

واکاوای عوامل موثر بر عدم حضور فراگیران در برنامه‌های آموزش سازمانی و ارائه راهکارهای برون‌رفت

محمد کریمی ثابت^{۱*}
هومن دوستی حاجی آبادی^۲
میلاذ جوانمردی^۳

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۰۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۱۴)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی علل غیبت فراگیران در دوره‌های آموزشی و ارائه راهکارهای برون رفت بوده است. روش پژوهش در این مطالعه، ترکیبی (آمیخته) از نوع اکتشافی (طرح تدوین ابزار گردآوری داده‌ها) می‌باشد. در بخش کیفی از روش مصاحبه عمیق و گروه کانونی استفاده گردید و در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته بهره گرفته شد. روایی محتوا و صوری پرسشنامه با کمک پنج نفر از صاحب‌نظران و اساتید حوزه آموزش مورد تایید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۱ محاسبه گردید. جامعه مورد مطالعه شامل تمامی کارکنان یکی از شرکت‌های صنعتی استان اصفهان بودند که براساس جدول مورگان ۱۹۶ نفر محاسبه شد. نتایج پژوهش حاضر میزان تاثیر هر سه دسته عوامل فردی، آموزشی و سازمانی در غیبت فراگیران را بیش از حد متوسط نشان داد. همچنین، نتایج مصاحبه حاکی از آن بود که عدم ارائه تشویق، عدم پرداخت جبران خدمات به ازای آموزش، عدم ارتباط سوابق آموزش در دیگر نظامات منابع انسانی، حجم بالای کار، نبود مکانیزم‌های انتقال یادگیری، حمایت محدود از انتقال یافته‌ها به واسطه نوع تفکر مدیران، مشکلات شخصی و خانوادگی از دیگر عوامل موثر بر افزایش نرخ غیبت و در نتیجه کاهش نرخ مشارکت در برنامه‌های آموزشی می‌باشند.

کلمات کلیدی: دوره‌های آموزشی، غیبت، فراگیران، میل به عدم حضور، نرخ مشارکت.

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، تهران، ایران. مسئول مکاتبات:

Mohammad.Sabet@ut.ac.ir

^۲ دانش آموخته دکترا، گروه برنامه ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

houmandosti@gmail.com

milad.javanmardi@hotmail.com

^۳ دانش آموخته کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۱. مقدمه

سازمان‌ها هرساله مبالغ هنگفتی صرف آموزش می‌کنند ولی شایستگی‌های موردانتظار توسط کارکنان اکتساب نمی‌شود. به‌طورمتوسط، شرکت‌های آلمانی به ازای هر کارمند بیش از ۱۰۰۰ یورو و شرکت‌های آمریکایی ۱۲۰۰ دلار صرف آموزش‌های سازمانی می‌کنند (۱؛ ۲). همچنین، متخصصان اظهار داشته‌اند به دلیل انتقال صرفاً ده درصد از آموزش‌ها به محیط کار (۳) بیشتر سرمایه‌گذاری‌ها به هدر می‌رود که این هدررفت سرمایه در کشورهای درحال توسعه به علت عدم حضور در آموزش چشم‌گیرتر می‌باشد و علاوه بر منابع مالی، زمان و اعتقاد به آموزش را نیز از بین می‌برد (۴).

امروزه، غیبت از کلاس درس یکی از مشکلات حائز اهمیت در آموزش است. عدم حضور مستمر در کلاس به یک هنجار تبدیل شده (۵) که برای فراگیران، هم‌کلاسی‌ها، کادر آموزشی و واحد آموزش مشکلاتی را به دنبال دارد (۶). در سطح نظری، حضور در کلاس با چهارچوب‌هایی مرتبط می‌باشد که توانایی شناختی و انگیزش را عامل تعیین‌کننده یادگیری می‌داند (۷). توانایی شناختی و انگیزش بر مکانیزم‌های پردازش اطلاعات و رفتار موثر می‌باشد. توانایی شناختی بر توانایی پردازش، ترکیب و یادآوری مطالب درسی مبتنی است. ویژگی‌های غیرشناختی مانند وظیفه‌شناسی، انگیزه موفقیت و درک محتوای علمی مانند مطالعه و برنامه‌ریزی برای انجام تکالیف را تسهیل‌سازی می‌نمایند (۸).

حضور در کلاس درس می‌تواند باعث شود تا فراگیران از منابع مختلف استفاده نمایند و میزان نگهداشت اطلاعات را افزایش می‌دهد (۸). حضور در کلاس رابطه مستقیمی با عملکرد فراگیران دارد و تاثیر مثبتی بر عملکرد و موفقیت در سطح بالا می‌گذارد (۹).

به‌طور کلی، پژوهش‌های زیادی به بررسی علل غیبت فراگیران پرداخته‌اند که عمدتاً در دو حوزه مسائل شخصی و مشکلات آموزشی تقسیم می‌شوند (۱۰). از جمله مسائل شخصی می‌توان به گذراندن وقت با دوستان و تعهدات اجتماعی اشاره کرد (۱۰؛ ۱۱). همچنین، مشکلات آموزشی شامل صرف زمان برای دیگر تکالیف (۱۲)، سختی موضوع و کلاس‌های پرجمعیت (۱۳) و زمان نامناسب کلاس (۱۴) می‌باشد. برخی از پژوهشگران (۱۵؛ ۱۶) اشاره می‌کنند دسترسی به تکنولوژی می‌تواند موجب عدم حضور در کلاس گردد. ماسینهام و هرینتون^۱ (۲۰۰۶) سلامتی و سبک زندگی را موانعی برای حضور در کلاس و فقدان انگیزه را مانعی برای یادگیری کلاسی می‌دانند. همچنین، شکست تحصیلی می‌تواند موجب غیبت گردد که برنامه‌های آموزشی باید تلاش کنند تا تاثیرات منفی تجربه شکست تحصیلی را برای فراگیران حذف نمایند و درعوض رشد، توسعه و پیشرفت را جایگزین نمایند (۱۸). کردی و همکاران (۲۰۱۰) معتقد هستند که در مقایسه با برخی متغیرها از جمله نتایج آزمون‌های استاندارد، معدل سال‌های تحصیلی پیشین و عادات و مهارت‌های تحصیلی، حضور در کلاس پیش‌بینی کننده

¹ Massingham and Herrington

بهتری برای نمرات بالا می‌باشد که از ۱۸/۵ تا ۷۰ درصد از نمره نهایی را پیش‌بینی می‌نماید. تمایل ذاتی افراد به مسئولیت یکی از علل حضور در کلاس می‌باشد همانطور که آنها کیفیت زمان کلاس را با درک عمیق‌تر محتوای دوره برابر می‌دانند (۱۹).

مربیان باید آگاه باشند که وقتی فراگیران در کلاس حضور می‌یابند خواستار تزریق انگیزه از جانب اساتید برای یادگیری عمیق‌تر هستند. بنابراین، ارزش حضور در کلاس را به خوبی درک نمی‌کنند. نکته دیگر برای مربیان آن است که محیط یادگیری باید مهیج باشد، لذا ضروری است تا از مربیان رویکردهای مبتنی بر فعالیت فراگیران استفاده کنند (رویکردهای مشارکتی) و به نیاز فراگیران احترام گذاشته تا احساس ارزشمندی نمایند. با این وجود، مسئولیت نهایی برای حضور در کلاس وابسته به فراگیران است که نتایج و دلالت‌های ضمنی عدم حضور در کلاس را درک نمایند. در طی یک دوره آموزشی ضمن آنکه فراگیران پیشرفت می‌کنند باید به این درک نائل آیند که آنها تحت تاثیر هر چیزی در جهان می‌باشند و بالعکس. به عبارتی دیگر، جهان‌بینی آنها به چالش کشیده می‌شود. دوره‌های آموزشی در ایجاد بنیانی برای آموزش و بهبود عادت‌های مطالعاتی در فراگیران حیاتی می‌باشد. نهایتاً، عزم شخصی فراگیر و تمایل و تعهد او به تحصیل، نشانه‌ایی حقیقی از حضور در کلاس و موفقیت تحصیلی است (۱۹).

پیشینه پژوهش

پیشینه داخلی

بسیاری از پژوهشگران بر تاثیر عوامل آموزشی نامناسب شامل روش تدریس، کاربردی بودن محتوا، طولانی بودن کلاس، زمان نامناسب آن و عدم ارزشیابی بر غیبت فراگیران پرداخته‌اند (۲۰؛ ۲۱؛ ۲۲؛ ۲۳؛ ۲۴؛ ۲۵ و ۲۶).

میرزاده و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی عوامل موثر بر غیبت از نظر دانشجویان و اساتید پرداختند. در این پژوهش، پرسشنامه‌ای شامل شش دسته از عوامل مربوط به استاد، محتوا، دانشجو، عوامل انگیزشی، شرایط فیزیکی و سیستم ارزیابی ساخته شد. نتایج این پژوهش نشان داد که تسلط علمی بالای استاد، ارائه محتوای تخصصی، منظم بودن دانشجو، انجام حضور و غیاب، امکانات مناسب فضای کلاس و همراستا بودن بحث‌های کلاسی با امتحان باعث حضور مستمر در کلاس می‌شود. همچنین، پژوهشگران با بررسی تعهد حرفه‌ای و غیبت از کلاس نشان دادند که از دیدگاه اساتید، حضور در کلاس نشان از تعهد حرفه‌ای دانشجو دارد درحالی‌که از نظر دانشجویان اینگونه نیست. علاوه بر این، اساتید معتقد بودند که حضور در کلاس بر پیشرفت تحصیلی دانشجویان موثر است.

خاکپور و اعتمادی‌زاده (۱۳۹۶) به بررسی عوامل مؤثر بر دانشگاه‌گریزی دانشجویان پرداختند. نتایج این پژوهش با بررسی ۳۰۶ نفر از دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی همدان نشان داد که متغیرهای ادراک سودمندی محتوا، روش تدریس اساتید، ارزشیابی عادلانه، روابط انسانی در محیط آموزشی،

خدمات ستادی و رفاهی ارائه شده به دانشجویان از عوامل غیبت در کلاس درس است. همچنین، تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان داد که شایستگی اساتید، ارزشیابی عادلانه و خدمات رفاهی تاثیر بیشتری بر عدم تمایل دانشجویان برای حضور در کلاس دارد.

مادرشاهیان و همکاران (۱۳۹۲) با تقسیم دانشجویان به دو گروه دارای غیبت و فاقد غیبت، نگرش آنها و نمرات دروس را بررسی کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که تفاوت معناداری بین نظرات دو گروه درباره موانع آموزشی و اجتماعی حضور در کلاس وجود دارد و دانشجویان فاقد غیبت، نمره بالاتری به فواید حضور در کلاس داده‌اند. همچنین، نتایج نشان داد که غیبت دانشجویان با کاهش نمرات دروس همراه بود. پژوهشگران پیشنهاد نمودند که متعادل نمودن تعداد دروس و حجم کارورزی در ترم‌های تحصیلی، کاهش اضطراب طی تدریس، ارتقای یادگیری دانشجویان و علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی می‌تواند در کاهش غیبت نقش داشته باشد.

کرمی و همکاران (۱۳۹۱) عوامل موثر بر حضور و عدم حضور دانشجویان در کلاس‌های نظری علوم- پزشکی جهرم را بررسی کردند. پژوهشگران با استفاده از پرسشنامه ۲۴ سوالی شامل ۱۲ گویه برای بررسی عوامل موثر بر حضور و ۱۲ گویه مربوط به عوامل موثر بر عدم حضور، ۲۵۴ دانشجو را بررسی نمودند. نتایج این پژوهش نشان داد که کاربردی بودن مطالب بر بالین بیمار، تسلط استاد بر موضوع، اهمیت و علاقه به آن و همچنین اهمیت حضور برای فهم بهتر، می‌تواند باعث حضور مستمر فراگیران گردد. همچنین، نامناسب بودن روش تدریس، کم بودن بازدهی کلاس و خستگی ناشی از کلاس‌ها موجب غیبت از کلاس می‌گردند.

نبوی و صفوی (۱۳۹۰) در پژوهشی علل غیبت از کلاس را در بین دانشجویان علوم پایه بررسی کردند. پژوهشگران با انجام مصاحبه به این نتیجه رسیدند که عملکرد اساتید در کلاس، مشکلات برنامه‌ریزی آموزشی، مشکلات شخصی و خانوادگی دانشجویان و جایگاه و موقعیت علم پزشکی در جامعه از جمله مولفه‌های غیبت از کلاس بودند. با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته نتایج نشان داد که به ترتیب عملکرد اساتید و مشکلات آموزشی بیشترین تاثیر در عدم حضور در کلاس را داشته‌اند. از این‌رو، پژوهشگران معتقدند که با ارزیابی مستمر کیفیت تدریس، برگزاری کارگاه‌های روش تدریس، فن بیان و برقراری ارتباط و درنهایت اصلاح برنامه‌های آموزشی می‌توان غیبت‌ها را به حداقل رساند.

پیشینه خارجی

برخی از پژوهشگران استفاده از تکنولوژی‌های جدید برای حل مشکل حضور و غیاب را بررسی کرده‌اند. برای مثال، مری^۱ و همکاران (۲۰۱۹) از سیستم خودکار حضور دانشجویان متناسب با کلاس-

¹ Mery

های پرجمعیت مبتنی بر عکس‌های گرفته شده با تلفن‌های هوشمند و آریال^۱ و همکاران (۲۰۱۹) سیستم‌های جدید حضور و غیاب را توسط ماشین‌ها و الگوریتم‌های یادگیری عمیق بررسی کردند. پژوهش‌ها اشاره داشته‌اند که استفاده از این اینگونه سیستم‌های حضور و غیاب در زمان مدرس و فراگیر صرفه‌جویی می‌کند و از حضور افراد دیگر جلوگیری می‌نماید.

از جمله دیگر متغیرهای مدنظر پژوهشگران تاثیر حضور در کلاس بر نمره نهایی می‌باشد. برای مثال، نتایج پژوهش سیرلی و همکاران (۲۰۱۴) و دوادوس و فولتز^۲ (۱۹۹۶) نشان داد که حضور در کلاس با نمره قبولی و عدم حضور قویا با کسب نمره مردودی رابطه دارد. همچنین، پژوهشگران اذعان داشتند که بین حضور در کلاس و نمرات بالا رابطه‌ای وجود ندارد. فراگیران با نرخ‌های حضور بالا تاکید کرده بودند که از حضور در کلاس سود می‌برند.

پترانیچ-رائرفورد و دنیل^۳ (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی تاثیر آزمون‌های مبتنی بر همکاری بر حضور در کلاس و نرخ قبولی پرداختند. در این پژوهش، فراگیران در دو گروه ثبت‌نام کردند که گروه اول در آزمون مبتنی بر همکاری شرکت کردند و گروه دوم صرفا در آزمون‌هایی شرکت داشتند که توسط فرد پاسخ داده می‌شد. نتایج این پژوهش درک بهتر از محتوا، آمادگی برای آزمون و درنهایت بهبود مختصری در نمرات گروه اول را نشان داد.

الدفیلد^۴ و همکاران (۲۰۱۹) در مقاله‌ای با رویکرد کیفی و با استفاده از روش گروه کانونی، علل عدم حضور دانشجویان را بررسی کردند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که علل در چهار حوزه کلی قرار می‌گیرند که عبارتند از فقدان حس تعلق به دانشگاه، مشکلات آموزشی، ادراکاتی مبتنی بر نگاه مصرف‌کننده و فشارهای بیرونی. الدفیلد و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی دیگر، علل روانشناختی و جمعیت‌شناختی عدم حضور در کلاس‌ها را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد که فقدان حس تعلق به دانشگاه، اشتغال، تعهدات اجتماعی، زمان کم برای تکالیف کلاسی و بیماری‌ها موجب غیبت آنها از کلاس درس می‌شود.

ژو^۵ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی نقش سیاست‌های سخنگیرانه را بر حضور در کلاس بررسی کردند. در این پژوهش هشت دوره آموزشی به صورت سنتی و یک دوره آنلاین برای دانشجویان لیسانس در طول سالهای ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۵ مدنظر قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که سیاست‌های سختگیرانه بر حضور در کلاس موثر بوده است و غیبت‌های زیاد با نمره نهایی همبستگی منفی

¹ Aryal

² Devadoss & Foltz

³ Petrunich-Rutherford & Daniel

⁴ Oldfield

⁵ Zhu

دارد. با این وجود، نتایج بیانگر آن بودند که بین روش تدریس و میزان حضور، مشارکت و نمره نهایی رابطه‌ای وجود ندارد.

کمپل^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی ادراک و نگرش اعضای هیات علمی نسبت به حضور فراگیران را بررسی کرد. نتایج این پژوهش نشان داد که از نظر اساتید حضور در کلاس نماینگر حرفه‌ای بودن فراگیران نمی‌باشد. آنها پیشنهاد می‌کردند که برای استفاده فراگیران از کلاس، می‌توان فایل ضبط شده آن را در سایت دانشگاه بارگذاری کرد.

فرایر^۲ و همکاران (۲۰۱۶) پژوهشی مبتنی بر تفاوت‌های فردی و حضور در کلاس انجام دادند. درک انگیزه فراگیران مهمترین عامل تفاوت‌های فردی است که در سه مولفه تلاش، توانایی و ارزش تکلیف تعریف می‌شود. پژوهشگران شایستگی پیشین و خودپنداره علمی را کنترل نمودند. نتایج این پژوهش نشان داد که خودپنداره به طور منفی تمام کمبودهای انگیزشی و به طور مثبتی حضور را پیش‌بینی می‌کند. همچنین، تلاش و توانایی بر حضور موثر هستند.

رومر^۳ (۱۹۹۳) در پژوهشی به بررسی میزان شیوع غیبت از کلاس، تاثیر آن بر عملکرد و راهکارهای کاهش غیبت پرداخت. نتایج بررسی نشان داد که میزان غیبت از کلاس رایج بوده بطوریکه یک سوم از فراگیران رشته اقتصاد در کلاس حضور نمی‌یابند. همچنین، بین عملکرد و حضور در کلاس رابطه وجود دارد بطوریکه فراگیران با حضور در کلاس و حل مجموعه تمرین‌ها و تلاش مستمر، نمره بهتری نسبت به دیگر فراگیران که گاه به گاه در کلاس حضور می‌یابند کسب می‌کنند. در راستای نتایج فوق، پیشنهاد شد که حضور الزام‌آور برای فراگیران در نظر گرفته شود که ملاحظات خود را نیز دارد.

همانطور که از پیشینه داخلی و خارجی معلوم است، پژوهشی در زمینه غیبت از دوره‌های آموزش سازمانی انجام نگرفته و عمده پژوهش‌ها در زمینه غیبت از کلاس به دانشگاه اختصاص یافته است. از این رو، پژوهش حاضر درصدد پاسخ به این سوال می‌باشد که علل غیبت از دوره‌های آموزش سازمانی چیست؟

۲. روش پژوهش

باتوجه به موضوع، ماهیت و اهداف پژوهش، این مطالعه از نظر چستی از نوع تحقیقات توصیفی-کاربردی و از نظر چگونگی روش پژوهش انتخابی برای این پژوهش، روش پژوهش ترکیبی (آمیخته) از نوع اکتشافی (طرح تدوین ابزار گردآوری داده‌ها) می‌باشد. در تحقیق آمیخته اکتشافی^۴، به داده‌های

¹ Campbell

² Fryer

³ Romer

⁴ Exploratory mixed method

کیفی اهمیت زیادی داده می‌شود. علاوه بر آن، در توالی گردآوری داده‌ها ابتدا داده‌های کیفی و سپس داده‌های کمی گردآوری می‌گردند (بازرگان، ۱۳۸۷، صص ۳۶-۱۹). کرسول و پلانو^۱ (۲۰۱۷) بر این باورند که پژوهشگران زمانی از روش پژوهش ترکیبی اکتشافی از نوع طرح تدوین ابزار استفاده می‌کنند که به ساختن ابزاری برای گردآوری داده‌های کمی بر مبنای داده‌های کیفی نیاز داشته باشند. در این طرح پژوهشگر ابتدا از لحاظ کیفی موضوع پژوهش را با شرکت‌کنندگان محدود بررسی کرده، سپس بر مبنای یافته‌های کیفی نسبت به ساخت ابزار موردنظر اقدام می‌نماید و در مرحله دوم با استفاده از ابزار تهیه شده، به گردآوری داده‌های کمی می‌پردازد (۴۳).

مشارکت‌کنندگان در پژوهش و روش انتخاب آن‌ها: در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع همگون استفاده گردید. ملاک عضویت در گروه نمونه، داشتن حداقل سابقه غیبت در سه دوره می‌باشد، زیرا براساس دیدگاه این افراد، عوامل موثر بر غیبت و کاهش نرخ مشارکت شناسایی می‌شود و عوامل تاثیرگذار مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

روش گردآوری داده‌ها: در پژوهش حاضر، در بخش کیفی به منظور جمع‌آوری داده‌ها از روش گروه کانونی^۲ و مصاحبه عمیق استفاده شده است. گروه کانونی فرصتی فراهم می‌نماید تا فراگیران افکار و احساسات خود را نسبت به دوره‌های آموزشی بیان کنند (باربر^۳، ۲۰۰۸) و به توافقی عام در زمینه مورد بررسی دست یابند (۴۵). همزمان با انجام مصاحبه‌ها، متن مصاحبه‌ها پیاده‌سازی و پس از بررسی، عوامل تاثیرگذار اصلی و فرعی شناسایی و تعیین می‌شدند. بعد از انجام ۳۶ مصاحبه تمامی عوامل اصلی، فرعی و عوامل تکراری مشخص شدند یا به عبارت دیگر به اشباع رسیدند. تمامی مصاحبه‌ها با افراد به صورت رو در رو و فردی در زمان‌های مختلف و عموماً در دفاتر کاری ایشان انجام شد. متوسط زمان مصاحبه‌ها بین ۴۰ تا ۱۲۰ دقیقه متغیر بود. تمامی مصاحبه‌ها تا توصیفی غنی از موضوعات مربوط به پژوهش ادامه می‌یافت. توالی و ترتیب سوال‌ها تقریباً برای همه شرکت‌کنندگان یکسان بود. با این حال تلاش می‌شد در خصوص برخی سوالات که مصاحبه‌شونده دیدگاه ریشه‌ای‌تری دارد بیشتر پرداخته و بحث و بررسی شود. در بخش کمی از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده گردید. این پرسشنامه در سه سطح فردی (۸ سوال)، آموزشی (۱۱ سوال) و سازمانی (۱۱ سوال) به بررسی علل غیبت در دوره‌های آموزشی می‌پردازد.

¹ Creswell & Plano

² Focus group

³ Barbour

روایی و پایایی داده‌ها

بخش کیفی: برای حصول اطمینان از روایی و پایایی داده‌های پژوهش اقدامات زیر در دستور کار قرار گرفت:

روایی

الف) بازبینی توسط اعضاء: تحلیل‌های داده‌ای و نتایج آن و مقوله‌های به دست آمده به مصاحبه شونده‌گان ارائه می‌شد تا از واکنش‌های آنان در مرحله‌ی گزارش نوشته‌ها آگاهی حاصل آید.

ب) خود بازبینی محقق: در طی فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها بارها تحلیل‌ها و داده‌های حاصل توسط محقق بازبینی گردید.

ج) مشارکتی بودن پژوهش: به طور همزمان از مشارکت کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته می‌شد.

بخش کمی: برای حصول اطمینان از روایی پرسشنامه ساخته شده نظرات پنج نفر از صاحب‌نظران و اساتید حوزه آموزش در خصوص عوامل محتوایی و صوری پرسشنامه اخذ و پس از انجام اصلاحات تایید گردید. همچنین، برای تعیین پایایی، پرسشنامه بین ۳۰ نفر از کارکنان به صورت پایلوت توزیع و آلفای کرونباخ آن ۰/۸۱ محاسبه گردید.

روش تحلیل داده‌ها: جهت تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمونی استفاده شده است. این روش طی سه مرحله کدگذاری توصیفی با هدف بررسی مفاهیم اولیه، استخراج کدهای اولیه از آن‌ها و شناسایی مضامین پایه، کدگذاری تفسیری با هدف دسته‌بندی مضامین پایه و نهایتاً مرحله تعیین مضمون فراگیر که تمامی مضامین پیشین را در بر بگیرد، انجام شد.

۳. یافته‌های پژوهش

الف - یافته‌های کمی

از ۱۹۶ پرسشنامه توزیع شده، ۱۵۷ پرسشنامه بازگشت یافت که یافته‌های آن‌ها در جداول زیر آمده است.

جدول ۱. توزیع نمرات هر مولفه از نظر کارکنان

فاصله اطمینان ۹۵٪	سطح معناداری	درجه آزادی	t	خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	آماره
							مولفه
حد بالا	حد پایین	۰/۹۶۰	۱۵۶	۰/۹۱۶	۰/۰۲۶	۰/۴۹	۳/۲۶
۰/۵۳۵۶	-۰/۴۲۹۶	۰/۷۶۰	۱۵۶	۰/۴۳۶	۰/۰۲۳	۰/۴۲	عوامل فردی
۰/۹۵۲۵	-۰/۸۶۲۰	۰/۰۵۹	۱۵۶	۰/۰۶۹	۰/۰۲۴	۰/۴۴	عوامل آموزشی
۰/۸۹۳۳	-۰/۷۹۸۴						عوامل سازمانی

همانطور که در جدول شماره ۱ آمده است، میانگین و انحراف عوامل فردی، آموزشی و سازمانی به ترتیب ۳/۲۶، ۳/۴۰ و ۳/۸۹ محاسبه شده است. همچنین، t مشاهده شده در سطح $P \leq 0.05$ معنی دار بوده است یعنی عوامل سه‌گانه با میانگین مفروض تفاوت چندانی ندارد.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار تمام گویه‌های پرسشنامه

ردیف	گویه	میانگین	انحراف معیار
عوامل فردی	۱	من دانش و مهارت کافی در انجام وظایف شغلی‌ام را دارم و نیازی به حضور در دوره‌های آموزشی احساس نمی‌کنم.	۳/۰۲
	۲	حضور در آموزش فهم عمیق‌تری از مطالب ایجاد نمی‌کند.	۳/۵۲
	۳	آموزش بهره‌وری فردی من را افزایش نمی‌دهد.	۲/۹۶
	۴	پس از اتمام دوره‌های آموزشی بی‌صبرانه در انتظار بازگشت به محیط کار هستم تا آنچه را آموخته‌ام بکار بگیرم.	۳/۳۹
	۵	معتقدم آموزش در انجام وظایف فعلی‌ام به من کمکی نخواهد کرد.	۳/۱۲
	۶	با توجه به مشکلات شخصی و خانوادگی، زمان کافی جهت حضور در دوره‌های آموزشی را ندارم.	۳/۷۶
	۷	تمایلی به بهبود عملکرد از طریق حضور در دوره‌های آموزشی ندارم.	۲/۹۴
	۸	هیچ‌وقت نسبت به توانایی‌هایم در خصوص استفاده از مهارت‌هایی که به تازگی فراگرفته‌ام در محل کار تردید ندارم.	۳/۴۴
عوامل آموزشی	۹	محتوای دوره‌های آموزشی متناسب با نیازهای شغلی من نمی‌باشند.	۳/۶۵
	۱۰	محتوای دوره‌های آموزشی کاربردی و بروز نیست.	۳/۷۱
	۱۱	محتوای دوره‌های آموزشی تکراری می‌باشند.	۲/۸۹
	۱۲	کمیت بالای دوره‌های آموزشی باعث غیبت از کلاس می‌شود.	۳/۳۲
	۱۳	روش‌های تدریس مدرسان سنتی و و از مثال‌های کاربردی استفاده نمی‌کنند.	۳/۱۹
	۱۴	از وسایل کمک آموزشی شامل فیلم، و ... به طور مناسب بهره‌گیری نمی‌شود.	۴/۱۲
	۱۵	حضور و غیاب توسط مدرسین یا کارشناسان واحد آموزش به طور منظم انجام نمی‌پذیرد.	۲/۵۹
	۱۶	دوره‌های آموزشی بعضاً با سایر برنامه‌ها تداخل دارند.	۳/۵۱
	۱۷	به دلیل عدم اطلاع از برگزاری دوره‌های آموزشی در دوره‌ها حضور نیافته‌ام.	۳/۵۴
	۱۸	محیط یادگیری شامل سیستم تهویه، نور و ... از کیفیت مناسب برخوردار نمی‌باشد.	۴/۱۶

انحراف معیار	میانگین	گویه	ردیف	عوامل سازمانی
۰/۷۹	۲/۷۵	در انتهای دوره‌های آموزشی ارزشیابی شامل از سطح واکنش و آزمون برگزار نمی‌شود.	۱۹	
۰/۶۱	۴/۶۹	با توجه به اینکه حضور در کلاس در ساعات غیرموظف به عنوان اضافه کار لحاظ نمی‌شود تمایلی به حضور در دوره‌های آموزشی ندارم.	۲۰	عوامل سازمانی
۰/۷۴	۴/۲۲	با توجه به اینکه به ماموریت‌های آموزشی فوق‌العاده ماموریت تعلق نمی‌گیرد تمایلی به اعزام به دوره‌های آموزشی ندارم.	۲۱	
۰/۸۲	۴/۴۳	در صورتیکه حضور من در دوره‌های آموزشی باعث افزایش امتیاز آموزشی شود با تمایل بیشتری در دوره‌های آموزشی شرکت خواهم نمود.	۲۲	
۰/۵۶	۴/۱۱	اگر در دوره‌های آموزشی حضور به موقع نداشته باشم، توسط مسئول مستقیم مورد بازخواست قرار نمی‌گیرم.	۲۳	
۰/۸۰	۴/۵۱	حجم بالای کار با توجه به ساختار و سازماندهی نامناسب، مانع از حضور به موقع من در دوره‌های آموزشی می‌شود.	۲۴	
۰/۸۴	۳/۹۴	در محل کار، همکاران از من انتظار ندارند تا از آنچه که در طول آموزش‌ها فراگرفته‌ام را استفاده و به آن‌ها انتقال دهم.	۲۵	
۰/۷۵	۳/۸۶	سرپرستم در طول مدت آموزش به طور منظم در مود کیفیت، نحوه برگزاری، حضور به موقع و مشکلات آموزشی از من سوال نمی‌کند.	۲۶	
۰/۷۵	۳/۰۱	در صورتی که سعی کنم از آموزش‌ها در محیط کار استفاده نمایم، سرپرستم مخالفت خواهد کرد.	۲۷	
۰/۷۸	۳/۱۴	علاقه‌ای به شغل فعلیم نداشته، لذا تمایلی به افزایش آموخته‌های مرتبط با شغلم ندارم.	۲۸	
۰/۶۸	۳/۲۶	پاداش‌هایی که داده می‌شود متناسب با تخصص و عملکرد نیست.	۲۹	
۰/۶۳	۳/۷۰	همکاران در مورد حضور به موقع در دوره‌های آموزشی، به من توصیه‌هایی نمی‌کنند.	۳۰	

همانطور که از جدول شماره ۲ پیداست، از بین عوامل فردی، میانگین گویه‌های "حضور در آموزش فهم عمیق‌تری از مطالب ایجاد نمی‌کند" و "با توجه به مشکلات شخصی و خانوادگی، زمان کافی جهت حضور در دوره‌های آموزشی را ندارم" بیشتر از دیگر گویه‌ها می‌باشد. همچنین، در بین عوامل آموزشی، گویه‌های "از وسایل کمک آموزشی شامل فیلم، و ... به طور مناسب بهره‌گیری نمی‌شود" و "محیط یادگیری شامل سیستم تهویه، نور و ... از کیفیت مناسب برخوردار نمی‌باشد" میانگین بالاتری را به خود اختصاص داده‌اند. همانطور که در جدول شماره ۲ آمده است، میانگین گویه‌های عوامل سازمانی

بیشتر از دیگر عوامل می‌باشد که از آن بین می‌توان به گویه‌های شماره ۲۰ تا ۲۴ اشاره کرد که میانگین آن‌ها به ترتیب ۴/۶۹، ۴/۲۲، ۴/۴۳، ۴/۱۱ و ۴/۵۱ می‌باشد.

ب - یافته‌های کیفی

نتایج تحلیل مصاحبه‌های فراگیران درباره علل غیبت از کلاس نشان داد که ۶ عامل موجب عدم حضور آن‌ها می‌گردد که در جدول زیر آمده است:

جدول ۳. مضامین برگرفته از مصاحبه

ردیف	مضمون
۱	عدم جبران خدمات ساعات حضور در برنامه‌های آموزشی
۲	عدم ارتباط برنامه‌های آموزشی با سایر فرآیندهای اصلی منابع انسانی (حقوق و دستمزد، ارتقاء، پاداش)
۳	حجم بالای کار
۴	عدم انتقال یادگیری به واسطه نوع تفکر مدیران
۵	مشکلات شخصی و خانوادگی
۶	اطلاع‌رسانی نامناسب

همانطور که در جدول شماره ۳ آمده است، بیشتر فراگیران مشکلات سازمانی را در عدم حضور مستمر در کلاس موثر دانسته‌اند که با نتایج پرسشنامه نیز همراستا می‌باشد. مصاحبه‌شوندگان بیان داشتند "حضور در دوره‌های آموزشی اختیاری نیست و نتیجه‌ای هم از نظر جبران خدمات نداره" (مصاحبه‌شونده شماره ۱۴). یکی دیگر از کارکنان معتقد بود "ماموریت‌های آموزشی زیادی وجود داره ولی کسی حاضر نیست که برای چند روز از خانه و خانواده دور بشه و در دوره آموزشی شرکت کنه. ولی اگه جبران خدمات پرداخت کنید رغبت به حضور بیشتر میشه" (مصاحبه‌شونده شماره ۲۳).

دیگر مضمون مدنظر مصاحبه‌شوندگان عدم ارتباط برنامه‌های آموزشی با سایر فرآیندهای اصلی منابع انسانی می‌باشد. کارکنان بیان داشتند که امتیازهای آموزشی به حداکثر رسیده است و برای حضور در دوره‌های آموزشی بیشتر موافق نیستند. برای مثال یکی از کارکنان اشاره داشت: "شما خودتون ببینید من تا بالاترین امتیاز آموزشی رسیدم و همه دوره‌ها را شرکت کردم. الان یکی دو سال میشه دیگه امکان کسب امتیاز بیشتر فراهم نشده. منم الان دیگه انگیزه‌ای ندارم. اگه بازم امتیاز بگیرم حاضرم دوره‌های بیشتری شرکت کنم" (مصاحبه‌شونده شماره ۳۶). دیگر شرکت‌کننده موضوع مدرک معادل تحصیلی را مطرح کرد "توی شرکت سقف ساعات آموزشی مطرح میشه ولی اگه در ازای هر میزان ساعت آموزشی یک مدرک تحصیلی در نظر بگیرند اونوقت بیش از پیش، آموزش اهمیت پیدا میکنه چون مقاطع تحصیلی تا دکتری ادامه دارند" (مصاحبه‌شونده شماره ۱۲).

مصاحبه‌شوندگان، ساختار سازمانی و حجم بالای کار را یکی از علل عدم حضور در دوره‌ها می‌دانستند. آنها اشاره داشتند "حیلی از دوره‌ها یکی دو جلسه حضور نداشتم. علتش چیه؟ علتش حضور

تو سایت و انجام کارها بود. من نمی‌خواستم از کلاس دور بشم ولی مجبور هستم کارمو به شکل خوبی به نتیجه برسونم" (مصاحبه‌شونده شماره ۵).

علت چهارم در زمینه عدم حضور در کلاس به رویکردهای مدیریتی مربوط می‌شود. دو تن از مصاحبه‌شوندگان بیان داشتند:

"مدیرم تمایلی به حضور من در دوره‌های آموزشی ندارد و با تعریف وظایف مختلف مانع از حضورم در دوره‌های آموزشی می‌شود" (مصاحبه‌شونده شماره ۱).

"پس از حضور در دوره‌های آموزشی مسئولم در مورد محیط آموزش و یادگیری از من سوالی نمی‌پرسد و پس از بازگشت به محیط کار، انتظاری برای انتقال آموخته‌ها در محیط کار از من ندارد" (مصاحبه‌شونده شماره ۲۸).

دیگر عامل موثر بر غیبت فراگیران به مشکلات شخصی و خانوادگی آن‌ها مربوط می‌شد. فراگیران اشاره داشتند که به علت بیماری خود یا یکی از اعضای خانواده یا فوت نزدیکان امکان حضور در کلاس را نیافتند.

علت ششم برای عدم حضور در دوره‌های آموزشی متوجه فرآیندهای آموزش بود. فراگیران اشاره داشتند که اطلاع‌رسانی نامناسب علت غیبت آن‌ها از دوره‌های آموزشی بوده است. یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان داشت "من شیفت‌کار هستم بنابراین نمی‌توانم نسبت به تمام اطلاعیه‌های آموزشی آگاهی پیدا کنم. از طرف دیگر، دسترسی به اتوماسیون محدود است" (مصاحبه‌شونده شماره ۱۹).

۴. بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی علل غیبت فراگیران از دوره‌های آموزشی یکی از شرکت‌های فعال در حوزه صنعت، بوده است. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که عوامل فردی در عدم حضور مستمر فراگیران بیش از حد متوسط موثر بوده است که با نتایج پژوهش‌های ترابی و همکاران (۱۳۹۳)، مادرشاهیان و همکاران (۱۳۹۲)، وکیلی و همکاران (۱۳۹۱)، نبوی و صفوی (۱۳۹۰)، مسجدی و همکاران (۱۳۹۶)، میرزازاده و همکاران (۱۳۹۷)، الدفیلد و همکاران (۲۰۱۹؛ ۲۰۱۸) و فرایر و همکاران (۲۰۱۶) مطابقت دارد. مشارکت‌کنندگان معتقد بوده‌اند که چون آموزش موجب فهم عمیق‌تری برای آن‌ها نمی‌شود لذا در کلاس حضور نمی‌یابند. از این رو، پیشنهاد می‌شود تا حس تعلق به محیط یادگیری و دوره‌های آموزشی در افراد تقویت گردد تا خود را مهمترین جزء آن و استفاده‌کننده اصلی تلقی نمایند. و این باور در بین افراد ترویج شود که بهره‌گیری از دوره‌های آموزشی برای رشد فردی، اجتماعی و شغلی موثر می‌باشد. این امر از طریق بکارگیری مربیان همکار^۱ ممکن می‌شود. این افراد از بین برترین فراگیران انتخاب می‌شوند و دیگر فراگیران از طریق دریافت مشاوره و راهنمایی و تجربه

^۱ Peer mentors

ارزشمند همکاران، نگرش بهتری به آموزش پیدا می‌کنند. بعلاوه، بسیاری از پاسخ‌دهندگان به وجود مشکلات شخصی و خانوادگی اشاره کرده‌اند که اینگونه مسائل از طریق برگزاری دوره‌های مدیریت زمان، توانایی حل مسئله و تصمیم‌گیری قابل بهبود می‌باشند.

همچنین، نتایج پژوهش حاضر میزان تاثیر عوامل آموزشی در غیبت فراگیران را بیش از حد متوسط نشان داد که نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های خاکپور و اعتمادی‌زاده (۱۳۹۶)، نظری وانانی و آیین (۱۳۹۴)، دل‌آرام و همکاران (۱۳۹۶)، میرزازاده و همکاران (۱۳۹۷) و الدفیلد و همکاران (۲۰۱۹) همراستا می‌باشد. متناسب با یافته‌های پژوهش که ایراداتی در سطوح طراحی، برنامه‌ریزی و تهیه امکانات آموزشی نشان داد، پیشنهاد می‌شود تیم طراحی و برنامه‌ریزی جهت بهبود دوره تشکیل گردد و تجهیزات جدید و هماهنگ با یافته‌های علمی تهیه شوند. باوجود آنکه فراگیران نسبت به انجام حضور و غیاب اذعان داشته‌اند ولی بازهم غیبت‌ها زیاد می‌باشد از این رو، پیشنهاد می‌شود که سیاست‌های سخت‌گیرانه‌تری برای عدم حضور در کلاس‌ها اتخاذ گردد که از جمله می‌توان به مردود کردن فراگیران در صورت وجود غیبت‌های زیاد، کاهش نمره نهایی و درنهایت عدم ارائه گواهی صلاحیت دوره اشاره نمود. همچنین می‌توان از برگزاری کوئیز برای دوره‌های بیشتر از یک روز استفاده کرد لذا افراد ملزم به حضور مستمر و مطالعه دروس پیشین خواهند شد. همچنین، در انتخاب جامعه هدف، تعداد فراگیران مدنظر قرار داده شود چرا که در کلاس‌های شلوغ احساس ترس مانع از ارتباط موثر بین فراگیر و مدرس و متعاقباً کاهش حس تعلق به دوره آموزشی و افزایش احتمال غیبت خواهد شد. علاوه بر این، بهره‌گیری از روش‌های نوین تدریس از جمله کلاس‌های معکوس می‌تواند موثر باشد زیرا با ارائه ترکیبی از شیوه‌های یادگیری، زمینه‌ای برای فهم بهتر و رفع مشکلات آموزشی با کمک مدرسان فراهم می‌کند.

بعلاوه، نتایج پژوهش نشان داد که عوامل سازمانی نیز بر غیبت فراگیران تاثیر دارد. از بین گویه‌های عوامل سازمانی برخی شامل درنظر نگرفتن کلاس در ساعات غیرموظف به عنوان اضافه کار، ماموریت‌های آموزشی به عنوان فوق‌العاده ماموریت و عدم محاسبه امتیاز آموزشی بیشترین میانگین‌ها را به خود اختصاص داده است. برای رفع مشکلات فوق ضروری است سیستم حقوق و دستمزد با توجه به ایجاد بعد انگیزشی برای فعالیتهای آموزشی و همراستاسازی منافع فردی و سازمانی باز طراحی گردد. همچنین، حجم کار بالا از طریق اصلاح ساختار سازمانی، طراحی مجدد مشاغل و توجه به توسعه و غنی‌سازی شغل بهبود یابد.

نتایج پژوهش حاکی از نقش و اهمیت موضوعات مالی از دیدگاه فراگیران به عنوان مهمترین عامل در غیبت‌های سازمانی می‌باشد. لذا، این مهم مبین وجود تعهد سازمانی از نوع مستمر (عقلایی) می‌باشد. براین اساس پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی نسبت به بررسی تعهد مستمر به صورت عمیق

و راه‌کارهایی برای دستیابی به تعهد عاطفی برای برنامه‌های آموزشی استراتژیک سازمان و موثر در دستیابی به اهداف توسعه‌ای تلاش‌ها و پژوهش‌های جدی انجام پذیرد.

۵. منابع

1. Lenske W, Werner D. Umfang, Kosten und Trends der betrieblichen Weiterbildung: Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2008. IW-Trends-Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung. 2009;36(1):51-66.
2. Dolezalek H. industry report: Training magazine's exclusive analysis of employer-sponsored training in the United States. Training. 2004;41(10):1-20.
3. Laker DR, Powell JL. The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer. Human resource development quarterly. 2011 Mar;22(1):111-22.
4. Khalid M, Ashraf M, Rehman CA. Exploring the link between Kirkpatrick (KP) and context, input, process and product (CIPP) training evaluation models, and its effect on training evaluation in public organizations of Pakistan. African Journal of Business Management. 2012 Jan 11;6(1):274-9.
5. Mearman A, Pacheco G, Webber D, Ivlevs A, Rahman T. Understanding student attendance in business schools: An exploratory study. International Review of Economics Education. 2014 Sep 1; 17:120-36.
6. Landin M, Pérez J. Class attendance and academic achievement of pharmacy students in a European University. Currents in Pharmacy Teaching and Learning. 2015 Jan 1;7(1):78-83.
7. Kanfer R, Ackerman PL. Motivation and cognitive abilities: An integrative/aptitude-treatment interaction approach to skill acquisition. Journal of applied psychology. 1989 Aug;74(4):657.
8. Credé M, Roch SG, Kieszczynka UM. Class attendance in college: A meta-analytic review of the relationship of class attendance with grades and student characteristics. Review of Educational Research. 2010 Jun;80(2):272-95.
9. Stewart M, Stott T, Nuttall AM. Student engagement patterns over the duration of level 1 and level 3 geography modules: Influences on student attendance, performance and use of online resources. Journal of Geography in Higher Education. 2011 Feb 1;35(01):47-65.
10. Bati AH, Mandiracioglu A, Orgun F, Govsa F. Why do students miss lectures? A study of lecture attendance amongst students of health science. Nurse Education Today. 2013 Jun 1;33(6):596-601.
11. Wadesango N, Machingambi S. Causes and structural effects of student absenteeism: a case study of three South African Universities. Journal of Social Sciences. 2011 Feb 1;26(2):89-97.
12. Muir J. Student attendance: is it important, and what do students think. CEBE Transactions. 2009 Sep;6(2):50-69.
13. Dolnicar S, Kaiser S, Matus K, Vialle W. Can Australian universities take measures to increase the lecture attendance of marketing students?. Journal of Marketing Education. 2009 Dec;31(3):203-11.
14. Paisey* C, Paisey NJ. Student attendance in an accounting module—reasons for non-attendance and the effect on academic performance at a Scottish University. Accounting education. 2004 Dec 1;13(sup1):39-53.
15. Naber L, Köhle M. If e-learning is the answer, what was the problem?. na; 2002.
16. Chang S. Academic perceptions of the use of Lectopia: A University of Melbourne example. InICT: Providing choices for learners and learning. Proceedings ascilite Singapore 2007 2007 Dec 1 (pp. 135-144).
17. Massingham P, Herrington T. Does attendance matter? An examination of student attitudes, participation, performance and attendance. Journal of university teaching & learning practice. 2006;3(2):3.
18. Seary K, James T, Conradie H. Designing practical strategies to increase STEPS students' attendance at face-to-face, on campus classes Preliminary findings. 2014.

19. James T, Seary K. Why aren't they attending class like they are supposed to? A review into students' perception of the value of class attendance. *Student Success*. 2019 Mar 1;10(1):115-30.
20. Delaram, M., Asefi, F., Shams, S. The Study of Strategies to Reduce Absence from Viewpoints of Students in Shahrekord University of Medical Sciences. *Journal of Medical Education Development Studies Center*. 2017; 8: 39-47 [In Persian]
21. Nazari Vanani R, Aeen F. A Review on Students' Comments Concerning factors affecting Their Absence in the Classroom. 3. 2016; 4 (1) :50-55. [In Persian]
22. Masjedi M, Neshatavar R, Moeini L, Seghatoleslam A, Rafati A, Ezzatzadegan Jahromi S. Absenteeism from Theory Classes: Perspective of Medical Students. *Iranian Journal of Medical Education*. 2017; 17 :384-391. [In Persian]
23. Vakili A, Teimouri M, Ghorbani R. Reasons of absence from clinical foundation classes from the viewpoints of medical students of Semnan University of Medical Sciences. *jmed*. 2013; 8 (1) :65-73. [In Persian]
24. Nazari vanani R, Naderi Z, Aein F. Factors Affecting Classroom Participation the Viewpoints of Students in ShahreKord University of Medical Sciences in 2013. *Iranian Journal of Medical Education*. 2014; 14 (3) :189-194. [In Persian]
25. Torabi M., Amini, P., Taheri, Sh., Karimi Afshar, M., Abassloo, A. Factors Affecting Students of Dentistry School of Kerman University of Medical Sciences in Classrooms. *Journal of Developmental Strides in Medical Education*. 2015. [In Persian]
26. Solemani asl, H., Mehrannia, K. Evaluation of Students' Viewpoints about Attendance and Reasons for Absence from Classes at Tehran University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*. 2002. [In Persian]
27. Mirzazadeh A, Aminian M, Alizadeh M, Sahebozamani E, Sabzi Aliabadi S. Factors Affecting Class Absenteeism: Perspective of Medical Students and Faculty Members at Tehran University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*. 2018; 18 :243-256. [In Persian]
28. Khakpour A, Etemadizadeh H. The Hierarchical Analysis of Factors affecting Medical Student's Absenteeism, by Focusing on University System. *Educ Strategy Med Sci*. 2018; 11 (1) :74-81. [In Persian]
29. Madarshahian F, Hassanabadi M, Khazaei S. Comparison of Attitude toward Attendance in Class Sessions and Grades of Courses for Students with and Without Absence. *Iranian Journal of Medical Education*. 2014; 13 (10). [In Persian]
30. Karami M, Amanat A, Rasekh Jahromi A, Sotoodeh Jahromi A. The evaluation of effective factors on attendance and nonattendance in theoretical classrooms, from the Viewpoints of Medical students of Jahrom's University of Medical Sciences. *jmj*. 2013; 11 (1) :7-14 [In Persian]
31. Nabavi S J, Safavi M. Causes of absenteeism and lack of attention to the instructions among medical students of Islamic Azad University, Tehran Medical Branch. *MEDICAL SCIENCES*. 2011; 21 (3) :227-232. [In Persian]
32. Mery D, Mackenney I, Villalobos E. Student attendance system in crowded classrooms using a smartphone camera. In 2019 IEEE Winter Conference on Applications of Computer Vision (WACV) 2019 Jan 7 (pp. 857-866). IEEE.
33. Aryal S, Singh R, Sood A, Thapa G. Automatic Attendance System Using Deep Learning. Available at SSRN 3352376. 2019 Mar 14.
34. Devadoss S, Foltz J. Evaluation of factors influencing student class attendance and performance. *American Journal of Agricultural Economics*. 1996 Aug;78(3):499-507.
35. Petrunich-Rutherford ML, Daniel F. Collaborative Quizzes: Impact on Student Performance and Attendance. *Teaching of Psychology*. 2019 Apr;46(2):115-20.
36. Oldfield J, Rodwell J, Curry L, Marks G. A face in a sea of faces: exploring university students' reasons for non-attendance to teaching sessions. *Journal of Further and Higher Education*. 2019 Apr 21;43(4):443-52.

37. Oldfield J, Rodwell J, Curry L, Marks G. Psychological and demographic predictors of undergraduate non-attendance at university lectures and seminars. *Journal of Further and Higher Education*. 2018 May 19;42(4):509-23.
38. Zhu L, Huang E, Defazio J, Hook SA. Impact of the Stringency of Attendance Policies on Class Attendance/Participation and Course Grades. 2019.
39. Campbell AM, Ikonne US, Whelihan KE, Lewis JH. Faculty Perspectives on Student Attendance. *The FASEB Journal*. 2019 Apr;33(1_supplement):606-4.
40. Fryer LK, Ginns P, Howarth M, Anderson C, Ozono S. Individual differences and course attendance: why do students skip class?. *Educational Psychology*. 2018 Apr 21;38(4):470-86.
41. Romer D. Do students go to class? Should they?. *Journal of economic perspectives*. 1993 Sep;7(3):167-74.
42. Bazargan, A., *Mixed Method Research: A Top Approach to Management Studies*. Knowledge Management. 2010.
43. Creswell JW, Clark VL. *Designing and conducting mixed methods research*. Sage publications; 2017 Aug 31.
44. Barbour R. *Doing focus groups*. Sage; 2008 Mar 5.
45. Stewart DW, Shamdasani PN. *Focus groups: Theory and practice*. Sage publications; 2014 Mar 20.