده از مفاهیم

مفاهیم	کدهای باز
ناکارآمدی جبران خدمات	سازمانی
مدیریت ناکارآمد غیبت	
تبعیض و بی‌عدالتی	
تنش‌های شغلی	فردی
بیماری	
عدم تعهد شغلی	
تعارض خانواده/ کار	
فرصت ازدست‌رفته اقتصادی	اجتنابی
ترس از ابتلا/سرایت بیماری	
فشارهای کاری	
عدم تعادل کار/زندگی	
عدم تعهد نسبت به ارباب‌رجوع	نگرشی
بیگانگی شغلی	

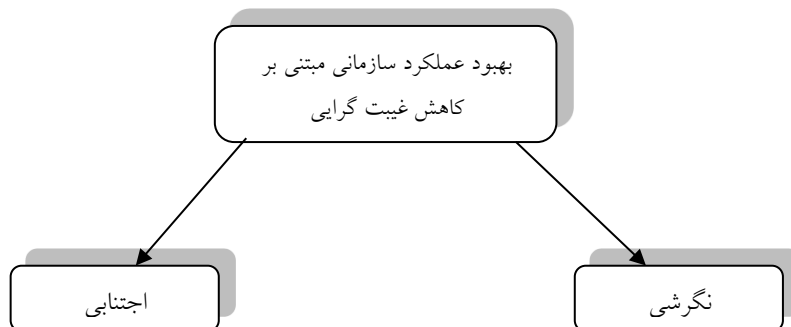
کدگذاری محوری

نظر به اینکه مفاهیم استخراج شده در مرحله قبل در اختیار است در این بخش تعامل بین مفاهیم و مقوله‌ها به صورت زیر بیان می‌شود:

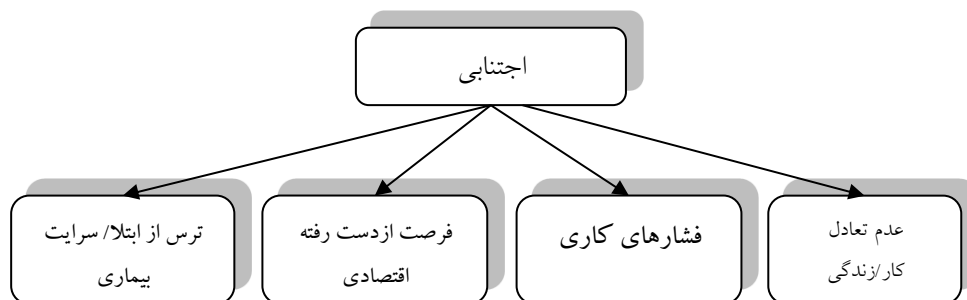
مفاهیم و مقوله‌های محوری برای پدیده غیبت‌گزایی در سازمان‌های دولتی

الف) مقوله‌های محوری

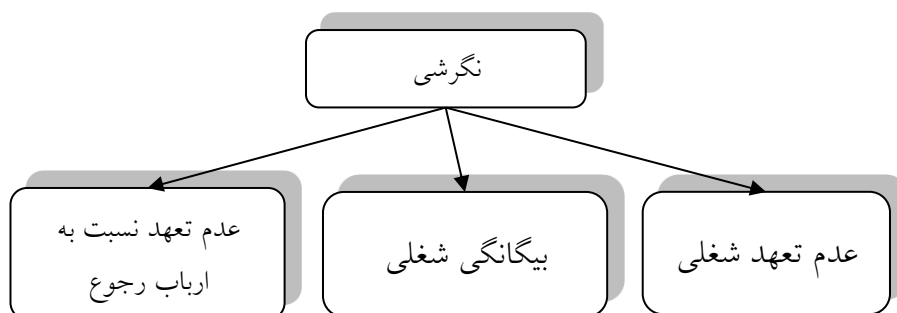
پدیده محوری، به ایده یا پدیده‌های اطلاق می‌شود که پایه و محور پدیده‌ای که مورد بررسی است را مشخص می‌کند و از داده‌های موجود که دقیقاً با داده‌ها مطابقت دارند استفاده می‌شود.



شکل ۱. مقوله محوری غیبت گرای



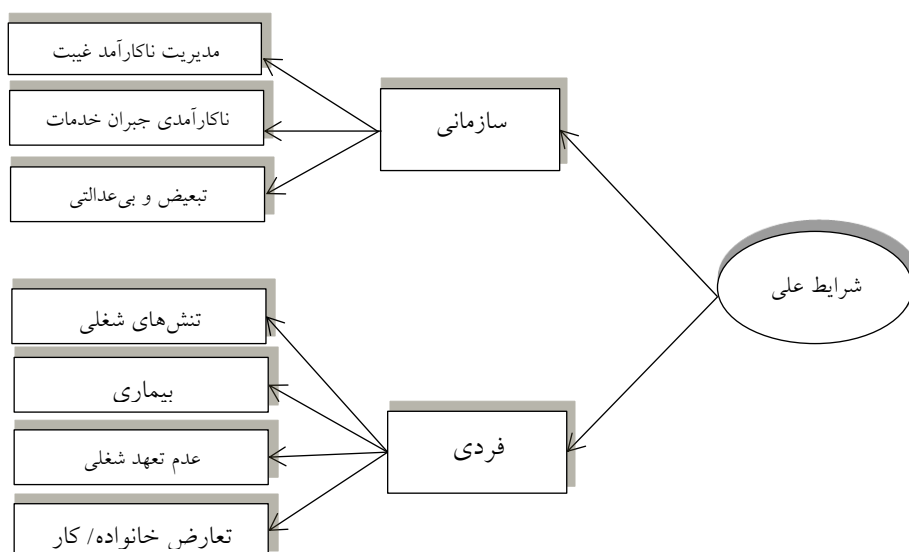
شکل ۲. مفاهیم مرتبط با مقوله اجتنابی غیبت گرای



شکل ۳. مفاهیم مرتبط با مقوله نگرشی غیبت گرای

ب) شرایط علی

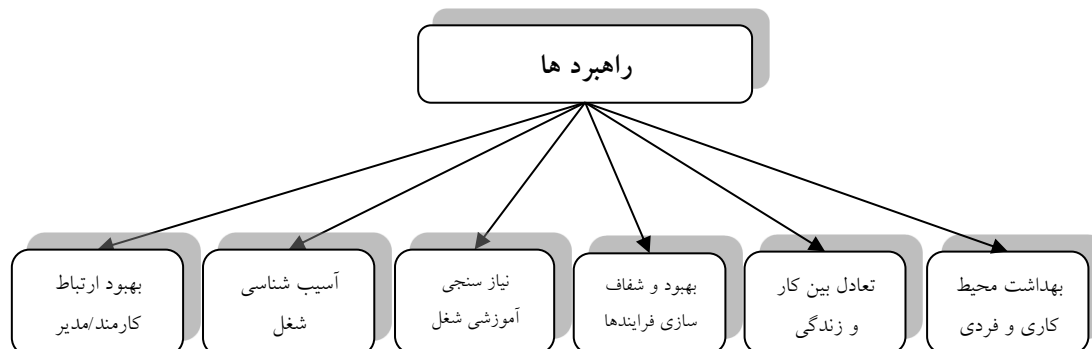
شرایط علی در برگیرنده طبقات مربوط به شرایط اثرگذار بر پدیده غیبت گرایی کارکنان است یا به تعبیری دیگر این عوامل در خلق و ایجاد و توسعه پدیده غیبت گرایی کمک کننده هستند. در نمودار ۵ شرایط علی برای پدیده غیبت گرایی (غیبت گرایی) در سازمان‌های دولتی نشان داده شده است.



شکل ۴. مقوله‌های علی پدیده غیبت گرایی و مفاهیم مرتبط با آن در سازمان‌های دولتی

ج) راهبردها

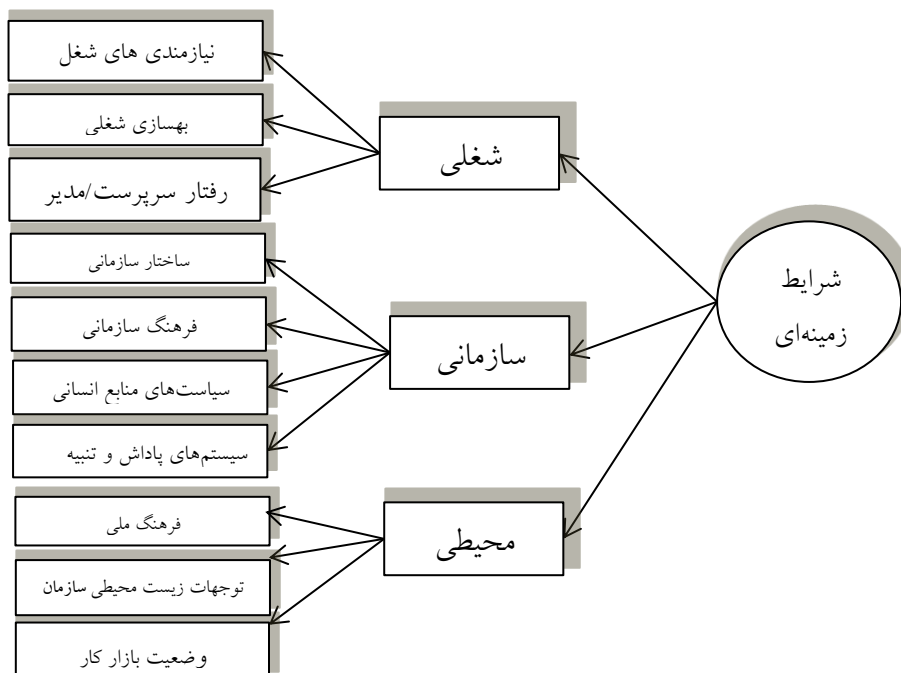
در نمودار ۵ مفاهیم و مقوله‌های راهبردها برای پدیده غیبت گرایی (غیبت گرایی) در سازمان‌های دولتی نشان داده شده است.



شکل ۵. مفاهیم مرتبط با راهبرد کاهش پدیده غیبت گرایی در سازمان های دولتی

د) شرایط زمینه‌ای

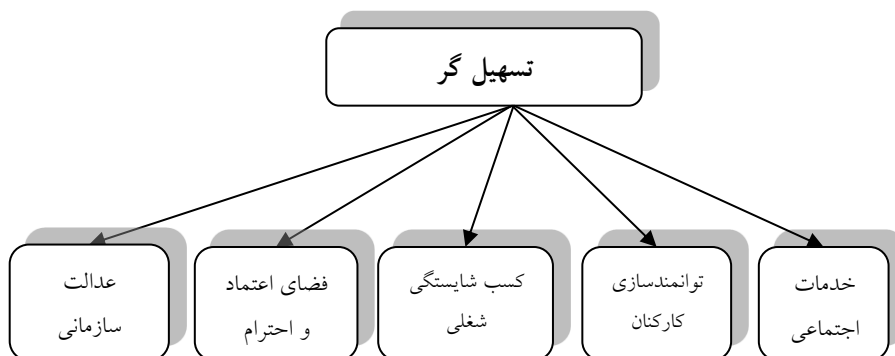
این شرایط در حوزه‌های مرتبط با کار، سازمان و محیط تفکیک می‌گردند. در شکل ۶ مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با شرایط زمینه‌ای برای پدیده غیبت گرایی نشان داده شده است.



شکل ۶. مفاهیم مرتبط با شرایط زمینه‌ای پدیده غیبت گرایی در سازمان های دولتی

هـ) شرایط مداخله گر (تسهیل گر)

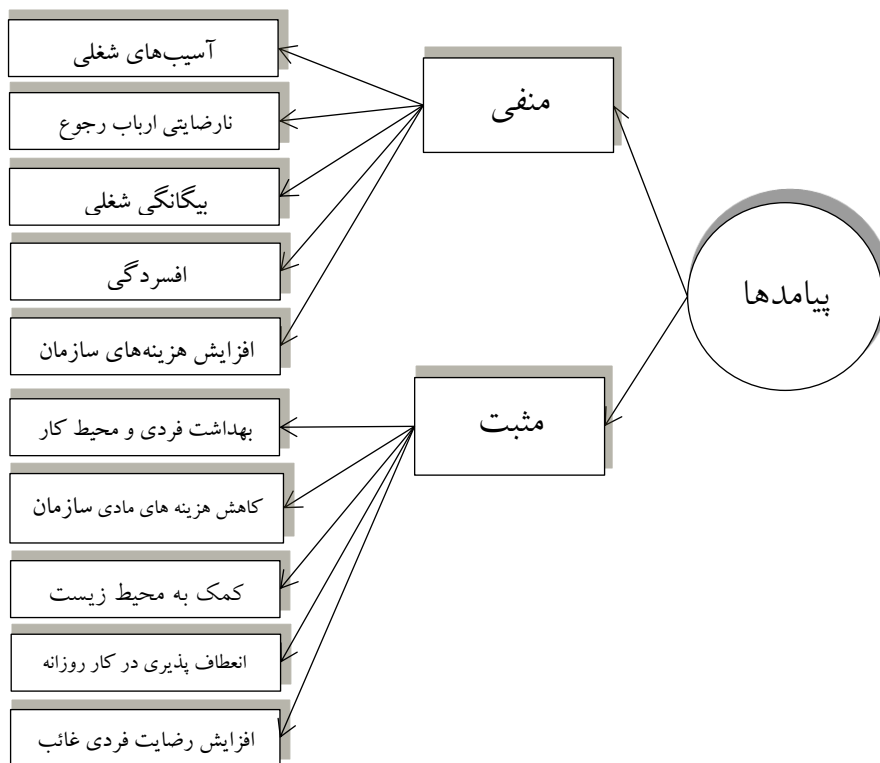
شرایط مداخله گر شرایط زمینه‌ای عمومی است که بر راهبردها تأثیر گذار است. شکل ۷ مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با شرایط مداخله گر پدیده غیبت گرایی (غیبت گرایی) در سازمان‌های دولتی را نشان می‌دهد.



شکل ۷. مفاهیم مرتبط با مداخله گر پدیده غیبت گرایی در سازمان‌های دولتی

و) پیامدها

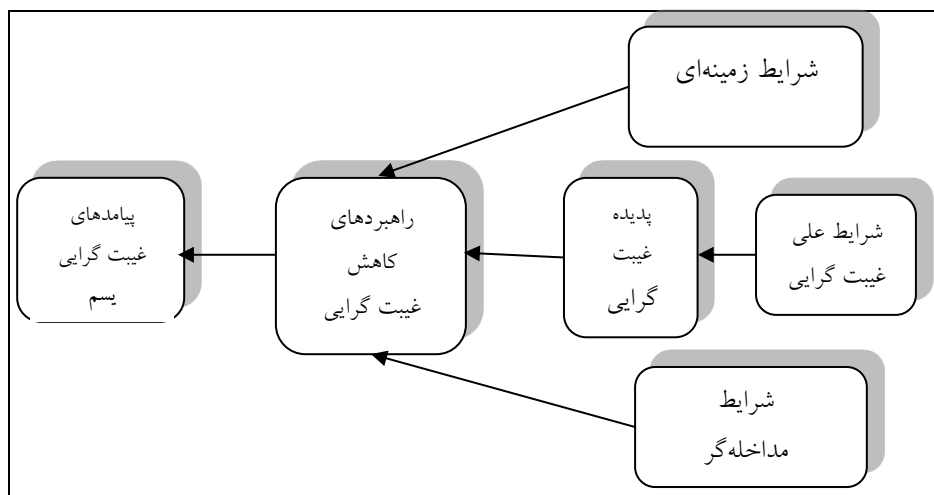
پیامدها خروجی و نتایج حاصل از بکارگیری راهبردها و کنش‌های مرتبط با پدیده غیبت گرایی است. شکل ۸ مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با پیامدهای پدیده غیبت گرایی (غیبت گرایی) در سازمان‌های دولتی را نشان می‌دهد.



شکل ۸ مفاهیم مرتبط با پیامدهای پدیده غیبت‌گرایی در سازمان‌های دولتی

پس از ارائه چهار بخش مقوله علی، مقوله یا پدیده محوری، شرایط مداخله‌گر، شرایط

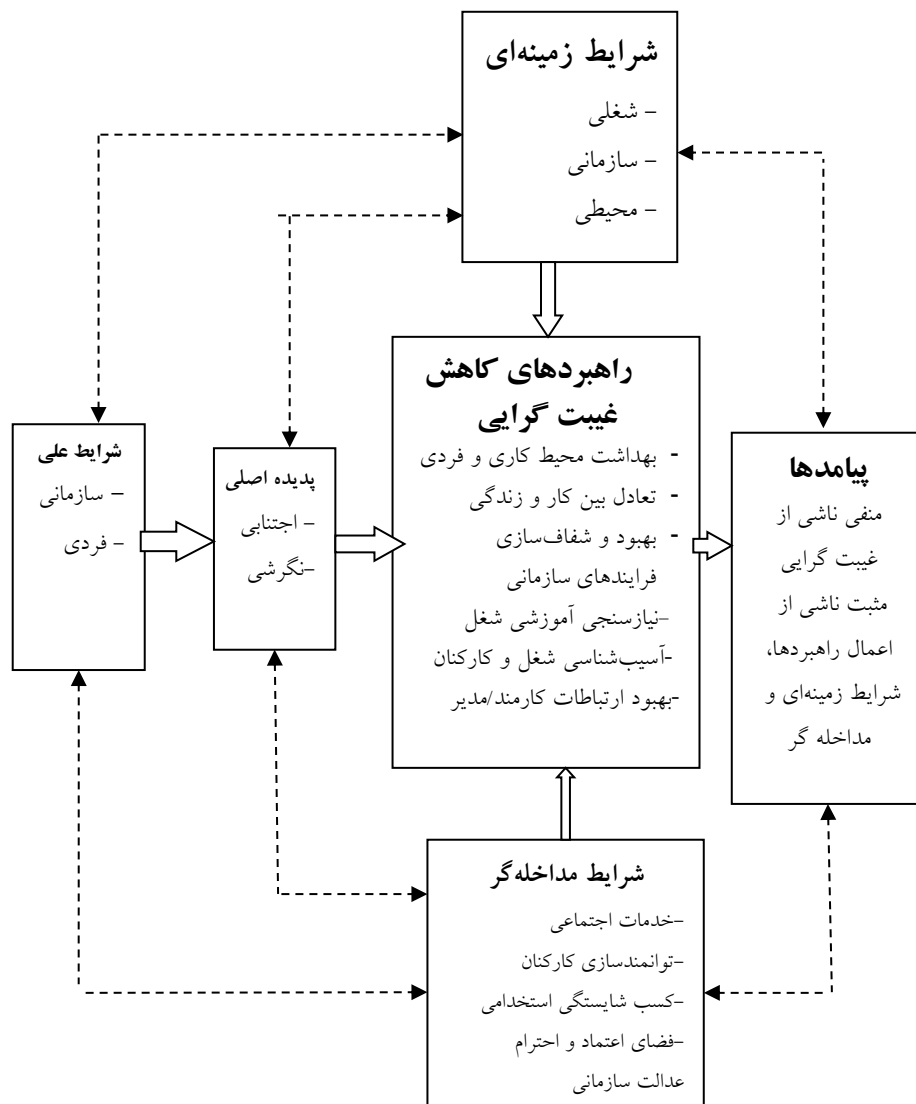
زمینه‌ای، راهبردها و پیامد شکل ۹ ارتباط شماتیک میان مقوله‌های مختلف را نشان می‌دهد.



شکل ۹. الگوی پارادایم غیبت گرایي در کدگذاری محوری

نتایج کدگذاری انتخابی و ارائه مدل کیفی پژوهش

در این مرحله نیز مانند مرحله قبل، داستان پس از ۱۱ مصاحبه با اساتید و خبرگان آشنا با پدیده غیبت گرایي به منظور ارائه الگوی تحلیل عملکرد در شرایط کووید-۱۹، بر اساس روش داده بنیاد، جاری شد. روند کدگذاری انتخابی، روندی است که ابتدا در کدگذاری باز مقوله پدیدار گشته و تعبیر می شوند و در کدگذاری باز بطور نظامند مقوله ها تلخیص و بسط و توسعه داده می شوند و چون با این حال مقوله های اصلی نیستند در کدگذاری گزینشی یا انتخابی کار بهبود و مطلوب بودن مقوله ۱ و یکپارچه سازی پدیده ای " غیبت گرایي در شرایط چندموجي کرونا در سازمان های دولتی " را تشریح می کنند. در ادامه مدل نظری تحلیل عملکرد سازمانی با تاکید بر پدیده غیبت گرایي در شرایط چندموجي کرونا در سازمان های دولتی بصورت شکل شماره ۱۰ ارائه شده است.



شکل ۱۰. مدل کیفی پدیده ابسننتیسم در شرایط کووید-۱۹ در سازمان‌های دولتی

بررسی اعتبار مدل کیفی غیبت گزایی (غیبت گری)

به جهت مشخص نمودن اعتبار نتایج کیفی برای پدیده غیبت گزایی، هم‌زمان از مدل استراورس و کوربین (۱۹۹۰) و کروسل^۱ (۲۰۱۴) بهره گرفته‌ایم که به توصیه کرسول که می‌توان از دو استراتژی تطبیق اعضا و کثرت گزایی استفاده نمود. در تطبیق اعضا نتایج متناسب با نظر مشارکت کنندگان در پژوهش دارد که نظر آنها بازنگری و بازبینی شده است و همچنین در کثرت گزایی از حداکثر تنوع در انتخاب نمونه‌ها و نمونه‌گیری به افزایش اعتبار پرداخته شد. براین اساس اقدامات انجام شده در این تحقیق برای رسیدن به درجه‌ای از اعتبار عبارت‌اند از:

۱- در مرحله جمع‌آوری اطلاعات پس از رسیدن به درجه اشباع اطلاعات در مصاحبه یازدهم، فرآیند تا مصاحبه پانزدهم ادامه یافت تا اطمینان حاصل شود که اطلاعات جدیدی به اطلاعات پیشین اضافه نمی‌گردد.

۲- به جهت اجرای رویکرد کثرت گزایی، در انتخاب نمونه‌ها تلاش گردید که طیف متنوعی از افراد در سطح‌های گوناگون شغلی به عنوان مصاحبه‌شونده‌ها انتخاب گردند.

۳- در مرحله پیاده‌سازی داده‌ها و استخراج کدها و مقوله‌ها هر یک از محققان این تحقیق به تنهایی و جدا از هم اقدام به پیاده‌سازی متون ضبط شده و استخراج کدها و در نهایت مقایسه کدها و مقوله‌های یافت شده نمودند.

۴- مقوله‌ها و نتایج تحقیق مجدد به شرکت کنندگان تحقیق نشان داده شد تا از میزان انطباق نتایج با نظرات مصاحبه‌شوندگان اطمینان حاصل شود.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌های کمی - نظرسنجی از خبرگان برای تعیین اعتبار مدل و پرسش‌نامه

همان‌گونه که در بخش قبل نیز گفته شد، تکنیک‌های دلفی و بررسی دیدگاه خبرگان، روش‌های آماری استاندارد برای تجزیه و تحلیل داده‌ها تعریف نشده است. از آنجاکه انتخاب روش تجزیه و تحلیل داده‌ها بستگی به هدف‌های تحقیق و چگونگی تنظیم سؤالات تحقیق و تعداد مشارکت کنندگان و پاسخگویان یا نمونه آماری دارد؛ لذا در این بخش پژوهش برای بررسی

1. Carousel

نظرات خبرگان و صاحب‌نظران از شیوه‌های توصیفی یعنی در بخش پارامتری مرکزی از یا مد و میانه و میانگین به‌عنوان معتبرترین پارامتر پراکندگی از انحراف چارکی و انحراف معیار و استاندارد که صاحب‌نظران روش تحقیق توصیه نموده‌اند استفاده شده است که روش‌های مذکور به شرح ذیل است.

در این تحقیق، بر مبنای نکات ذکر شده و بررسی تحقیقات داخلی و خارجی مشابه در زمینه بررسی دیدگاه خبرگان، روش‌های آماری مورداستفاده عبارت‌اند از:

آمار توصیفی: از پارامترهای نظیر میانگین و انحراف استاندارد یا معیار، توزیع فراوانی برای سنجش مناسب بودن شاخص‌ها با مقیاس ۹ گزینه‌ای که گزینه ۱ تا ۵ متوسط و کمتر و ۶ الی ۹ بزرگ‌تر از متوسط و همچنین بارهای عاملی استفاده شده است.

آلفای کرونباخ: برای سنجش پایایی ابزار گردآوری اطلاعات که پرسش‌نامه است استفاده شده است.

ضریب همبستگی اسپیرمن: از این ضریب برای سنجش روایی همگرا و ابزار گردآوری اطلاعات در پرسش‌نامه اول و دوم استفاده شده است. پس از تحلیل ۱۱ پرسش‌نامه تکمیل شده به وسیله خبرگان، تحلیل‌های انجام شده در ادامه بررسی شده است.

بررسی کلی اعتبار مدل کیفی پیشنهادی پدیده غیبت‌گرایی در سازمان‌های دولتی

به‌منظور بررسی اعتبار مدل کیفی پیشنهادی پدیده غیبت‌گرایی، در جدول شماره ۶ ویژگی‌های فنی ابزاراندازه‌گیری شامل آلفای کرونباخ و روایی همگرا آمده است. در ادامه نیز آمار توصیفی سوال‌های ارزیابی کلی اعتبار مدل شامل میانگین و درصد فراوانی محاسبه شده است.

جدول ۶. بررسی اعتبار مدل کیفی پیشنهادی پدیده غیبت گزایی

آمار توصیفی سؤال‌های ارزیابی کلی اعتبار مدل		میانگین	روایی همگرا (ضریب همبستگی بین سؤال‌های بخش اول و دوم)	پایایی (آلفای کرونباخ سؤال‌های بخش دوم پرسش - نامه)	اجزا مدل	
درصد فراوانی	نامناسب					
۹۳	۷	۷/۶۵	۰/۵۹	۰/۷۲	بعد اول: پدیده اصلی غیبت گزایی	پدیده غیبت گزایی در شرایط کووید-۱۹ در سازمان‌های دولتی
۸۲	۱۸	۶/۳۲	۰/۵۳	۰/۷۹	بعد دوم: شرایط علی غیبت گزایی	
۷۳	۲۷	۷/۴۲	۰/۵۵	۰/۸۱	بعد سوم: شرایط مداخله‌گر	
۶۴	۳۶	۶/۳۷	۰/۵۶	۰/۸۷	بعد چهارم: شرایط زمینه‌ای	
۸۶	۱۴	۷/۴۸	۰/۶۲	۰/۸۰	بعد پنجم: راهبردهای کاهش غیبت گزایی	
۹۵	۵	۶/۵۷	۰/۵۷	۰/۷۴	بعد ششم: پیامدهای غیبت گزایی	
۹۲	۸	۷/۱۶			مناسب بودن مفاهیم و متغیرها در الگو	ارزیابی کلی مدل
۹۴	۶	۷/۲۳			منطقی بودن ابعاد ۶گانه	
				۰/۹۱	کل پرسش‌نامه	

جدول ۶. بررسی اعتبار مدل کیفی پیشنهادی پدیده غیبت گرای

آمار توصیفی سؤال‌های ارزیابی کلی اعتبار مدل		میانگین	روایی همگرا (ضریب همبستگی بین سؤال‌های بخش اول و دوم)	پایایی (آلفای کرونباخ سؤال‌های بخش دوم پرسش - نامه)	اجزا مدل
درصد فراوانی					
نامناسب	مناسب				
۵ تا ۱	۶ تا ۹				بخش دوم

همان‌طور که جدول فوق نشان می‌دهد آلفای سؤال‌های ابعاد پرسش‌نامه همگی بزرگ‌تر از ۰/۷۰ و همچنین آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه نیز ۰/۹۱ می‌باشد که بیانگر پایا بودن ابزار اندازه‌گیری است. روایی همگرا نشان می‌دهد که بیشتر ضرایب همبستگی بین سؤال‌های بخش اول (ارزیابی کلی چارچوب) و بخش دوم (ارزیابی شاخص‌های جزئی چارچوب) در سطح متوسط و بیشتر می‌باشد که بیانگر روایی مناسب ابزار اندازه‌گیری است. آمار توصیفی سؤال‌های ارزیابی کلی اعتبار اجزاء مدل بیانگر آن است که این سؤال‌ها دارای میانگین بزرگتر از ۷/۰۲ هستند. همچنین بیشتر خبرگان مفاهیم و متغیرهای الگو را مناسب ارزیابی کرده‌اند.

ویژگی‌های فنی ابزار گردآوری داده‌های پژوهش

جدول ۷. ویژگی‌های فنی ابزار گردآوری داده‌های پژوهش

روشن‌ترین تحقیق	ابزار جمع‌آوری داده	جامعه	شیوه انتخاب نمونه	حجم نمونه	اعتبار ابزار	پایایی ابزار
کیفی	مصاحبه	اساتید و خبرگان منابع انسانی متخصص در حوزه، غیبت‌گرای و عملکرد	هدفمند بر اساس ویژگی خاص	۱۱	اعتبار صوری	-
کمی	پرسش‌نامه	کارشناسان سازمان‌های دولتی	هدفمند، گلوله‌برفی یا خوشه‌ای هدفمند	۳۸۴	تأیید خبرگان	آلفای کرونباخ

یکی از ویژگی‌های فنی مهم ابزارهای اندازه‌گیری، قابلیت اعتماد (پایایی) می‌باشد. قابلیت اعتماد به این امر اشاره دارد که ابزار اندازه‌گیری، در شرایط یکسان، تا چه حد اندازه نتایج یکسان به دست می‌دهد. جدول شماره ۸ ضرایب پایایی متغیرها و مولفه‌ای پرسش‌نامه را در بخش مطالعه کمی نشان می‌دهد.

جدول ۸ ضرایب پایایی متغیرها و مولفه‌ای پرسش‌نامه در بخش مطالعه کمی

نتیجه	آلفای کرونباخ	تعداد گویه	تعداد پاسخگو	مؤلفه	متغیر
پایا	۰/۸۵۰	۰/۷۳۷	۳	۳۸۴	سازمانی
پایا		۰/۷۷۶	۴	۳۸۴	فردی
پایا	۰/۷۹۱	۰/۷۹۰	۳	۳۸۴	توانایی
پایا		۰/۷۵۴	۳	۳۸۴	شفافیت
پایا		۰/۷۵۲	۳	۳۸۴	حمایت
پایا		۰/۸۱۰	۳	۳۸۴	انگیزش
پایا		۰/۸۵۰	۳	۳۸۴	ارزیابی
پایا		۰/۸۲۹	۳	۳۸۴	اعتبار
پایا		۰/۷۲۳	۳	۳۸۴	محیط
پایا					

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف اصلی این مطالعه الگویی جهت تحلیل عملکرد سازمانی با تأکید بر غیبت گزایی در شرایط چند موجی کرونا در سازمان‌های دولتی بوده است. بر اساس مصاحبه صورت گرفته با ۱۱ نفر از خبرگان و بررسی ادبیات موضوع پدیده اصلی غیبت گزایی به دو مقوله اجتنابی و نگرشی تقسیم شدند. پدیدآورندگان غیبت گزایی شرایط و اتفاقاتی است که منجر به شکل‌گیری پدیده غیبت گزایی می‌شود. در واقع این شرایط به‌عنوان عوامل ایجادکننده غیبت گزایی شناخته می‌شوند. براین اساس عوامل مؤثر بر غیبت گزایی به دودسته عوامل سازمانی و فردی تقسیم می‌شوند. یافته‌ها نشان می‌دهد شرایط زمینه‌ای غیبت گزایی نیز به سه دسته عوامل شغلی، سازمانی و محیطی دسته‌بندی می‌شوند. در این پژوهش با توجه به نظرات استخراج شده از متن مصاحبه‌ها، و بررسی ادبیات موضوع مداخله‌گرهای غیبت گزایی یا عناصر تسهیلگر اثرگذار غیبت گزایی که

همان عناصر تسهیلگر نافذ بر پدیده غیبت گرایی هستند به پنج دسته عوامل خدمات اجتماعی، توانمندسازی کارکنان، کسب شایستگی استخدامی، فضای اعتماد و احترام و عدالت سازمانی تقسیم شدند به‌عنوان جزء دیگری از مدل کیفی طراحی شده، راهبردهای کاهش غیبت گرایی طبق مدل طراحی شده این راهبردها شامل بهداشت محیط کاری و فردی، تعادل بین کار و زندگی، بهبود و شفاف‌سازی فرایندهای سازمانی، نیازسنجی آموزشی شغل، آسیب‌شناسی شغل و بهبود ارتباطات کارمند/مدیر می‌گردند. با توجه به نظرات به‌دست آمده از متن مصاحبه‌ها و بررسی پیشینه نظری موضوع می‌توان بیان داشت که توصیف مصاحبه‌شوندگان از تجربیات خود برای پیامدهای پدیده غیبت گرایی در دودسته پیامدهای منفی شامل آسیب‌های شغلی، نارضایتی ارباب‌رجوع، بیگانگی شغلی، افسردگی و افزایش هزینه‌های سازمان و پیامدهای مثبت شامل بهداشت فردی و کاهش هزینه‌های مادی سازمان، کمک به محیط‌زیست، افزایش رضایت فردی غایب، انعطاف‌پذیری کار روزانه از سازمان می‌گردند. اعتمادی نژاد و همکاران (۱۳۹۶) مطالعات آنان نیز نشان می‌دهد که کارکنانی که دارای قراردادها رسمی یا پیمانی بوده‌اند و از لحاظ امنیت شغلی در وضعیت مطمئنی به سر می‌برند، غیبت بیشتر به‌خصوص در مدت بالای ۸ روز داشتند. این نتیجه بیانگر این موضوع است که امنیت شغلی در میزان غیبت پزشکی تأثیر دارد و کارکنان طرحی و قراردادی کمترین میزان غیبت را دارند. به این صورت که ترس بیشتر از دست دادن کار در میان این گروه می‌باشد. به عقیده مائستاس و استفانی^۱ (۲۰۱۸) غیبت گرایی می‌تواند تأثیر منفی بر ثبات سازمان بگذارد و باعث ائتلاف منابع در سازمان شود و این باعث کاهش عملکرد مثبت سازمان می‌شود و در نتیجه عملکرد مالی و سازمانی و میزان رضایت منابع انسانی و جامعه کاهش می‌یابد. مطالعات متعددی در مورد ارتباط غیبت از کار و افسردگی انجام شده است. بک^۲ و همکاران (۲۰۱۱)، ۷۷۱ کارگر مبتلا به افسردگی را مورد مطالعه قرار داد و نشان داد که علائم افسردگی با غیبت گرایی و یا حضور همراه است که توسط پرسش‌نامه بهره‌وری کار و اختلال به روش دوز - پاسخ در فعالیت اندازه‌گیری شده است. جانستون و همکاران^۳ (۲۰۱۹) بر روی ۴۹۵۳ کارگر در استرالیا را مطالعه‌ای را مورد بررسی قرار دادند. آنان گزارش دادند که غیبت بیماری در

1. Maestas and Stephanie

2. bek et al

3. Johnston et al

چهار هفته گذشته به طور قابل توجهی با علائم افسردگی اندازه گیری شده مرتبط است. جئونگ و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در تحقیق با استفاده از داده‌های شرایط کاری در کره گزارش دادند که غیبت و حضور در کار با سطح پایین تری از رفاه مرتبط هستند. چانگ و همکاران^۲ (۲۰۱۲) گزارش دادند که در کره جنوبی، هزینه‌های ناشی از غیبت و حضور مرتبط با افسردگی به ترتیب ۱۱۴۹ میلیون دلار و ۱۸۰۹ میلیون دلار برآورد شده است. به عقیده بادوبی^۳ (۲۰۱۷) علاوه بر آثار مالی، پدیده غیبت اثرات غیراقتصادی زیادی دارد و باعث ایجاد جو عدم اعتماد بین سازمان و جامعه می‌شود و پدیده غیبت می‌تواند افزایش حجم کاری بر دوش دیگر کارکنان را در پی دارد که در نتیجه باعث خستگی و بی‌روحی در آنان می‌شود یا باعث کاهش کیفیت خدمات می‌شود. تحقیقات برینگارد و همکاران^۴ (۲۰۱۷) و جوپتا و راجا^۵ (۲۰۱۹) نشان می‌دهد محیط‌های کاری ضعیف و رهبری ناکارآمد با میزان غیبت کارکنان رابطه معنادار دارد. در برخی از مطالعات عواملی چون حجم کاری بالا (دی‌ریوور و همکاران^۶، ۲۰۱۹) و فشار ناشی از کمبود زمان (کاتowitz و همکاران^۷، ۲۰۱۸) عوامل مؤثر بر غیبت‌های مکرر معرفی شده‌اند که نیاز به روش‌های مدیریتی مناسب خود دارند و کاهش غیبت را با الگویی مناسب می‌طلبند. بر اساس ادبیات پژوهش بررسی مدل پیشنهادی نیز نشان می‌دهد که این مدل با تحقیقات متعددی همسو و هماهنگ است. جدول شماره ۹ این همسویی و تناسب را نشان می‌دهد.

جدول ۹. ادبیات پشتیبانی کننده مفاهیم مدل کیفی پیشنهادی غیبت گرایی

مفاهیم	ادبیات پشتیبانی کننده
ناکارآمدی جبران خدمات	محبی و شریفیان، ۱۳۸۴؛ نصر اصفهانی و همکاران، ۱۴۰۰؛ برینگارد و همکاران، ۲۰۱۷؛ جوپتا و راجا، ۲۰۱۹؛ گوپتا، ۲۰۲۰
مدیریت ناکارآمد غیبت	نصر اصفهانی و همکاران، ۱۴۰۰؛ برینگارد و همکاران، ۲۰۱۷؛ جوپتا و راجا، ۲۰۱۹؛ گوپتا، ۲۰۲۰
تبعیض و بی‌عدالتی	مامی زاده، ۱۹۹۶؛ سراجی و همکاران، ۲۰۰۳؛ گوپتا، ۲۰۲۰

1. Jeong et al
2. Chang et al
3. budubi
4. Bringard et al
5. Jupta and Raja
6. De River et al
7. Katowitz et al

جدول ۹. ادبیات پشتیبانی‌کننده مفاهیم مدل کیفی پیشنهادی غیبت‌گرایی

مفاهیم	ادبیات پشتیبانی‌کننده
تنش‌های شغلی	جنونگ و همکاران، ۲۰۲۰، چانگ و همکاران، ۲۰۱۲، بک و همکاران، ۲۰۱۱، جانستون و همکاران، ۲۰۱۹، ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۵
فرصت ازدست‌رفته اقتصادی	محبی و شریفیان، ۱۳۸۴؛
ترس از ابتلا/سرایت بیماری	اسکاگن ^۱ ، ۲۰۱۶
عدم تعادل کار/زندگی	محبی و شریفیان، ۱۳۸۴؛
فشارهای کاری	دی‌ریوور و همکاران، ۲۰۱۹؛ کاتویتز و همکاران، ۲۰۱۸؛ هنببرگر و کمپرلی ^۲ ، ۲۰۱۴، کوتیتز و همکاران، ۲۰۱۸؛ دی‌ریور و همکاران، ۲۰۱۹؛ هانسن و آندرسن ^۳ ، ۲۰۰۹
بیماری	کریسیان و همکاران ^۴ ، ۲۰۲۲؛ تانگچارئون‌ساموت و همکاران ^۵ ، ۲۰۲۱؛ محبی و شریفیان، ۱۳۸۴؛ پور یعقوب و همکاران، ۱۳۹۵
تعارض خانواده/کار	محبی و شریفیان، ۱۳۸۴؛
عدم تعهد نسبت به ارباب‌رجوع	دادوند و همکاران، ۱۴۰۰؛ مشارکت‌کنندگان
عدم تعهد شغلی	دادوند و همکاران، ۱۴۰۰
بیگانگی شغلی	فلین و شومبرگر ^۶ ، ۲۰۱۷؛ کوتیتز و همکاران، ۲۰۱۸؛ دی‌ریور و همکاران، ۲۰۱۹؛ هانسن و آندرسن ^۷ ، ۲۰۰۹

1. Skagen et al
2. Henneberger and Gämperli
3. Hansen and Andersen
4. Chrisian et al
5. Tangchareon Samut et al
6. Flynn and Schomberger

و همچنین بر اساس اولویت و میزان اهمیت عوامل و مفاهیم مورد بررسی بر اساس نتایج به دست آمده جدول ذیل ارائه می گردد.

جدول ۱۰. اولویت‌ها برحسب بار عاملی

مقوله	مفاهیم	میانگین	انحراف معیار	بار عاملی	اولویت بر حسب بار عاملی
سازمانی	مدیریت ناکارآمد غیبت	۷/۸۶	۱/۱۱	۰/۷۶۳	نهم
	ناکارآمدی جبران خدمات	۷/۸۸	۱/۱۴	۰/۹۱۲	اول
	تبعیض و بی عدالتی	۷/۶۳	۱/۲۳	۰/۷۴۹	یازدهم
	فرصت ازدست رفته اقتصادی	۶/۹۹	۱/۳۴	۰/۸۲۱	پنجم
	تنش های شغلی	۷/۶۹	۱/۱۸	۰/۸۹۷	دوم
	فشارهای کاری	۷/۴۵	۱/۰۵	۰/۸۳۹	سوم
فردی	عدم تعهد نسبت به ارباب رجوع	۶/۰۷	۱/۳۱	۰/۶۶۴	دوازدهم
	بیماری	۷/۸۳	۱/۱۳	۰/۸۲۰	ششم
	ترس از ابتلا/سرایت بیماری	۷/۱۲	۱/۲۶	۰/۸۳۰	چهارم
	عدم تعهد شغلی	۶/۰۶	۱/۲۱	۰/۵۹۶	سیزدهم
	تعارض خانواده/ کار	۵/۳۶	۱/۳۲	۰/۷۶۹	هشتم
	تعادل بین کار و زندگی	۷/۵۲	۱/۲۴	۰/۷۶۱	دهم
	بیگانگی شغلی	۶/۴۴	۱/۲۲	۰/۷۸۳	هفتم

باتوجه به نتایج به دست آمده در این مطالعه، به سازمان های دولتی پیشنهاد می گردد:

- پیشنهاد می گردد فرایند آسیب شناسی شغل را از طریق تحلیل تهدیدات شغلی ناشی از غیبت، شناسایی ویژگی ها و گلوگاه های شغلی (تنش زا، فشار کاری فرسودگی، بی- انگیزگی شغلی و افسردگی) مرتبط با غیبت کارکنان، ارزیابی وضعیت تطبیق فرد با شغل، حذف موازی کاری و تعددهای شغلی، تعریف و بروز رسانی شرح شغل های غیرمنعطف و تکراری در سازمان های دولتی اجرا گردد تا عملکرد سازمانی ارتقا یابد.

- پیشنهاد می‌گردد نیازسنجی آموزشی شغل باهدف آگاه‌سازی کارکنان به قوانین غیبت از کار، دوره‌های ضمن خدمت تعلق و تعهد شغلی، توجه به مسئولیت و پاسخگویی فردی در سازمان‌های دولتی اجرا گردد تا عملکرد سازمانی ارتقا یابد.
- پیشنهاد می‌گردد در سازمان‌های دولتی برای بهبود و شفاف‌سازی فرایندهای سازمانی را از طریق شایسته‌گزینی در انتصابات، ارتقا، پاداش و تنبیه مناسب و بموقع، مدیریت کارآمد غیبت، جذب و استخدام، حقوق و دستمزد، نظام جبران خدمت، اضافه‌کاری، کارانه، مأموریت‌ها، امکانات رفاهی (منازل سازمانی، مهمان‌سرا و...) جهت کاهش غیبت‌گرایی مورد توجه قرار دهند تا عملکرد سازمانی ارتقا یابد.
- پیشنهاد می‌گردد جهت کارآمدی فرایند مدیریت غیبت به عوامل مهمی مانند تنش‌های شغلی، بیماری، عدم تعهد شغلی و تعارض خانواده/ کار توجه ویژه‌ای گردد تا عملکرد سازمانی ارتقا یابد.
- پیشنهاد می‌گردد از طریق برنامه‌ریزی دورکاری منعطف، دادن آزادی عمل به کارکنان، ایجاد تعهد شغلی دورکاری، مسئولیت و پاسخگویی فردی، ارتباط مستمر با سرپرست و همکار از طریق شبکه، تدوین مزایای منعطف دورکاری نسبت به مدیریت کارآمد دورکاری اقدام گردد تا عملکرد سازمانی ارتقا یابد.

فهرست منابع

- ابراهیمی امرالله؛ خیرآبادی غلامرضا؛ علیخاصی، زهرا؛ سموعی، راحله؛ نصیری، حمید؛ مصلحی، محسن (۱۳۹۵) نقش عوامل روان‌شناختی در غیبت از کار کارکنان دانشگاه. *تحقیقات علوم رفتاری دانشگاه علوم پزشکی، علوم پزشکی اصفهان* ۱۴، ش ۲، صص ۱۸۰-۱۸۸
- احمدیان، علی (۱۳۷۶)، بررسی و ارزیابی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان اداره امور اقتصادی و دارایی شهرستان کاشان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی دانشگاه آزاد خوراسگان دادوند، علی؛ صنایعی، علی؛ رضایی دولت‌آبادی، حسین؛ انصاری، آذرنوش؛ طراحی و بهبود مدل عوامل مؤثر بر بازاریابی محتوایی در صنعت خرده‌فروشی آنلاین، *مطالعات مدیریت کسب‌وکار هوشمند دانشگاه علامه طباطبائی*، سال دهم، شماره ۸۳، زمستان ۱۴۰۰ صص ۹۶ تا ۱۰۷.
- گلرد، پروانه؛ نقوی، شمس علی؛ محبی، سراج‌الدین (۱۴۰۱)، طراحی مدل مدیریت عملکرد کارکنان در صنعت هواپیمایی کشوری، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)* سال چهاردهم، شماره ۴۸، تابستان ۱۴۰۱: ۱۸۱-۱۵۵
- محبی ایرج، شریفیان علی‌اکبر. بررسی شیوع غیبت از کار به دلیل بیماری و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان یک کارخانه صنعتی. *مجله مطالعات علوم پزشکی*. ۱۳۸۵؛ ۱۶ (۴): ۹-۱۵
- محمدزاده، زهره؛ سپهوند، رضا؛ وحدتی، حجت؛ موسوی، سید نجم‌الدین (۱۳۹۷)، نقش کارکنان نامرئی بر تنبلی سازمانی در سازمان‌های دولتی، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)* سال دهم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۷: ۷۵-۵۱
- موحدی فر، عرفان؛ فولادوند، سجاد؛ نوروزی، حسین (۱۳۹۵). شناسایی دلایل غیبت از طریق بررسی ذهنیت کارکنان به کمک روش شناسی کیو. *مجله پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه تربیت مدرس* دوره ۶ شماره ۲، صص ۱۲۲-۹۵
- میراحمدی، خالد؛ خراسانی اباصلت؛ نظر پور، محمدتقی، نظر پور؛ شمس مورکانی، غلامرضا (۱۴۰۱)، سنتز پژوهی آسیب‌های نظام ارزیابی عملکرد منابع انسانی ایران: طراحی یک الگو، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)* سال چهاردهم، شماره ۴۷، بهار ۱۴۰۱: ۲۴۳-۱۹۹
- نصر اصفهانی، مهدی، شریفی، سعید، قبتانی، البرز، نصر اصفهانی، مهرناز. (۱۴۰۰). طراحی الگوی مدیریت غیبت از کار کارکنان با رویکرد آمیخته. *مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"*، ۱۹(۳)، ۵۷۷-۶۰۸.
- Arizi H. Feedback effect on reducing the frequency of mat time job absenteeism and job absenteeism. *Econom Administ Sci Univ Isfahan* 2007; 3:123-39 (Persian)

- Badubi, R. M. (2017). "A Critical Risk Analysis of Absenteeism in the Work Place", **Journal of International Business Research and Marketing**, Vol. 2, Issue 6, pp. 32-36.
- Breinegaard, N., Jensen, JH., & Bonde, JP. (2017). "Organizational change, psychosocial work environment, and non-disability early retirement: a prospective study among senior public employees", **Scand J Work Environ Health**, 43(3), pp. 234-240.
- Brown, S., and J. G. Sessions. "Absenteeism, 'presenteeism', and shirking." **Economic Issues** 9:1 (2004): 15-21.
- Bycio, P. (1992). Job Performance and Absenteeism: A Review and Meta-Analysis. **Human Relations**, 45(2), 193-220.
- Cikeš, V, Ribari, H, and Crnjar, K. (2018). The Determinants and Outcomes of Absence Behavior: A Systematic Literature Review, **Journals Social Sciences**, Volume 7, Issue 8, ;10.3390/socsci7080120
- Chatterji, M., and C. J. Tilley. "Sickness, absenteeism, presenteeism, and sick pay." **Oxford Economic Papers** 54:4 (2002): 669-687.
- De Reuver, R., Van de Voorde, K., & Kilroy, S. (2019). "When do bundles of high performance work systems reduce employee absenteeism? The moderating role of workload", **The International Journal of Human Resource Management**, pp. 1-21
- De Reuver, R., Van de Voorde, K., & Kilroy, S. (2019). "When do bundles of high performance work systems reduce employee absenteeism? The moderating role of workload", **The International Journal of Human Resource Management**, pp. 1-21.
- De Paola M. (2010). Absenteeism and peer interaction effects: Evidence from an Italian Public institute " **the journal of socio- Economics** 39:420-428
- Dionne, G. & Dostie, B. (2014). "New evidence on the determinants of absenteeism using linked employer-employee data", **Industrial & Labor Relations Review**, 61 (1), pp. 108-120
- Dolatabadi N, Hosseini P, Sharifirad G, Hassanzadeh A, Shahnazi H. Relationship between occupational stress level and the absence of administrative personnel in Isfahan health center. **J Health Syst Res** 2011; 7(6):243-9 (Persian).
- Etemadinezhad S, Rostami F, Yazdani Charati J, Yusufi Golafshani FS. Prevalence and Causes of Sick Leave among Healthcare System Employees of Joibar Province in 2015. **Journal of Health Research in Community**. Summer 2017;3(2): 67-74
- Fiorini, L.(2019). Understanding and managing absenteeism: A practical approach. **In book: Centre for Labour Studies Biennial Report 2017-2018** (pp.29-35)Publisher: Centre for Labour Studies, University of Malta, Malta.

- Flynn, F. J. & Schaumberg, R. L. (2017). "Clarifying the link between job satisfaction and absenteeism: The role of guilt proneness", **Journal of Applied Psychology**, Vol. 102(6), pp. 982-992.
- Gupta, R. (2020). "Impact of Absenteeism on Employee Productivity with Special Reference to Manufacturing Companies of Nagpur Region", **Our Heritage Journal**, Vol. 68, Issue 1, pp. 581-594.
- Hadizadeh MM, Alizadeh M. Investigate ways to reduce staff turnover and absenteeism. **Ninth International Conference on Management**, Department of Industrial Ariana, Tehran, Iran; 2011 (Persian).
- improv3.com/employee-absenteeism-and-its-causes/2023
- Idris Adegboyega, O., Olawumi Dele, A., Ayodeji, B., published by European Centre for Research Training and Development UK (www.eajournals.org) 58 EFFECT OF ABSENTEEISM ON CORPORATE PERFORMANCE: A CASE STUDY OF CADBURY NIGERIA PLC, IKEJA, LAGOS STATE, NIGERIA. **British Journal of Marketing Studies** Vol.3, No.2, pp.58-71, March 2015
- Jeong, W., Kim, Y.K., Oh, S.S., Yoon, J.-H., Park, E.-C., 2020. Association between presenteeism/absenteeism and well-being among Korean workers. **Journal of Occupational and Environmental Medicine** 62, 574-580.
- Johns, G. (1997). Contemporary research on absence from work: correlates, causes, and consequences. In C. L. Cooper, & L. T. Robertson (Eds.), **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, vol. 12 (pp. 115 – 173). New York: Wiley
- Johns, G. Absenteeism and presenteeism: Not at work or not working well. In **The Sage Handbook of Organizational Behaviour**; Cooper, C.L., Barling, J., Eds.; Sage: London, UK, 2008; Volume 1, pp. 160–177.
- Johns, G. The psychology of lateness, absenteeism, and turnover. In **Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology**; Anderson, N., Ones, D.S., Sinangil, H.K., Viswesvaran, C., Eds.; Sage: London, UK, 2001; Volume 2, pp. 232–252. 9.
- Jonathon, R.B. Halbesleben, Marilyn V. Whitman, Wayne S. Crawford, (2014) A dialectical theory of the decision to go to work: Bringing together absenteeism and presenteeism, **Human Resource Management Review**, Volume 24, Issue 2, , Pages 177-192
- Kamalakannan ,A; Matheswaran, V (2020). Employee absenteeism with special refrence to automobile industry a theoretical study. **international journal for innovative research in miltidscioliinary field**. ISSN: 2455-0620 Volume - 6, Issue
- Kanika ,M. Effect of Absenteeism in Organization. **International Journal of Trade & Commerce-IIARTC** July-December 2018, Volume 7, No. 2 pp. 465-470 © SGSR. (www.sgsrjournals.co.in) All rights reserved Double Blind Peer Reviewed/Referred

International Indexed Journal COSMOS (Germany) JIF: 5.135; ISRA JIF: 5.994; NAAS Rating 3.55; ISI JIF: 3.721

- Kim, J., Yoon, J., Bahk, J., Kim, S., 2020. Job insecurity is associated with presenteeism, but not with absenteeism: a study of 19 720 full-time waged workers in South Korea. **J. Occup. Health** 62 (1), e12143.
- Kim, J.; Park, S.; Kim, D.; Kim, H.; Leem, J.; Lee, E.; Lee, D.; Lee, J. Absence and Early Leave Status due to Job Stress and its Relationship to Job Stress Factors According to the Korean Occupational Stress Scale among Workers in Small and Medium Scale **Industry. Korean J. Occup. Environ. Med.** 2009, 21, 107–114
- Kocakulah, M. C., Kelley, A. G., Mitchell, K. M., & Ruggieri, M. P. (2016). "Absenteeism problems and costs: Causes, effects and cures", **International Business & Economics Research Journal (Online)**, 15, pp. 89-96.
- Kottwitz, M. U., Schade, V., Burger, C., Radlinger, L., & Elfering, A. (2018). "Time Pressure, Time Autonomy, and Sickness Absenteeism in Hospital Employees: A Longitudinal Study on Organizational Absenteeism Records", **Safety and Health at Work**, 9(1), pp. 109–114.
- Kozioł, L., Muszynski, Z., & Kozioł, M. (2016). "The Concept of Absenteeism Management System in a Company. **Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie**, t. 32, nr 4, s. pp. 59-73.
- Long, J., Ormsby J. G. (2001) "Stamp out absenteeism", *Personnel Journal*, 66(11): 94-96.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2004. **Human Resource Management**, 12th ed. International Student Edition. Mason: Thomson South-Western. [Google Scholar]
- Lambert, E.G., Edwards, C., Camp, S.D. and Saylor, W.G. (2005). Here today, gone tomorrow, back again the next day: antecedents of correctional absenteeism. **Journal of Criminal Justice**, 33, p. 165-175.
- Maestas, N. & Stephanie, R. (2018). "Absenteeism and Presenteeism Among Australia Workers", Harvard Medical School and NBER Rennane, RAND, **6th Annual Meeting of the Disability Research Consortium** August 1, Melbourne
- Maestas, N. & Stephanie, R. (2018). "Absenteeism and Presenteeism Among Australia Workers", Harvard Medical School and NBER Rennane, RAND, 6th Annual Meeting of the Disability Research Consortium August 1, Melbourne
- Maltezos HC, Panagopoulos P, Sourri F, Giannouchos TV, Raftopoulos V, Gamaletsou MN, Karapanou A, Koukou DM, Koutsidou A, Peskelidou E, Papanastasiou K, Souliotis K, Lourida A, Sipsas NV, Hatzigeorgiou D. COVID-19 vaccination significantly reduces morbidity and absenteeism among healthcare personnel: **A prospective multicenter study. Vaccine.** 2021 Nov 26;39(48):7021-7027. doi: 10.1016/j.vaccine.2021.10.054. Epub 2021 Oct 30. PMID: 34740473; PMCID: PMC8556541

- Markham S. E., Dansereau F., Alutto A. (1982) "Group size and absenteeism rates: A longitudinal analysis", **Academy of Management Journal**, 25(4): 921-927.
- Moudi MA, Shabani M, Akbari J. Prevalence of absenteeism and its effective factors in the industry of Mazandaran province in 2007-2012. **J Health Syst Res** 2014; 11(1):99-107 (Persian).
- Moudi MA, Shabani M, Akbari J. Prevalence of absenteeism and its effective factors in the industry of Mazandaran province in 2007-2012. **J Health Syst Res** 2014; 11(1):99-107 (Persian).
- Nowak, J., Emmermacher, A., Wendsche, J. *et al.* Presenteeism and absenteeism in the manufacturing sector: A multilevel approach identifying underlying factors and relations to health. *Curr Psychol* (2022). <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03013-1>
- Robbins, S.P., Judge, T.A., Odendaal, A. and Roodt, G. (2009). P 512 Organisational behaviour global and Southern African perspectives. 2nd Edition. South Africa: **Pearson Education**
- Ryu, I.; Jeong, D.; Kim, I.; Roh, J.; Won, J. Association Between Job Stress, Psychosocial Well-Being and Presenteeism, Absenteeism: Focusing on Railroad Workers. **Korean J. Occup. Environ. Med.** 2012, 24, 263–273. 23.
- Seragi J, Sadeghian F, Madjdzadeh SR. Epidemiological study of sickness absence with specific attention to absence due to back pain among coal miners. **J Sch Public Health Instit Public Health Res** 2003; 1(3):9-22 (Persian).
- Seragi J, Sadeghian F, Madjdzadeh SR. Epidemiological study of sickness absence with specific attention to absence due to back pain among coal miners. **J Sch Public Health Instit Public Health Res** 2003; 1(3):9-22 (Persian).
- Skagen, K., and A. M. Collins. "The consequences of sickness presenteeism on health and wellbeing over time: A systematic review." **Social Science & Medicine** 161 (2016): 169–177
- Smith, D. J. (1970). Absenteeism and presenteeism in industry. **Archives of Environmental Health**, 21(5), 670-677
- Schneider, B Ellen G. Godfrey, Seth C. Hayes, Mina Huang, Beng-Chong Lim, Lisa Hisae Nishii, Jana L. Raver, and Jonathan C. Ziegert. 2003. The Human Side of Strategy: Employee Experiences of Strategic Alignment in a Service Organization. *Organizational Dynamics* 32: 122–41. [Google Scholar] [CrossRef]
- Steers R. M., Rhodes S. R. (1984) "Knowledge and speculation about absenteeism", *In P. S. Goodman & R. S. Atkin*
- Stredwick John (2005) *An Introduction to Human Resource Management*. Elsevier Ltd. Chrissian AA, Oyoyo UE, Patel P, Lawrence Beeson W, Loo LK, Tavakoli S, Dubov A. Impact of COVID-19 vaccine-associated side effects on health care worker

absenteeism and future booster vaccination. *Vaccine*. 2022 Apr 18:S0264-410X(22)00474-1. doi: 10.1016/j.vaccine.2022.04.046. Epub ahead of print. PMID: 35465979; PMCID: PMC9013647.

Tanaka, C., Wakaizumi, K., Takaoka, S., Matsudaira, K., Mimura, M., Fujisawa, D., & Kosugi, S. (2022). A Cross-Sectional Study of the Impact of Pain Severity on Absenteeism and Presenteeism Among Japanese Full-Time Workers. *Pain and Therapy*, 11(4), 1179-1193.

Tangchareonsamut, J., Wongrathanandha, C., Khamsee, S. and Aekplakorn, W. (2021), "Association of work performance with absenteeism and presenteeism among support workers in a medical school hospital, Thailand", **Journal of Health Research**, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JHR-01-2021-0045>

Wada K, Arakida M, Watanabe R, Negishi M, Sato J, Tsutsumi A. The economic impact of loss of performance due to absenteeism and presenteeism caused by depressive symptoms and comorbid health conditions among Japanese workers. *Ind Health*. 2013;51:482-9.

