

Designing a Model for Absenteeism Management Using Mix Methods Approach

Mahdi Nasr Esfahani¹, Saeed Sharifi^{2*}, Alborz Gheitani², Mehrnaz Nasr Esfahani³

- 1. PhD Student of Public Administration, Department of Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran*
- 2. Assistant Professor, Department of Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran*
- 3. Visiting Professor, Department of Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran and Assistant Professor, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran*

(Received: February 1, 2021; Accepted: April 11, 2021)

Abstract

This study aimed at presenting a model of employee absenteeism management using mixed methods approach. This applied, exploratory study was carried using grounded theory and exploratory factor analysis. The qualitative part involved 19 in-depth and semi-structured interviews with the organizational experts and employees who had been frequently involved with absenteeism. In the quantitative part, 302 questionnaires were distributed among the employees of Isfahan provincial branch of Iranian National Tax Administration. The non-probability, dependent heterogeneous sampling method was used for the qualitative part, and random sampling method was applied in the quantitative part. The analysis of the data collected in the qualitative section was done manually and using software MAXQDA 12 based on grounded theory. In quantitative part, the data obtained from the exploratory factor analysis of the questionnaire responses was analyzed using SPSS statistical software (version 26). The results of grounded theory led to the attainment of the employee absenteeism management model based on exploratory factor analysis.

Keywords

Grounded theory, Exploratory factor analysis, Absenteeism management.

* **Corresponding Author, Email:** saeed.sharifi2003@gmail.com

طراحی الگوی مدیریت غیبت از کار کارکنان با رویکرد آمیخته

مهدی نصر اصفهانی^۱، سعید شریفی^{۲*}، البرز قیتانی^۳، مهرانز نصر اصفهانی^۳

۱. دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران
 ۲. استادیار دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران
 ۳. استاد مدعو دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران؛ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نجف آباد، نجف آباد، ایران
- (تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۱۳ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۱/۲۲)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی مدیریت غیبت از کار با رویکرد ترکیبی انجام گرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اکتشافی است؛ که به صورت کیفی و کمی (آمیخته) با استفاده از روش‌های نظریه داده‌بنیاد و تحلیل عاملی اکتشافی صورت پذیرفت. در بخش کیفی پژوهش، تعداد ۱۹ مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختاریافته با جامعه خبرگان سازمانی و نیز کارکنانی که خود اقدام به غیبت‌های مکرر کاری کرده‌اند انجام شد و در بخش کمی ۳۰۲ عدد پرسشنامه محقق‌ساخته بین کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور در استان اصفهان توزیع و سپس جمع‌آوری شد. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی غیراحتمالی و از نوع هدفمند غیرمتجانس وابسته به معیار و در بخش کمی تصادفی ساده بود. تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی به صورت دستی و نرم‌افزاری مکس کیو.دی.ای ۱۲ بر اساس روش داده‌بنیاد انجام پذیرفت و در بخش کمی داده‌های به‌دست‌آمده از پرسشنامه تحلیل عاملی اکتشافی با کمک نرم افزار آماری اس.پی.اس.اس ۲۶ تحلیل شد. یافته‌های این پژوهش پس از اعمال روش داده‌بنیاد به ارائه مدل مدیریت غیبت کاری کارکنان بر اساس روش تحلیل عاملی اکتشافی منجر شد.

کلیدواژه‌گان

تحلیل داده‌بنیاد، تحلیل عاملی اکتشافی، مدیریت غیبت از کار.

مقدمه

اقدامات انجام شده در جهت بهبود اقتصادی، تأثیر قابل توجهی بر رویکرد مدیریت منابع انسانی گذاشته است و آن را به وضوح می‌توان در اقدامات مدیریت منابع انسانی جهت افزایش کارایی در برخورد با مسائل مربوط به کارکنان مشاهده کرد (Mishra 2017:726). یکی از مسائل مهمی که بسیاری از سازمان‌ها با آن مواجه‌اند غیبت کاری کارکنان است. غیبت کارمند می‌تواند تأثیر منفی بر ثبات سازمان بگذارد و باعث اتلاف منابع در سازمان شود. به همین دلیل است که مدیرانی که از این واقعیت مطلع‌اند اغلب هزینه‌های غیبت کارکنان را برآورد می‌کنند و به دنبال پیدا کردن راه‌حلهایی برای بهبود آن هستند (Maestas & Rennane 2018).

امروزه یکی از چالش‌های مهم سازمان‌ها، به‌ویژه در بخش دولتی، مدیریت و کاهش غیبت کاری کارکنان است (بردبار و همکاران ۲۰۱۴: ۱۲۹). زیرا این موضوع باعث کاهش بهره‌وری و تحمیل هزینه‌های گزاف به کارفرمایان و جامعه می‌شود و عدم ثبات نیروی انسانی، هرج و مرج در محیط کار، نارضایتی، کاهش روحیه کارمندان، افت شدید کیفیت خدمات ارائه‌شده از سوی سازمان‌ها، و در نهایت تأثیر منفی بر عملکرد (Dionne and Dostie 2014:120) و تراز مالی سازمان را به دنبال دارد (Kocakulah et al. 2016:89). پس می‌توان گفت غیبت کاری کارکنان یکی از معضلات سازمانی است که مدیریت و کارایی مجموعه را خدشه‌دار می‌کند و دستیابی به اهداف سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (عضدی و سالاری ۲۰۱۳: ۷۶).

بنابراین، پس از بررسی برخی از پژوهش‌های پیشین - همانند کوتیتز^۱ و همکارانش (۲۰۱۸)، لوسینا^۲ و همکارانش (۲۰۱۷)، فلین^۳ و شومبرگر (۲۰۱۷)، ایسی^۴ و همکارانش (۲۰۱۶)، مودالی^۵ و نکوسی (۲۰۱۵)، بصریا^۶ (۲۰۱۵)، پرابهو^۷ (۲۰۱۳)، اعتمادی-نژاد و

-
1. Kottwitz
 2. Losina
 3. Flynn
 4. Allisey
 5. Mudaly
 6. Basariya
 7. Prabhu

همکارانش (۲۰۱۷)، حیدری و همکارانش (۲۰۱۷)، پوریعقوب و همکارانش (۲۰۱۶)، موعودی و همکارانش (۲۰۱۵)، راه‌نجات و همکارانش (۲۰۱۱) می‌توان گفت غیبت کاری کارکنان برای سازمان‌ها بسیار پرهزینه است و می‌تواند هزینه‌های اداری و مالی و کاهش بهره‌وری سازمان‌ها را به دنبال داشته باشد؛ که متأسفانه در گذشته مدیران سازمان‌ها کمتر به آن توجه کرده‌اند. با وجود اینکه محققان فعال در حوزه منابع انسانی در زمینه غیبت کارکنان پژوهش‌های خوبی انجام داده‌اند، همچنان خلأهای پژوهشی به‌ویژه در خصوص شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر غیبت کارکنان از جنبه‌های مختلف و نیز ایجاد سازگاری برای مدیریت آن احساس می‌شود. زیرا با بررسی برخی از پژوهش‌های صورت‌گرفته این نتیجه به دست آمد که پژوهشگران بیشتر به دنبال بیان تأثیر برخی از رفتارهای سازمانی بر میزان غیبت کاری کارکنان یا شناسایی برخی از جنبه‌های اثرگذار غیبت کاری کارکنان بر عملکرد سازمانی بوده‌اند.

بدین جهت در پژوهش حاضر پژوهشگران با رویکرد آمیخته به دنبال ارائه الگویی مناسب و بومی برای مدیریت غیبت از کار بودند تا ابهامات فراوانی که در مسیر مدیریت غیبت کاری کارکنان پیش روی مدیران سازمان‌ها قرار دارد برطرف شود و در نهایت بهره‌وری سازمان افزایش یابد و تحقق اهداف سازمانی میسر شود. در مقاله حاضر به برطرف شدن خلأهای نظری و عملی در زمینه غیبت و چگونگی مدیریت آن پرداخته شد و محققان به صورت مشخص به دنبال پاسخگویی به این پرسش بودند که الگوی مدیریت غیبت از کار کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور در استان اصفهان چگونه است؟

بیان مسئله

همان‌طور که در بخش مقدمه اشاره شد غیبت شغلی موضوع مهمی در سازمان‌هاست که هزینه‌های مالی و انسانی زیادی به بار می‌آورد (موحدی‌فر و همکاران ۲۰۱۶: ۱۹۵) و از آن به مثابه یکی از دلایل اصلی کاهش بهره‌وری و ایجاد هزینه برای سازمان‌هایی که به دنبال اجرای برنامه‌های کاری منسجم هستند نام برده می‌شود (Sears, Coberley & Pope Shi, 2013:353; Dalton & Mesch 2011:810; Cascio 2012:251). مثلاً در گزارش مرکز کنترل و

پیشگیری از بیماری‌های ایالات متحده^۱ در سال ۲۰۱۵ بهره‌وری ازدست‌رفته ناشی از غیبت از کار در هزینه کارفرمایان ایالات متحده ۲۲۵/۸ میلیارد دلار در سال یا ۱۶۸۵ دلار در خصوص هر کارمند است. نیز، گزارش جدید منتشرشده در کشور انگلستان حاکی از آن است که غیبت در محل کار هزینه سرمایه‌گذاری و بهره‌وری در انگلستان را ۱۸ میلیارد پوند افزایش داده است و این بخشی از روند افزایشی است که از سال ۲۰۱۱ تا سال ۲۰۱۷ ادامه داشته است و پیش‌بینی می‌شود در این کشور هزینه غیبت در سال ۲۰۲۰ به ۲۱ میلیارد پوند و در سال ۲۰۳۰ به ۲۶ میلیارد پوند افزایش خواهد یافت (Maestas & Rennane 2018).

علاوه بر آثار مالی، غیبت کاری کارکنان می‌تواند آثار غیرمالی فراوانی به دنبال داشته باشد؛ همانند نارضایتی و بی‌اعتمادی شهروندان جامعه به سازمان و دستگاه حاکمیتی، تأثیر منفی در تحقق اهداف و عملکرد سازمان، بسط و گسترش جو بی‌اعتمادی بین همکاران و مدیران و سازمان، ایجاد مشکلات شخصی و خانوادگی و روحی و جسمی برای کارکنان و تأثیر آن بر انجام دادن وظایف سازمانی و خانوادگی کارکنان، و موارد فراوانی از این دست (Badubi 2017:32).

در کشور ایران نیز گزارش هیئت عالی نظارت معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور، که پس از بررسی عملکرد هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان در شش ماه نخست سال ۱۳۹۳ انجام پذیرفت، نشان داد در مجموع ۷۵۱۹ رأی صادر شده که ۶۴۷۴ مورد آرای هیئت بدوی و ۱۰۴۵ مورد آرای هیئت‌های تجدیدنظر بوده است. ۷۳/۸ درصد تخلفات اداری شامل چهار عنوان تخلف است: ۱. غیبت غیرموجه به صورت متناوب یا متوالی؛ ۲. نقص قوانین؛ ۳. کم‌کاری و سهل‌انگاری در انجام دادن وظایف؛ ۴. اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری. گفتنی است غیبت غیرموجه به صورت متناوب یا متوالی با فراوانی ۲۶/۵ درصد دارای بیشترین فراوانی میان عناوین تخلفات اداری بوده است.^۲

1. Centers for Disease Control and Prevention (CDCP)

2. <https://www.tabnak.ir>

در این پژوهش پس از شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر غیبت کاری کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان، که یکی از ادارات مطرح میان دیگر ادارات کل سازمان امور مالیاتی بر اساس شاخص‌های میزان وصول مالیات و پراکندگی جغرافیایی و تعدد نیروی انسانی است،^۱ اقدام به طراحی الگوی مدیریت غیبت از کار کارکنان در این اداره کل شد. زیرا پس از بازدیدهای میدانی و بررسی اسناد و مدارک موجود در آن اداره وجود مشکل طولانی مدت و ریشه‌دار در خصوص غیبت کاری کارکنان به صورت ساعتی، تأخیر و تعجیل در ورود و خروج، و روزانه (متوالی و غیرمتوالی) مشخص شد.^۲

پیشینه تحقیق

مدیریت غیبت، در تعریف، طرح‌ریزی، برنامه‌ریزی و کنترل اقدامات به منظور کاهش غیبت ناشی از عوامل شغلی با هدف افزایش بهزیستی و رفاه کارکنان و بهبود عوامل اقتصادی، شناخته می‌شود و در اینجا بهزیستی کارکنان شامل قدرت جسمی و عاطفی و مالی کارکنان می‌شود و محدود به مدیریت بهداشت نیست، بلکه ترکیبی از قدرت جسمی و عاطفی و مالی است (Kottwitz et al. 2018:109). برای اجرای مدیریت غیبت از کار کارکنان در سازمان‌ها باید مراحل را طی کرد که عبارت‌اند 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 کار کارکنان؛ ۳. برنامه‌ریزی و اقدامات پیشگیرانه؛ ۴. اندازه‌گیری اثربخشی این اقدامات؛ ۵. تجزیه و تحلیل و ارزیابی میزان تأثیر این اقدامات در عملکرد سازمان (Koziol & Koziol 2016:61).

در ادامه برخی از پژوهش‌های صورت‌گرفته در خصوص غیبت کاری کارکنان و عوامل مؤثر بر آن ارائه می‌شود.

1. www.isf-maliat.ir
2. <http://www.intamedia.ir>

جدول ۱. خلاصه‌ای از تحقیقات انجام شده

عنوان	نتیجه	محقق
بررسی تأثیر غیبت از کار، کوتاه‌مدت و بلندمدت، بر شاخص توانایی انجام کار	توانایی انجام کار با غیبت از کار کوتاه‌مدت و بلندمدت رابطه دارد و می‌توان از آن به عنوان ابزاری ساده و مفید جهت شناسایی کارگران در معرض غیبت از کار استفاده کرد.	حسینی نژاد و همکاران (۲۰۱۹)
پیش‌بینی غیبت از کار بر اساس صفات شخصیتی کارکنان اداره کسل ورزش و جوانان خراسان رضوی	صفات شخصیتی قدرت پیش‌بینی غیبت از کار کارکنان را دارد.	شجاعی و همکاران (۲۰۱۹: ۳۰)
بررسی تأثیر فعالیت بدنی بر بهره‌وری، کاهش غیبت از کار، و تعلق خاطر کاری کارکنان زن دانشگاه آزاد اسلامی	تمرین هوازی موجب افزایش بهره‌وری و تعلق خاطر کاری در آزمودنی‌ها شد. اما تمرینات هوازی تأثیری بر کاهش غیبت کارکنان از کار نداشت.	حبیبی وطن و همکاران (۲۰۱۸: ۵۸۱)
بررسی نقش خودکارآمدی و رضایت شغلی در غیبت از کار در سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان	خودکارآمدی (فردی و جمعی) و انتظار پیامدهای فردی و جمعی) بر رضایت شغلی تأثیر مثبت می‌گذارد و خودکارآمدی (فردی و جمعی) و انتظار پیامدهای فردی و جمعی) بر غیبت از کار تأثیر منفی دارد و رضایت شغلی نقش واسطه‌ای جزئی بین خودکارآمدی (فردی و جمعی) و انتظار پیامدهای فردی و جمعی) و غیبت از کار دارد و جنسیت بر غیبت از کار تأثیر ندارد و سابقه کار بر غیبت از کار تأثیر ندارد.	انصاری و نکویی (۲۰۱۷)
بررسی نقش عوامل روان‌شناختی در غیبت از کار کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	غیبت از کار می‌تواند یک پاسخ ناکارآمد اجتنابی به وضعیت روان‌شناختی، اجتماعی، و انعکاس سلامت روان باشد.	ابراهیمی و همکاران (۲۰۱۶: ۱۸۰)
عوامل مؤثر بر غیبت از کار ناشی از بیماری	تنها عوامل مؤثر بر غیبت از کار ناشی از بیماری و اخذ مرخصی استعلاجی ابتلا به بیماری نبوده است و عوامل دیگری مانند جنسیت، مصرف سیگار، ابتلا به بیماری مزمن، و کفالت از بستگان نیز بر تصمیم فرد برای عدم حضور در محل کار مؤثر بوده است.	پوریعقوب و همکاران (۲۰۱۶: ۲۱)
بررسی ارتباط کیفیت خواب و خواب‌آلودگی با غیبت از کار در شرکت گاز	بین میانگین تعداد روزهای غیبت از کار در افراد با کیفیت خواب مطلوب و نامطلوب اختلاف معنی‌داری وجود دارد و نیز ارتباط مستقیم و قوی بین کیفیت خواب و خواب‌آلودگی و غیبت از کار در افراد مورد مطالعه وجود دارد؛ لذا با کاهش کیفیت خواب و افزایش میزان خواب‌آلودگی افراد تعداد روزهای غیبت از کار آنها نیز افزایش می‌یابد.	زارع و همکاران (۲۰۱۶: ۱)
بررسی غیبت کارمندان در بیمارستان‌های شهر جلوبون	یافته‌های این پژوهش نشان داد سابقه خانوادگی افراد در انجام غیبت کاری کارکنان مؤثر است و نیز دستمزد پایین یکی از مهم‌ترین دلایل سهل‌انگاری کارکنان در کار است و در نهایت یکنواختی کار و امکانات ناکافی از دلایل دیگر انجام غیبت کاری کارکنان است.	آنوپاما ^۱ (۲۰۲۰: ۲۴)

ادامه جدول ۱. خلاصه‌ای از تحقیقات انجام شده

عنوان	نتیجه	محقق
بررسی تأثیر غیبت در بهره‌وری کارکنان با ارجاع ویژه به شرکت‌های تولیدی	وجود اختلافات فردی و رهبری ضعیف به طور جداگانه با میزان غیبت و استرس کارکنان رابطه معنی‌داری دارد.	گوپتا ^۱ (۲۰۲۰: ۵۸۱)
بررسی نقش تعدیل‌کننده حجم کار بر کاهش غیبت کارمندان	در حجم کاری بالا غیبت کاری کارکنان افزایش می‌یابد.	دی ریور، ون ورد و کیلروی ^۲ (۲۰۱۹: ۳۴۶۲)
بررسی فشار ناشی از کمبود زمان و نبود زمان فراغت برای انجام امور شخصی با غیبت از کار کارکنان بیمارستان‌های سوئیس	تأثیر فشار ناشی از کمبود زمان و نبود زمان انجام فراغت از کار به عنوان عامل مؤثر بر انجام غیبت‌های مکرر تأیید شده است.	کوئینز و همکاران (۲۰۱۸: ۱۰۹)
بررسی فعالیت فیزیکی و تأثیر آن بر غیبت کاری کارکنان	بین فعالیت بدنی بیشتر توسط کارکنان سالم و کاهش میزان غیبت از کار ارتباط معنی‌داری وجود داشته است.	لوسینا ^۳ و همکاران (۲۰۱۷)
تغییرات سازمانی، محیط روانی و اجتماعی کار، و تأثیر آن بر غیبت کارکنان: یک مطالعه آینده‌نگارانه در میان کارمندان ارشد دولتی	تغییرات سازمانی و محیط کار ضعیف از نظر روان‌شناختی و اجتماعی به غیبت کارکنان در میان کارمندان ارشد دولتی منجر می‌شود.	برینگارد ^۴ و همکاران (۲۰۱۷: ۲۳۴)
بررسی رابطه بین رضایت شغلی و انجام غیبت شغلی و نقش گناه در این رابطه	رضایت شغلی میزان انجام غیبت از کار را کاهش می‌دهد و انجام رفتارهای کمتر آلوده‌شده به گناه، همانند خودخواهی، می‌تواند به کاهش انجام غیبت از کار مؤثر باشد.	فلین و شومبرگر ^۵ (۲۰۱۷: ۹۸۲)

به دلیل اینکه مدیریت غیبت هنوز در دوران رشد خود به سر می‌برد تعریفی مشخص و پایدار از آن و همچنین قلمرو تعریف‌شده و چارچوب مفهومی بر اساس تحقیقات تجربی وجود ندارد (Kottwitz et al. 2018:109; Koziol & Koziol 2016:61). از طرفی بسیاری از مدیران بدون اینکه مدلی مناسب برای مدیریت غیبت از کار داشته باشند اقدام به استفاده از روش‌های کاهش غیبت غیرکارآمد کرده‌اند. این در حالی است که تحقیقات نشان می‌دهد محیط‌های کاری ضعیف (Breinegaard, Jensen, and Bonde 2017:234) و رهبری ناکارآمد با میزان غیبت کارکنان رابطه معنادار دارد (Raja and Gupta 2019:581). از طرفی عواملی

1. Gupta
2. De Reuver, Van Voorde & Kilroy
3. Losina
4. Breinegaard
5. Flynn & Schaumberg

چون حجم کاری بالا (Kottwitz et al. 2018:109) و فشار ناشی از کمبود زمان عوامل مؤثر بر غیبت‌های مکرر (de Reuver, Van de Voorde, and Kilroy 2019:3462) معرفی شده‌اند که نیاز به روش‌های مدیریتی مناسب خود دارند و کاهش غیبت را با الگویی مناسب می‌طلبند.

اهداف مشخص تحقیق

هدف اصلی این پژوهش طراحی الگوی مدیریت غیبت از کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان بود. اهداف فرعی این پژوهش نیز عبارت است از:

۱. شناسایی شرایط علی مدیریت غیبت کاری کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان؛

۲. شناسایی بسترهای حاکم مدیریت غیبت کاری کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان

اصفهان؛

۳. شناسایی شرایط مداخله‌گر مدیریت غیبت کاری کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان

اصفهان؛

۴. شناسایی راهبردهای مدیریت غیبت کاری کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان؛

۵. شناسایی پیامدهای مدیریت غیبت کاری کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان.

روش پژوهش

این پژوهش با هدف ارائه الگوی مدیریت غیبت کاری کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان اجرا شد؛ بدین منظور تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع مطالعات کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیقات اکتشافی محسوب می‌شود که به صورت کیفی و کمی (آمیخته) با استفاده از روش‌های نظریه داده‌بنیاد و تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد.

در بخش کیفی این تحقیق ابتدا مؤلفه‌های مؤثر بر غیبت کاری کارکنان، از طریق پیشینه موضوع و دانش موجود، شناسایی و از نظرات استادان دانشگاه و کارشناسان خبره سازمانی استفاده شد تا از خروجی آن بتوان در انتخاب مجموعه سؤالات اولیه برای مصاحبه کردن، که به صورت نیمه‌باز و ساختاریافته عمیق بود و بر اساس سؤالات اصلی پژوهش طراحی شده بود، استفاده کرد؛ بدین منظور لیستی از مؤلفه‌های اولیه، به دست آمده از بخش پیشینه نظری،

پس از مشورت با استادان مطلع حوزه منابع انسانی و خبرگان سازمانی آشنا با مباحث غیبت کاری کارکنان، به عنوان راهنمایی برای طراحی پروتکل اولیه سؤالات مصاحبه، انتخاب شد و سپس فرایند مصاحبه به صورت فردی و گروهی با خبرگان سازمانی آشنا با مباحث غیبت کاری کارکنان و نیز کارکنانی که خود اقدام به غیبت‌های مکرر کاری کرده‌اند شروع شد. گفتنی است، بعد از هر مصاحبه داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها تجزیه و تحلیل شد تا علاوه بر استخراج کدهای مفهومی اولیه و دسته‌بندی مقوله‌ها پروتکل اولیه سؤالات مصاحبه تکمیل و در جهت هر چه بهتر انجام دادن مصاحبه‌های بعدی استفاده شود.

این مصاحبه‌ها، به تعداد ۱۹ مصاحبه، در متوسط زمانی بین ۴۰ تا ۶۰ دقیقه انجام پذیرفت و تا میزانی تکرار شد که به پاسخ‌های کم‌ویش تکراری برسد. سپس، با استفاده از روش داده‌بنیاد، داده‌های جمع‌آوری شده در این بخش، که خود دارای سه مرحله اصلی کدگذاری باز و کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی بودند، به دو صورت دستی و نرم‌افزاری مکس کیو.دی.ای. ۱۲ تجزیه و تحلیل شد.

در ادامه و در بخش کمی تحقیق از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. زیرا نتایج حاصل از بخش کیفی پژوهشگران را با انبوهی از داده‌ها و عوامل روبه‌رو ساخت و نیاز بود اقدام به کاهش داده‌ها و عوامل و همچنین شناسایی ساختار جدید شود. به همین سبب با کمک نتایج حاصل از طراحی، توزیع، جمع‌آوری، و بررسی پرسشنامه محقق ساخته (تحلیل عاملی اکتشافی)، که سؤالات آن بر اساس داده‌های به دست آمده در بخش کیفی تحقیق طراحی و با کمک نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس. ۲۶ بررسی و تحلیل شد، الگوی مدیریت غیبت از کار کارکنان بر اساس روش تحلیل عاملی اکتشافی در اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان طراحی شد.

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این تحقیق، علاوه بر پیشینه و متون موجود در خصوص موضوع پژوهش، خبرگان سازمانی آشنا با مباحث مربوط به غیبت کاری کارکنان و نیز کارکنانی بودند که خود اقدام به غیبت‌های مکرر کاری در اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان کرده بودند. تعداد افراد

این جامعه معمولاً حین انجام دادن تحقیق مشخص می‌شود (رنجبر و همکاران ۲۰۱۲: ۲۳۸). در خصوص انتخاب جامعه آماری برای توزیع پرسشنامه‌ای که در تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد کارکنان شاغل در اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان انتخاب شدند.

در این تحقیق و در بخش کیفی، برای انتخاب شیوه نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی، از نوع هدفمند غیرمتجانس وابسته به معیار، کمک گرفته شد. در بخش کمی این پژوهش برای انتخاب روش نمونه‌گیری به منظور تکمیل پرسشنامه تحلیل عاملی اکتشافی از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. برای تعیین تعداد حجم نمونه مورد نیاز، با توجه به اینکه مجموع سقف نمونه پیشنهادی برای این نوع تحلیل‌ها ۳۰۰ نمونه است (Kline 2010: 456)، ۳۳۰ عدد پرسشنامه به صورت دستی و الکترونیکی (سایت پرسشنامه الکترونیکی پرس لاین)^۱ توزیع شد؛ که پس از بررسی پرسشنامه‌های جمع‌آوری‌شده و کنار گذاشتن پرسشنامه‌های مخدوش و بی‌کیفیت تعداد ۳۰۲ عدد از پرسشنامه‌ها مورد قبول واقع شد.

روایی و پایایی داده‌ها (قابلیت اعتماد^۲ تحقیق)

در این تحقیق برای بررسی روایی در بخش کیفی از نسبت روایی محتوایی لاوشه^۳ و برای سنجیدن پایایی از روش اکتباسی فلینت^۴ و همکارانش (۲۰۰۲) و نیز از دو رابطه^۱ قابلیت اطمینان هولستی^۲ مایلز و هوبرمن استفاده شد. برای ارزیابی قابل اتکا بودن داده‌ها و تفسیرها از معیارهای تحقیقات تفسیری شامل اعتمادپذیری، انتقال‌پذیری، اتکاپذیری، تصدیق‌پذیری، راستی (Guba and Lincoln 1994:388) و معیارهای نظریه برخاسته از داده‌ها شامل تطابق، فهم‌پذیری، عمومیت، کنترل‌پذیری (Corbin and Strauss 1990:192) استفاده شد. در بخش کمی این پژوهش، برای سنجش اعتبار تحلیل عاملی اکتشافی، از جدول آزمون کایزر - مایر-اولکین و شاخص تقارن بارتلت و جدول مقادیر ویژه کمک گرفته شد.

نسبت روایی محتوایی یک روش سنجش روایی است که لاوشه آن را طراحی کرده است. جهت محاسبه این نسبت از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای آزمون

1. <https://survey.porsline.ir>
2. Trustworthiness
3. Content Validity Ratio Lawshe (CVR)
4. Flint

مورد نظر استفاده می‌شود و با توضیح اهداف آزمون برای آن‌ها و ارائه تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سؤالات به آن‌ها از آن‌ها خواسته می‌شود سؤالات را بر اساس طیف سه‌بخشی «گویه ضروری است»، «گویه مفید است، ولی ضروری نیست»، «گویه ضرورتی ندارد» طبقه‌بندی کنند (عسکری و همکاران ۱۳۹۱).

$$CRV = \frac{n_E - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}} = \frac{5 - \frac{5}{2}}{\frac{5}{2}} = 1 \quad (1)$$

که در این رابطه CVR: نسبت روایی محتوایی، n_E : تعداد متخصصانی که به گزینه «ضروری» پاسخ داده‌اند، N : تعداد کل متخصصان که پرسش را بررسی کرده‌اند (Leedy et al. 2001). در نهایت، پس از اجرای این روش، اگر در نتایج به‌دست‌آمده مقدار محاسبه‌شده از مقدار جدول بزرگ‌تر باشد، اعتبار محتوای آن گزینه پذیرفته می‌شود.

بدین منظور، محققان پس از ساخت پرسشنامه‌ای از نتایج حاصل از مدل داده‌بنیاد آن را در اختیار پنج نفر از خبرگان سازمانی آشنا با مباحث غیبت کاری کارکنان قرار دادند تا میزان فراوانی موافقت هر فرد با گویه‌های پرسشنامه مشخص شود که مقدار به‌دست‌آمده، همان‌طور که در رابطه ۱ مشخص است، عدد ۱ را نشان می‌دهد که حداقل این مقدار برای ۵ نفر ۹۹ درصد است. بنابراین، نسبت روایی محتوایی به‌دست‌آمده بالاتر از حداقل مقدار است و مقوله‌ها و مؤلفه‌های مدیریت غیبت از روایی محتوایی برخوردار است.

در ادامه برای تعیین پایایی در بخش کیفی از رابطه قابلیت اطمینان هولستی (Wang 2011) استفاده شد. فرایند استفاده از این رابطه به این صورت است که کدگذاری‌هایی که محقق پس از مصاحبه‌ها انجام داده توسط یکی دیگر از استادان کدگذاری ثانویه می‌شود و نتایج به‌دست‌آمده با کدگذاری در مرحله اول مقایسه می‌شود. در این رابطه PAO ضریب قابلیت اطمینان (ضریب پایایی)، $n1$ تعداد کدهای استخراج‌شده در مرحله اول، $n2$ تعداد کدهای استخراج‌شده در مرحله دوم، و m کدهای مشابه استخراجی از هر دو مصاحبه است.

نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد تعداد کدهای استخراج شده در مرحله اول ۱۰۹۹ و در مرحله دوم ۸۹۰ است و تعداد کدهای تکراری نیز ۷۹۳ کد بوده است.

$$PAO = \frac{2 \times m}{n_1 + n_2} = \frac{2 \times 793}{1099 + 890} = 0.7973 \quad (2)$$

در رابطه قابلیت اطمینان هولستی، خروجی‌های پژوهش ۷۹/۷۳ درصد محاسبه شد که در حد مطلوب است (Holsti 1969: 63).

برای اطمینان بیشتر از پایایی این پژوهش، نتایج با رابطه مایلز و هوبرمن^۱ (۱۹۹۴) (رابطه ۳) آزموده شد.

$$R = \frac{100 \times n}{n + m} = \frac{100 \times 793}{793 + 305} = 72.22 \quad (3)$$

که در این رابطه R ضریب پایایی، n تعداد کدهای مشابه، و m تعداد کدهای متفاوت است که پس از محاسبه اعداد در این رابطه ضریب پایایی به میزان ۷۲/۲۲ درصد محاسبه شد. این عدد بالای ۷۰ درصد و عددی قابل قبول است.

در ادامه نتایج روش اقتباسی فلینت و همکاران برای ارزیابی قابل اتکا بودن داده‌ها و تفسیرها در خصوص معیارهای تحقیقات تفسیری - شامل اعتمادپذیری، انتقال‌پذیری، اتکاپذیری، تصدیق‌پذیری، راستی (Guba and Lincoln 1998:410) و معیارهای نظریه داده‌بنیاد - شامل تطابق، فهم‌پذیری، عمومیت، کنترل‌پذیری (Corbin and Strauss 1990:192) استفاده شد؛ که در نهایت به تأیید رسید.

در بخش کمی این پژوهش برای سنجش اعتبار تحلیل عاملی اکتشافی از جدول آزمون کایزر- مایر- اولکین و شاخص تقارن بارتلت و جدول مقادیر ویژه کمک گرفته شد که همگی تأیید شدند.

در ادامه، به عنوان نمونه، آزمون کایزر- مایر- اولکین و شاخص تقارن بارتلت و جدول مقادیر ویژه و نیز شاخص برازش جهت عوامل علی آورده شده است.

جدول ۲. آزمون کایزر- مایر- اولکین و شاخص تقارن بارتلت عوامل علی

آزمون کایزر- مایر- اولکین	۰/۵۸۵
مجذور کای	۴۷۳۶۱/۷۹
شاخص تقارن بارتلت	۹۰۵۴
سطح معناداری	۰/۰۰۰

شاخص کایزر- مایر- اولکین عددی بین ۰ تا ۱ است و اگر این شاخص بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد حجم نمونه کافی است. از آنجا که در این پژوهش این شاخص برای عوامل علی ۰/۵۸۵ بود نمونه حجم کافی داشت.

شاخص بارتلت به صورت مجذور کای^۱ گزارش می‌شود و اگر احتمال این شاخص ۰/۰۵ یا کوچک‌تر باشد ماتریس همبستگی مناسب تحلیل عاملی است. از آنجا که سطح معناداری ۰/۰۰۰ و از ۰/۰۵ کوچک‌تر است چندگانگی خطی وجود ندارد.

بر اساس جدول مقادیر ویژه عوامل علی، تنها عامل‌های دارای مقدار ویژه ۱ یا بیشتر به عنوان منبع ممکن تغییرات در داده‌ها پذیرفته می‌شوند. به همین منظور تعداد سؤالات پرسشنامه توزیعی مربوط به عوامل علی، که شامل ۱۳۵ سؤال بود و هر سؤال یک عامل در تحلیل عاملی اکتشافی در نظر گرفته می‌شد، پس از اجرای عوامل در نرم‌افزار اس.پی.اس.اس ۲۶ با ۱۶ بار اجرا به ۸۸ سؤال کاهش یافت و سؤالاتی که بار عاملی کمتر از ۰/۴ داشتند حذف شدند. علاوه بر این، عواملی که فقط یک سؤال در آن قرار گرفته بود و مشابه آن سؤال در گروه‌های دیگر نیز یافت می‌شد حذف شدند. به این ترتیب با کاهش تعداد عوامل استخراجی در نهایت ۱۷ عامل قابل قبول اصلی شناسایی شد.

یافته‌های پژوهش

در بخش یافته‌های این تحقیق، ابتدا به شرح مختصر یافته‌های به‌دست‌آمده در بخش کیفی (روش تحلیل داده‌بنیاد) و سپس بخش کمی (روش تحلیل عاملی اکتشافی) پرداخته خواهد شد.

یافته‌های بخش کیفی پژوهش

تحلیل داده‌ها در روش داده‌بنیاد طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری، انتخابی با کمک مدل کوربین و استراوس^۱ (۲۰۰۸) انجام پذیرفت (الوانی و همکاران ۲۰۱۱: ۵۵).

کدگذاری باز

در کدگذاری باز، با تفکیک اطلاعات کیفی جمع‌آوری‌شده، مقوله‌ها شکل‌بندی می‌شود. در این مرحله با تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از مصاحبه‌ها، مشاهده‌ها، یادداشت‌های روزانه، و یادداشت‌های فنی (حاصل از عملیات میدانی) مقوله‌های اصلی و فرعی استخراج می‌شوند (محقر و صادقی مقدم ۲۰۱۱: ۴۰). کدگذاری باز تا مرحله اشباع مقوله‌ها و در قالب یک فرایند زیگزاگی (رفت و برگشتی) ادامه می‌یابد (بازرگان ۲۰۰۸). مطالب بخشی از کدگذاری باز یکی از مصاحبه‌ها در جدول ۳ به عنوان نمونه آورده شده است.

جدول ۳. نمونه‌ای از مفاهیم استخراج‌شده از یکی از مصاحبه

مفاهیم استخراج‌شده و کدهای مفهومی از مصاحبه شماره ۱	
کد مفهومی	مفاهیم استخراج‌شده
۱. تداخل وظایف خانوادگی در شغل (تعارض خانواده/ کار)	عده ای هم هستند که اگرچه علاقه به این کار دارند و انگیزه لازم را هم دارند، به خاطر مشکلات خانوادگی نتوانسته‌اند آن‌طور که باید در این اداره حضور داشته باشند؛ مثلاً مادر پسر دارند، بچه‌شان را باید برسانند به مدرسه، و مواردی از این دست.
۲. بی‌توجهی به ابعاد شخصیتی فرد هنگام استخدام (عدم تطابق شغل و شاغل)	ویژگی‌های شخصیتی افراد است. چون افراد از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی با هم خیلی متفاوت‌اند. مثلاً برخی کارمندان به دلیل تنوع‌طلبی نمی‌توانند در این شغل فعالیت کنند. این افراد در ابتدا درست انتخاب نشده‌اند و در جایی که دوست داشته‌اند به کار گرفته نشده‌اند.
۳. جای‌گیری روابط به جای ضوابط ۴. عدم عدالت توزیعی	کارکنان کسانی را می‌بینند که هم‌رده شغلی آن‌ها هستند و فعالیت کاری زیادی ندارند و بر اساس ارتباطاتی که دارند بیشتر از کارکنانی که فعالیت کاری زیادی دارند حقوق و پاداش می‌گیرند.
۵. نبود سازوکار مناسب برای روبه‌رو شدن با غیبت کارکنان باسابقه ۶. جابه‌جایی شغلی خاطیان	افرادی هستند که سابقه کاری بالایی دارند و چون سابقه آن‌ها خیلی بالا رفته است به‌سختی می‌توان غیبت‌های آن‌ها را مدیریت و کنترل کرد. به نظر من به این افراد ارتقای شغل هم نمی‌توان داد. چون اعتماد به آن‌ها ریسک است. پس باید اقداماتی نظیر جابه‌جایی شغلی برای این افراد در نظر گرفت.
۷. مسافت زیاد بین محل کار و سکونت ۸. نبود سرویس ایاب و ذهاب ۹. جابه‌جایی افراد به محل‌های نزدیک محل زندگی	برخی کارمندان در مکانی دور از محل کار زندگی می‌کنند و وسیله نقلیه مناسبی ندارند. وجود سرویس یا نزدیک کردن محل کار کارمند به محل زندگی بسیار مؤثر است.

کدگذاری محوری

این کدگذاری به این دلیل محوری نامیده می‌شود که حول محور یک مقوله محقق می‌شود. در مرحله کدگذاری محوری، مقوله‌ها به طور نظری به مقوله اصلی ارتباط داده شد (دانایی فرد و امامی ۲۰۰۷: ۸۳). در این مرحله کدگذاری محوری تکمیل شد که طبق آن خط ارتباطی میان مقوله‌های پژوهش - شامل شرایط علی، مقوله محوری، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها، پیامدها - مشخص شد. سپس، به سؤالات پژوهش پاسخ داده شد. در ادامه به عنوان نمونه قسمتی از سؤال و پاسخ ارائه شده در خصوص عوامل علی مدیریت غیبت کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان آورده شده است.

جدول ۴. عوامل علی

ردیف	مقوله‌های اصلی	مقوله مستخرج نهایی
۱	بی عدالتی	نقش بی عدالتی توزیعی در موضوع ارتقا و ایجاد بی انگیزگی بی عدالتی در حق کارمند با وجود رعایت استانداردهای شغلی بی عدالتی توزیعی درک بی عدالتی در سیستم‌های رفاهی در مقایسه با سایر سازمان‌ها ایجاد احساس بی عدالتی در همکاران بی عدالتی رویه‌ای بی عدالتی و نابرابری در پرداخت‌ها
۲	تعارض خانواده/ کار	تعارض خانه/ کار در جوانان، در خصوص اختلال در رفت‌وآمد در محیط کار به علت تفریحات خارج از ساعات متعارف تداخل وظایف زندگی با وظایف شغلی در کارکنان با سابقه بالا تعارض خانواده/ کار فرزند کوچک تداخل وظایف زندگی با وظایف شغلی، به خصوص در زنان
۳	عدم شایسته‌گزینی در انتصابات	عدم شایسته‌سالاری در انتصابات عدم عدالت رویه‌ای در شایسته‌سالاری و ارتقا عدم تطابق ویژگی‌های شخصیتی با پست مدیریتی فشار بیرونی در انتصابات
۴	تعهد کاری پایین	پایین بودن وجدان کاری در کارمند وجود تعهد پایین در برخی از کارکنان (تعهد پایین) عدم وظیفه‌شناسی فرد در اولویت نبودن حضور به موقع در محل کار

با توجه به عوامل استخراجی، خروجی نهایی تئوری داده‌بنیاد به مدلی می‌انجامد که در ادامه آورده شده است.

کدگذاری انتخابی

در کدگذاری انتخابی نتایج کدگذاری محوری و انتخابی بار دیگر بررسی و مقوله اصلی انتخاب می‌شود. کدگذاری انتخابی، مقوله اصلی را به شکلی نظام‌مند به سایر مقوله‌ها ارتباط می‌دهد؛ ارتباطات را اعتبار می‌بخشد و مقوله‌هایی را که نیاز به توسعه بیشتری دارند توسعه می‌دهد. کدگذاری انتخابی با روشن کردن خط داستان بر اساس الگوی ارتباط شناسایی شده بین مقوله‌ها و زیرمقوله‌ها در کدگذاری باز و محوری شروع می‌شود. گام‌های کدگذاری انتخابی عبارت‌اند از: معین کردن خط داستان، ارتباط دادن زیرمقوله‌ها به مقوله اصلی، اعتباربخشی به روابط، و پر کردن شکاف‌های بین مقوله‌ها (محقر و صادقی‌مقدم ۲۰۱۱: ۵۷). در این مرحله به تعریف مقوله اصلی و ربط دادن سایر مقوله‌ها به این مقوله و صورت‌بندی الگوی تحقیق پرداخته می‌شود. شماری تکنیک وجود دارد که می‌توان از آن‌ها برای آسان کردن فرایند کدگذاری انتخابی استفاده کرد. نوشتن خط سیر داستان از آن جمله است که در ادامه قسمتی از سیر داستان عوامل علی به عنوان نمونه آورده شده است.

این داستان پس از ۱۹ مصاحبه با خبرگان سازمانی آشنا با مباحث مربوط به غیبت کاری کارکنان و نیز کارکنانی که خود اقدام به غیبت‌های مکرر از کار در اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان کرده‌اند، به منظور ارائه الگوی مدیریت غیبت کاری کارکنان، بر اساس روش داده‌بنیاد، جاری شد. آنچه در این مصاحبه‌ها به‌روشنی مشاهده شد اهمیت و ضرورت مدیریت غیبت کاری کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان بود. مثلاً، مشارکت‌کنندگان در این پژوهش در خصوص عوامل علی مدیریت غیبت کاری کارکنان غالباً اظهار می‌کردند بخش عمده علل غیبت کاری کارکنان بی‌عدالتی، تعارض خانواده/کار، عدم شایسته‌گزینی در انتصابات، تعهد کاری پایین، عدم حمایت مناسب از کارکنان، ضعف در ارائه خدمات رفاهی، مشکلات اقتصادی و مالی، جوّ ضعیف همکاری، تشویق و

تنبیه ناکارآمد، عدم دلبستگی شغلی، انگیزه شغلی پایین، عدم ریشه‌یابی دلایل غیبت است. درباره مشکلات موجود در خصوص انتصاب کارکنان و عدم رعایت شایسته‌گزینی یکی از مصاحبه‌شوندگان گفت: «برخی همکاران از جایگاه شغلی خودشان ناراضی هستند و باعث بی‌انگیزگی آن‌ها شده است و نتایج آن در تأخیر و غیبت کاری خودش را نشان می‌دهد. این موضوع کمی پیچیده است. چون مثلاً وقتی فرد در نیروی نظامی استخدام می‌شود با داشتن نقشه راه می‌داند که با طی کردن این مسیر و این آموزش‌ها در فلان سنوات خدمتی فلان درجه را دریافت خواهد کرد. اما متأسفانه در اداره ما این‌طور نیست و ما می‌بینیم که برخی همکاران، در زمان لازم، با آنکه لیاقت آن را داشته است، پست خود را نگرفته‌اند و این باعث بی‌انگیزگی فرد می‌شود. چون فرد می‌بیند فردی که سنوات او از وی کمتر و توانایی او هم کمتر بوده است ارتقای پست داشته است.»

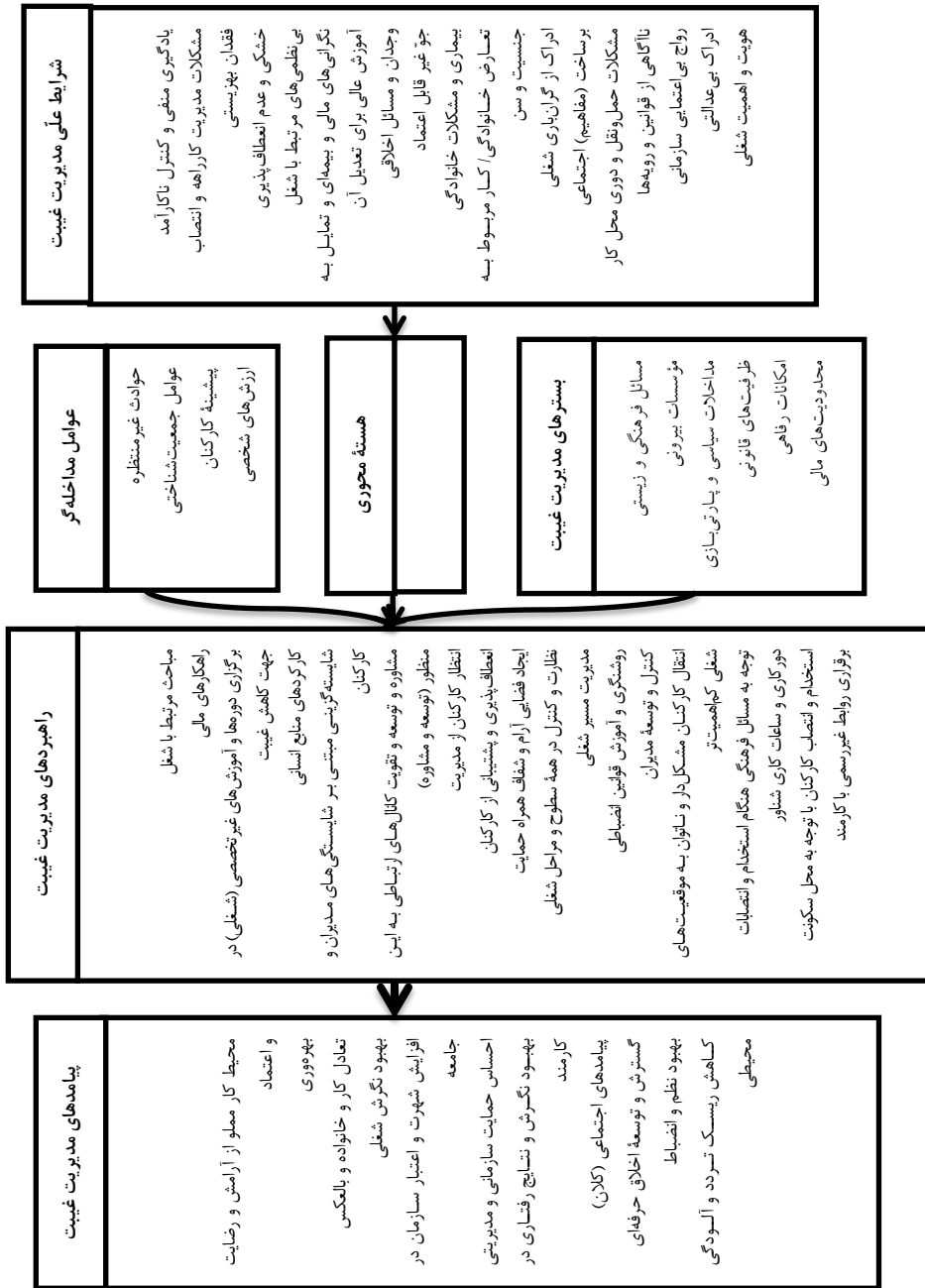
با توجه به عوامل استخراجی، خروجی نهایی تئوری داده‌بنیاد به مدلی انجامید که در ادامه می‌آید.

یافته‌های بخش کمی پژوهش حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی

ابتدا نحوه توزیع داده‌های هر یک از شاخص‌ها با کمک توزیع نرمال بررسی شد. برای این کار از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (ks) استفاده شد. بررسی‌ها نشان داد گویه‌های استخراجی از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند. بنابراین، با استفاده از روش‌های تبدیل اندازه و لوگاریتم‌گیری از گویه‌ها، به توزیع نرمال تبدیل شدند.

سپس از تحلیل عاملی اکتشافی برای تعیین ابعاد مختلف هر شاخص استفاده شد. پیش‌فرض‌های تحلیل عاملی اکتشافی کفایت حجم نمونه و چندگانگی خطی است. برای بررسی کفایت حجم نمونه از آزمون کایزر - مایر - اولکین (KMO) استفاده شد که میزان آن باید بیشتر از ۰/۵ درصد باشد؛ که تأیید شد. جهت بررسی چندگانگی خطی نیز از شاخص تقارن بارتلت استفاده شد؛ که در سطح معنادار قرار گرفت.

در ادامه به عنوان نمونه جدول خروجی تحلیل عاملی اکتشافی عوامل بسترساز و زمینه‌ای آورده شده است. نتایج این جدول، که با کمک نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. ۲۶ به دست آمده، نشان‌دهنده تعداد عامل‌های قابل استخراج است. برای تعیین تعداد عامل از معیار کایسر استفاده شد. بر اساس این معیار، فقط عامل‌های دارای مقدار ویژه ۱ یا بیشتر به منزله منبع ممکن تغییرات در داده‌ها پذیرفته می‌شوند. پرسشنامه توزیعی شامل ۳۱ سؤال درباره عوامل بسترساز بود که هر سؤال به منزله یک عامل در تحلیل عاملی اکتشافی در نظر گرفته شد. پس از اجرای عوامل در نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. ۲۶، با هشت بار اجرا، تعداد سؤالات به ۲۰ سؤال کاهش یافت و سؤالاتی که بار عاملی کمتر از ۰/۴ داشتند حذف شدند. علاوه بر این، عواملی که فقط یک سؤال در آن قرار گرفته بود و مشابه این سؤال در گروه‌های دیگر نیز یافت می‌شد حذف شدند. به این ترتیب با کاهش تعداد عوامل استخراجی در نهایت ۶ عامل قابل قبول اصلی شناسایی شد که جدول ۸ عوامل استخراج شده و درصد تغییرات آن‌ها را نشان می‌دهد. این جدول نشان می‌دهد مقدار ویژه ۶ عامل بیشتر از ۱ است و این عوامل ۵۹ درصد تغییرات داده‌ها را تبیین می‌کنند.



شکل ۲. مدل مدیریت غیبت از کار کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان (استخراج از تحلیل عاملی اکتشافی)

نتیجه

تاکنون تحقیقات بسیار زیادی در زمینه بررسی عوامل ایجادکننده غیبت از کار انجام پذیرفته است (Kottwitz et al. 2018؛ حبیبی وطن و همکاران ۲۰۱۸؛ پوریعقوب و همکاران ۲۰۱۶؛ شجاعی و همکاران ۲۰۱۹؛ زارع و همکاران ۲۰۱۶). اما هیچ تحقیق مشخصی درباره این موضوع که چگونه می‌توان غیبت را مدیریت کرد انجام نشده است. پژوهشگران در این پژوهش، با ارائه مدلی برای مدیریت غیبت از کار، سعی کردند، با شناسایی علل غیبت از کار، راه کارهایی برای کاهش آن به مدیران سازمان‌ها ارائه دهند تا با بهره‌گیری از آن هزینه‌های ناشی از کمبود نیروی انسانی در سازمان کاهش یافته و سازمان با عملکرد در این پژوهش، ابتدا داده‌ها از طریق مصاحبه گردآوری شد و پس از تجزیه و تحلیل با کمک روش داده بنیاد، مدل پارادایمی مدیریت غیبت کاری کارکنان ارائه گردید. به همین منظور، در مرحله کدگذاری باز و بر مبنای تحلیل جمله به جمله مصاحبه‌ها، تعداد ۱۰۹۹ کد باز اولیه و ۶۷۳ کدمفهومی استخراج و در مرحله کدگذاری محوری این کدها در ۷۸ مقوله اصلی و ۵۳۱ مقوله فرعی دسته‌بندی شدند؛ در ادامه فرایند، از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد که خروجی آن منجر به ۵۷ مقوله اصلی و ۲۹۶ مقوله فرعی شامل ۱۷ عامل علی، ۶ عامل زمینه‌ای، ۴ شرایط مداخله‌گر، ۱۸ استراتژی و ۱۲ پیامد، گردید.

در این تحقیق عوامل مختلفی دلیل غیبت از کار معرفی شد که از آن جمله می‌توان به یادگیری منفی و کنترل ناکارآمد، مشکلات مدیریت کارراه و انتصاب، فقدان بهزیستی، خشکی و عدم انعطاف‌پذیری، بی‌نظمی‌های مرتبط با شغل، نگرانی‌های مالی و بیمه‌ای و تمایل به آموزش عالی برای تعدیل آن، وجدان و مسائل اخلاقی، جو غیر قابل اعتماد، بیماری و مشکلات خانوادگی، تعارض خانوادگی / کار مربوط به جنسیت و سن، ادراک از گرانباری شغلی، برساخت (مفاهیم) اجتماعی، مشکلات حمل‌ونقل و دوری محل کار، ناآگاهی از قوانین و رویه‌ها، رواج بی‌اعتنایی سازمانی، ادراک بی‌عدالتی، و هویت و اهمیت شغلی اشاره کرد. تعدادی از عوامل علی شناسایی شده در این پژوهش جدیدند. برخی نیز

در سایر تحقیقات بررسی شده‌اند. بصریا (۲۰۱۵) و مودالی و نوکسی^۱ (۲۰۱۵) نشان دادند یادگیری منفی می‌تواند غیبت در سازمان را افزایش دهد. لوسینا^۲ و همکارانش (۲۰۱۷) تأثیر فقدان بهزیستی بر غیبت را بررسی کردند. مودلی و نوکسی (۲۰۱۵) به تأثیر نگرانی‌های مالی و اقتصادی بر افزایش میزان غیبت اشاره کردند. بصریا (۲۰۱۵) تأثیر جو غیر قابل اعتماد را تحلیل کرد. در تعداد قابل توجهی از تحقیقات نیز تأثیر تعارض کار/خانواده بر غیبت از کار بررسی شده است؛ از جمله تحقیق بصریا (۲۰۱۵)، پوریعقوب و همکارانش (۲۰۱۶)، زارع و همکارانش (۲۰۱۶)، کویتویتز و همکارانش (۲۰۱۸). چادوهاری^۳ (۲۰۲۰) نشان داد جنسیت افراد بر غیبت از کار مؤثر است. تحقیقات همچنین نشان داد گران‌باری شغلی (Allisey et al. 2016؛ De Reuver et al 2019) و دیدگاه‌های اجتماعی افراد (Allisey et al. 2016) نیز بر میزان غیبت تأثیرگذار است. از طرفی، همان‌طور که در ماده ۹۲ فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری آمده است، مدیران مسئول نظارت و کنترل و حفظ روابط سالم کارمندان در انجام دادن وظایف محوله هستند و در زمینه عملکرد آنان باید پاسخگو باشند. به استناد همین ماده قانونی می‌توان گفت مسئولان با آسان‌گیری در برخورد با خاطیان به شکل‌گیری یادگیری اجتماعی در تمایل به بی‌نظمی دخیلند که منجر به ادراک از بی‌عدالتی در برخورد با خاطیان می‌شود. هنگام استخدام نیروی جدید اگر او را به جای به‌کارگیری در کنار نیروی متعهد و کاردان در کنار یک کارمند نامنظم به کار گیرند باعث انتقال خلیات کارمند بی‌انضباط به کارمند جدید خواهند شد (اجتماعی‌سازی منفی در خصوص بی‌نظمی سیستماتیک) و این نوع یادگیری و اجتماعی‌سازی منفی نامناسب، علاوه بر هدررفت توانایی‌های منابع انسانی جدید، باعث ایجاد خساراتی بعضاً جبران‌ناپذیر به دیگر کارکنان و سازمان خواهد شد.

در این پژوهش عوامل مداخله‌گر مؤثر بر غیبت از کار کارکنان به چهار دسته تقسیم شدند؛ حوادث غیرمنتظره، عوامل جمعیت‌شناختی، پیشینه کارکنان، ارزش‌های شخصی.

1. Mudaly & Nkosi

2. Losina

3. Chaudhari

بسترهای مدیریت غیبت نیز در پنج گروه معرفی شدند؛ مسائل فرهنگی و زیستی، مؤسسات بیرونی، مداخلات سیاسی و پارتی‌بازی ظرفیت‌های قانونی، امکانات رفاهی، محدودیت‌های مالی. در این پژوهش راهبردهایی نیز برای مدیریت غیبت معرفی شد؛ از جمله راهکارهای مالی، کارکردهای منابع انسانی، شایسته‌گزینی مبتنی بر شایستگی‌های مدیران و کارکنان، مشاوره و توسعه و تقویت کانال‌های ارتباطی به این منظور (توسعه و مشاوره). با هدف اجرای راهبردهای پیش‌بینی‌شده برای مدیریت غیبت، پیامدهایی برای سازمان متصور شده است که از آن‌ها می‌توان به محیط کار مملو از آرامش و رضایت و اعتماد، افزایش بهره‌وری، تعادل کار و خانواده و بالعکس، افزایش شهرت و اعتبار سازمان در جامعه، احساس حمایت سازمانی و مدیریتی، و بهبود نگرش و نتایج رفتاری در کارمند اشاره کرد.

در ادامه، بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش، پیشنهادها و نکاتی کاربردی ارائه می‌شود که توجه به آن‌ها می‌تواند در کاستن مشکلات مرتبط با مدیریت غیبت کاری کارکنان سودمند باشد:

۱. عدم تعادل بین کار و خانواده می‌تواند والدین متعهد را از کار به طور خاص دور نگه دارد. مثلاً مادران صبح‌ها باید فرزندان خود را برای رفتن به مدرسه آماده کنند یا مراقبت از آن‌ها را هنگام بیماری بر عهده دارند. بنابراین، تعادل بین کار و خانواده باید مورد توجه مدیریت باشد. سازمان‌ها ممکن است روش‌های مختلفی برای دستیابی به این هدف به کار گیرند؛ مثل اختصاص مراکز مراقبت از کودکان در داخل سازمان یا مهیا ساختن شرایط کار در خانه برای والدین.

۲. در نظر گرفتن عملکرد به عنوان معیار پرداخت می‌تواند عاملی بسیار مهم در کاهش غیبت کاری کارکنان باشد. اگر کارکنان این ادراک را داشته باشند که کار سخت و عملکرد عالی مورد توجه قرار می‌گیرد، سطح عملکرد خود را بالا خواهند برد و کم‌کاری و تأخیر و غیبت کاری آنان کاهش خواهد یافت.

۳. شایسته‌گزینی در انتصاب مدیران و کارکنان نیز می‌تواند از مشوق‌های کاهنده غیبت و افزایش انگیزه کاری باشد.

۴. مدیران سازمان به منظور کاهش هزینه‌های ناشی از غیبت می‌توانند از روش‌های تقویت خودکنترلی در کارکنان استفاده کنند؛ به این صورت که با ایجاد حالتی درونی در فرد او را، بدون کنترل عامل خارجی، به انجام دادن وظایفش متمایل سازند. برای کاهش غیبت از طریق خودکنترلی در سازمان پیشنهاد می‌شود بسترهای مناسب در سازمان نهادینه شود؛ مانند: خودکنترلی با ایمان به خدا و گسترش اعتقادات مذهبی، توجه به شخصیت و حرمت کارکنان، رضایت شغلی و ارضای نیازهای کارمندان، دادن انگیزه به افراد و تشویق آن‌ها به خودکنترلی، ایجاد حس تعلق و وفاداری به سازمان.
۵. توجه به مسیر محل زندگی کارمندان و محل کار می‌تواند مشکلات مدیریت حضور و غیاب کارمندان را کاهش دهد که خود با استفاده از سیستم حمل‌ونقل مناسب و توجه به نزدیک بودن محل زندگی فرد به محل کار میسر می‌شود.
۶. در بخش سوءرفتار کارمندان، رویه انضباطی و موارد غیبت از کار ذکر شود. این کار باعث می‌شود اجرای موارد انضباطی در خصوص کارمندان برای مدیران بسیار ساده‌تر شود.
۷. با استخدام پزشک و روان‌شناس در واحد منابع انسانی به سلامت کارمندان توجه شود. استخدام پزشک و روان‌شناس یا متخصص طب کار در سازمان‌های بزرگی مانند سازمان امور مالیاتی مورد نیاز است و باید بیشتر به آن توجه شود. چون حسابرسی شغلی با استرس بالا و ساعات کار طولانی و کاری تکراری است که موجب فرسودگی و تحلیل جسمی و روحی بسیاری از کارمندان شده است. توجه به سلامت روحی و جسمی کارمندان در سازمان می‌تواند به کاهش غیبت از کار کارکنان کمک کند.

منابع

- ابراهیمی، امرالله؛ خیرآبادی غلامرضا؛ علیخاصی، زهرا؛ سموعی، راحله؛ نصیری، حمید؛ مصلحی، محسن (۱۳۹۵). «نقش عوامل روان‌شناختی در غیبت از کار کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، *تحقیقات علوم رفتاری دانشگاه علوم پزشکی*، د ۱۴، ش ۲، صص ۱۸۰ - ۱۸۸.
- اعتمادی‌نژاد، سیاوش؛ رستمی، فرشته؛ یزدانی چراتی، جمشید؛ یوسفی گل افشانی، فاطمه صغرا (۱۳۹۶). «بررسی میزان شیوع و علل غیبت از کار پزشکی در میان کارکنان شبکه بهداشت شهرستان جویبار»، *تحقیقات سلامت در جامعه، دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی*، د ۳، ش ۲، صص ۶۷-۷۴.
- الوانی، مهدی؛ عادل آذر؛ حسن دانایی‌فرد (۱۳۹۰). *روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع*، تهران، اشراقی.
- انصاری، اسماعیل؛ سید محمدعلی نیکویی (۱۳۹۶). «بررسی نقش خودکارآمدی و رضایت شغلی در غیبت از کار در سازمان تأمین اجتماعی شهر اصفهان»، *چهارمین همایش ملی مدیریت و حسابداری ایران*، جیرفت.
- بازرگان هرندی، عباس (۱۳۸۷). *مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته: رویکردهای متداول در علوم رفتاری*، نشر دیدار، ص ۱۶۷.
- بردبار، غلامرضا؛ فاطمه عزیزی؛ سمیه مروج (۱۳۹۳). «ارائه چارچوبی برای پیش‌بینی غیبت کارکنان با رویکرد شبکه‌های عصبی مصنوعی»، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، س ۶، ش ۱، صص ۱۲۹ - ۱۵۶.
- پوریعقوب، غلامرضا؛ رامین مهرداد؛ فرشته رفیعی‌سامانی؛ فریبا محمودی (۱۳۹۵). «عوامل مؤثر بر غیبت از کار ناشی از بیماری»، *طب کار*، د ۸، ش ۳، صص ۲۱ - ۳۰.
- حبیبی‌وطن، مریم؛ مهوش نوربخش؛ پریش نوربخش؛ شکوه نوابی‌نژاد (۱۳۹۷). «تأثیر فعالیت بدنی بر بهره‌وری، کاهش غیبت از کار و تعلق خاطر کاری»، *مدیریت ورزشی*، د ۱۰، ش ۳، صص ۵۸۱ - ۵۹۴.

- حسینی نژاد، مهین و همکاران (۱۳۹۸). «تأثیر غیبت از کار کوتاه‌مدت و بلندمدت بر شاخص توانایی انجام کار»، سلامت کار/ایران، د ۱۶، ش ۳، صص ۱-۱۲.
- دانایی فرد، حسن؛ سید مجتبی امامی (۱۳۸۶). «استراتژی‌های تحقیق کیفی: تأملی در نظریه مبنایی»، اندیشه مدیریت، س ۱، ش ۲، صص ۶۹-۹۷.
- راه‌نجات، امیرحسین و همکاران (۱۳۹۰). «بررسی رابطه عوامل شخصی و استرس با سلامت عمومی، رضایت شغلی و غیبت کارکنان کادر درمان اداره بهداشت و درمان یکی از نیروهای نظامی»، روان‌شناسی نظامی، د ۲، ش ۷، صص ۴۹-۶۰.
- رنجبر، سعیده و همکاران (۱۳۸۷). «بررسی عوامل مؤثر بر غیبت از کار پرستاران شاغل در مراکز آموزشی، درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی گیلان در شهر رشت»، دانشکده‌های پرستاری و مامایی، س ۱۸، ش ۶۰، صص ۱-۱۷.
- زارع، رضوان؛ علی‌رضا چوبینه؛ ساره کشاورزی؛ سعیده مقاتلی (۱۳۹۵). «بررسی ارتباط کیفیت خواب و خواب‌آلودگی با غیبت از کار»، فصلنامه تخصصی انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران دانشگاه علوم پزشکی، د ۴، ش ۲، صص ۱-۷.
- شجاعی، حمیده؛ محمدرضا اسماعیل‌زاده؛ حسین پیمانی‌زاد؛ حسن فهیم (۱۳۹۸). «پیش‌بینی غیبت از کار بر اساس صفات شخصیتی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی»، دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، س ۲، ش ۱۷، صص ۳۰-۳۶.
- عضدی، وحید؛ یوسف سالاری (۱۳۹۲). «بررسی علل غیبت و فرار از خدمت کارکنان پایور، پیمانی و وظیفه (مطالعه موردی: فرماندهی انتظامی استان کرمان)»، دانش انتظامی، د ۴، ش ۴، صص ۶۳-۷۶.
- عسکری، آزاده؛ حمیدرضا عزیزی؛ ابوالقاسم نوری (۱۳۹۰). «رابطه بین ارزش‌های فردی (ابزاری و نهایی) و حرفه‌ای در بین پرستاران بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، مدیریت اطلاعات سلامت، د ۸، ش ۸ (ویژه‌نامه

مدیریت خدمات بهداشتی درمانی)، صص ۳۱-۴۳.

محقر، علی؛ محمدرضا صادقی مقدم (۱۳۹۰). «هماهنگی زنجیره تأمین در صنعت خودرو: رویکرد داده بنیاد»، چشم/نما/مدیریت صنعتی، ش ۴، صص ۲۹-۶۳.

موحدی فر، سجاد؛ فولادوند سجاد؛ نوروزی حسین (۱۳۹۵). «شناسایی دلایل غیبت از طریق بررسی ذهنیت کارکنان به کمک روش شناسی کیو»، پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، د ۶، ش ۲، صص ۱۹۵-۲۲۲.

موعودی، محمدامین؛ شعبانی، مهرانه؛ اکبری، جعفر (۱۳۹۴). «بررسی میزان شیوع غیبت از کار و عوامل مؤثر بر آن در یکی از صنایع استان مازندران در سال های ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۱»، تحقیقات نظام سلامت دانشگاه علوم پزشکی، د ۱۱، ش ۱، صص ۹۹-۱۰۷.

References

- Allisey, A., John, R., & Andrew, N. (2016). "An application of an extended effort-reward imbalance model to police absenteeism behavior", *Personnel Review*, 45(4), pp. 663-680.
- Alvani, M., Azar, A., Danaeifard, H. (2011). *Methodology of Qualitative Research in Management: A Comprehensive Approach*, Tehran, Ishraqi Publications. (in Persian)
- Anon. 2014. "Designing a Framework for Predicting Employees Absence Through Artificial Neural Network Approach." *Journal of Research in Human Resources Management*. 6(1):129-56. (in Persian)
- Ansari, Ismail; Nikooei, Seyed Mohammad Ali (2017). "Study of the role of self-efficacy and job satisfaction in the absence of work in the Social Security Organization of Isfahan", *the 4th National Conference on Management and Accounting*, Jiroft. (in Persian)
- Anupama, P. Ch. (2020). "A Study of employee absenteeism in hospitals of Jalgaon City", *Studies in Indian Place Names* (UGC Care Journal), Vol. 4, Issue 27, p. 24.
- Askari, Azadeh; Hamid Reza Azizi; Noori Abolghasem (2011) "Relationship between personal (instrumental and final) and professional values among nurses in hospitals affiliated to Isfahan University of Medical Sciences", *Health Information Management*, D8, Sh8 (Special Issue of Health Services Management), pp. 31-43. (in Persian)
- Azdi, Vahid. & Salari, Yousef (2013). "Investigation of the causes of absence and flight from the service of Payvar, contract and duty employees (Case study of Kerman Disciplinary Command)", *Journal of Disciplinary Knowledge*, Vol. 4, No. 4, pp. 63-76. (in 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. DOI:10.18775/jibrm.8558,2015,26,3004-1849
- Basariya, S. R. (2015). "Employee Absenteesim in Indian Industries", *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 4(10), pp. 141-144. <https://www.ijsr.net/archive/v4i10/SUB158515.pdf>
- Bazargan Harandi, Abbass (2008). *Introduction on Qualitative and Quantitative Research: Prevalent Approach in Behavioral Research*. Tehran: Didar; p 167. (in Persian)
- Bordbar, Gholamreza; Azizi, Fatemeh; Marooj, Somayye (2014). "Designing a Framework for Predicting Employees Absence Through Artificial Neural Network Approach". *Journal of Research in Human Resources Management*, 6(1), 129-156. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_6776.html(in Persian)
- 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, doi:10.5271/sjweh. 3624.
- Cascio, W.F. (2012). *Costing Human Resources, The Financial Impact of behavior in 19 Organizations*, ۴th edition, Cincinnati: South-Western College Publishing.
- Chaudhari, A. P. (2020). "A Study of employee absenteeism in hospitals of Jalgaon City", *Studies in Indian Place Names*, 40(27), pp. 23-35.
- Corbin, J. & Strauss, A. (2008). *Basics of Qualitative Research* (3rd ed.), Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory, California, USA.
- Dalton, D.R. & Mesch, D.J. (2011). "On the extent and reduction of avoidable 21 absenteeism: An assessment of absence policy provisions", *Journal of Applied Psychology*, 7622(6), pp. 810-817.
- Danaeifard, H. & Emami, S. M. (2007). "Qualitative Research Strategies: A Reflection on Grounded Theory", *Management Thought*, First Year, Second Issue, pp. 69-97. (in Persian)
- 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. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1616594>
- 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.
- Ebrahimi, A., Kheirabadi, G., Alikhasi, Z., Samoel, R., Nasiri, H., & Moslehi, M. (2016). "The Role of Psychological Factors in Absenteeism from Work among Personnel of Isfahan University of Medical Sciences, Iran". *Journal of Research in Behavioural Sciences*, 14(2), 180-188. (in Persian)
- Etemadi neZhad S, Rostami F, Yazdani charati J, Yousufi golafshani F S. (2017). "Prevalence and Causes of Sick Leave among Healthcare System Employees of Joibar Province in 2015". *J Health Res Commun.*; 3 (2) :67-74. (in Persian)
- Etemadinejad, S. et al. (2017). "Prevalence and Causes of Absence from Medical

- Work among Health Network Employees in Joybara County”, *Journal of Community Health Research*, School of Health, University of Medical Sciences, Vol. 3, No. 2. (in Persian)
- 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.
- Habibivatan, Maryam, Mahvash Noorbakhsh, Parivash Noorbakhsh, and Shokoh Navabi Nejad. (2018). “The Effect of Physical Activity on Productivity, Reducing Absence and Work Engagement in Female Employees of Islamic Azad University.” *Journal of Sport Management* 10(3):594–581. (in Persian)
- Heidari, P. et al. (2017). “A Study of Occupational Factors Affecting Absence from Work and Referral to Physician Due to Musculoskeletal Disorders among Relief Departments”, *Scientific Journal of University of Medical Sciences*, Vol. 21, No. 4, pp. 13-23.
- Holsti, OR. (1969). *Content analysis for the social sciences and humanities*, MA: AddisonWesley Publishing Company.
- Hosseininejad, M., Ghafaari, M., Labbafinejad, Y., Mirzamohammadi, E., Moslemi, S., Mohtasham, S., & Mohammadi, S. (2019). “Influence of short term and long-term sickness absence on work ability index - Iran Occupational Health”. *Iran Occupational Health*, 16(3), 1–12. <http://ioh.iums.ac.ir/article-1-2429-en.html>. (in Persian)
- 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. doi:10.19030/iber.V15i3.9673
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.06.013>
- Kozioł, L., Muszyński, 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.
- Kline, Rex.B, (2010), *Principles and practice of structural equation modeling (3rded)*, New York: Guilford Press, p 1-534.
- Krishnan, T. & Scullion, H. (2017). “Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises”, *Human Resource Management Review*, 27(3), pp. 431-441.
- Leedy Paul, Timothy J. Newby, Peggy A. Ertmer, (2001), *Practical research: Planning and design*, 6 th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1988). “Naturalistic Inquiry”, *Beverly Hills*, Vol. 75, Sage, pp. 1-416.

- Losina, E., Yang, H. Y., Deshpande, B. R., Katz, J. N., & Collins, J. E. (2017). "Physical activity and unplanned illness-related work absenteeism: Data from an employee wellness program". *PLoS ONE*, 12(5), e0176872. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0176872>
- 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.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mishra, P. (2017). "Green human resource management: A framework for sustainable organizational development in an emerging economy", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 25, Issue 5, pp. 762-788.
- Mohaghar, Ali. & Sadeghi-Moghadam, Mohammad Reza (2011). "Supply Chain Coordination in the Automotive Industry: A Grounded Theory Approach", *Industrial Management Perspective*, No. 4, pp. 29-63. (in Persian)
- Mo'oudi, Mohammad Amin; Shabani, Mehraneh; Akbari, Jafar (2015). "Prevalence of absenteeism and its effective factors in the industry of Mazandaran province in 2007-2012". *hsr*; 11 (1) :99-107. (in Persian)
- Movahedifar, S., Fooladvand, S., & Nowruzi, H. (2016). "Identifying the reasons for absenteeism by examining the mentality of employees using the Q methodology", *Quarterly Journal of Organizational Resource Management Research*, Vol. 6, No. 2, pp. 195-222. (in Persian)
- Mudaly, P. & Nkosi, Z. Z. (2015). "Factors influencing nurse absenteeism in a general hospital in Durban, South Africa", *Journal of Nursing Management*, 23(5), pp. 623-631. <https://doi.org/10.1111/jonm.12189>
- Pouryaghoub, G., Mehrdad, R., Rafiee Samani, F., & Mahmoodi, F. (2016). "Risk factors of sickness absence", *Occupational Medicine Quarterly Journal*, 8(3), pp. 21-30. <http://tkj.ssu.ac.ir/article-1-511-fa.html> (in Persian)
- Prabhu, M. (2013). "A Study in a Steel Organization on Employees Absenteeism", *Indian Journal of Economics and Development*, Vol. 1, Issue 3, ISSN 9836-2320.
- Rahe-Nejat, A. H. et al. (2011). "A Study of the Relationship between Personal Factors and Stress with Public Health, Job Satisfaction and Absence of Medical Staff of One of the Military Forces", *Military Psychology Quarterly*, Vol. 2, No. 7, pp. 49-60. (in Persian)
- Ranjbar, S. et al. (2012). "Examine the effective factors on absenteeism from nurses working in educational centers, treatment at the University of Gilan Medical Sciences", *Two seasons of nursing and midwifery schools*. (in Persian)
- Shi, Y., Sears, L. E., Coberley, C. R., & Pope, J. E. (2013). "The association between modifiable well-being risks and productivity: A longitudinal study in pooled employer sample", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55, pp. 353-364.
- Shojaii, H., Esmaeil Zadeh, M. R., Peymani Zadeh, H., & Fahim Dovin, H. (2019). "Prediction of absence from work based on the personality traits of the staff of

- the General Directorate of Sports and Youth office of Khorasan Razavi". *Journal of New Achievements in Humanities Studies*, 17(7), 30–36. <https://www.jonahs.ir/fa/showart-b1e05f24666a800d418b f70ab5b 932>
- Strauss, A. L. & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, 2nd Ed., Sage.
- Wang, W. (2011). "A Content Analysis of Reliability in Advertising Content Analysis Studies", *Electronic Theses and Dissertations*.
- Zare, R., Choobineh, A., Keshavarzi, S., & Moghateli, S. (2016). "Investigation of the Relationship of Sleep Quality, Sleepiness and Sickness Absence", *Journal of Ergonomics*, 4(2), pp. 1–7. <https://doi.org/10.21859/joe-040230> (in Persian)