



تدوین الگوی عملکرد سازمانی پایدار با تأکید بر حضور غیر موجه در شرایط بحران‌های ویروسی

صدیقه افشارنسب: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
اسمعیل کمالی راد: استادیار، گروه مدیریت دولتی، موسسه آموزش عالی خرد، بوشهر، ایران (* نویسنده مسئول) e.kamalirad@kherad.ac.ir
غلامرضا جمالی: دانشیار، گروه مدیریت صنعتی، دانشکده کسب و کار و اقتصاد، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران

چکیده

کلیدواژه‌ها

حضور غیر موجه،
عملکرد سازمانی پایدار،
تئوری داده بنیاد،
بحران‌های ویروسی

زمینه و هدف: این تحقیق با هدف ارائه الگویی جهت تحلیل عملکرد سازمانی پایدار با تأکید بر حضور غیر موجه در بحران‌های ویروسی در سازمان‌های دولتی، با مشارکت خبرگان، اساتید و کارشناسان سازمان‌های دولتی بر اساس رویکرد داده بنیاد انجام گرفته است.

روش کار: این پژوهش در بخش تحلیل کیفی داده‌های پژوهش به تحلیل داده‌های حاصل از بررسی ادبیات موضوع و مصاحبه نیمه ساختارمند با ۱۱ نفر از خبرگان و اعضا هیئت علمی آگاه به حوزه عملکرد سازمانی پرداخته شد و سپس بر اساس رویکرد داده بنیاد (روش استراوس - کوربین)، طی سه مرحله کد گذاری باز، محوری و انتخابی، مدل‌های کیفی حضور گرای و غیبت گرای در شرایط چندموجی کرونا در سازمان‌های دولتی طراحی شدند.

یافته‌ها: ۱۷ مقوله کلی در قالب مدل پارادیمی حضورگرایی شرایط علی (سازمانی، فردی، محیطی)، پدیده اصلی (رویکرد امتناع، رویکرد نگرشی، رویکرد ریاکارانه)، شرایط زمینه ساز (شرایط سازمانی، شرایط شغلی، شرایط جامعه)، شرایط مداخله گر (عوامل سازمانی، عوامل فردی)، راهبردها (راهبردهای مدیریتی، راهبردهای سازمانی، راهبردهای فرهنگی و اجتماعی) و پیامدها (پیامدهای منفی فردی، پیامدهای منفی سازمانی، پیامدهای مثبت از اعمال راهبردها) شناسایی شده‌اند اعتبار مدل‌های پیشنهادی با استفاده از نظر خبرگان با استفاده از پرسشنامه دارای طیف ۱ تا ۹ مورد بررسی قرار گرفت. نتایج میانگین نمرات و بارهای عاملی برای هر دو مدل حاکی از تأیید اعتبار آن‌ها بوده است.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان داد که با آگاهی از پدیده حضور غیر موجه و پیامدهای منفی و مثبت آن بر عملکرد سازمانی پایدار سازمان مورد مطالعه تأثیر معنی‌داری دارد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Afsharnasab S, Kamalirad E, Jamali G. Developing a Model of Sustainable Organizational Performance with an Emphasis on Unjustified Presence in the Conditions of Viral Crises. Razi J Med Sci. 2024(14 Apr);31.8.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0) صورت گرفته است.

Developing a Model of Sustainable Organizational Performance with an Emphasis on Unjustified Presence in the Conditions of Viral Crises

Sedigheh Afsharnasab: PhD Student, Department of Public Administration, Research Science Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Esmail Kamalirad: Assistant Professor, Department of Public Administration, Kherad Institute of Higher Education, Bushehr, Iran (* Corresponding Author) e.kamalirad@kherad.ac.ir

Gholamreza Jamali: Associate Professor, Department of Industrial Management, School of Business and Economics, Persian Gulf University, Bushehr, Iran

Abstract

Background & Aims: The current era is full of crises, one of these crises is the spread of the COVID-19 virus, which has affected the performance of all organizations and many times has brought the existence of organizations to destruction, including government organizations. It has not been an exception to this rule and they have faced problems with the spread of the coronavirus, which of course, regardless of the negative aspects and consequences, has sometimes brought positive consequences. This research aims to provide a model for analyzing sustainable organizational performance with an emphasis on unjustified presence in viral crises in government organizations, with the participation of experts, professors, and experts of government organizations based on a data-based approach.

Methods: In the qualitative data analysis section of this research, the analysis of the data obtained from the literature review and semi-structured interview with 11 experts and faculty members knowledgeable in the field of organizational performance was done, and then based on the foundation's data approach (Strauss-Corbin method), during three stages of open, central and selective coding, qualitative models of presentism and absenteeism were designed in multi-wave conditions of Corona in government organizations. The aim of the current research is to present a model for analyzing sustainable organizational performance with an emphasis on unjustified presence in viral crises in government organizations, which are studied by the Ministry of Science, Research and Technology, so it can be said that this study is in the category of development research. It is placed. The current research is exploratory because it seeks to discover variables, limitations, and relationships in a model. The research strategy used in this study is the use of theory based on data. The main plan for formulating the theory arising from the data in this research is the systematic plan. Based on the systematic plan, for the analysis of the collected qualitative data, it is necessary to pass the open, central, and selective coding stage in order to finally present a logical paradigm or an objective image of the created theory. First, an initial list of potentially qualified people was selected for the interview and coordinated with them via e-mail or in person. Also, at the end of the interview, while sending the edited text of the interview, they were asked to present their suggestions and introduce people who have better and more information with them in this field. Finally, using the saturation rule, 11 people (including 9 faculty members and two organizational experts) were interviewed. The data collection tool at this stage of the research was face-to-face and in-depth interviews that were conducted with open questions between 30 and 45 minutes. Max Kyuda software was used for qualitative data analysis. The interviews are recorded so that by re-implementing, reviewing the conversations, and analyzing, a more detailed examination of the views of the participants can be done. A number of the interviewees did not allow the recording of the interview, so by taking notes from the interview, the items were transferred to the software in text form for coding. After coding the interviews, the information was transferred to Excel for final summarization. At the end, data analysis was done using open, central, and selective coding.

Keywords

Unwarranted Attendance, Sustainable Organizational Performance, Data-Based Theory, Viral Crises

Received: 28/10/2023

Published: 14/04/2024

Results: Seventin general categories in the form of the paradigm model of presentism, causal conditions (organizational, individual, environmental), main phenomenon (refusal approach, attitudinal approach, hypocritical approach), underlying conditions (organizational conditions, job conditions, community conditions) intervening conditions. Organizational factors, individual factors, strategies (management strategies, organizational strategies, cultural and social strategies), and consequences (individual negative consequences, negative organizational consequences, positive consequences of implementing strategies) have been identified. The proposed models were evaluated using the opinion of experts using a questionnaire with a range of 1 to 9. The results of average scores and factor loadings for both models indicate their validity. In the axial coding stage, all the open codes extracted from the first stage have been summarized in the form of main axes based on the relationship with the main concepts of the research. The output of this step is the central codes, the codes corresponding to them and the number of their repetitions. This stage includes determining the patterns in the data and the level of categorization, and it requires constant data comparison. In axial coding, the concepts and categories experienced in open coding are connected to each other in a new combination. For axial coding, there are different methods, in this research, the paradigm model of Strauss and Corbin (1994, 1998) was used. According to the concepts obtained from the previous stage, in this stage, by studying and reviewing again and the process of going back and forth between concepts, the relationship between concepts and categories were determined and separated. Causal, central, contextual, intervening conditions, strategies and consequences Figure 1 shows the schematic relationship between different categories.

Conclusion: The findings of the research showed that the strategies for analyzing organizational performance with an emphasis on unwarranted attendance include the categories of management strategies, organizational strategies, cultural and social strategies, which management strategies include factors that strengthen interactions and Communication between managers and employees, division of work according to the ability and interest of employees, correction of managers' mental models, and organizational strategies include factors for improving the organizational climate, use of working hours and flexible working hours, employee health monitoring programs, providing facilities for The treatment is the implementation of the suggestions system, flexibility in the leave rules, and the social-cultural strategies include the factors of counseling and support services, the development of educational and training centers related to people's interests, and raising awareness about establishing work-life balance. The results of this research showed that being aware of the phenomenon of unjustified attendance and its negative and positive consequences has a significant effect on the sustainable organizational performance of the studied organization.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Afsharnasab S, Kamalirad E, Jamali G. Developing a Model of Sustainable Organizational Performance with an Emphasis on Unjustified Presence in the Conditions of Viral Crises. Razi J Med Sci. 2024(14 Apr);31.8.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

***This work is published under CC BY-NC-SA 4.0 licence.**

مقدمه

عصر کنونی با بحران عجیب شده است، یکی از این بحران‌ها شیوع ویروس کووید-۱۹ بوده که بر عملکرد همه سازمان‌ها تأثیر گذاشته است و بسیاری از مواقع موجودیت سازمان‌ها را به سوی نابودی کشانده است، سازمان‌های دولتی هم از این قاعده مستثنی نبوده است و با فراگیری ویروس کرونا دچار مشکلاتی شده‌اند که البته فارغ از جنبه‌ها و پیامدهای منفی این امر برخی مواقع پیامدهای مثبتی هم به همراه داشته است (۱). تغییرات در جنبه‌های علمی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی تأثیر عمیق بر ساختارهای سازمان و عملکرد آنها دارد که به نوبه خود سازمان‌ها را ملزم می‌کند تا در صورتی که بخواهند در یک محیط متلاطم به حیات خود ادامه دهند، ساز و کارهای خود را تطبیق یا توسعه دهند (۲). پیش‌بینی‌ها در سال ۲۰۱۹ حاکی از آن بود که اقتصاد جهانی عملکرد سازمان‌ها و دستگاه‌ها رو به بهبود است اما بعد از گذشت چندماه به دلیل شیوع ویروس کووید-۱۹ و تغییراتی وسیعی که در متغیرهای اقتصادی و عملکردی رخ داد باعث شد که تمام پیش‌بینی‌های که توسط سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی صورت گرفته بود رنگ ببازد (۳). در سازمان‌های دولت ناکارآمدی شدیدی در حوزه مدیریت عملکرد سازمان وجود دارد و با وجود تلاش‌های انجام گرفته، هنوز بهبودی در عملکرد، پاسخ‌گویی، شفافیت، کیفیت خدمات به دلخواه رخ نداده است (۴). امروزه عملکرد بالای سازمانی از مهمترین مؤلفه‌ها برای مدیران بوده و به عنوان هدف نهایی سازمان تعریف می‌شود (۵). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که شیوع ویروس کووید-۱۹ سازمان‌ها از ارائه مستمر اثر بخش خدمات و در حفظ سلامت کارکنان و شهروندان خود به عنوان چالش‌های اصلی حوزه نظام اداری و سازمان‌های دولتی بوده است (۶). رویکردهای شناور سازی ساعات کار، هفته‌های کاری فشرده، کار پاره‌وقت، کاهش کار در سازمان‌ها (بواسطه غیبت و یا حضور بی تأثیر) کاستی‌های عمیقی را در بخش‌های دولتی و خدماتی ایجاد کرده است (۷). تحقیقات گووش (Ghosh) (۲۰۲۲) نشان داد صنعت پوشاک و نساجی ستون فقرات اقتصاد سریلانکا است که سهم قابل توجهی در تولید ناخالص داخلی این کشور دارد.

همه‌گیری ویروس کرونا که همچنین باعث بحران اقتصادی مداوم در سریلانکا شد، تأثیر عمیقی بر عملکرد سازمانی شرکت‌های بخش پوشاک در سریلانکا دارد (۸). ال موسیا (Sarbat) و همکاران (۲۰۲۲) بیان داشتند که دولت‌های اروپایی و مراکش دورکاری را به عنوان یک روش کاری جدید به کار گرفته‌اند که تداوم فعالیت‌ها را تضمین می‌کند. دیگر نتایج این بود که در زمان بحران که کارها در سازمان قفل می‌شود، تصمیمات بودجه‌ای برای حمایت از خسارات مالی ناشی از همه‌گیری و همچنین دیجیتالی شدن خدمات عمومی برای امور حیاتی که بخش دولتی انجام می‌دهند بسیار راهگشا می‌باشد. وقوع این بیماری همه-گیر، شیوه‌های جدید کار و سازماندهی را به ارمغان آورده است. مدیریت دولتی تحت شرایط تحمیل شده توسط همه‌گیری، مدرن‌سازی مدیریت دولتی را پیشنهاد می‌دهد که دولت‌ها باید دیجیتالی سازی دور کاری و چابک سازی کارهای دولتی را در دستور کار خود قرار دهند و این موضوع بر عملکرد سازمانها دولتی بسیار تاثیر گذار خواهد بود و در نهایت با ارتقای عملکرد سازمانی در جامعه رفاه و آسایش برای مردم جامعه به ارمغان می‌آورد (۹). نتایج تحقیقات دائونو (D'Aunno) و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر مشارکت کارکنان دیجیتال دارد. همچنین نتایج نشان داد که توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد. مشارکت دیجیتالی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی داشت. این مطالعه یک اثر جزئی واسطه‌ای مشارکت کارکنان دیجیتال بر رابطه بین توانمندسازی کارکنان و عملکرد سازمانی را نشان داد (۱۰). در این راستا این سوال اساسی مطرح است که مدل و الگوی عملکرد سازمان‌های دولتی با تأکید بر پدیده حضور غیر موجه در شرایط بحران‌های ویروسی چیست؟ و به منظور پاسخگویی به این سوال، سوالات فرعی زیر هم مورد نظر است که: شرایط علی عملکرد سازمانی با تأکید بر حضور غیر موجه در سازمان‌های دولتی چیست؟ پدیده اصلی این مدل با تأکید بر حضور غیر موجه در سازمان‌های دولتی چیست؟ شرایط مداخله گر این الگو با توجه به حضور غیر موجه در سازمان‌های دولتی

چیست و پیامدهای این مدل با توجه به پدیده حضور غیر موجه در سازمان‌های دولتی چیست؟

روش کار

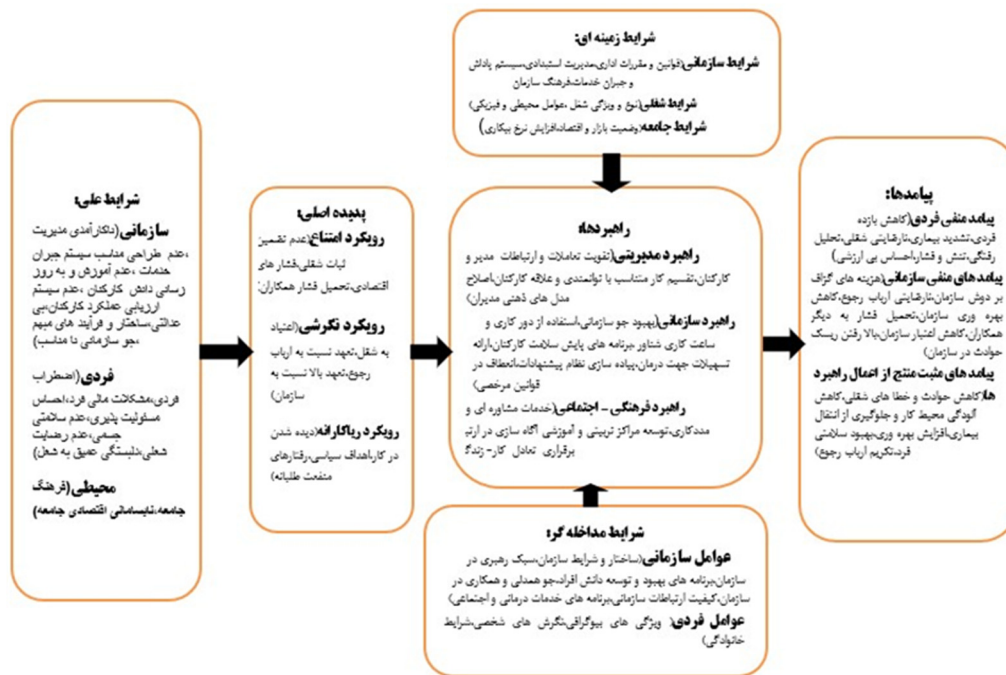
هدف پژوهش حاضر ارائه الگویی جهت تحلیل عملکرد سازمانی پایدار با تأکید بر حضور غیر موجه در بحران‌های ویروسی در سازمان‌های دولتی می‌باشد، که سازمان مورد مطالعه وزارت خانه علوم تحقیقات و فناوری است. لذا می‌توان گفت که این مطالعه، در دسته پژوهش‌های توسعه‌ای قرار می‌گیرد. پروتکل مطالعه توسط کمیته اخلاق دانشگاه آزاد واحد ساری با کد IR.IAU.SARI.REC.1402.269 به تصویب رسید. پژوهش حاضر از نوع اکتشافی است زیرا به دنبال کشف متغیرها، محدودیت‌ها و روابط در یک الگو می‌باشد. راهبرد پژوهشی مورد استفاده در این پژوهش استفاده از نظریه برخاسته از داده‌ها است. طرح اصلی برای تدوین نظریه برخاسته از داده‌ها در این پژوهش، طرح نظام‌مند است. براساس طرح نظام‌مند، برای تحلیل داده‌های کیفی گردآوری شده لازم است تا مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی سپری شوند تا در نهایت پارادایمی منطقی یا تصویری عینی از نظریه خلق شده ارائه گردد. ابتدا فهرست اولیه‌ای از افراد واجد شرایط بالقوه برای مصاحبه انتخاب گردیدند و از طریق پست الکترونیک یا حضوری با آنان هماهنگی شد. همچنین در پایان مصاحبه، ضمن ارسال متن پیاده شده مصاحبه، از آنان خواسته شد که پیشنهادهای خود را ارائه داده و اگر افرادی را که با آنان در این زمینه اطلاعات بهتر و بیشتری دارند، معرفی نمایند. در نهایت با استفاده از قاعده اشباع تعداد ۱۱ نفر (شامل ۹ هیئت علمی و دو خبره سازمانی) مورد مصاحبه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها در این مرحله از پژوهش، مصاحبه‌های رو در رو و عمیق بوده که با طرح پرسش‌های باز بین ۳۰ تا ۴۵ دقیقه انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی از نرم‌افزارهای ماکس کیودا استفاده شده است. مصاحبه‌ها ضبط می‌گردید تا با پیاده سازی مجدد، مرور گفتگوها و تحلیل، بررسی دقیق‌تری نسبت به دیدگاه‌های طرح شده مشارکت کنندگان انجام شود. تعدادی از مصاحبه‌شوندگان اجازه ضبط مصاحبه را ندادند که با یادداشت برداری از

مصاحبه، موارد به شکل متنی به نرم افزار جهت کدگذاری منتقل گردید. پس از کدگذاری مصاحبه‌ها اطلاعات جهت جمع بندی نهایی به (اکسل) منتقل شد. در پایان تحلیل داده‌ها به شیوه کدبندی باز، محوری و انتخابی انجام گردید.

یافته‌ها

در مرحله کدگذاری محوری کلیه کدهای باز مستخرج از مرحله اول، براساس ارتباط با مفاهیم اصلی پژوهش در قالب محورهای اصلی جمع بندی شده اند. خروجی این مرحله، کدهای محوری، کدهای متناظر با آنها و تعداد تکرار آنها می باشد. این مرحله شامل تعیین الگوهای موجود در داده‌ها و سطح مقوله بندی است و لازمه آن مقایسه دائمی داده‌هاست. در کدگذاری محوری، مفاهیم و مقوله‌هایی که در کدگذاری باز تجربه شده‌اند، در ترکیبی جدید به یکدیگر متصل می‌شوند. برای کدگذاری محوری، روش‌های مختلفی وجود دارد که در این پژوهش از الگوی پارادایمی استرواس و کوربین استفاده شده است. با توجه به مفاهیم بدست آمده از مرحله قبل، در این مرحله با انجام مطالعه و بررسی مجدد و فرآیند رفت و برگشت بین مفاهیم، ارتباط بین مفاهیم، مقولات مشخص و تفکیک شدند که در این پژوهش در الگوی ارائه شده فوق پس از ارائه مقوله‌های علی، محوری، زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها شکل ۱ ارتباط شماتیک میان مقوله‌های مختلف را نشان می‌دهد.

به جهت تعیین اعتبار نتایج کیفی این تحقیق، توانان از تجزیه و تحلیل داده‌های کمی - نظرسنجی از خبرگان برای تعیین اعتبار مدل و پرسش نامه استفاده گردید. با توجه به نبود روش‌های آماری استاندارد برای تحقیقات دلفی و بررسی دیدگاه صاحب نظران، روش‌های توصیفی مانند آماره‌های مرکزی (میانگین، میانه و نما) و شاخص‌های پراکندگی (انحراف معیار و دامنه میان چارکی) توصیه شده است. پس از تحلیل ۱۱ پرسش‌نامه تکمیل شده به وسیله خبرگان، تحلیل‌های انجام شده بصورت جدول ۵ شامل ویژگی‌های فنی ابزار اندازه‌گیری (آلفای کرونباخ و روایی همگرا) آمده است. همچنین آمار توصیفی سوالات ارزیابی کلی اعتبار مدل



شکل ۱- مدل کیفی پژوهش

جدول ۱- بررسی اعتبار مدل کیفی پیشنهادی مطالعه حاضر

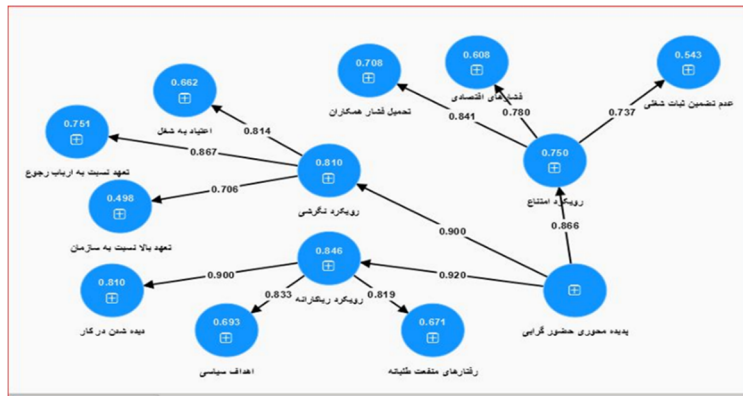
اجزا مدل	پایایی	روایی همگرا	آمار توصیفی سوال های ارزیابی کلی اعتبار مدل	
			میانگین	درصد فراوانی
پدیده	۰/۷۸	۰/۵۷	۶/۲۱	نامناسب ۴ تا ۹۶
حضورگرایی	۰/۷۹	۰/۵۳	۶/۱۱	مناسب ۳۱ تا ۶۹
بعد اول: پدیده محوری	۰/۸۱	۰/۶۰	۶/۲۴	مناسب ۱۰ تا ۹۰
بعد دوم: شرایط علی	۰/۸۷	۰/۶۲	۶/۹۵	مناسب ۲۲ تا ۷۸
بعد سوم: شرایط مداخله‌گر	۰/۸۰	۰/۵۹	۶/۷۲	مناسب ۱۷ تا ۸۳
بعد چهارم: شرایط زمینه‌ای	۰/۷۳	۰/۵۱	۷/۳۱	مناسب ۱۰ تا ۹۰
بعد پنجم: راهبردها	۰/۹۱	۰/۹۱	۷/۲۰	مناسب ۷ تا ۹۳
بعد ششم: پیامدهای			۷/۱۷	مناسب ۱۸ تا ۸۲
ارزیابی کلی مدل				
مناسب بودن مفاهیم و متغیرها در الگو				
منطقی بودن ابعاد ۶ گانه				
کل پرسش نامه بخش دوم	۰/۹۱			

متغیرهای الگو را مناسب ارزیابی کرده‌اند.

بحث

هدف اصلی این مطالعه الگویی جهت تحلیل عملکرد سازمانی پایدار با تأکید بر حضور غیر موجه در بحرانهای وپروسی در سازمانهای دولتی بوده است. که سازمان مورد مطالع وزارت علوم تحقیقات و فناوری بوده است. براساس مصاحبه صورت گرفته با ۱۱ نفر از خبرگان و بررسی ادبیات موضوع براساس یافته های پژوهش

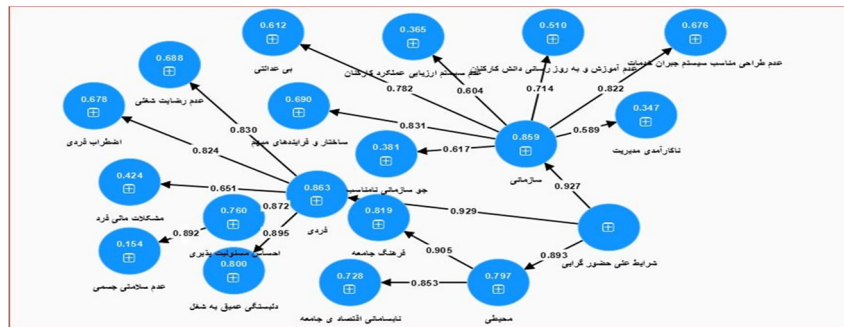
شامل میانگین و درصد فراوانی محاسبه شده است. همان طور که جدول ۱ نشان می‌دهد آلفای سوالات همه ۰/۷۰ و همچنین آلفای کرونباخ کل پرسش نامه نیز ۰/۹۱ می‌باشد که نشان از پایا بودن ابزار است. روایی همگرا نشان می‌دهد در سطح متوسط و بیشتر می‌باشد که بیانگر روایی مناسب ابزار اندازه‌گیری است. آمار توصیفی سوالات ارزیابی کلی اعتبار اجزاء مدل بیانگر آن است که این سوالات دارای میانگین بزرگتر از ۷/۱۷ هستند. همچنین بیشتر خبرگان مفاهیم و



نمودار ۱- بررسی بارعاملی پدیده اصلی (محوری) و اولویت بندی آنها در متغیرهای تحقیق

جدول ۲- بررسی بارعاملی پدیده اصلی (محوری) و اولویت بندی آنها در متغیرهای تحقیق

مقوله	مفاهیم	میانگین	انحراف معیار	بارعاملی	اولویت بر حسب بارعاملی
رویکرد امتناع	عدم تضمین ثبات شغلی	۷/۱۳	۰/۷۵	۰/۷۳۷	هشتم
	فشار های اقتصادی	۷/۷۷	۰/۸۱	۰/۷۸۰	هفتم
	تحمیل فشار همکاران	۸/۳۴	۱/۳۲	۰/۸۴۱	سوم
رویکرد نگرشی	اعتیاد به شغل	۷/۹۶	۰/۸۹	۰/۸۱۴	ششم
	تعهد نسبت به ارباب رجوع	۸/۶۳	۱/۵۱	۰/۸۶۷	دوم
	تعهد بالا نسبت به سازمان	۷/۰۳	۰/۶۹	۰/۷۰۶	نهم
رویکرد ریاکارانه	دیده شدن در کار	۸/۷۸	۱/۶۲	۰/۹۰	اول
	اهداف سیاسی	۸/۱۹	۱/۱۸	۰/۸۳۳	چهارم
	رفتارهای منفعت طلبانه	۸/۰۲	۱/۰۴	۰/۸۱۹	پنجم



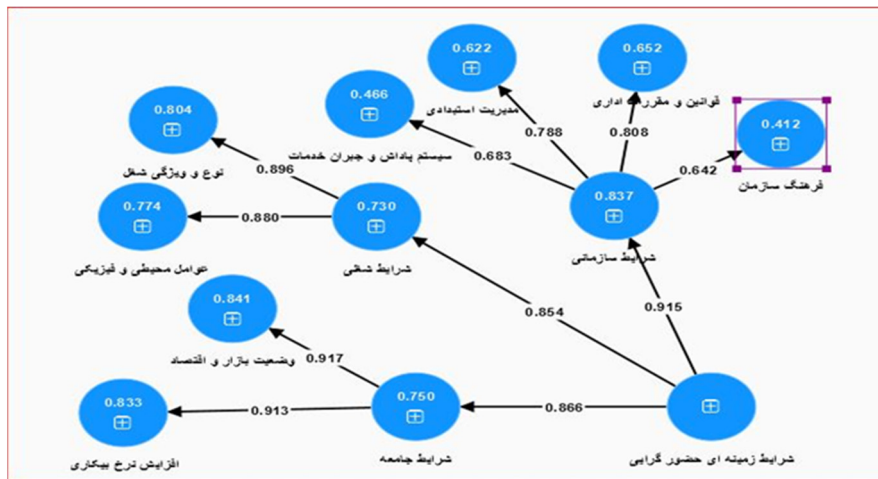
نمودار ۲- بررسی بارعاملی شرایط علی و اولویت بندی آنها در متغیرهای تحقیق

مقوله محیطی دربرگیرنده عوامل فرهنگ جامعه، نابسامانی اقتصادی جامعه می‌باشد (۱۱). بر اساس یافته‌ای پژوهش پدیده محوری در تحلیل عملکرد با تأکید حضور غیرموجه شامل مقوله‌های رویکرد امتناع، رویکرد نگرشی، رویکرد ریاکارانه می‌باشد که رویکرد امتناع دربرگیرنده عوامل عدم تضمین ثبات شغلی، فشارهای اقتصادی، تحمیل فشار همکاران می‌باشد و رویکرد نگرشی در برگیرنده عوامل اعتیاد به شغل، تعهد نسبت به ارباب رجوع، تعهد بالا نسبت به سازمان و رویکرد ریاکارانه دربرگیرنده عوامل دیده‌شدن در کار،

شرایط علی برای الگوی عملکردی با تأکید بر حضور غیر موجه شامل مولفه‌ها یا مقوله‌های سازمانی، فردی و محیطی می‌باشد که مقوله سازمانی دربرگیرنده عوامل: ناکارآمدی مدیریت، عدم طراحی مناسب سیستم جبران خدمات، عدم آموزش و بروز رسانی دانش کارکنان، عدم سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان، بی‌عدالتی، ساختار و فرآیندهای مبهم، جو سازمانی نامناسب می‌باشد و مقوله فردی دربرگیرنده اضطراب فردی، مشکلات مالی فرد، احساس مسئولیت پذیری، عدم سلامتی جسمی، عدم رضایت شغلی، دلبستگی عمیق به شغل می‌باشد و

جدول ۳- بررسی بارعاملی شرایط علی و اولویت بندی آنها در متغیرهای تحقیق

مفاهیم	میانگین	انحراف معیار	بارعاملی	اولویت بر حسب بارعاملی
ناکارآمدی مدیریت	۵/۸۳	۰/۶۵۲	-۰/۵۸۹	پازدهم
عدم طراحی مناسب سیستم جبران خدمات	۷/۷۵	۱/۱۱۴	-۰/۸۲۲	نهم
عدم آموزش و به روز رسانی دانش کارکنان	۶/۹۱	۰/۹۵۴	-۰/۷۱۴	پازدهم
عدم سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان	۶/۰۸	۰/۸۴۶	-۰/۶۰۴	چهاردهم
بی عدالتی	۷/۳۳	۱/۱۰۸	-۰/۷۸۲	دهم
ساختار و فرآیند های مبهم	۷/۹۲	۱/۴۵۱	-۰/۸۳۱	ششم
جو سازمانی نامناسب	۶/۲۱	۰/۸۶۹	-۰/۶۱۷	سیزدهم
اضطراب فردی	۷/۷۸	۱/۱۵۴	-۰/۸۲۴	هشتم
مشکلات مالی فرد	۶/۴۲	۰/۸۲۴	-۰/۶۵۱	دوازدهم
احساس مسئولیت پذیری	۸/۲۲	۱/۴۱۲	-۰/۸۷۲	چهارم
عدم سلامتی جسمی	۸/۴۱	۱/۲۱۶	-۰/۸۹۲	سوم
عدم رضایت شغلی	۷/۹۱	۱/۱۰۲	-۰/۸۳۰	هفتم
دلبستگی عمیق به شغل	۸/۴۳	۱/۲۲۵	-۰/۸۹۵	دوم
فرهنگ جامعه	۸/۵۷	۱/۳۳۶	-۰/۹۰۵	اول
نابسامانی اقتصادی جامعه	۸/۱۰	۱/۱۱۹	-۰/۸۵۳	پنجم



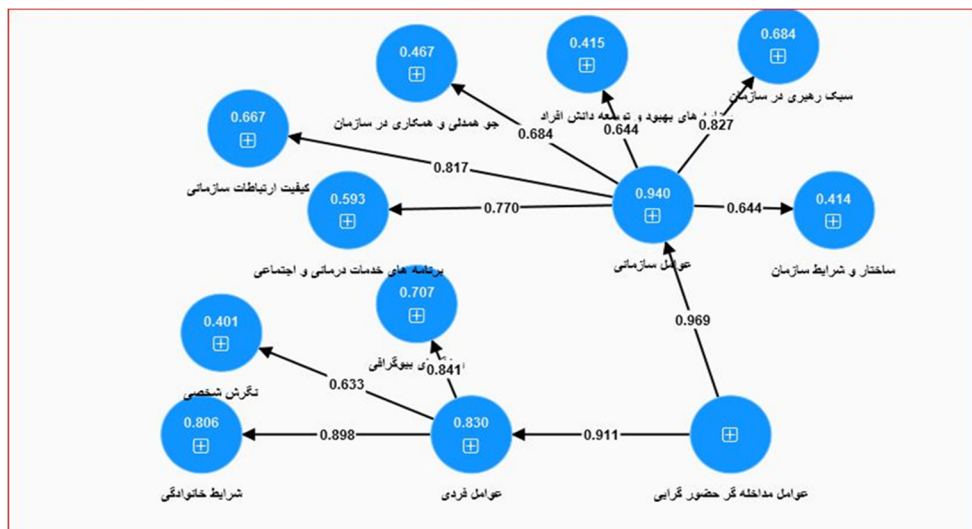
نمودار ۳- بررسی بارعاملی شرایط زمینه‌ای و اولویت بندی آنها در متغیرهای تحقیق

افسردگی نیز مرتبط بوده و می‌تواند نشانگر حمایت سازمانی ضعیف برای کارکنان باشد. آنان با مروری بر حضور غیرموجه مرتبط با بیماری تنفسی به این نتیجه رسید که علاوه بر شغل، سن، جنسیت، رفتار/ادراک سلامت و واکسیناسیون، فشار همسالان و فرهنگ سازمانی (شامل فشار سازمانی یا همسالان) عوامل مهمی هستند که به حضور غیرموجه کمک می‌کنند (۱۴). دلایل دیگری که به نظر می‌رسد نقش خاصی دارند عبارتند از احساس تعهد نسبت به سازمان یا شغل فی‌نفسه و علاقه و لذت ناشی از کار با توجه به فراتحلیلهای موجود در مطالعات می‌توان گفت که نگرش‌های شغلی افراد، از جمله تعهد سازمانی، تعهد کاری، و سطوح بالاتر رضایت شغلی، با احتمال بیشتری

اهداف سیاسی، رفتارهای منفعت طلبانه می‌باشد (۱۲). یافته‌های پژوهش نشان داد که شرایط زمینه‌ای عملکرد سازمانی با تأکید بر حضور غیرموجه مقوله‌های شرایط سازمانی، شرایط شغلی، شرایط جامعه می‌باشد که شرایط سازمانی در برگیرنده عوامل قوانین و مقررات اداری، مدیریت استبدادی، سیستم پاداش و جبران خدمات، فرهنگ سازمان می‌باشد و شرایط شغلی در برگیرنده عوامل نوع و ویژگی شغل، عوامل محیطی و فیزیکی و مقوله شرایط جامعه در برگیرنده عوامل وضعیت بازار و اقتصاد، افزایش نرخ بیکاری می‌باشد (۱۳). نتایج این پژوهش با تحقیقات کرووک (Crook) (۶) و همکاران (۲۰۲۱) و دائونو (D'Aunno) (۱۰) و همکاران (۲۰۱۹) همراستا می‌باشد. حضور غیرموجه با

جدول ۴- بررسی بارعاملی شرایط زمینه‌ای و اولویت بندی آنها در متغیرهای تحقیق

مقوله	مفاهیم	میانگین	انحراف معیار	بارعاملی	اولویت بر حسب بارعاملی
شرایط سازمانی	قوانین و مقررات اداری	۷/۹۷	۱/۲۶	۰/۸۰۸	پنجم
	مدیریت استبدادی	۷/۵۴	۱/۰۲	۰/۷۸۸	ششم
	سیستم پاداش و جبران خدمات	۷/۳۰	۰/۸۸	۰/۶۸۳	هفتم
شرایط شغلی	فرهنگ سازمان	۷/۰۸	۰/۷۹	۰/۶۴۲	هشتم
	نوع و ویژگی شغل	۸/۴۵	۱/۴۷	۰/۸۹۶	سوم
شرایط جامعه	عوامل محیطی و فیزیکی	۸/۳۸	۱/۳۳	۰/۸۸۰	چهارم
	وضعیت بازار و اقتصاد	۸/۷۴	۱/۵۶	۰/۹۱۷	اول
	افزایش نرخ بیکاری	۸/۷۲	۱/۴۸	۰/۹۱۳	دوم



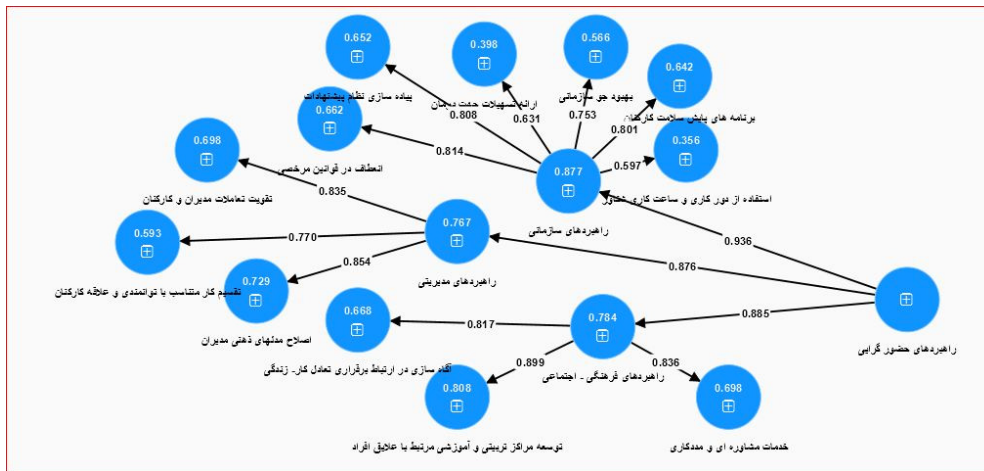
نمودار ۴- بررسی بارعاملی مداخله‌گرها و اولویت بندی آنها در متغیرهای تحقیق

گرایبی)، پیامدهای مثبت از اعمال راهبردها می‌باشد که مقوله پیامدهای منفی فردی در برگزیده عوامل کاهش بازده فردی، تشدید بیماری، نارضایتی شغلی، تحلیل رفتگی، تنش و فشار، احساس بی‌ارزشی می‌باشد و مقوله پیامدهای منفی سازمانی در برگزیده عوامل تحمیل هزینه‌های گزاف بر دوش سازمان، نارضایتی ارباب رجوع، کاهش بهره‌وری سازمان، تحمیل فشار به دیگر همکاران، کاهش اعتبار سازمان، بالا رفتن ریسک حوادث در سازمان می‌باشد و مقوله پیامدهای مثبت در برگزیده عوامل کاهش حواشی و خطاهای شغلی، کاهش آلودگی محیط کار و جلوگیری از انتقال بیماری، افزایش بهره‌وری، بهبود سلامتی فرد، تکریم ارباب رجوع می‌باشد (۱۰). نتایج این پژوهش با تحقیقات گوش (Ghosh) (۸) و همکاران (۲۰۲۲) و وربا (Vrba) (۳) و همکاران (۲۰۲۲) همراستا می‌باشد. آنان ویژگی‌های کاری که احتمال پدیده حضور غیرموجه را

برای نشان دادن حضور غیرموجه همراه است (۱۵). ویژگی‌های شخصی مانند خوش‌بینی نیز با حضور غیرموجه مرتبط است، در حالی که شواهد متناقضی در مورد نقش کنترل شغل (یعنی توانایی تأثیرگذاری بر آنچه در شغل اتفاق می‌افتد) و استقلال کار وجود دارد (۱۶). عوامل مرتبط با زمینه حضور غیرموجه نیز شامل تقاضاهای شغلی بالا، استرس تجربه شده و محدودیت‌های غیبت از کار می‌شوند (۳). نیازمندی‌های شغلی شامل ویژگی‌های کاری فیزیکی، اجتماعی و سازمانی است که به تلاش ذهنی یا فیزیکی نیاز دارد. آنها شامل حجم کار بیشتر و کمبود کارکنان هستند که معمولاً با حضور غیرموجه بیشتر همراه است (۸). یافته‌های پژوهش نشان داد که پیامدها برای تحلیل عملکرد سازمانی با تأکید بر حضور غیرموجه در برگزیده مقوله‌های پیامدهای منفی فردی (پدیده حضور گرایبی)، پیامدهای منفی سازمانی (پدیده حضور

جدول ۵- بررسی بارعاملی مداخله‌گرها و اولویت بندی آنها در متغیرهای تحقیق

مقوله	مفاهیم	میانگین	انحراف معیار	بارعاملی	اولویت بر حسب بارعاملی
سازمانی	ساختار و شرایط سازمان	۶/۵۶	۰/۸۵	۰/۶۴۴	هفتم
	سبک رهبری در سازمان	۸/۱۲	۱/۲۰	۰/۸۲۷	سوم
	برنامه های بهبود و توسعه دانش افراد	۶/۵۴	۰/۸۲	۰/۶۴۴	هفتم
	جو همدلی و همکاری در سازمان	۶/۹۶	۰/۹۷	۰/۶۸۴	ششم
	کیفیت ارتباطات سازمانی	۸/۰۲	۱/۱۳	۰/۸۱۷	چهارم
فردی	برنامه های خدمات درمانی و اجتماعی	۷/۸۸	۱/۰۱	۰/۷۷۰	پنجم
	ویژگی های بیوگرافی	۸/۳۲	۱/۳۲	۰/۸۴۱	دوم
	نگرش های شخصی	۸/۵۱	۰/۷۹	۰/۶۳۳	هشتم
	شرایط خانوادگی		۱/۵۰	۰/۸۹۸	اول



نمودار ۵- بررسی بارعاملی راهبردها و اولویت بندی آنها در متغیرهای تحقیق

افزایش می‌دهد را شامل عدم امنیت شغلی، عدم دسترسی به مرخصی استعلاجی، فرصت‌های شغلی محدود و استخدام موقت برشمردند. از طرف دیگر نگرانی‌های مدیران در مورد برنامه کاری کارکنان از خانه ممکن است منجر به اقدامات سازمانی گردد که احساس حمایت کارکنان را کاهش دهد (۱۶). سیاست‌های سازمانی در مورد پرداخت هزینه درمان، مدیریت حضور کارکنان، کوچک‌سازی و ماندگاری اشتغال، شرایط سلامت، عوامل شغلی و سازمانی با حضور غیرموجه همبستگی دارد. نتایج برخی مطالعات نشان می‌دهد ارتباطی بین حضور غیرموجه و عوامل محیط کار مانند حمایت در محل کار، تقاضاهای شغلی و کنترل شغل وجود دارد.

افزایش دهند. دستیابی به این هدف به وسیله انتخاب کارکنانی متعهد میسر خواهد شد. همچنین با مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، می‌توان تعهد شغلی کارکنان را افزایش داد و با این کار عملکرد نهایی سازمان‌ها ارتقا می‌یابد. رضایت شغلی کارکنان را به وسیله ایجاد عوامل انگیزاننده و کاهش اثر عوامل مخرب و آزاردهنده، بهبود بخشند. از جمله افزایش حقوق و مزایا، ایجاد شرایط دورکاری برای کارکنانی با شرایط خاص، ایجاد شرایطی برای گردش شغلی و... که همه این عوامل عملکرد بهینه سازمان‌ها کمک می‌کنند. مدیران باید عدالت سازمانی را در سازمان خود رعایت کرده و فاکتورهای آن را پیاده نمایند تا کارکنان، انگیزه کافی برای کار داشته باشند.

محدودیت‌ها

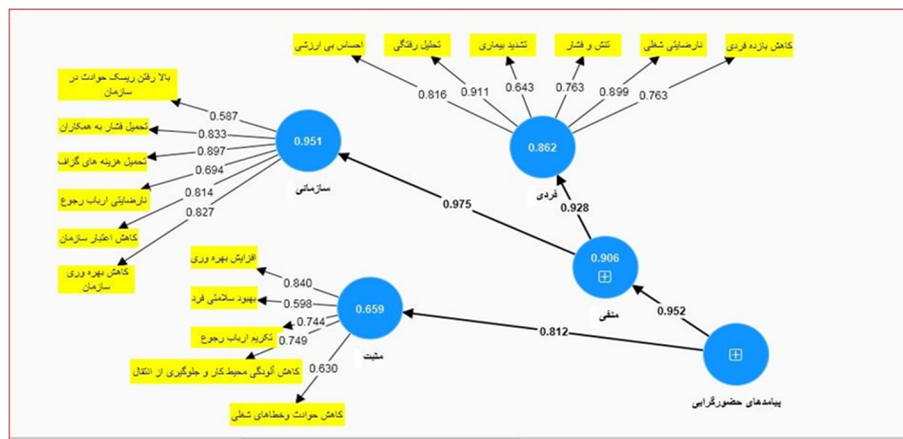
با توجه به نوین بودن موضوع پژوهش، گردآوری

پیشنهادات

مدیران تلاش نمایند، تعهد شغلی را در کارکنان

جدول ۶- بررسی بارعاملی راهبردها و اولویت بندی آنها در متغیرهای تحقیق

مقوله	مفاهیم	میانگین	انحراف معیار	بارعاملی	اولویت بر حسب بارعاملی
راهبرد های مدیریتی	تقویت تعاملات و ارتباطات مدیر و کارکنان تقسیم کار متناسب با توانمندی و علاقه کارکنان	۸/۲۹ ۷/۸۶	۱/۳۳ ۰/۸۶	۰/۸۳۵ ۰/۷۷۰	چهارم نهم
راهبرد های سازمانی	اصلاح مدل های ذهنی مدیران بهبود جو سازمانی استفاده از دور کاری و ساعت کاری شناور برنامه های پایش سلامت کارکنان	۸/۴۸ ۷/۸۱ ۷/۱۱ ۸/۹۱	۱/۴۶ ۰/۸۱ ۰/۶۹ ۰/۹۸	۰/۸۵۴ ۰/۷۵۳ ۰/۵۹۷ ۰/۸۰۱	دوم دهم دوازدهم هشتم
راهبرد های فرهنگی و اجتماعی	ارائه تسهیلات جهت درمان پیاده‌سازی نظام پیشنهادها انعطاف در قوانین مرخصی خدمات مشاوره ای و مددکاری توسعه مراکز تربیتی و آموزشی مرتبط با علائق افراد آگاه سازی در ارتباط برقراری تعادل کار- زندگی	۷/۴۲ ۷/۹۴ ۷/۹۹ ۸/۳۱ ۸/۶۴ ۸/۰۳	۰/۷۷ ۱/۰۲ ۱/۱۹ ۱/۳۹ ۱/۵۳ ۱/۲۷	۰/۶۳۱ ۰/۸۰۸ ۰/۸۱۴ ۰/۸۳۶ ۰/۸۹۹ ۰/۸۱۷	یازدهم هفتم ششم سوم اول پنجم



نمودار ۵- بررسی بارعاملی پیامدها و اولویت بندی آنها در متغیرهای تحقیق

جدول ۷- بررسی بارعاملی پیامدها و اولویت بندی آنها در متغیرهای تحقیق

مقوله	مفاهیم	میانگین	انحراف معیار	بارعاملی	اولویت بر حسب بارعاملی
پیامدهای منفی فردی	کاهش بارزده فردی	۷/۳۳	۰/۸۶	۰/۷۶۳	نهم
پیامدهای منفی سازمانی	تشدید بیماری نارضایتی شغلی	۶/۵۳ ۸/۳۸	۰/۵۷ ۱/۴۲	۰/۶۴۳ ۰/۸۹۹	سیزدهم دوم
	تحلیل رفتگی تنش و فشار	۸/۶۴ ۷/۲۹	۱/۵۴ ۰/۸۳	۰/۹۱۱ ۰/۷۶۳	اول نهم
	احساس بی ارزشی	۷/۶۱	۰/۹۵	۰/۸۱۶	هفتم
	تحمیل هزینه های گرفت بر دوش سازمان	۸/۱۲	۱/۱۱	۰/۸۹۷	سوم
	نارضایتی ارباب رجوع	۶/۸۷	۰/۶۳	۰/۶۹۴	دوازدهم
	کاهش بهره وری سازمان	۷/۷۷	۰/۹۷	۰/۸۲۷	ششم
	تحمیل فشار به دیگر همکاران	۷/۸۱	۱/۰۱	۰/۸۳۳	پنجم
	کاهش اعتبار سازمان	۷/۵۲	۰/۹۱	۰/۸۱۴	هشتم
	بالا رفتن ریسک حوادث در سازمان	۵/۸۷	۰/۴۳	۰/۵۸۷	شانزدهم

پژوهش را تحت تاثیر قرار داده است. در تحلیل کیفی داده‌ها بدلائل متعددی متغیرهای کمکی مختلفی از جمله وضعیت تاهل، فعالیت بدنی، دیابت قندی و فشار خون و مشکلات روانی و روحی در نظر گرفته نشدند.

منابع و فرایند انجام مصاحبه‌ها در بخش تحلیل کیفی داده‌های پژوهش، زمان زیادی را به خود اختصاص داد. پراکندگی جغرافیایی و تنوع شغلی و سازمانی نمونه‌های آماری پیچیدگی تحلیل داده‌ها و تکمیل پرسشنامه‌های

walkability as a moderator of the associations between older Ghanaians' social activity, and the frequency of walking for transportation: A cross-sectional study with sensitivity analyses. *Arch Gerontol Geriatr.* 2022;100:104660.

12. Kastalskiy IA, Pankratova EV, Mirkes EM, Kazantsev VB, Gorban AN. Social stress drives the multi-wave dynamics of COVID-19 outbreaks. *Sci Rep.* 2021;11(1):22497.

13. Pretty J. Intensification for redesigned and sustainable agricultural systems. *Science.* 2018;362(6417):eaav0294.

14. Asiamah N, Lowry R, Khan HTA, Awuviry-Newton K. Associations between social support provided and walkability among older adults: Health self-consciousness as a moderator. *Arch Gerontol Geriatr.* 2022;101.

15. Homaeigohar S, Liu Q, Kordbacheh D. Biomedical Applications of Antiviral Nanohybrid Materials Relating to the COVID-19 Pandemic and Other Viral Crises. *Polymers (Basel).* 2021;13(16):2833.

16. Barbosa C, Azevedo R, Rodrigues MA. Occupational safety and health performance indicators in SMEs: A literature review. *Work.* 2019;64(2):217-227.

در حالی که این متغیرها می توانست مقوله های مرتبط با پدیده حضور غیر موجه را تحت تاثیر قرار دهد.

نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که با آگاهی از پدیده حضور غیر موجه و پیامدهای منفی و مثبت آن بر عملکرد سازمانی پایدار سازمان مورد مطالعه تأثیر معنی داری دارد.

References

1. Fulci V, Carissimi C, Laudadio I. COVID-19 and Preparing for Future Ecological Crises: Hopes from Metagenomics in Facing Current and Future Viral Pandemic Challenges. *OMICS.* 2021;25(6):336-341.
2. Prime H, Wade M, Browne DT. Risk and resilience in family well-being during the COVID-19 pandemic. *Am Psychol.* 2020;75(5):631-643.
3. Vrba SM, Hickman HD. Imaging viral infection in vivo to gain unique perspectives on cellular antiviral immunity. *Immunol Rev.* 2022;306(1):200-217.
4. Kendal E. Public health crises in popular media: how viral outbreak films affect the public's health literacy. *Med Humanit.* 2021;47(1):11-19.
5. Cunha A Jr, Batista FDC, Gianfelice PRL, Oyarzabal RS, Grzybowski JMV, Macau EEN. *epidWaves: A code for fitting multi-wave epidemic models.* *Softw Impacts.* 2022;14:100391.
6. Crook H, Raza S, Nowell J, Young M, Edison P. Long covid-mechanisms, risk factors, and management. *BMJ.* 2021;374:n1648.
7. Bleier H, Lützerath J, Schaller A. Organizational Framework Conditions for Workplace Health Management in Different Settings of Nursing-A Cross-Sectional Analysis in Germany. *Int J Environ Res Public Health.* 2022;19(6):3693.
8. Ghosh K, Ghosh AK. Study of COVID-19 epidemiological evolution in India with a multi-wave SIR model. *Nonlinear Dyn.* 2022;109(1):47-55.
9. Sarbat I, Ozmehmet Tasan S. Ergonomics indicators: A proposal for sustainable process performance measurement in ergonomics. *Ergonomics.* 2022;65(1):3-38.
10. D'Aunno T, Hearld L, Alexander JA. Sustaining multistakeholder alliances. *Health Care Manage Rev.* 2019;44(2):183-194.
11. Bempong AE, Asiamah N. Neighbourhood