

بررسی میزان شیوع غیبت از کار و عوامل مؤثر بر آن در یکی از صنایع استان مازندران در سال‌های ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۱

محمد امین موعودی^۱، مهرانه شعبانی^۲، جعفر اکبری^۳

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: غیبت از کار، می‌تواند به‌طور جدی تأثیر منفی بر کسب و کار داشته باشد. این مطالعه جهت ارزیابی وضعیت سلامت شغلی کارکنان این صنعت براساس شاخص‌های غیبت و عوامل مؤثر بر آن صورت گرفت.

روش‌ها: این مطالعه از نوع طولی بود. ۱۲۸ پرونده حادثه منجر به غیبت در سال‌های ۸۶ تا ۹۱ مورد بررسی قرار گرفت. مطالعه غیبت ناشی از کار، براساس شاخص‌های نرخ زمان از دست رفته، میزان کل موارد غیبت، میزان موارد غیبت به علت بیماری، میزان فرکانس غیبت، میانگین تعداد روزهای غیبت به ازاء هر فرد و فاکتور برادفورد محاسبه شد. پس از جمع‌آوری داده‌ها، به منظور تجزیه و تحلیل نتایج از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ و آزمون‌های مربع کای و آنالیز واریانس و نسبت شانس استفاده شد.

یافته‌ها: نرخ زمان از دست رفته، میزان کل موارد غیبت، میزان موارد غیبت به علت بیماری، مجموع کل روزهای غیبت از کار غیرموجه و میانگین تعداد روزهای غیبت به ازاء هر فرد به ترتیب ۰/۹۵۶، ۱/۰۵۵، ۰/۷۲۶، ۰/۳۲۶۵ و ۲/۲۱۶/۴۱٪ بود. هم‌چنین فاکتور تجمعی برادفورد در سال‌های ۸۹، ۹۰ و ۹۱ به ترتیب ۸۶، ۱۹ و ۷۱ به دست آمد. براساس نتایج آزمون‌های آماری، مشخص شد که بین عامل وقوع حادثه و غیبت ($P = ۰/۰۳۲$)، ماه وقوع و غیبت ($P = ۰/۰۴۸$)، ماهیت آسیب‌دیدگی و غیبت از کار ($P = ۰/۰۱۶$)، شیفت کاری و فاکتور برادفورد ($P = ۰/۰۴$)، فاکتور برادفورد و عامل حادثه ($P = ۰/۰۳۲$) و حقوق دریافتی و زمان وقوع حادثه ($P = ۰/۰۲۴$) ارتباط معنی‌داری وجود داشت.

نتیجه‌گیری: براساس نتایج این مطالعه، آمار غیبت از کار در سال ۹۱ بیشتر از سال‌های قبل بود که بایستی علت‌یابی و کنترل شود. هم‌چنین مشخص شد که موارد مختلفی می‌تواند بر روی میزان غیبت ناشی از کار مؤثر باشد، از جمله این عوامل می‌توان به سن افراد، نوبت کاری، وضعیت استخدامی افراد، نوع حادثه، ماه‌های سال و ... اشاره کرد. با بررسی و علت‌یابی غیبت ناشی از کار، می‌توان آمار آن را در سازمان کاهش داد و در نتیجه آن بهره‌وری و تولید را افزایش داد.

واژه‌های کلیدی: غیبت از کار، نرخ زمان از دست رفته، میزان کل موارد غیبت، میزان موارد غیبت به علت بیماری، مجموع کل روزهای غیبت از کار غیرموجه، میانگین تعداد روزهای غیبت به ازاء هر فرد، فاکتور برادفورد

ارجاع: موعودی محمد امین، شعبانی مهرانه، اکبری جعفر. بررسی میزان شیوع غیبت از کار و عوامل مؤثر بر آن در یکی از صنایع

استان مازندران در سال‌های ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۱. مجله تحقیقات نظام سلامت ۱۳۹۴؛ ۱۱(۱): ۹۹-۱۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۳/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۲/۰۱

۱. عضو هیأت علمی، گروه بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران

۲. کارشناس، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران (نویسنده مسؤول)

Email: mehrane.shabani@gmail.com

۳. کارشناس ارشد، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

مقدمه

غیبت می‌تواند به عنوان نشانه‌ای از رفتار کناره‌گیری و انصراف از کار بررسی شود، به طوری که افراد با انجام رفتارهای منفی از قبیل غیبت، خود را از شرایط کاری نامطلوب دور می‌کنند. طبق تعریف سازمان کارفرمایان، غیبت کوتاه مدت به غیبت‌های کمتر از ۲۰ روز و برای غیبت طولانی مدت به صورت یک دوره ۲۰ روزه یا بیشتر یا یک ماه تقویمی (۴ هفته ۵ روز)، تعریف شده است (۱-۲). غیبت می‌تواند ارادی و ناشی از نارضایتی شغلی فرد باشد و یا از دلایل غیرارادی غیرقابل اجتناب و موجه مانند بیماری ناشی شود (۳). رفتار غیبت توجه محققین را به خود جلب کرده است، زیرا غیبت در میان کارکنان بسیاری از سازمان‌ها رواج دارد (۴). به رغم رشد و بهبود اقتصادی و اجتماعی و همچنین رشد کمی و کیفی خدمات بهداشتی درمانی در جوامع بشری شاهد آن هستیم که غیبت از کار ناشی از بیماری در کشورهای صنعتی در ۴۰ سال گذشته حدود ۱۰٪ افزایش یافته است (۵). همه پزشکان با معلولیت‌های فیزیکی خاص که ممکن است توجه و عملکرد کارمند را تحت تأثیر قرار دهد، آشنا هستند. بعضی از مردم بیشتر مستعد پذیرش برخی بیماری‌های روان‌تنی هستند و بیشتر از دیگران در معرض غیبت از بیماری هستند. تحقیقات قطعی نشان می‌دهد که به عنوان یک قاعده، هر جا که شخصی در معرض استرس و عصبانیت است، در معرض ناراحتی‌های گوارشی و غیبت از کار ناشی از بیماری است (۱). بررسی‌های به عمل آمده نشان می‌دهد که وضعیت بهداشتی نامطلوب و فقدان انگیزه سازمانی نقش مهمی در غیبت کارمندان به دلایل پزشکی دارد. براساس مطالعات به عمل آمده، ارزشیابی و آنالیز غیبت‌های شغلی می‌تواند اطلاعاتی را درباره مشکلات سلامت جمعیت فعال در واحدهای صنعتی مختلف ارائه دهد، به طوری که مواجهه نیروی کار با عوامل زیان‌آور، حجم بالای فعالیت‌های فیزیکی، شب کاری و اثرات آن‌ها بر بیماری‌های مختلف منجر به عدم بهره‌گیری از تمام توانایی‌ها و قابلیت نیروی انسانی در صنایع مختلف می‌شود. این مطالعه

به منظور ارزیابی و تحلیل شاخص‌های غیبت از کار با منشأ بیماری‌های مختلف در یکی از صنایع کشور طراحی گردید تا بتوان بر اساس نتایج آن علاوه بر مشخص نمودن سیمای سلامت نیروی کار در آن صنعت، اولین گام در جهت بهبود وضعیت موجودی مرتبط با سلامت نیروی کار به عمل آورد (۵). کارکنان گاهی نقش افراد بیمار را ایفا می‌کنند تا از این طریق غیبت کنند (۶). نتایج مطالعات نشان داده است که متغیرهای جمعیت‌شناسی هم برای کارمندان و هم برای کارفرمایان نقش مهمی در فراوانی غیبت شغلی دارد (۷). تعیین میزان غیبت مجاز برای سنجش غیبت شغلی به عنوان ملاک موفقیت شغلی چندان مناسب نیست (۸). چون کارکنان غالباً دلایل غیبت خود را به مشکلات پزشکی کوچک استناد می‌دهند، صحت اسناد مورد تردید است. از سوی دیگر غیبت به دلیل بیماری با متغیرهای انگیزشی همبستگی دارد، به همین دلیل نوع غیبت تا حد زیادی بازتاب هنجارهای اجتماعی است (۸). از سوی دیگر ممکن است افرادی که باید واقعاً به دلیل بیماری غیبت کنند بر سر کار خود حاضر شوند (۹). مطالعه‌ای نشان می‌دهد که ۴٪ از ساعات کار در اثر غیبت ناشی از استرس و نارضایتی شغلی کارکنان از دست می‌رود (۱۰).

ارزشیابی و آنالیز غیبت‌های پزشکی و غیر موجه می‌تواند به طور غیرمستقیم اطلاعاتی را درباره‌ی مشکلات سلامت جمعیت فعال در واحدهای صنعتی مختلف ارائه دهد، به طوری که مواجهه نیروی کار با عوامل زیان‌آور، حجم بالای فعالیت‌های فیزیکی، شب کاری و اثرات آن‌ها بر بیماری‌های مختلف، منجر به عدم بهره‌گیری از تمام توانایی‌ها و قابلیت‌های نیروی انسانی در صنایع مختلف باشد. علاوه بر این، غیبت ناشی از کار باعث دوری نیروی ماهر از محیط کار و ضررهای پنهان به صنایع تولیدی و خدماتی می‌گردد. همین عامل باعث کاهش کیفیت محصول و خدمات و همچنین کاهش میزان آن می‌گردد. بنابراین توجه به موارد غیبت از کار، بررسی آن‌ها و عوامل ایجادکننده آن در صنعت می‌تواند مهم و اثربخش باشد. بنابراین در این مطالعه، ضمن معرفی

شاخص‌های استاندارد ارزیابی غیبت ناشی از کار، میزان شیوع غیبت ناشی از کار و عوامل مؤثر در آن در یکی از صنایع استان مازندران بین سال‌های ۸۶ تا ۹۱ مورد بررسی قرار گرفته است.

روش‌ها

این مطالعه از نوع توصیفی تحلیلی بود. جامعه آماری پژوهش ۱۳۳۲ نفر بود که از این جامعه، ۱۲۸ پرونده حادثه منجر به غیبت در سال‌های ۸۶ تا ۹۱، نمونه این مطالعه را تشکیل داد. تمامی پرسنل مرد و متأهل بودند. مطالعه غیبت از کار دارای دو جزء اصلی می‌باشد، شامل غیبت‌های ناشی از بیماری و غیبت‌های کنترل نشده یا غیر موجه. به منظور برآورد این موارد از شاخص‌های ارزیابی غیبت ناشی از کار استفاده شد. این شاخص‌ها شامل: نرخ زمان از دست رفته (LTR یا Lost Time Rate)، میزان کل موارد غیبت (GAR یا Gross Absence Rate)، میزان موارد غیبت به علت بیماری (SAR یا Sick Absence Rate)، مجموع کل روزهای غیبت از کار غیرموجه (UAR یا Unauthorized Absence Rate)، میانگین تعداد روزهای غیبت به ازاء هر فرد (AAP یا Average Absence Per Employee) و فاکتور برادفورد تجمعی (CBF یا Cumulative Bradford factor) بود. اطلاعات مورد استفاده در برآورد و بررسی میزان غیبت ناشی از کار با استفاده از پرونده‌های کارکنان در صنعت مورد نظر استخراج شد. پس از جمع‌آوری اطلاعات، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ و آزمون‌های کای اسکوئر و آنالیز واریانس ANOVA استفاده شد.

یافته‌ها

میانگین سنی افراد (۴۰/۲۵±۶/۱۴۵) سال بود. حداکثر سن پرسنل ۶۲ و حداقل سن آنان ۲۷ سال بود. براساس نتایج به دست آمده از داده‌های موجود در این صنعت، مشخص شد که کل روزهای از دست رفته به علت غیبت در سال‌های ۸۹، ۹۰ و ۹۱ به ترتیب ۴۹۹۱، ۳۷۲۹ و ۳۴۳۴ روز به ازای متوسط تعداد کارکنان در صنعت مورد بررسی بود. مجموع کل روزهای کاری کل کارکنان در سال‌های ۹۰ و ۹۱ به ترتیب ۳۲۷۸۲۵۶ و ۳۲۷۱۱۶ به ازای متوسط تعداد کارکنان بود. در

سال ۸۹ به علت ثبت نشدن روزهای کاری مفید کارکنان در این صنعت، قادر به محاسبه شاخص‌های SAR، GAR و UAR نبودیم. جدول ۱ میزان شاخص‌های مورد بررسی را در سال‌های ۸۹، ۹۰ و ۹۱ نشان می‌دهد. همچنین در جدول ۱ میزان شاخص برادفورد به دو صورت تجمعی و حداکثر گزارش شده است. بررسی وضعیت غیبت ناشی از کار در سال‌های ۸۶ تا ۹۱ نشان داد که غیبت کوتاه مدت ۱۰۰ مورد (۷۸/۱٪) و غیبت بلندمدت ۲۸ مورد (۲۱/۹٪) بود. بالاترین فراوانی غیبت کوتاه مدت و بلندمدت با توجه به عامل غیبت، مربوط به شرایط نایمن بود که مقدار فراوانی این عامل در مجموع ۸۰ مورد (۶۲/۵٪) بود. نتایج نشان داد که افراد در گروه سنی ۳۰-۴۵ این صنعت بیشترین فراوانی غیبت کوتاه‌مدت و بلندمدت را داشتند. وضعیت غیبت کوتاه‌مدت و بلندمدت در پرسنل با مدرک دیپلم، ۷۰ مورد (۵۴/۷٪) بود. بررسی وضعیت غیبت در شیفت‌های کارخانه نشان داد، شیفت چرخشی با (۵۰/۸٪)، بالاترین مقدار غیبت کوتاه مدت را نسبت به افراد دارای شغل ثابت به خود اختصاص داد. در بین شیفت‌های کاری (صبح، عصر و شب)، شیفت شب به عنوان یک گروه از گروه چرخشی بیشترین درصد غیبت از کار (۱۶/۴٪) را داشت. بالاترین درصد فراوانی غیبت کوتاه مدت و بلندمدت در افراد با وضعیت استخدام رسمی بود (۷۱/۹٪). بیشترین غیبت کوتاه مدت در ماه شهریور (۹/۴٪) و اردیبهشت (۹/۴٪) و بیشترین غیبت بلندمدت در ماه فروردین (۴۲/۹٪) و خرداد (۳۸/۵٪) اتفاق افتاد. وضعیت غیبت کوتاه مدت با توجه به زمان وقوع حادثه، در زمان عصر (۳۹/۸٪) و غیبت بلندمدت در صبح (۱۳/۳٪) بالاترین مقدار بود. در بین سال‌های مورد مطالعه، سال ۸۸ بیشترین روزهای غیبت بلندمدت (۱۲۳۲ روز کاری) و سال ۹۰ (۴۷۴ روز کاری) غیبت بلند مدت را داشتند. در بین سال‌های ۸۶-۹۱، سال ۸۶ با ۲۱ مورد غیبت کوتاه‌مدت بیشترین آمار غیبت را داشت. جدول ۲ وضعیت غیبت ناشی از صدمات را براساس نوع حادثه در سال‌های ۱۳۸۶-۱۳۹۱ نشان می‌دهد. بر این اساس، سقوط فرد با مقدار و حمل بار سنگین به ترتیب با مقادیر

مربوط به سوختگی (۳۲/۱٪) بود. براساس نتایج حاصل از آزمون‌های آماری، مشخص شد که بین عامل وقوع حادثه و غیبت (P=۰/۰۳۲) ، ماه وقوع و غیبت (P=۰/۰۴۸)، ماهیت آسیب‌دیدگی و غیبت از کار (P=۰/۰۱۶) ، و حقوق دریافتی و زمان وقوع حادثه (P=۰/۰۲۴)، ارتباط معنی‌داری وجود داشت.

۲۹/۷٪ و ۱/۶٪ بیشترین و کمترین درصد غیبت ناشی از کار را در بین حوادث داشتند. وضعیت غیبت کوتاه مدت براساس عضو آسیب‌دیده در جدول ۳ آمده است. بر این اساس، پا و شکم به ترتیب با مقادیر ۳۸ و ۲/۳٪، بالاترین و پایین‌ترین مقدار را در غیبت ناشی از کار. داشتند. براساس ماهیت آسیب‌دیدگی بالاترین آمار غیبت کوتاه مدت مربوط به ضرب‌دیدگی (۲۴٪) و غیبت بلندمدت

جدول ۱. میزان شاخص‌های غیبت در سال‌های ۱۳۸۹-۱۳۹۱

شاخص‌های غیبت از کار	۸۹	۹۰	۹۱
LTR	۱/۱۲۰٪	۰/۸۸۴٪	۰/۸۶۴٪
GAR	-	۱/۰۲۰۲٪	۱/۰۹۰۷٪
SAR	-	۰/۷۲۳٪	۰/۷۲۹٪
UAR	-	۰/۲۹۶٪	۰/۳۵۷٪
AAE	۳۵۷/۷۷٪	۲۷/۵۳٪	
BF تجمعی	۸۶	۱۹	۷۱
BF حداکثر	۲۴	۳	۱۶

جدول ۲. وضعیت غیبت ناشی از صدمات، براساس نوع حادثه در سال‌های ۱۳۸۶-۱۳۹۱

وضعیت غیبت نوع حادثه	≤ ۱۹		≥ ۲۰		جمع کل	
	فرآوانی	از % استلاجی	فرآوانی	از % استلاجی	فرآوانی	از % کل
سقوط اشیاء	۴	۴٪	۰	۰٪	۴	۳/۱٪
سقوط فرد	۲۹	۲۹٪	۹	۳۲/۱٪	۳۸	۲۹/۷٪
تماس با مواد خورنده	۸	۸٪	۱۰	۳۵/۷٪	۱۸	۱۴/۱٪
حرارت	۱۳	۱۳٪	۰	۰٪	۱۳	۱۱/۷٪
تماس با قطعه تیز	۱۰	۱۰٪	۱	۳/۶٪	۱۱	۸/۶٪
ابزار دستی	۶	۶٪	۱	۳/۶٪	۷	۸/۶٪
اشیاء متحرک	۱۳	۱۳٪	۲	۷/۱٪	۱۵	۱۱/۷٪
تصادم بین جسم	۷	۷٪	۵	۱۷/۹٪	۱۲	۹/۴٪
برخورد با اشیاء ثابت	۷	۷٪	۰	۰٪	۷	۵/۵٪
فرورفتن جسم خارجی	۱	۱٪	۰	۰٪	۱	۸٪
حمل بار سنگین	۲	۲٪	۰	۰٪	۲	۱/۶٪

جدول (۳) وضعیت غیبت ناشی از صدمات، براساس اعضاء بدن در سالهای ۱۳۸۶-۱۳۹۱

وضعیت غیبت	≤ ۱۹		≥ ۲۰		جمع کل
	فرآوانی	آسیب دیده	فرآوانی	آسیب دیده	
عضو آسیب دیده	از %	از %	از %	از %	از %
	استلاجی	استلاجی	استلاجی	استلاجی	کل
دست	۱۳	%۱۳	۶	%۲۱/۴	%۱۴/۸
گردن	۳	%۳	۳	%۱۰/۷	%۴/۷
سر	۳۳	%۳۳	۱۳	%۴۶/۴	%۳۵/۹
پا	۳۸	%۳۸	۱۶	%۵۷/۱	%۴۲/۲
صورت	۱۲	%۱۲	۵	%۱۷/۹	%۱۳/۳
چشم	۱۰	%۱۰	۲	%۷/۱	%۹/۴
تنه	۸	%۸	۰	%۰	%۶/۳
شکم	۱	%۱	۲	%۷/۱	%۲/۳

جدول (۴) وضعیت غیبت ناشی از صدمات، براساس ماهیت آسیب دیدگی در سالهای ۱۳۸۶-۱۳۹۱

وضعیت غیبت	≤ ۱۹		≥ ۲۰		جمع کل
	فرآوانی	آسیب دیده	فرآوانی	آسیب دیده	
آسیب دیدگی	از %	از %	از %	از %	درصد
	استلاجی	استلاجی	استلاجی	استلاجی	فرآوانی
سوختگی	۱۸	%۱۸	۹	%۳۲/۱	%۲۱/۱
فرورفتگی	۱	%۱	۰	%۰	%۰/۸
بریدگی و خونریزی	۲۲	%۲۲	۵	%۱۷/۹	%۲۱/۱
شکستگی	۱۹	%۱۹	۸	%۲۸/۶	%۲۱/۱
ضرب دیدگی	۲۴	%۲۴	۱	%۴	%۱۹/۵
ورود جسم خارجی	۴	%۴	۰	%۰	%۳/۱
دررفتگی	۲	%۲	۱	%۳/۶	%۲/۳
اسیب دیدگی	۱۴	%۱۴	۴	%۱۴/۳	%۱۴/۱
برق گرفتگی	۰	%۰	۱	%۱	%۰/۸
قطع عضو	۱	%۱	۰	%۰	%۰/۸

بحث

این صنعت را با بحران نیروی جوان مواجه سازد، لذا پیشنهاد می‌گردد در این خصوص تدابیر لازم اتخاذ گردد. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که میزان روزهای غیبت ناشی از بیماری در سال ۹۱ بالاترین مقدار (۰/۷۲۹٪) را داشت. در مطالعه‌ای

توزیع سنی غیبت در جمعیت مورد مطالعه حاکی از بیشتر بودن غیبت کارمندان با سن ۳۰-۴۵ می‌باشد که از نظر بالا بودن تجربه کاری به نفع این صنعت بوده ولی در درازمدت می‌تواند

(۱۲). پیشنهاد می‌گردد در مطالعات آینده، به منظور ارزیابی جامع ترغیبت از کار در بین جوامع مختلف، از این شاخص‌ها نیز استفاده گردد.

در این مطالعه افراد نوبت کار بیشترین آمار غیبت‌های کوتاه مدت و بلند مدت را داشتند، یک علت این واقعه می‌تواند این باشد که در این صنعت برنامه نوبت کاری به خوبی اجرا نمی‌شود. افراد با وضعیت استخدام رسمی، میزان غیبت‌های کوتاه مدت و بلند مدت، از افراد قراردادی بیشتر است ممکن است علت این باشد که به نوعی ترس از دست دادن کار در آن‌ها کمتر است و رعایت دستورالعمل و استفاده از وسایل حفاظت فردی در آن‌ها بیشتر نادیده گرفته می‌شود. در مطالعه حاضر دیده شده است، غیبت‌های کوتاه مدت در ماه‌های شهریور و اردیبهشت و غیبت‌های بلندمدت در ماه‌های فروردین و خرداد بیشتر است، به علت این‌که در این صنعت برای خاموش کردن فرایندها (shut down) اقدام می‌کند، در نتیجه پرسنل برای مدتی از محیط کار خود دور بوده و با بازگشت مجدد به کار، رعایت اصول و دستورالعمل کار کمتر دیده می‌شود.

در مطالعه حاضر عمده حوادث منجر به غیبت کوتاه مدت در عصر و عمده غیبت بلند مدت در صبح اتفاق افتاد. علت حوادث عصر گاهی می‌تواند خستگی و عدم آمادگی پرسنل برای انجام کار باشد با توجه به این‌که فرد ممکن است دارای وضعیت سیرکادینی صبح‌گرایی باشد. علت حوادث در صبح‌گاه دقیقاً می‌تواند ناشی از نداشتن استراحت کافی در شب و عصرگرایی بودن فرد باشد به این دلیل که فرد هنوز خسته باشد و احساس خواب‌آلودگی کند و تمرکز لازم و کافی را در شروع کار نداشته باشد. در این صنعت حوادث از نوع سقوط فرد و اشیاء متحرک بالا است، علت می‌تواند عدم استفاده از وسایل ایمنی از قبیل کمربند ایمنی در صورت کار در ارتفاع و عدم استفاده درست از جرثقیل‌های سقفی و نگرفتن مجوز کار برای انجام کار بر روی داربست باشد. همچنین گزارشات این مطالعه نشان می‌دهد که سوختگی به علت حرارت در این صنعت بالا است، علت ممکن است شرایط ذاتاً خطرناک بعضی

مشابه توسط آقای محبی حاکمی، میزان روزهای غیبت ناشی از بیماری ۰/۳۵٪ و با مطالعات صورت گرفته در سایر کشورها (۶/۷٪) بسیار پایین‌تر بود که این موضوع به میزان زیادی در ارتباط با نیاز کارکنان به دستمزد حاصل از کار است (۵). در این مطالعه میانگین سنی افراد غیبت کرده ۴۰/۶ با انحراف معیار ۶/۰۱ سال حداقل سن ۲۷ و حداکثر آن ۶۲ سال بود.

در مطالعه حاضر بیشترین دفعات غیبت ۳ روزه بود (۴۶/۵٪) اما در مطالعه آقای محبی بیشترین دفعات غیبت ۲ روزه بود (۵). در این مطالعه بین غیبت با زمان وقوع حادثه ارتباط معنی‌داری یافت نشد. بین غیبت با سن ارتباط معنی‌داری یافت نشد.

مطالعه Lie نشان داد سن افراد، غیبت آنان را پیش بینی نمی‌کند، در مطالعه Watson، Vivian، Thamson و همکاران، رونسبلات و شیردم نشان داده شد که سن افراد، غیبت را پیش بینی می‌کند (۱۱). نتیجه این مطالعه نشان داد بین تحصیلات و غیبت ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. رونسبلات و شیردم نشان دادند که تحصیلات پیش‌بینی‌کننده غیبت است و در مطالعه آقای نیک بخش نیز بین تحصیلات و غیبت رابطه‌ای یافت نشد (۱۱). با توجه به این‌که مقدار شاخص GAR در این سال‌ها رو به افزایش است غیرطبیعی در نظر گرفته می‌شود و نیاز به ارزیابی دقیق‌تری دارد. فاکتور برادفورد تجمعی از تجمع غیبت‌های کوتاه مدت در آن سال ایجاد می‌شود، نتایج نشان داد فاکتور برادفورد تجمعی در سال ۸۹، ۹۰ و ۹۱ به ترتیب (۸۶، ۱۹ و ۷۱) بود که سیر صعودی را در این سال‌ها داشت. بالاترین مقدار فاکتور برادفورد در سال‌های ۸۹، ۹۰ و ۹۱ به ترتیب (۲۴، ۳ و ۱۶) بود. شاخص‌های دیگری برای بررسی غیبت وجود دارد که توسط سازمان‌های بین‌المللی معرفی شده است. از جمله این شاخص‌ها می‌توان به نرخ تکرار موارد غیبت از کار (AFR یا The Frequency Rate of Absenteeism)، مدت زمان متوسط هر دوره غیبت از کار (ASD یا The Average Time Of Each Period Of Absenteeism)، روزهای از دست رفته به ازای هر شاغل (DLP یا Days Lost Per Employee) و ... اشاره کرد

بیماری باید از مرخصی استعلاجی استفاده نمایند از مرخصی استحقاقی استفاده نموده‌اند که این موضوع در تجزیه و تحلیل آماری، منافع کارکنان این صنعت ایجاد اشکالات جدی می‌نماید.

توصیه می‌شود پژوهش‌های مشابه جهت تأمین سلامتی نیروی انسانی شاغل در صنایع و مشاغل مختلف انجام گیرد.

نتیجه‌گیری

در این مطالعه میزان غیبت ناشی از کار و عوامل مؤثر بر آن با استفاده از شاخص‌های استاندارد بررسی غیبت در یکی از صنایع استان مازندران مورد بررسی قرار گرفت. در سال ۹۱ میزان روزهای غیبت ناشی از بیماری بیشتر از سال‌های قبل بود. با توجه به نتایج این مطالعه مشخص شد که موارد مختلفی می‌تواند بر روی میزان غیبت ناشی از کار مؤثر باشد. از جمله این عوامل می‌توان به سن افراد، نوبت کاری، وضعیت استخدامی افراد، نوع حادثه، ماه‌های سال و ... اشاره کرد. یکی از اهداف بررسی شاخص‌های غیبت تعیین میزان بهره‌وری، برآورد هزینه‌های سلامت کارکنان و ... می‌باشد و این موضوع وقتی تحقق پیدا می‌کند که اطلاعات مورد نیاز در ثبت و آنالیز دارای صحت و دقت بالا باشند. همچنین توصیه می‌شود اصلاحاتی در ماده ۶۲ سازمان تأمین اجتماعی ایجاد شود.

از واحدها و عدم استفاده از وسایل حفاظت فردی مناسب با ماهیت کار و عدم رعایت اصول و دستورالعمل کار با مواد داغ و سوزاننده باشد. با توجه به این که واحد ایمنی و بهداشت تمامی وسایل حفاظت فردی را به پرسنل تحویل می‌دهد. توصیه می‌شود که واحد ایمنی و بهداشت کار نظارت دقیق‌تر به استفاده از وسایل در محیط کار و در صورت استفاده نادرست تذکر و اخطار لازم داده شود. در این مطالعه آسیب‌هایی که به عضوهای سر و پا در صورت بروز حادثه ایجاد شده است بالا است، دلیل آن عدم استفاده از وسایل حفاظت فردی و عدم رعایت اصول و دستورالعمل کار می‌باشد.

طبق ماده ۶۲ سازمان تأمین اجتماعی مدت پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری و میزان آن به شرح زیر است: ۱- غرامت دستمزد از اولین روزی که بیمه شده بر اثر حادثه یا بیماری حرفه‌ای و به موجب تشخیص سازمان قادر به کار نباشد پرداخت خواهد شد. در مواردی که عدم اشتغال به کار و معالجه به سبب بیماری باشد در صورتی که بیمار در بیمارستان بستری نشود غرامت دستمزد از روز چهارم پرداخت خواهد شد. ۲- پرداخت غرامت دستمزد تا زمانی که بیمه شده به تشخیص سازمان قادر به کار نبوده و به موجب مقررات این قانون از کار افتاده شناخته نشده باشد ادامه خواهد یافت. با توجه به آمار حوادث ثبت شده در خصوص بیماری‌ها، بعضاً شاهد این قضیه بوده‌ایم که افرادی که کمتر از ۳ روز، به علت

References

1. James Ph, Cunningham I, Dibben P. Absence management and the issues of job retention and return to work, *Human Resource Management Journal* 2002; 12(2); 82-94.
2. Johns G, Nicholson. The meaning of absence: New strategies for theory and research. *Research in Organizational Behavior* 1982; 4 :127-72.
3. Ahmadian A. Review and evaluate the factors influencing job satisfaction of employees in Economy and Finance Affairs Department in Kashan city. [MsC Thesis]. , Faculty of Psychology. Isfahan, University of Khoarsgan; 1997.
4. Steel R P. Methodological and operational issues in the construction of absence variables. *Human Resource Management Review* 2003; 13: 243-51.
5. Mohebbi I , Sharifian AA. The prevalence of absenteeism because of of illness and its influencing factors among employees of an industrial plant. *Journal of Uromia* 2005;16(4): 229-34.
6. Geeg C W. Psychology of employee, lateness, absence and turnover : A methodological critique and empirical study. *Journal of Applied Psychology* 1983; 68: 88-101.
7. Johns G. Absenteeism estimates by employers and managers: Divergent perspectives and self-serving perceptions. *Journal of Applied Psychology* 1994; 79(2): 229-39.

8. Kai K, Hans JJ, Jacob E, Jesper N, Niels F, Carsten B. Determinants of absenteeism in a large Danish bank. *International Journal of Human Resource Management* 2006; 17(9):1645-58.
9. The relationship between job dissatisfaction anti-production behavior in the organization of production service in Isfahan, Master Thesis, School of Psychology, Islamic Azad University of Isfahan 2005:122-30.
10. Gibson R O. Toward a conceptualization of Absence behavior. *Administrative Science Quarterly* 1996; 11(1): 107-33.
11. Nikbakhsh R, Moshref Javadi B, Mozaffari SAA. The relationship between personality traits and professional basketball player with the absenteeism rate 2009;10(2):95-105.
12. Zenz C: *Occupational Medicine*. 4th Ed, New York, Sanders, 1994: 987-96

Prevalence of absenteeism and its effective factors in the industry of Mazandaran province in 2007-2012

Mohammad Amin Mououdi ¹, Mehraneh Shabani ², Jafar Akbari ³

Original Article

Abstract

Background: Absenteeism from work can have serious negative impact on work. The aim of this study was to assess the prevalence of absenteeism and its effective factors in the industry of Mazandaran province.

Methods: This study was a longitudinal study that conducted on 128 accident cases led to absenteeism in 2007 to 2012. Absenteeism from work was calculated by using of the absenteeism indicators including Lost Time Rate, Gross Absence Rate, Sick Absence Rate, Unauthorized Absence Rate, Average Absence per Employee and Cumulative Bradford factor. After collecting the data, for analyzing the results, SPSS version 20 software and chi-square tests and analysis of variance and odds ratios were used.

Findings: Results showed that the rate of loss of time, the total amount of absenteeism, absenteeism due to sickness, total days of unauthorized absence from work and the average number of days of absence per individual were 0.956%, 1.055%, 0.726%, 0.3265% and 216.41% respectively. Also Cumulative Bradford factor in 2010, 2011 and 2012, was 86, 19 and 71 respectively. Between the accident factor and absenteeism, month of occurrence and absenteeism, nature of injury and absenteeism, work shift and Cumulative Bradford factor, Cumulative Bradford factor and accident factor, and the salary and incident were statistically significant relationship.

Conclusion: Based on the results, absenteeism from work in 2012 was more than years ago, that should be detect and control. Also, it was found that several factors such as age, shift work, employment status, type of accident, months of the year and can be affect on the rate of absenteeism from work. Study of absenteeism from work can be reduced the prevalence of absenteeism in the organizations and thus, increased productivity and production.

Key Words: Absenteeism from Work, LTR, GAR, SAR, UAR, AAE, BF

Citation: Mououdi M M, Shabani M, Akbari J. Prevalence of absenteeism and its effective factors in the industry of Mazandaran province in 2007-2012. *J Health Syst Res* 2015; 11(1): 99-107

Received date: 21.04.2014

Accept date: 02.06.2014

1. Department of occupational health engineering, school of health, Mazandaran University of medical sciences, Mazandaran, Sari, Iran
2. BSc, Department of occupational health engineering, school of health, Mazandaran University of medical sciences, Mazandaran, Iran (Corresponding Author): Email: mehrane.shabani@gmail.com
3. MSc, Department of occupational health engineering, school of health, Isfahan University of medical sciences, Isfahan, Iran