

تأثیر پسخوراند بر کاهش طول مدت زمان غیبت شغلی و فراوانی (بسامد) غیبت های شغلی

حمیدرضا عریضی*

تاریخ دریافت مقاله: ۸۴/۱۱/۲۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۵/۱۰/۱

چکیده

پژوهش های بسیاری نشان داده اند که کارکنان درک دقیقی از میزان غیبت خود ندارند. برطبق این پژوهش ها در تحقیق حاضر پیشنهاد می شود که دریافت اطلاعات در هر مورد ممکن است سبب تسهیل مدیریت حضور کارکنان در محیط کارگردد. هدف این پژوهش آزمون یک مداخله پسخوراندی درمورد غیبت (AFT) می باشد که طراحی آن نیاز به هزینه اندکی در سازمان داشته و در کاهش غیبت کارکنانی که میزان غیبت آن ها نسبت به همکارشان بالاتر از حد میانگین است موثر می باشد. کارکنان در گروه های آزمایشی در مورد میزان غیبت خود پسخوراند دریافت می دارند که شامل اطلاعات در مورد فراوانی غیبت آن ها و نیز طول مدت غیبت آن ها و نیز اطلاعاتی در مورد غیبت نسبت به گروه همکاران آن ها می باشد. مقایسه ها نشان می دهد که نسبت به گروه گواه، اثربخشی مداخله برای گروه آزمایشی در کاهش غیبت موثر بوده است. یافته ها نشان می دهد که پسخوراند در مورد غیبت، برطبق پیش بینی نظریه شناختی اجتماعی باندورا و اهمیت خود نظم دهی در رفتار حضور کارکنان اثربخش است.

واژه های کلیدی: پسخوراند، غیبت، خودنظم دهی.

* استادیار روان شناسی صنعتی دانشگاه اصفهان

1. Absenteeism Feedback Intervention

Feedback Effect on Absenteeism Duration and Frequency Reduction

H. R. Oreizi, *

Abstract

Several studies have shown that employees do not have accurate perception of their own absenteeism. According to these studies, the present research suggests that the provision of absence information might facilitate attendance management.

The purpose of this study was to test a low cost Absenteeism Feedback Intervention (AFI) designed to decrease absenteeism in employees who have above average absenteeism relative to their work group. Employees working in the experimental groups received absenteeism feedback that provided them with information about the frequency and duration of their work and occupational group. Comparison between the comparison and experimental groups indicates some support for the effectiveness of the intervention.

Findings suggest that feedback on absenteeism, as predicted by the social cognitive theory of Bandura and the importance of self-regulation in attendance behavior is effective.

Keywords: Absenteeism, Feedback, Self regulation

مقدمه

غیبت شغلی هزینه بالایی برای سازمان‌ها دارد. هزینه محاسبه شده غیبت شغلی در حدود چهل میلیون دلار در سال می‌باشد (گوداین و ساکس^۱ ۲۰۰۱). غیبت به دو طریق هزینه‌های سازمان‌ها و صنایع را افزایش می‌دهد: اول هزینه جبران جایگزین برای کارکنانی که غیبت می‌کنند و دوم تولید کاهش یافته که سبب کاهش سودآوری و بهره‌وری در سازمان‌ها و صنایع می‌شود (عریضی، ۱۳۸۱، ۱۹۹۱، گوداین و ساکس ۲۰۰۱).

*Assistant Professor of Industrial Psychology at University of Isfahan

1. Gaudine, A, P. Saks, A. M.

غیبت شغلی مسأله ای مزمن در سازمان ها و صنایع می باشد و برای کاهش آن مداخله های آزمایشی اندیشیده شده است (گودمن و آتکین^۱ ۱۹۸۴، گوداین و ساکس ۲۰۰۱). استیزورودس^۲ (۱۹۸۴) در بازنگری بر ۹۹ پژوهش آزمایشی انجام شده که ۱۲ نوع مداخله آزمایشی برای کاهش غیبت شغلی در آن ها پیشنهاد شده بود دریافتند که بهترین مداخله ها عبارتند از: برنامه آموزش و هدف گذاری، تغییر سیاست های درون سازمانی برای افزایش هزینه غیبت برای کارکنان، انعطاف پذیر کردن زمان حضور برسرکار و بالاخره اقتصاد ژتونی^۳.

با این حال تمامی این مداخله ها به دلیل هزینه های تحمیل شده بر سازمان و طول مدت اجرا کمتر اثربخش می باشد. در دو پژوهش گزارش شده فراین و لاتام^۴ (۱۹۸۷) و لاتام و فراین (۱۹۸۹) از شیوه آموزش خودنظارتی برای کاهش غیبت و افزایش حضور در محل کار استفاده کردند. کارکنانی که به دلیل بیماری غیبت مجاز سطح بالایی داشتند ناگزیر شدند در طول ۸ هفته در جلسات یک ساعته گروهی و جلسات ۳۰ دقیقه ای انفرادی شرکت کنند که در آن خود نظارتی به آن ها آموزش داده می شد. نتایج نشان داد که حضور برسر محل کار در بین آزمودنی ها افزایش یافت. تأثیر آموزش تا ۹ ماه پس از جلسات آموزشی هم چنان ادامه داشت. کارکنان در آموزش خودنظارتی یا خود نظم بخشی مهارت هایی را فرا می گیرند که چگونه بر موانع فردی و اجتماعی حضور در محل کار فایق آیند و از این طریق خود اثربخشی را افزایش دهند.

فراین و لاتام (۱۹۸۷) نتیجه گیری می کنند که مهارت در خود نظارتی سبب تغییرات نسبی در رفتار، عواطف و شناخت آزمودنی ها شده و آن ها را مستعد حضور

2. Goodman, P & Atkin, R.

3. Steers, R, Rhodes, S.

۴. منظور از اقتصاد ژتونی عبارت از پاداش رفتار حضور و تنبیه برای غیبت شغلی است به این ترتیب که با حضور هرچه بیشتر فرد در سرکار وی از پاداش مالی بیشتر برخوردار می گردد که در غیر این صورت از وی کسر می گردد که مستقل از محاسبه معمول جبران خدمات افراد در نظر گرفته می شود.

5. Frane, C, & Latham, G

بیشتر برسر محل کار می کند. رویکرد خود نظارتی ملهم از نظریه یادگیری شناختی (باندورا ۱۹۸۶، ص ۴۷) می باشد که بر اهمیت خود نظم دهی در رفتار حضور در محل کار تأکید می ورزد. با این حال رویکرد خود نظارتی به لحاظ هزینه های آموزش و اجرا هم چنان رویکرد پرهزینه ای برای سازمان می باشد. در پژوهش حاضر برای کاهش هزینه های آموزش و اجرا در رویکرد خودنظارتی دو مولفه اصلی آن یعنی آگاهی از عملکرد و بازخورد به عنوان معیارهای مقایسه ای مورد توجه قرار گرفته اند. به عبارت دیگر یک هدف اصلی در مقاله حاضر میزان اثربخشی این دو مولفه در رویکرد خود نظارتی به صورتی بسیار کم هزینه می باشد.

- تأثیر آگاهی از غیبت شغلی و ملاک های مقایسه ای در کاهش غیبت

باندورا و سرون^۱ (۱۹۸۳، ۱۹۸۶) دریافته اند که ترکیب آگاهی از عملکرد و معیارهای مقایسه ای سبب تأثیر انگیزش زیاد بر عملکرد بعدی افراد می گردد. بخش مهمی از خود نظم بخشی فرآیند مقایسه شناختی است که در آن افراد عملکرد خود را در برابر یک معیار محک می زنند. هنگامی که سطح عملکرد فرد همتراز با معیارهای عملکرد نباشد یک تفاوت منفی در فرد بوجود می آید و وی از عملکرد خود احساس عدم رضایت می کند. سطوح بالای عدم رضایت فرد از عملکرد خود سبب افزایش انگیزش و به تبع آن بهبود عملکرد می باشد. اهمیت ارایه بازخورد در مورد غیبت شغلی به افراد، بخصوص در این نکته نهفته است که داده های خودگزارشی درباره غیبت چندان دقت ندارند، عریضی (۱۳۸۳) دریافت که همبستگی بین میزان غیبت واقعی افراد با غیبت گزارش شده آن ها تنها برابر ۰/۳ می باشد. مقایسه غیبت خود با همکاران نیز دارای دقت پایین می باشد. مثلاً جانز^۲ (ب و الف ۱۹۹۴) دریافت که افراد تصور می کنند که رفتار غیبت آن ها بهتر از همکاران آن ها در گروه های کاری می باشد. گوداین و ساکس (۲۰۰۱) نشان دادند که افراد غیبت خود را کمتر از واقع گزارش می کنند و ارایه پسخوراند غیبت شغلی واقعی به

1. Bandura, A & Cervone, D.

1. Johns, G

آن‌ها سبب می‌شود که در خود احساس عدم رضایت از حضور در محل کار را پیدا کرده، و به این ترتیب غیبت خود را کاهش داده و حضور آن‌ها برسر محل کار بیشتر شود.

هاریسون و شافر^۱ (۱۹۹۴) نشان داده‌اند که گزارش غیبت شغلی توسط کارکنان در داده‌های خودگزارشی، دارای سوگیری خدمت به خود است به این شکل که غیبت خود را کمتر از واقع و غیبت همکاران را بیشتر از واقع گزارش می‌کنند. بنابراین افراد در مورد رفتار غیبت شغلی رویکرد خود محوری دارند. به همین دلیل جانز^۲ (۱۹۹۴ الف) و گوداین و ساکس (۲۰۰۱) پیشنهاد می‌کنند که دادن اطلاعات در مورد غیبت به آن‌ها ممکن است سبب شود که این ناهمترازی بین غیبت واقعی و غیبت گزارش شده کاهش یافته و سبب تسهیل حضور کارکنان برسر محل کار برای افرادی شود که دارای سطوح بالایی از غیبت می‌باشد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که برآورد افراد از هنجار حضور در محل کار با حضور واقعی آن‌ها در محل کار همبستگی بالایی دارد. هر چقدر حضور فرد در محل کار بیشتر باشد هنجارهای حضور در محل کار را نیز در سطح بالاتری گزارش می‌کند (جالاتلی^۳ ۱۹۹۵).

این واقعیت که افراد میزان غیبت خود را پایین‌تر از هنجارهای ادراک شده گزارش می‌کنند بر تمایل افراد به اجتناب از ارزیابی منفی خود، نسبت به گروه‌های کاری روایت می‌کند. تیلور^۴ و همکاران (۱۹۸۴) نظریه مهار فرآیندهای پسخوراندی را مطرح نمودند که بر فرآیندهای مقایسه‌ای بازخوردی افراد درباره عملکرد آن‌ها بر مبنای معیارهای رفتاری تعریف شده است. بر طبق این رویکرد افراد پسخوراندی خود را با معیارهای رفتاری مقایسه می‌کنند. هر گاه یک تفاوت منفی مشاهده کنند احساس عدم رضایت به دست آورده و سعی در ارتقای رفتارهای خود برای نیل به معیارهای رفتاری دارند (کلوگر و دنیسی^۵ ۱۹۹۶).

2. Harrison, D & Shaffer, M

3. Johns

4. Gellatly, I, R

1. Taylor M

2. Kluger, A & Denisi, A

غیبت شغلی را می توان به دو صورت طول مدت زمان و بسامد غیبت محاسبه کرد. مثلاً فردی که در طول سال پنج بار غیبت انجام داده است که مجموع آن ها ۱۱ روز می شود دارای بسامد غیبت شغلی ۵ و طول غیبت شغلی ۱۱ است. عریضی (۱۳۸۰) برای سنجش غیب شغلی در شرکت فولاد اهواز و شرکت فولاد کابیان اهواز و مجتمع فولاد مبارکه از دو روش طول مدت و بسامد برای غیبت شغلی استفاده کرد. وی نشان داد که غیبت غیرمجاز نسبت به دو نوع غیبت شغلی دیگر سنجش بهتری برای غیبت می باشد. زیرا آلودگی در آن کمتر است. آلودگی در غیبت مجاز به این دلیل افزایش می یابد که کارکنان تمایل دارند که غیبت های غیرمجاز خود را به شکل غیبت های مجاز در آورند و از تمهیداتی مثلاً گواهی غیر واقعی پزشک استفاده می کنند که این غیبت را آلوده می سازند. از طرف دیگر سنجش بسامدی یا فراوانی نسبت به سنجش طولی ارجحیت دارد. وی نشان داد که متغیرهای پیش بین از قبیل آزمون های استعداد و یا رضایت شغلی با متغیر غیبت شغلی غیر مجاز بیش از متغیر مجاز و یا متغیرهای بسامدی بیش از متغیرهای طولی ارتباط دارد.

عریضی (۱۳۸۳) در پژوهش خود دریافت که بین غیبت غیرمجاز دانش آموزان و متغیرهای آموزشی گاهی بیش از غیبت مجاز با این متغیرها رابطه وجود دارد. همین ارجحیت در سنجش های بسامدی یا فراوانی نسبت به غیبت های طولی وجود دارد. در پژوهش حاضر نیز از همه این سنجش ها استفاده شده است. غیب شغلی وابسته به تعطیلات عبارت از غیبت هایی است که در فاصله تعطیل های متوالی پیش می آید و میزان آن بیش از زمان غیبت های عادی است (عریضی ۱۳۸۰).

پژوهش حاضر با استفاده از آرایه پسخوراند به کارکنان در مورد رفتار غیبت آن ها همراه با معیارهای رفتار سعی در کاهش غیبت کارکنان دارد. غیبت به دو صورت طول مدت زمان و فراوانی مورد سنجش قرار گرفته است و بنابراین تلاش می شود با استفاده از

پسخوراند طول مدت زمان و فراوانی آن را کاهش دهد. ارایه پسخوراند یکی از روش های مهم در خود نظم بخشی رفتار است (باندورا ۱۹۸۶ ص ۹۳).

پژوهش حاضر، شکل موثرتری از مداخله در پژوهش های فراین و لاتام ۱۹۸۷ و لاتام و فراین (۱۹۸۹) است و در آن فقط یکی از مولفه های مداخله ای آن ها یعنی بازخورد (با توجه به یافته های تیلور و همکاران ۱۹۸۴ و هاریسون و شافر (۱۹۹۴) مورد بررسی قرار گرفته است. یکی از هدف های تکرار پژوهش های قبلی، اثربخش تر کردن آنها است (بورگ و گال ۱۳۸۳).

روش

آزمودنی ها، آزمودنی ها شامل ۳۹۷ نفر از کارکنان یک شرکت دولتی بزرگ صنعتی در شهر تهران می باشند. کل جامعه تحقیق ۸۷۲۹ نفر بوده اند و ۳۹۷ نفر آزمودنی ها از افرادی انتخاب شده اند که زمان غیبت و یا فراوانی غیبت آن ها قابل توجه بوده است. به دلیل اینکه غیبت کارکنان در این سازمان زیاد بوده است از پژوهشگران خواسته شد تا با مداخلات روان شناختی، این ساعات غیبت را کاهش دهند. برای گزارش پژوهش حاضر محققین ملزم شده اند^۱ که نام شرکت صنعتی را مکتوم نگاه دارند. افرادی که تعداد غیبت آن ها بیش از میانگین بود از میان ۳۰ گروه کاری انتخاب شده اند. مداخله آزمایشی در ۱۵ گروه کاری انجام گرفت و بقیه به عنوان گروه های کاری برای مقایسه مورد استفاده قرار گرفته اند. به این ترتیب هرچند انتخاب تصادفی در پژوهش حاضر وجود نداشته است اما گمارش به صورت تصادفی صورت گرفت. صنعت مزبور از نوع صناعی بوده است که در آن احتمال عدم رضایت کارکنان و نیز تنش روانی و فرسودگی شغلی در حد بالایی بوده است. انعطاف زمانی برای حضور در محل کار وجود نداشته و نوع صنعت، کار تکراری و یکنواخت و بدون معنی را برای کارکنان ایجاد کرده است.

۱. در همه قراردادهای پژوهشی با صنعت معمولاً برحفظ و محرمانه نگاه داشتن نام شرکت بخصوص در یافته های منفی مانند میزان غیبت شغلی کارکنان یا رفتارهای ضدتولیدی تأکید می شود.

بنابراین نوع صنعت پیشگویی کننده غیبت بالا در آن بوده است. غیبت شغلی کلی در پژوهش حاضر به دو شیوه سنجیده می شود.

طول مدت و نیز بسامد یا فراوانی برای سنجش غیبت کلی به کار رفت. در فراوانی تعداد غیبت ها و در طول زمان غیبت مجموع زمان غیبت برای هر فرد مورد محاسبه قرار گرفت. داده ها در طول ۲۴ ماه جمع آوری شد.

رویه اجرای پژوهش

برای افراد در گروه های آزمایشی نامه ای فرستاده شد و در آن تعاریف مربوط به غیبت مجاز، غیرمجاز و وابسته، تعطیلات ذکر گردید. پس از آن به کارکنان خاطر نشان گردید که برنامه ای در دست تدوین است تا از طریق آن بتوان غیبت شغلی کارکنان در سازمان را کاهش داد هرچند براین مسأله تأکید گردید که غیبت های مجاز از قبیل غیبت به دلیل بیماری مورد توجه این برنامه برای کاهش غیبت شغلی نمی باشد^۱.

پس از آن آماره های توصیفی مربوط به غیبت یعنی هم فراوانی دفعات رخداد غیبت و هم طول زمان غیبت به آن ها با مثال هایی خاطر نشان گردید. دوره هایی که برای آن ها این پسخوراندها ارسال می گردد مشخص گردید و در طول فاصله زمانی ۲۴ ماه یعنی ۲ سال این داده ها جمع آوری گردید.

پسخوراند مربوط به غیبت شغلی در طول فواصل یک ماهه به دو صورت طول زمان غیبت و دفعات غیبت یادداشت گردیده و در فرم های ثابتی برای کارکنان ارسال می گردید. پسخوراند عبارت از صرف آگاهی از طریق سازمان از میزان غیبت توسط کارکنان بود. این پسخوراند همچنین وضعیت غیبت آن ها را به صورت نقطه درصدی نسبت به بقیه کارکنان مشخص می کرد. به این ترتیب کارکنان در می یافتند که غیبت آن ها نسبت به بقیه کارکنان بیش از میانگین است (نمونه به صورت سودار از افرادی انتخاب شده بود که غیبت بیش از میانگین داشتند).

یافته ها

۱. با این جمله که « ما نمی خواهیم هنگامی که شما بیمار هستید به سرکار بیایید»

به دلیل چولگی مثبت داده های غیبت (بابا، ۱۹۹۰، هامرو لاندائ^۲ و ۱۹۸۱ و عریضی، ۱۳۸۰، عریضی، فراهانی و سلیمی زاده (مقاله در حال تدوین) تبدیل ریشه دوم (جذر) برای داده های فراوانی یا بسامد غیبت ها و تبدیل لگاریتمی در پایه اعشاری برای طول زمان غیبت استفاده گردید. تا پیش فرض هنجار بودن داده ها برای استفاه از آماره های پارامتریک برقرار بماند(جانز ب و الف ۱۹۹۴). برای تحلیل آماری نتایج از تحلیل کوواریانس استفاده شد.

غیبت شغلی در تحلیل کوواریانس برای سال ۱۳۸۱ به عنوان متغیر تعدیلی برای داده های غیبت شغلی در سال ۱۳۸۲ مورد استفاده قرار گرفت. به این ترتیب هر سنجش از غیبت شغلی برای نظیر خود در سال بعد به عنوان متغیر تعدیلی مورد استفاده قرار گرفت و مثلاً طول مدت غیبت در سال ۱۳۸۱ به عنوان متغیر تعدیل کننده برای طول مدت غیبت در سال ۱۳۸۲ مورد استفاده قرار گرفت و همچنین پژوهش های پیشین (جانز و نکول سون^۳ ۱۹۸۲، گوداین و ساکس (۲۰۰۱) نشان داده اند که سن و سابقه خدمت متغیرهای تعدیل کننده برای غیبت شغلی هستند. به همین دلیل در پژوهش حاضر از این متغیرها در تحلیل کوواریانس استفاده گردید. در تحلیل داده های غیبت شغلی باید مراقب داده های دور افتاده بود که منظور افرادی است که به تعداد دفعات بسیار زیاد و یا طول مدت زیاد غیبت دارند. این داده ها باید از تحلیل کنار گذاشته شوند. به همین دلیل هرچند تحلیل داده ها برای کارکنانی انجام گرفت که تعداد غیبت های آنان از میانگین غیبت ها کل کارکنان بیشتر بود. با این حال در تحلیل داده های پژوهش حاضر غیبت شغلی کارکنانی که تعداد روزهای غیبت آنان در مجموع بیش از ۶۵ روز بود (۱۰ درصد بالای غیبت شغلی) هم از گروه مقایسه و هم از گروه آزمایشی کنار گذاشته شد. دلیل کنارگذاشتن کارکنانی که غیبت شغلی آن ها زیر میانگین داده ها بود این فرض بود که در نظریه خود نظم بخشی مقایسه پسخوراند عملکرد با معیارهای عملکرد باید منفی باشد تا فرد از این پسخوراند احساس

1. Baba, V
2. Hammer, T & Landau, J.
3. Johns, G & Nicholson, N

نارضایتی کرده و برای بهبود عملکرد خویش، تغییر رفتار دهد. بنابراین در گروه مقایسه ۷۲ نفر گنجانده شدند و در گروه آزمایشی ۷۶ نفر در تحلیل نتایج گنجانده شدند. جدول یک میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهشی را نشان می دهد.

:

/	/	
/	/	
/	/	
/	/	
/	/	
/	/	

در جدول دو رابطه بین متغیرهای پژوهش آورده شده است. همانطور که دیده می شود متغیرهای پژوهش رابطه درونی با یکدیگر دارند. به عبارت دیگر کسانی که غیبت آن ها در سال ۱۳۸۱ بالا بوده است. غیبت آن ها در سال ۱۳۸۲ نیز همچنان بالاست و هم چنین بین بسامد غیبت و طول غیبت شغلی رابطه و همبستگی مثبت وجود دارد. برعکس این سابقه خدمت و سنجش های مختلف غیبت رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش سنوات خدمت غیبت های شغلی افراد افزایش می یابد.

()	()	()	()		
/	/	/ *	/	/ *	
/	/	/ *	/ *		
/	/ *	/ *			()

/ *	/ *				()
/ *					()
					()

* = $P < 0.05$ معنی دار است

در جدول ۳، میانگین و انحراف معیار داده های تبدیل شده آورده شده است. چون لگاریتم مجموع خطی نیست میانگین لگاریتم در جدول (۳) با لگاریتم میانگین در جدول (۲) برابر نیست.

:

/	/	/	/		()
/	/	/	/		()
/	/	/	/		()
/	/	/	/		()

جدول (۴) نتایج تحلیل کوواریانس آمده است همان طور که دیده می شود دادن پسخوراند به افراد در گروه آزمایشی طول غیبت شغلی آن ها را به طور معنی داری کاهش داده است. اندازه اثر با استفاده از فرمول $\frac{2\sqrt{F}}{\sqrt{df}}$ محاسبه شده است (فراهانی و عریضی

۱۳۸۴).

:

		F		
/	/	/	/	
			/	

* = $P < /$

نتایج تحلیل کوواریانس بر روی داده های بسامد غیبت های شغلی در جدول ۵ آمده است. دادن پسخوراند به افراد در گروه آزمایش، تعداد غیبت های شغلی آنان را نیز کاهش داده است.

() :

		F		
/	/	/	/	
			/	

* = $P < 0.05$ معنی دار است

در پژوهش حاضر داده ها از طریق جذر فراوانی دفعات غیبت و نیز لگاریتم اعشاری طول زمان غیبت شغلی تغییر یافته اند. میانگین و انحراف معیار برای گروه های آزمایشی و مقایسه در جدول سه آمده است. توجه به این نکته لازم است که در جدول یک داده های توصیفی برای کل نمونه انتخاب شده آمده است. چون افراد بالای میانگین دفعات و طول زمان غیبت در جدول انتخاب شده اند، گزینش نمونه سوگیرانه بوده است، این شکل نمونه گیری بر طبق توصیه های پژوهش های پیشین (نیکول سون، برون و چاردویک جونز^۱، ۱۹۷۷، گودمن و آتکین^۲، ۱۹۸۴، گرینلند و رابینز^۳، ۱۹۹۱) است. غیبت های شغلی در سال ۱۳۸۱ به عنوان متغیر تعدیل کننده برای داده های غیبت شغلی در سال ۱۳۸۲ گنجانیده شده است. نتایج نشان می دهد که تعداد غیبت ها و نیز طول زمان غیبت در سال ۱۳۸۲ کاهش یافته است که بر طبق پیشینه پژوهش ها می باشد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با یافته های پژوهش قبلی در مورد اثربخشی برنامه های کاهش غیبت هماهنگ است. کلوگر و دونیسی (۱۹۹۶) در فراتحلیل خود برای مداخله پسخوراند اندازه اثر ۰/۴۱ را گزارش داده اند. در پژوهش گوداین و ساکس این اندازه اثر برابر

1. Nicholson, N., Brown, C & Chadwick-Jones, J
2. Greenland, S & Robins J.M.

$d = 0.30$ بدست آمده است. جانز (۱۹۹۷) نشان داده است که غیبت شغلی، رفتاری با نرخ پایین می باشد که با عوامل بافتی سازمان رابطه دارد. همچنین کلوگر و دونیسی (۱۹۹۶) نشان داده اند که متغیرهای موقعیتی نقش تعدیل کننده بر ترتیب مداخله های مربوط به پسخوراند غیبت شغلی را دارا هستند.

این متغیرها می توانند تأثیر مداخله های پسخوراندی بر کاهش غیبت شغلی را تحت تأثیر قرار دهند، از طرف دیگر جانز (۱۹۹۷) نشان داده است که غیبت شغلی به عنوان روشی نهادینه شده برای مقابله با تنش های روانی درون سازمان به کار می رود. بنابراین برای افرادی که تصور می کند عدالت سازمانی بر روی وی اجرا نشده است غیبت شغلی به عنوان واکنشی مشروع به کار می رود و مداخله هایی از قبیل دادن پسخوراند به وی سبب کاهش غیبت شغلی نخواهد شد به همین دلیل اندازه اثر در پژوهش های مختلف متفاوت گزارش شده است. با این حال تمامی پژوهش های پیشین تأثیر دادن پسخوراند در مورد غیبت شغلی را نشان داده اند.

چون پژوهش حاضر در یک محیط صنعتی دارای تنش روانی سطح بالایی انجام شده بود احتمال دارد که برخی از کارکنان برای کاهش سطح تنش روانی از غیبت شغلی استفاده کرده باشند. برای این کار تحقیق دیگری در این سازمان در حال انجام است. هر چند دادن پسخوراند در مورد غیبت شغلی ممکن است بر انگیزش کارکنان تأثیر گذارده و رفتار شغلی آنان را تغییر دهد با این حال غیبت شغلی ممکن است به دلیل منابع، راهبردها و یا توانایی افراد برای تغییر این رفتار باشد. بنابراین هر چند پژوهش حاضر تأثیر انگیزشی برنامه را برای کاهش غیبت شغلی کارکنان نشان داده است اما همزمان باید در مورد افزایش توانایی افراد برای حضور در محل کار نیز تدابیری اندیشیده شود.

استیرز و رودس^۱ (۱۹۸۴)، فراین و لاتام (۱۹۸۷) اهمیت یادگیری برای نظارت بر موانع اجتماعی و فردی حضور در محل کار را نشان داده اند. بنابراین اجرای برنامه انگیزشی برنامه حاضر با اجرای برنامه های آموزشی بر مبنای پژوهش فراین و لاتام

(۱۹۸۷) موثرتر خواهد شد. مدیران سازمان ها برای کاهش غیبت کارکنان خویش باید توجه کنند که آیا این غیبت به دلیل کاهش انگیزه برای حضور در محل کار و یا ناتوانی حضور در محل کار می باشد. در صورتی که موانع انگیزشی وجود داشته باشد برنامه پیشنهادی در پژوهش حاضر به عنوان یک مداخله سودمند در کاهش ساعات و دفعات غیبت کارکنان موثر خواهد بود و در صورتی که ناتوانی در حضور در محل کار عامل اصلی می باشد برنامه های آموزشی دیگری مورد نیاز است. در کاربرد یافته های پژوهش حاضر باید به مداوم بودن پسخوراندها توجه کرد. کلوگر و دونیسی (۱۹۹۶) نشان داده اند که هرگاه پسخوراند به صورت پیوسته به کارکنان داده شود بر عملکرد افراد تأثیر دارند. بنابراین می توان در پژوهش های بعدی متغیرهای شخصیتی که با عملکرد اجتنابی غیبت شغلی رابطه دارند را مشخص کرد. مثلاً انگیزش پیشرفت از متغیرهایی است که با پسخوراند رابطه دارد. مککند (۱۹۸۵، ص ۱۱۳) نشان داده است که افرادی که دارای سطح بالایی از انگیزش پیشرفت هستند تمایل دارند پسخوراند عملکرد خود را دریافت کنند تا از طریق آن دریابند که چگونه می توانند بهتر به اهداف خود در آینده نایل شوند.

همچنین خود اثربخشی با رفتار غیبت شغلی رابطه نشان داده است (فراین و لاتام ۱۹۸۷، لاتام، فراین ۱۹۸۹) همچنین خود اثربخشی با فرآیندهای خود نظم دهی از قبیل پسخوراند ارتباط دارد. باندورا (۱۹۸۶، ۱۹۹۱)، فراین و لاتام (۱۹۸۷) دریافتند که باور خود اثربخش در این مورد که فرد می تواند بر موانع حضور در محل کار غلبه کند متغیر موثری در پیش بینی حضور در محل کار می باشد. به عبارت دیگر احتمال کاهش غیبت شغلی بستگی به خود اثربخشی دارد. کلوگر و دونیسی (۱۹۹۶) نیز نشان داده اند که عزت نفس و جایگاه با غیبت شغلی ارتباط دارند. جایگاه غیبت شغلی در ادبیات روان شناسی صنعتی و مدیریت صنعتی در ایران نادیده گرفته شده است، پیشنهادهای پژوهشی تحقیق حاضر می تواند راهگشای تحقیقات بعدی در این زمینه باشد. با توجه به اینکه غیبت شغلی با متغیرهای متعدد بین فرهنگی و نیز سازمانی ارتباط دارد شاید متغیرهای شخصیتی

و انگیزشی آن مشابه فرهنگ های دیگر نخواهد بود و این چیزی است که در تحقیقات آینده مشخص خواهد شد.

منابع

- ۱- بورگ، و، گال، ا. (۱۳۸۳). روش های کمی و کیفی تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی. جلد اول، ترجمه نصر، عریضی، ح، ر و دیگران، انتشارات سمت و دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
- ۲- عریضی، ح. ر. (۱۳۸۰). آماده سازی مجموعه آزمون های صنعتی فلانگان و بررسی رابطه آن با عملکرد شغلی، غیبت شغلی و تمایل به ترک خدمت در کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان و اهواز و فولادکاوایان، پایان نامه دکتری. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- ۳- عریضی، ح. ر. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین عوامل آموزشی و متغیرهای مدرسه گریزی، ترک تحصیل و تکرار پایه در دانش آموزان دبیرستان پسرانه و دخترانه، وزارت آموزش و پرورش، سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان، شورای تحقیقات.
- ۴- عریضی، ح. ر. فراهانی، ح، سلیمی زاده. (۱۳۸۵). مقایسه تجربی روش های OLS و Tobin در تحلیل داده های غیبت شغلی (مقاله در دست تدوین).
- ۵- فراهانی، ح. عریضی، ح. ر. (۱۳۸۴). روش های پیشرفته پژوهش در علوم انسانی، انتشارات جهاد دانشگاهی. اصفهان.
- 6- Baba V. (1990). Methodological issues in modeling absence: A comparison of least squares and to bit analysis. *Journal of Applied Psychology*, 75: 428-432.
- 7- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Prentice- Hall: Englewood Clia, NJ.
- 8- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*. 50: 248-287.
- 9- Bandura, A, and Cervone , D. (1983). Self-evaluative and self – efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45: 1017-1028.
- 10- Bandura, A and Cervone, D. (1986). Differential engagement of self – reactive influences in cognitive motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 38: 42-113.
- 11- Frayne , C., and Latham. G. (1987). Application of social learning theory to employee self- management of attendance. *Journal of Applied Psychology*, 72: 387-393.
- 12- Gellatly, IR. (1995). Individual and group determinants of employee absenteeism test of a causal model. *Journal of Organizational Behaviour*, 16: 496-485.

- 13- Goodman, P, and Atkin , R. (1984). Effects of absenteeism in individuals and organizations. In Absenteeism, Goodman, P. Atkin, R. (eds). Jossey Bass: San Francisco; 276-321.
- 14- Greenland , S. Robins , J. M. (1991). Empirical –Bayes adjustments for multiple comparisons are sometimes useful. *Epidemiology*, 2 : 244-251.
- 15- Gaudine, A, P. Saks, A. M. (2004). Effects of an absenteeism feedback intervention on employee absence behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 15-29.
- 16- Hammer, T., Landau, J. (1981). Methodological issues in the use of absence data. *Journal of Applied Psychology*. 66: 574-581.
- 17- Harrison, D, Shaffer , M. (1994). Comparative examinations of self – reports and perceived absenteeism norms: wading through lake wobegon. *Journal of Applied Psychology*. 79: 240-251.
- 18- Johns, G. (1994a). Absenteeism estimates by employees and managers: divergent perspectives and self – serving perceptions. *Journal of Applied Psychology*. 79: 229-239.
- 19- Johns, G. (1994b). How often were you absent? A review of the use of self – report absence data. *Journal of Applied Psychology*. 19: 574- 591.
- 20- Johns, G. (1997). Contemporary research on absence from work correlates, causes and consequences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 12: 115-173.
- 21- Johns, G, Nicholson, N. (1982). The meaning of absence: new strategies for theory and research. *Research in Organizational Behavior*. 4: 127-172.
- 22- Kluger AN, Denisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance : a historical review, a meta analysis , and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*. 119: 254-284.
- 23- Latham , G. Frayne, C. (1989). Self – management training for increasing job attendance: a follow – up and a replication. *Journal of Applied Psychology* 74: 411-416.
- 24- Scott, Foreman: Glenview, Nicholson , N. Brown, C. Chadwic- Jones, J. (1977). Absence form work and Personal Characteristics. *Journal of Applied Psychology*. 62: 319-327.
- 25- Steers, R, Rhodes , S. (1984). Knowledge and speculation about absenteeism, New Approaches to Understanding, Measuring, and Managing Employee Absence: Goodman, P, Atkin, R. (Eds). Jossey-Bass: San Francisco; 229-275.

- 26- Taylor, MS, Fisher, CD. Ligen, DR. (1984). Individual's reactions to performance feedback in organizations: a control theory Perspective. *Research in Personal and Human resources Management*. 2 : 81-124.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی