مجله علوم پزشکی رازی دوره ۳۰، شماره ۵، مرداد ۱۴۰۲ http://rjms.iums.ac.ir

مقاله پژوهشی

ارا ئه مدل تحلیل عملکرد سازمانی در شرایط چند موجی کرونا

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

زمینه و هدف: پدیده حضـور غیر موجه(پرزنتیسـم) می‌تواند یکی از مشـکلات رایج در سـازمان‌های امروزی باشـد. هدف این پژوهش ارائه یک مدل کیفی برخاسته از تئوری داده بنیاد جهت تحلیل عملکرد سازمانی با تاکید بر حضور غیر موجه(پرزنتیسم) در شرایط چندموجی کرونا در سازمانهای دولتی می‌باشد.

روش کار: با به‌کارگیری روش کیفی (روش داده بنیاد) با انجام مصـاحبه‌های نیمه‌سـاختاریافته با ۱۱ نفر از خبرگان و اعضـای هیئت علمی سازمانهای دولتی صورت گرفته است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی از نرم‌افزارهای ماکس کیودا استفاده شده است. مصاحبه ها ضبط می‌گردید تا با پیاده سازی مجدد، مرور گفتگوها و تحلیل، بر سی دقیق‌تری نسبت به دیدگاه‌های طرح شده مشارکت کنندگان انجام شود. تعدادی از مصاحبه شوندگان اجازه ضبط مصاحبه را ندادند که با یادداشت برداری از مصاحبه، موارد به شـکل متنی به نرم افزار جهت کدگذاری منتقل گردید. پس از کدگذاری مصـاحبه‌ها اطلاعات جهت جمع بندی نهایی به (اکسل) منتقل شد. در پایان تحلیل داده‌ها به شیوه کدبندی باز، محوری و انتخابی انجام گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد پدیده اصلی پرزنتیسم به سه مقوله اجتنابی، نگرشی و مزورانه و نمایشی، پدیدآورندگان به دو دسته عوامل سازمانی و فردی، شرایط زمینه‌ای به سه دسته عوامل شغلی، سازمانی و محیطی، مداخله‌گرها به پنج دسته عوامل خدمات اجتماعی، توانمندسازی کارکنان، کسب شایستگی استخدامی، فضای اعتماد و احترام و عدالت سازمانی و راهبردهای کاهش ،شامل تعادل بین کار و زندگی، آسیب‌شناسی شغل، نیازسنجی آموزشی شغل، مدیریت دورکاری و افزایش مهارت ارتباطی بین مدیران و کارکنان و پیامدها به دو دسته منفی و مثبت طبقه بندی گردید.

نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان داد که شرایط زمینه‌ای پرزنتیسم به سه دسته عوامل شغلی، سازمانی و محیطی دسته‌بندی می‌شوند. در این پژوهش با اتکا به ایده‌های استخراج شده از متن مصاحبه‌ها، و بررسی ادبیات موضوع مداخله‌گرهای پرزنتیسم به پنج دسته عوامل خدمات اجتماعی، توانمند سازی کارکنان، کسب شایستگی استخدامی، فضای اعتماد و احترام و عدالت سازمانی تقسیم شدند..

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

کلیدواژه‌ها

حضور غیر موجه،

عملکرد سازمانی،

تئوری داده‌بنیاد،

کووید-۱۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۴

تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۵/۲۹

شیوه استناد به این مقاله:

Afsharnasab S, Kamalirad E, Jamali G. Presenting the Organizational Performance Analysis Model in Multi-Wave Conditions of Corona. Razi J Med Sci. 2023;30(5): 267-274.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-21]

Razi Journal of Medical Sciences. 2023;30(5):267-274. http://rjms.iums.ac.ir

Original Article

Presenting the Organizational Performance Analysis Model in Multi-Wave Conditions of Corona

Sedigheh Afsharnasab: PhD.student in Department of Public Adminstration, Research science Unit ,Islamic Azad University ,Tehran, Iran.
Esmaeil Kamalirad: Assistant Professor, Department of Public Adminstration, 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 phenomenon of unjustified presence (presenteeism) can be one of the common problems in today's organizations. This phenomenon is defined as the person's ineffective presence at work due to illness or long working hours. During the coronavirus pandemic, this phenomenon has appeared more. Organizations' inattention to the phenomenon of presenteeism can disrupt the organization's performance. Past studies show the fact that the phenomenon of presenteeism has a significant effect on the organization's performance. The purpose of this research is to provide a qualitative model based on data theory to analyze organizational performance with an emphasis on unwarranted attendance (presenteeism) in multi-wave conditions of Corona in government organizations.
Methods: By using the qualitative method (database method) by conducting semi-structured interviews with 11 experts and faculty members of government organizations. The current research aims to provide a model for analyzing organizational performance with an emphasis on presenteeism in multi-wave conditions of Corona in government organizations, so it can be said that this study is in the category of developmental research. 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. First, an initial list of potentially qualified people for interview (about 18 people) was selected and coordinated with them through 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 in this phase 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. In the end, data analysis was done using open, central, and selective coding.
Results: The results showed that the main phenomenon of presenteeism is divided into three categories: avoidance, attitudinal, fraudulent, and dramatic, the originators into two categories of organizational and individual factors, the background conditions into three categories of job, organizational, and environmental factors, and the intervenors into five categories of social service factors. , empowering employees, acquiring employment competence, an atmosphere of trust and respect, and organizational justice and reduction strategies, including work-life balance, job pathology, job training needs assessment, remote work management, and increasing communication skills between managers and employees, and the consequences

Keywords
Unjustified Presence, Organizational Performance, Data-Based Theory, Covid-19

Received: 13/02/2023
Published: 20/08/2023

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-21]

are divided into two categories. Negative and positive were classified. In the discovered categories, two main activities have been carried out. First, the main concepts were extracted from the above codings and then these concepts were classified based on their relationship with similar topics, which is called categorization. The selected title for the categories is mainly chosen by the researcher (by looking at the research literature). Table 4 shows the concepts and open codes of the subset of each concept. In the stage of selective coding and presentation of the qualitative model of the research, after 11 interviews with professors and experts familiar with the phenomenon of presenteeism in order to provide a performance analysis model in the conditions of COVID-19, based on the foundation's data method, it was released. The steps of selective coding are not clearly separated from each other and are done through an interactive process, along with open and axial coding. In a nutshell, the data analysis procedure that leads to the creation of a theoretical model; they include causal conditions, main phenomenon, background, intervening conditions, action/reaction strategies, and consequences; which explain the phenomenon of "presenteeism in multi-wave conditions of Corona in government organizations".

Conclusion: The findings showed that the background conditions of presenteeism are classified into three categories occupational, organizational, and environmental factors. In this research, relying on the ideas extracted from the text of the interviews, and reviewing the literature on presenteeism interventionists, they were divided into five categories: social service factors, employee empowerment, employment competency acquisition, trust and respect environment, and organizational justice. As another component of the designed qualitative model, strategies to reduce presenteeism include work-life balance, job pathology, job training needs assessment, remote work management, and increasing communication skills between managers and employees. The findings showed that the consequences of the presenteeism phenomenon are in two categories negative consequences, including burnout, absenteeism, client dissatisfaction, job alienation, depression, health deterioration, and an increase in the organization's costs, and positive outcomes, including a reduction in errors and occupational accidents, a decrease Contamination of the work environment and prevention of disease transmission, increasing performance/productivity, improving health, honoring clients, creating a positive brand image of the organization and creating individual satisfaction. The existing literature has focused mainly on the negative consequences of the reduction of productivity and performance caused by unjustified attendance. The negative consequences of unjustified presence for companies and organizations include the need to correct defective products, provide inappropriate services, handle customer complaints, and experience a weak organizational image. According to executives surveyed in the United States; the productivity and cost impacts of companies experiencing presenteeism (as well as absenteeism) have been particularly high in businesses with a high amount of team production, high requirements for on-time product delivery, and substantial difficulties in replacing absent workers.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:
Afsharnasab S, Kamalirad E, Jamali G. Presenting the Organizational Performance Analysis Model in Multi-Wave Conditions of Corona. Razi J Med Sci. 2023;30(5): 267-274.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-21]

مقدمه

در ۱۱مارس ۲۰۲۰، سازمان جهانی بهداشت اعلام کرد که پاندومی کووید ۱۹ را می‌توان به عنوان یک بیماری همه‌گیر توصیف کرد. بدین ترتیب، شیوع این بیماری در چین توسط سازمان جهانی بهداشت به عنوان یک فوریت بین المللی برای بهداشت عمومی در ۳۰ ژانویه سال ۲۰۲۰ اعلام شد و در ۱۱مارس همان سال، به سرعت به یک بیماری همه‌گیر تبدیل شد (۱). این بیماری بروز پدیده حضور غیرموجه کارکنان را بیش از پیش افزایش داد. بگونه‌ای که آنان را وادار می‌کند مرخصی استعلاجی خود را که ممکن است به طور مؤثری بیماری های جزئی را برطرف کند به تعویق اندازند و این امر موجب بروز بیماری‌های جدی در آن‌ها شود (۲). گروهی از محققان، حضور غیرموجه را از دست دادن بهره‌وری کار به دلیل مسائل مرتبط با تندرستی و سلامت شخص تعریف می‌کند (۳). مطالعات نشان داده است که هزینه اقتصادی کاهش عملکرد و بهره‌وری ناشی از حضور غیرموجه بیشتر از هزینه غیبت (عدم حضور در محل کار به دلیل بیماری) است (۴). حضور غیرموجه نشان دهنده زیان اقتصادی قابل توجهی برای سازمان است. حضور غیرموجه منابع انسانی سازمانها به معنی حضور کارکنان در محل کار با وجود بروز علایم و نشانه های بیماری می باشد. که عدم کنترل آن هزینه های آشکار و پنهانی همچون افسردگی، فرسودگی، وخامت سلامتی و امثال آن را در پی دارد. افزایش حجم کار و در نتیجه آن اجبار درونی حضورکارکنان در سازمان که متاسفانه از لحاظ ذهنی با کار فاصله دارند منجر به افزایش میزان استرس، فرسودگی شغلی و کاهش رضایت شغلی می شود (۵). حضور غیرموجه که به عنوان حضور در محل کار علیرغم مسائل مرتبط با تندرستی و سلامت می‌باشد و در گذشته غالباً به عنوان همتای غیبت شناخته شده بود، در ارزیابی کارآیی و عملکرد افراد در سازمان ها مورد توجه کافی قرار نگرفته است (۶). عملکرد سازمانی مفهوم گسترده‌ای است که آنچه را سازمان تولید می‌کند و نیز حوزه‌هایی را که با آنها در تعامل است در بر می‌گیرد. به عبارت دیگر، عملکرد سازمانی به چگونگی انجام مأموریت ها، وظایف و فعالیت های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می‌شود (۷). در این مطالعه در صدد هستیم تا با تحلیل پدیده حضور غیرموجه منابع سازمانی در سازمانهای دولتی، الگویی را جهت تعیین راهکار های موثر جهت ارتقاء و بهبود عملکرد منابع انسانی و در نتیجه ایجاد یک چرخه کارآمد بهره‌وری تدوین نماییم. با توجه به نقش مهم پدیده حضور غیر موجه (پرزنتیسم) در عملکرد کارکنان و منابع انسانی، تحقیق حاضر سعی در تدوین مدل و الگویی برای برای این امر در بخش عمومی و دولتی را دارد.

روش کار

هدف پژوهش حاضر ارائه الگویی جهت تحلیل عملکرد سازمانی با تاکید بر پرزنتیسم در شرایط چندموجی کرونا در سازمانهای دولتی می‌باشد، لذا می‌توان گفت که این مطالعه، در دسته پژوهش‌های توسعه‌ای قرار می‌گیرد. پروتکل مطالعه توسط کمیته‌ی 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. ابتدا فهرست اولیه‌ای از افراد واجد شرایط بالقوه برای مصاحبه (حدود ۱۸ نفر) 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 داده ها 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. مصاحبه ها ضبط می‌گردید تا با پیاده سازی مجدد، مرور گفتگوها و تحلیل، بررسی دقیق‌تری نسبت به دیدگاه‌های طرح شده مشارکت کنندگان انجام شود. تعدادی از

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-21]

م صاحبه شوندگان اجازه ضبط م صاحبه را ندادند که با یادداشت برداری از مصاحبه، موارد به شکل متنی به نرم افزار جهت کدگذاری منتقل گردید. پس از کدگذاری م صاحبه‌ها اطلاعات جهت جمع‌بندی نهایی به (اکسل) منتقل شد. در پایان تحلیل داده‌ها به شیوه کدبندی باز، محوری و انتخابی انجام گردید.

یافته‌ها

در مقوله‌های کشف شده دو فعالیت اصلی انجام گرفته اســـت. ابتدا، مفاهیم اصـــلی از کدگذاری های فوق استخراج شده و سپس این مفاهیم را براساس ارتباط با

جدول ۱- مفاهیم و کدهای باز زیرمجموعه هر مفهوم

کدهای باز	مفاهیم
PB6,PB5,PA3 ,PA2	سازمانی فشار
PB2,PA10,PA9,PA8	شغلی شور و شوق
PB1, PC2, PD2	ناکارآمدی جبران خدمات
PC4, PE4, PE5, PF1	عدم امنیت شغلی
PG4, PG3,PG2	اضطراب و تنش
PF2, PH1, PH3	ظاهرسازی
PK6,PK5,PJ4,PI6	دیده شدن در انجام کار
PK3, PK4	رفتارهای سیاسی گری
PJ2, PJ3	ظاهرسازی اخلاقی
PJ5, PJ6, PJ7, PK1,	سازمانی تعارض
PH4, PH6, PH7, PI1,	بحران تنهایی
PA7,PA7, PF5	مسئولیت پذیری
PB4, PC5 ,PD1	حس مشارکت و همکاری
PG1, PE2,PA13	ترس از دست دادن شغل
PE1,PD5	فشار شغلی همکاران
PB7, PA15, PA14	فشارهای اقتصادی
PC3, PB10, PB9, PB8	اعتیاد شغلی
PH5,PI5, PJ1, PA6	تعهد نسبت به ارباب رجوع
PG7, PG6, PG5, PA4	تعهد شغلی

موضـــوعات مشـــابه طبقه بندی گردیدند که به این کار مقوله‌پردازی گفته می شود. عنوان انتخابی برای مقوله‌ها عمدتاً توســـط محقق (با نگاهی به ادبیات پژوهش) انتخاب شـــده اســـت. جدول ۱ مفاهیم و کدهای باز زیرمجموعه هر مفهوم را نشان می‌دهد. پس از استخراج مفاهیم، آن‌ها را براساس ماهیت و میزان تشابه به مقوله کلی تر تقسیم می کنیم. جدول ۲ شیوه تبدیل مفاهیم به مقوله‌ها را نشان می دهد.

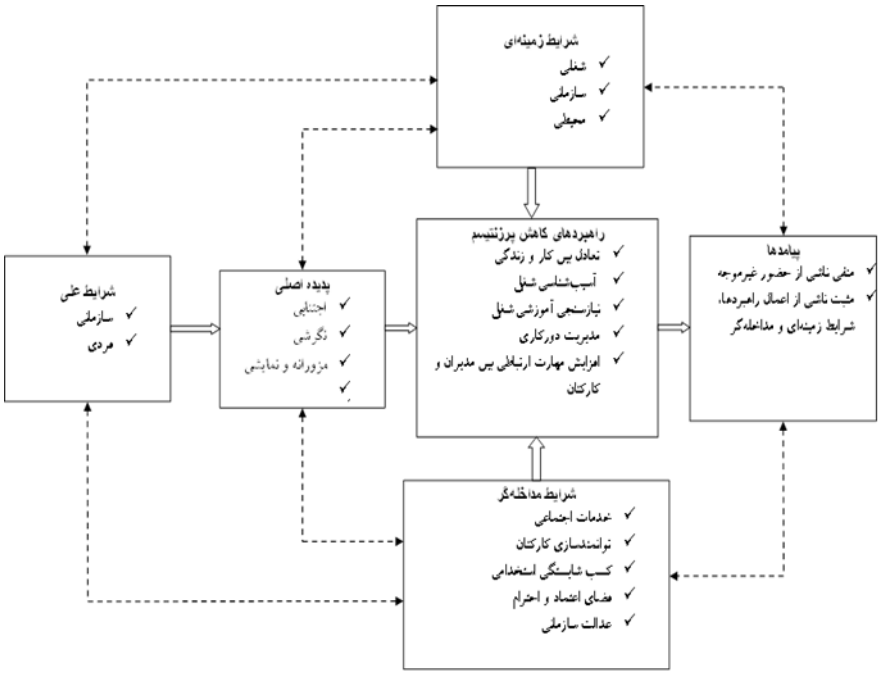
در مرحله کد گذاری انتخابی و ارا ئه مدل کیفی

جدول ۲- مفاهیم و کدهای باز زیرمجموعه هر مفهوم

مقوله	مفاهیم
سازمانی	عدم امنیت شغلی
	سازمانی فشار
	سازمانی تعارض
	ناکارآمدی جبران خدمات
فردی	اضطراب و تنش
	بحران تنهایی
	ظاهرسازی
	مسئولیت پذیری
	شغلی شور و شوق
	حس مشارکت و همکاری
اجتنابی	ترس از دست دادن شغل
	فشارهای اقتصادی
	فشار شغلی همکاران
نگرشی	اعتیاد شغلی
	تعهد نسبت به ارباب رجوع
	تعهد شغلی
مزورانه و نمایشی	دیده شدن در انجام کار
	رفتارهای سیاسی گری
	ظاهرسازی اخلاقی

پژوهش ، پس از ۱۱ م صاحبه با ا ساتید و خبرگان آ شنا با پدیده پرزنتیســم به منظور ارائهٔ الگوی تحلیل عملکرد در شرایط کووید-۱۹، بر ا ساس روش داده بنیاد، جاری شـــد. گام‌های کدگذاری انتخابی به شـــکل واضـــحی از یکدیگر مجزا نیســـتند و از طریق یک فرایند تعاملی، همراه با کدگذاری باز و محوری انجام می‌شود. به شکلی خلاصـــه، رویه‌ی تحلیل داده‌ها که منجر به خلق مدل تئوریکی می شود؛ شامل شرایط علّی، پدیده‌ی ا صلی، زمینه، شرایط مداخله‌گر، راهبردهای عمل/عکس‌العمل و پیامدها هســـتند؛ که پدیده‌ی "پرزنتیســـم در شـــرایط چندموجی کرونا در ســـازمان‌های دولتی" را تشـــریح می‌کنند. با تو جه به این فرایند مدل کیفی تحلیل عملکرد سازمانی با تاکید بر پدیده پرزنتیسم در شرایط چندموجی کرونا در ســـازمان‌های دولتی بصـــورت نمودار

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-21]



نمودار ۱- مدل کیفی پژوهش جهت تحلیل عملکرد سازمانی با تاکید بر پرزنتیسم در شرایط چندموجی کرونا در سازمانهای دولتی

جدول۳- بررسی اعتبار مدل کیفی پیشنهادی مطالعه حاضر

اجزا مدل		پایایی	روایی همگرا	آمار توصیفی سوالات ارزیابی کلی اعتبار مدل		
				میانگین	درصد فراوانی نامناسب ۱ تا ۵	درصد فراوانی مناسب ۶تا ۹
پدیده پرزنتیسم در شرایط کووید-۱۹در سازمانهای دولتی	بعد اول: پدیده اصلی پرزنتیسم	۰/۷۵	۰/۵۵	۶/۳۴	۳	۹۷
	بعد دوم: شرایط علی پرزنتیسم	۰/۸۲	۰/۵۲	۵/۸۷	۳۲	۶۸
	بعد سوم: شرایط مداخله‌گر	۰/۸۶	۰/۵۸	۶/۳۶	۱۱	۸۹
	بعد چهارم: شرایط زمینه‌ای	۰/۸۶	۰/۶۱	۷/۲۵	۲۴	۷۶
	بعد پنجم: راهبردهای کاهش پرزنتیسم	۰/۸۴	۰/۵۹	۶/۲۵	۱۸	۸۲
	بعد ششم: پیامدهای پرزنتیسم	۰/۷۱	۰/۵۰	۷/۶۱	۹	۹۱
ارزیابی کلی مدل	مناسب بودن مفاهیم و متغیرها در الگو			۷/۶۲	۸	۹۲
	منطقی بودن ابعاد ۶گانه			۷/۰۲	۱۹	۸۱
	کل پرسش نامه بخش دوم	۰/۹۲				

۱ ارائه شـــده اســـت. به جهت تعیین اعتبار نتایج کیفی این تحقیق، توامان از تجز یه و تحلیل داده های کمی- نظر سنجی از خبرگان برای تعیین اعتبار مدل و پر سش نامه اســـتفاده گردید. با توجه به نبود روش‌های آماری استاندارد برای تحقیقات دلفی و بررسی دیدگاه صاحب نظران، روش‌هـای توصـــیفی مـانـنـد آمـاره هـای

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-21]

مرکزی(میانگین، میانه و نما) و شـاخص های پراکندگی (انحراف معیار و دامنه میان چارکی) توصیه شده است. پس از تحلیل ۱۱پرسـش‌نامه تکمیل شـده به‌وسـیله خبرگان، تحلیل‌های انجام شده بصورت جدول ۳ شامل ویژگی‌های فنی ابزار اندازه‌گیری (آلفای کرونباخ و روایی همگرا) آمده اسـت. همچنین آمار توصـیفی سـوالات ارزیابی کلی اعتبار مدل شامل میانگین و درصد فراوانی محاسـبه شـده اسـت. همان طور که جدول ۳ نشـان می‌دهد آلفای سوالات ابعاد پرسش نامه همگی بزرگ تر از ۰/۷۰ و همچنین آلفای کرونباخ کل پرسـش نامه نیز ۰/۹۲ می باشـد که بیانگر پایا بودن ابزار اندازه‌گیری اسـت. روایی همگرا نشـان می‌دهد که بیشـتر ضـرایب همبسـتگی بین سـؤال های بخش اول(ارزیابی کلی چارچوب) و بخش دوم(ارزیابی شـاخص های جزیی چارچوب) در سطح متوسط و بیشتر می‌باشد که بیانگر روایی مناسـب ابزار اندازه‌گیری اسـت. آمار توصـیفی سـوالات ارزیابی کلی اعتبار اجزاء مدل بیانگر آن اسـت که این سوالات دارای میانگین بزرگتر از ۷/۰۲ هستند. همچنین بیشـترخبرگان مفاهیم و متغیرهای الگو را مناسب ارزیابی کرده‌اند.

بحث

هدف اصلی این مطالعه الگویی جهت تحلیل عملکرد سـازمانی با تاکید بر پرزنتیسـم در شـرایط چندموجی کرونا در سازمانهای دولتی بوده است. بر اساس مصاحبه صـورت گرفته با ۱۱ نفر از خبرگان و بررسـی ادبیات موضوع پدیده اصلی پرزنتیسم به سه مقوله اجتنابی، نگرشـی و مزورانه و نمایشـی تقسـیم شـدند. یافته‌های پژوهش نشـان داد که پدیدآورندگان پرزنتیسـم به دو دسته عوامل سازمانی و فردی تقسیم گردیدند. یافته‌ها نشان داد که شرایط زمینه‌ای پرزنتیسم به سه دسته عوامل شغلی، سازمانی و محیطی دسته‌بندی می شوند (۸). به اصلاح محصولات معیوب، ارائه نامناسب خدمات، رسـیدگی به شـکایات مشـتریان و تجربه یک تصـویر سـازمانی ضـعیف بوده اسـت. به گفته مدیرانی که در ایالات متحده مورد بررسـی قرار گرفتند؛ تأثیرات بهره‌وری و هزینه‌های شرکت‌های که با پدیده پرزنتیسم مواجه بوده‌اند (و همچنین غیبت) به‌ویژه در مشـاغلی با مقدار زیادی تولید تیمی، الزامات بالا برای تحویل به موقع محصول، و دشواری‌های اساسی برای جایگزینی کارگران غایب، بالا بوده اسـت (۹). نتایج این پژوهش با تحقیقات سـاربات (Sarbat) (۸) و همکاران (۲۰۱۹) و بمپونگ (Bempong) (۱۰) و همکاران (۲۰۲۲) دلایل دیگری که به نظر می رسـد نقش خاصـی دارند عبارتند از احساس تعهد نسبت به سازمان یا شغل فی نفسه 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 شـغلی، بـا احتمـال بیشـتری برای نشـان دادن حضورغیرموجه همراه است (۹). ویژگی¬های شخصی مانند خوش¬بینی نیز با حضور غیرموجه مرتبط است، در حالی که شواهد متناقضی در مورد نقش کنترل شغل (یعنی توانایی تأثیر گذاری بر آنچه در شـغل اتفاق می¬افتد) و اسـتقلال کار وجود دارد (۵). نیازمندیهای شـغلی شـامل ویژگی‌های کاری فیزیکی، اجتماعی و سـازمانی اسـت 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 (۳). حضور غیرموجه تحت تأثیر چگونگی درک فرد از سـلامتی و با تأثیرات اجتماعی فرهنگی بر ادراک بیماری نقش خواهد داشت. آنان ویژگی‌های کاری که احتمال پدیده حضور غیرموجه را افزایش می‌دهد را شامل عدم امنیت شغلی، عدم دسترسی به مرخصی استعلاجی، فرصتهای شغلی محدود و اسـتخدام موقت برشـمردند. 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 (۱۳). سـیاسـت‌های سازمانی در مورد پرداخت هزینه درمان، مدیریت حضور کارکنان، کوچک‌سـازی و ماندگاری اشـتغال، شـرایط سـلامت، عوامل شـغلی و سـازمانی با حضـور غیرموجه همبسـتگی دارد. نتایج برخی مطالعات نشـان می‌دهد ارتباطی بین حضـور غیرموجه و عوامل محیط کار مانند حمایت در محل کار، تقاضـاهای شـغلی و کنترل شـغل وجود دارد (۱۱).

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-21]

نتیجه‌گیری

در این پژوهش با اتکا به ایده‌های استخراج شده از متن مصاحبه‌ها، و بررسی ادبیات موضوع مداخله‌گرهای پرزنتیسم به پنج دسته عوامل خدمات اجتماعی، توانمند سازی کارکنان، کسب شایستگی استخدامی، فضای اعتماد و احترام و عدالت سازمانی تقسیم شدند.

محدودیت‌ها: با توجه به نوین بودن موضوع پژوهش، گردآوری منابع و فرایند انجام مصاحبه ها در بخش تحلیل کیفی داده‌های پژوهش، زمان زیادی را به خود اختصاص داد. شرایط ایجاد شده ناشی از بیماری همه‌گیر کووید ۱۹ سهولت دسترسی به نمونه مورد بررسی جهت تکمیل پرسشنامه‌ها و انجام مصاحبه را با چالش مواجه ساخت.

پیشنهادها: تعادل بین کار و زندگی کارکنان را از طریق اولویت سلامتی کارکنان نسبت به سوددهی سازمان، ساعات کاری منعطف، کمک هزینه مراقبت از کودکان، مرخصی استعلاجی به کارکنان تا رفع بیماری، پرداختهای مناسب و تأمین مخارج زندگی هنگام بیماری مد نظر قرار دهند. فرایند آسیب شناسی شغل جهت شناسایی و اولویت‌بندی مسائل مرتبط با حضورغیرموجه کارکنان، مشورت و مساعدت با کارکنان، شفاف‌سازی برنامه‌های آتی شغلی سازمان برای کارکنان در سازمانهای دولتی اجرا گردد.

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. Vrba SM, Hickman HD. Imaging viral infection in vivo to gain unique perspectives on cellular antiviral immunity. Immunol Rev. 2022;306(1):200-217.
3. 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.
4. 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.
5. Crook H, Raza S, Nowell J, Young M, Edison P. Long covid-mechanisms, risk factors, and management. BMJ. 2021;374:n1648.
6. 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.
7. 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.
8. Sarbat I, Ozmehmet Tasan S. Ergonomics indicators: A proposal for sustainable process performance measurement in ergonomics. Ergonomics. 2022;65(1):3-38.
9. D'Aunno T, Hearld L, Alexander JA. Sustaining multistakeholder alliances. Health Care Manage Rev. 2019;44(2):183-194.
10. Bempong AE, Asiamah N. Neighbourhood 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.
11. 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.
12. Pretty J. Intensification for redesigned and sustainable agricultural systems. Science. 2018;362(6417):eaav0294.
13. 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..

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-21]