

Public Organizations Management

Open Access

Spring (2024) 12(2): 19-40

 DOI: <https://doi.org/10.30473/ipom.2024.69958.4929>

Received: 11/Dec/2023

Accepted: 05/May/2024

ORIGINAL ARTICLE

Identifying and Analyzing the Causes And Consequences Emergence of the Phenomenon of Presenteeism with the Fuzzy Cognitive Map Approach

Ali Shariatnejad^{1*}, Zahra Eyni Nargeseh²

1. Assistant Professor,
Department of Business
Management, Lorestan
University, Khorramabad, Iran.
2. MSc Student, Department of
Business Management, Lorestan
University, Khorramabad, Iran.

Correspondence

Ali shariatnejad
E-mail: shariat.al@lu.ac.ir

How to cite

Shariatnejad, A., & Eyni Nargeseh, Z. (2024). Identifying and Analyzing the Causes And Consequences Emergence of the Phenomenon of Presenteeism with the Fuzzy Cognitive Map Approach. *Public Organizations Management*, 12(2), 19-40.

ABSTRACT

In the country's administrative and organizational system, one of the most important problems that hinders the proper functioning of employees and organizations is a phenomenon called presenteeism. Presenteeism is introduced as a phenomenon in which employees are physically present in the workplace, but are functionally absent. Presenteeism is one of the most important organizational phenomena in the country and has consequences at the individual and organizational levels. Therefore, this research was conducted to identify and analyze the causes and consequences of presenteeism in the state banks of Lorestan province. The current research is applied in terms of its purpose and is among exploratory research in collecting data. Also, this research is a mixed-method research based on comparative and inductive philosophy. The participants in the study were experts, 30 of whom were selected by purposeful sampling and based on the principle of theoretical adequacy. The research population in the quantitative part was 3000 managers and employees of state banks in Lorestan province, among whom 341 were selected based on Morgan's table using the convenience sampling method. The data collection tool in the qualitative part were interviews, whose validity and reliability were confirmed using content and theoretical validity and within-identifier and between-identifier reliability methods. The data collection tool in the quantitative part was questionnaires, whose validity and reliability were confirmed using content validity and retest reliability. Qualitative data was analyzed using the content analysis method, and quantitative data were analyzed by the Fuzzy cognitive mapping method. The results of this research indicate that non-admission of telework and working flexibility from the organization, having an organizational commitment, and the type of employment relationship between the individual and the organization are the most important reasons for the outbreak of presenteeism. Also, the emergence of organizational laziness decreased the individual's and organizational performance and productivity, and the emergence of invisible employees is identified as the most important consequence of the phenomenon of presenteeism in the state banks of Lorestan province. According to the research findings, presenteeism is a harmful phenomenon that severely overshadows the performance and productivity of human resources and the organization and by disrupting the overall performance of the organization, it leads to pushing the organization towards an ineffective organization.

KEY WORDS

Presenteeism, Staff Sickness, Performance and Productivity of Human Resources, State Banks.



© 2024, by the author (s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.

This is an open access article under the CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://ipom.journals.pnu.ac.ir/>

مدیریت سازمان‌های دولتی

سال دوازدهم، شماره دوم پیاپی چهل و ششم، بهار ۱۴۰۳، (۱۹-۴۰)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۲۰

DOI: <https://doi.org/10.30473/ipom.2024.69958.4929> 

«مقاله پژوهشی-اکتشافی»

شناسایی و تحلیل علل و پیامدهای بروز پدیده حضورگرایی با رویکرد نقشه شناختی فازی

علی شریعت‌نژاد^۱، زهرا عینی نرسه^۲

چکیده

در نظام اداری و سازمانی کشور یکی از مهم‌ترین مشکلاتی که مانع عملکرد صحیح کارکنان و سازمان می‌شود پدیدهای تحت عنوان حضورگرایی است. حضورگرایی پدیده‌ای است که براساس آن کارکنان به صورت عینی در محیط کار حضور دارند اما از لحاظ کارکردن غایب هستند. با توجه به اینکه حضورگرایی یکی از مهم‌ترین عارضه‌های سازمانی کشور است و دارای تبعاتی منفی در سطح فردی و در سطح سازمانی است، لذا پژوهش حاضر با هدف شناسایی و تحلیل علل و پیامدهای بروز پدیده حضورگرایی در بانک‌های دولتی استان لرستان انجام پذیرفت. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی از حیث گردآوری اطلاعات در زمرة پژوهش‌های اکتشافی است. همچنین این پژوهش از نوع تحقیقات آمیخته به صورت کیفی و کمی و بر مبنای فلسفه قیاسی استقرایی است. مشارکت‌کنندگان در پژوهش خبرگان هستند که تعداد ۳۰ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند و براساس اصل کفایت نظری انتخاب شده‌اند. همچنین مشارکت‌کنندگان پژوهش در بخش کمی مدیران و کارکنان بانک‌های دولتی استان لرستان به تعداد ۳۰۰۰ می‌باشند که براساس جدول مورگان ۳۴۱ نفر از آنان با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه است که قابلیت اعتبار و اعتمادپذیری آن با استفاده از روابی محتوایی و روابی نظری و روش پایابی درون شناسه‌گذار و میان شناسه‌گذار تأیید شد. همچنین ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کمی پرسشنامه است که قابلیت اعتبار و اعتمادپذیری آن با استفاده از روابی محتوایی و پایابی بازآزمون تأیید شد. داده‌های کیفی با روش تحلیل محتوا و داده‌های کمی با روش نقشه شناختی فازی تحلیل گردید. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که عدم پذیرش دورکاری و انعطاف کاری از سوی سازمان، برخورداری از تعهد سازمانی، نوع رابطه استخدامی فرد با سازمان مهم‌ترین دلایل بروز پدیده حضورگرایی هستند. همچنین پدیدآیی حالت تبلی سازمانی، کاهش عملکرد و بهره‌وری فردی و سازمانی، پدیدآیی کارکنان نامرئی به عنوان مهم‌ترین پیامدهای بروز پدیده حضورگرایی در بانک‌های دولتی استان لرستان شناسایی شدند. براساس یافته‌های پژوهش، پدیده حضورگرایی پدیده‌ای منفی و زیان‌بار است که عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی و سازمان را بهشت تحشی الشاعر فرار می‌دهد و با ایجاد اختلال در عملکرد کلی سازمان منجر به سوق دادن سازمان به سمت سازمانی ناکارآمد می‌شود.

واژه‌های کلیدی

حضورگرایی، بیماری کارکنان، عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی، بانک‌های دولتی.

نویسنده مسئول: علی شریعت‌نژاد.
رایانه‌ای: shariat.al@lu.ac.ir

استناد به این مقاله:

شریعت‌نژاد، علی و عینی نرسه، زهرا (۱۴۰۳). شناسایی و تحلیل علل و پیامدهای بروز پدیده حضورگرایی با رویکرد نقشه شناختی فازی. *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*, ۱۲(۳)، ۱۹-۴۰.

(برگستروم و همکاران^۸، ۲۰۰۹). بسیاری از محققان معتقدند که هزینه حضور در محل کار در هنگام بیماری بیشتر از هزینه غیبت کارکنان در دوره بیماری است (اونس - لاکو و کنپ^۹، ۲۰۱۶). با توجه به تحقیقات گذشته در این زمینه اکثر تحقیقات به این نکته اشاره دارند که حضورگرایی پدیده‌ای منفی است و باید از آن اجتناب کرد (گرو^{۱۰}، ۲۰۱۶). از آنجا که حضورگرایی می‌تواند مقدمه‌ای برای ناتوانی در کار باشد، درک مفهوم آن و چگونگی تجلی این پدیده در عملکرد عموم کارکنان دارای اهمیت است (ساندرسون و کوکر^{۱۱}، ۲۰۱۳).

حضورگرایی در ابتدا تنها در اقلیتی از کارکنان یافت می‌شد، اکنون مطالعات رواج این پدیده را به طور گسترده‌تری نشان می‌دهند. به دنبال تغییرات روزافرون کنونی، محیط کار به طرز چشمگیری دچار تغییر شد و رواج پدیده حضورگرایی ناشی از نالمنی شغلی افزایش یافت (رابرتсон و کوپر^{۱۲}، ۲۰۱۱). طبق پژوهش‌های پیشین رواج این پدیده در ایالات متحده، کانادا، انگلستان، تایوان، دانمارک، سوئد و عربستان سعودی با نرخ‌هایی که از ۳۰ درصد تا ۹۰ درصد متفاوت است، ثبت شده است (لوهاآس و همبرمن^{۱۳}، ۲۰۱۹). همچنین حضورگرایی بین کارکنان مسن، زنان و افرادی که دارای شخصیت‌های وجودن‌گرا هستند رواج بیشتری دارد (موزن جمشیدی و باقرزاده خداشهری، ۲۰۲۱). هنگامی که حضورگرایی رخ می‌دهد کارکنان اغلب دچار سطوح پایین‌تری از عملکرد و بهره‌وری می‌شوند و احساس افسردگی و خستگی بیشتری می‌کنند (رابرتсон و کوپر، ۲۰۱۱). این کاهش بهره‌وری می‌تواند ناشی از مسائلی همچون مشکل در تمزن، ناتوانی در تفکر صحیح، افزایش خطاهای انسانی، ناتوانی در انجام الزامات شغلی باشد (ساندرسون و کوکر، ۲۰۱۳). در واقع پدیده حضورگرایی نه تنها برای سلامت کارکنان خطرناک است؛ بلکه بر نتایج کار آن‌ها نیز تأثیر می‌گذارد، به این صورت که سرکار بودن در هنگام درد و بیماری ممکن است واکنش‌های عاطفی منفی که در نهایت منجر به ناراضیتی فرد می‌شود را به دنبال داشته باشد. در واقع تحت‌فشار کاری بودن در هنگام بیماری منجر به کاهش رضایت شغلی می‌شود (آرونsson و همکاران^{۱۴}، ۲۰۰۰). از طرفی بیماری هم بر کمیت و هم بر کیفیت کار تأثیر می‌گذارد، لذا ممکن است در این شرایط افراد

مقدمه

منابع انسانی حیاتی ترین دارایی هر سازمان است، چراکه بدون نیروی انسانی مأموریت و اهداف سازمان به انجام نخواهد رسید. عملکرد افرادی که در یک سازمان کار می‌کنند بدون شک نقش قابل توجهی در دستیابی به هدف نهایی سازمان ایفا می‌کند. هرچه عملکرد نیروی انسانی بالاتر باشد عملکرد سازمان نیز بالاتر خواهد بود. در این راستا، برای هر سازمانی ضروری است که یک چارچوب منحصر به فرد برای مدیریت عنصر انسانی خود در جهت افزایش عملکرد و بهبود کیفیت زندگی کاری ایجاد و پیکربندی کند (فیلیپ و همکاران^۱، ۲۰۲۳).

در سازمان‌های امروزی یکی از مشکلات و چالش‌هایی که همواره نیروی انسانی با آن دست‌وینجه نرم می‌کند و بهشت عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی و سازمان‌ها را تحت الشاعر قرار داده پدیده‌ای تحت عنوان حضورگرایی^۲ می‌باشد. این پدیده به این صورت تعریف می‌شود که بسیاری از کارکنان با احساس خوبی سرکار نمی‌آیند، آن‌ها با کمدرد، حساسیت، آرتروز و سایر شرایطی که می‌تواند عملکرد و بهره‌وری آن‌ها را مختلف کند، کار می‌کنند (لوین^۳، ۲۰۰۵). در حقیقت، حضورگرایی با رفتارهایی مشخص می‌شود که براساس آن کارکنان اگرچه به دلیل مشکلات جسمی یا روحی آسیب‌دیده هستند، اما بدون توجه به آن در محل کار خود حاضر می‌شوند (گوسلین و لوزیر^۴، ۲۰۱۱). حضورگرایی با سلامت ضعیفتر، فرسودگی شغلی، اختلال در کارایی، کاهش بهره‌وری همراه است (کنانی و همکاران^۵، ۲۰۲۱).

طبق پژوهش‌های پیشین مشکلات اسکلتی - عضلانی، افسردگی و اختلالات اضطرابی بیشترین تأثیر را بر بروز پدیده حضورگرایی داشته‌اند (گوسلین و همکاران^۶، ۲۰۱۳). حضورگرایی به عنوان یک رفتار نامرئی شناخته شده، چراکه ثبت شیوع این پدیده و هزینه‌های ناشی از آن امری زمان بر و هزینه بر خواهد بود (کینمن^۷، ۲۰۱۹). مخاطرات اثرات منفی حضورگرایی بر سلامتی ممکن است زمانی به وقوع بیپوندد که از چندین مورد بیماری‌های جزئی مراقبت نشود و فرد به بهبودی نرسد که این امر در نهایت احتمال مرخصی استعلامی و غیبت طولانی مدت کارکنان در آینده را افزایش می‌دهد.

-
- 8. Bergstrom et al
 - 9. Evanse-Lacko & Knapp
 - 10. Garrow
 - 11. Sanderson & Cocker
 - 12. Robertson & Cooper
 - 13. Lohous & Hambermann
 - 14. Aronsson et al

-
- 1. Philip et al
 - 2. Presenteeism
 - 3. Levin
 - 4. Gosselin & Lauzier
 - 5. Knani et al
 - 6. Gosselin et al
 - 7. Kinman

بنابراین، با توجه به اهمیت و ضرورت پدیده حضورگرایی و پیامدهای زیان‌بار آنکه عملکرد کارکنان و عملکرد سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، شناسایی علل و پیامدهای بروز پدیده حضورگرایی یک حوزه ضروری پژوهشی در داخل کشور است. علاوه‌بر این بررسی پیشینه پژوهش نشانگر آن است که تاکنون پژوهش‌های گوناگونی همچون پژوهش دهقانان و همکاران (۲۰۲۳)، شفیعی ثابت و همکاران (۲۰۲۳)، دهقانان و غفوری فرد (۲۰۲۲) و مودن جمشیدی و باقرزاده خداشهری (۲۰۲۱) در این زمینه انجام شده، اما علل و پیامدهای بروز این پدیده در سازمان‌های بانکی مغفول مانده و مطالعات صورت گرفته در جوامع آماری دیگر و کارکنان مشاغلی دیگر صورت گرفته است. لذا براساس شکاف نظری و عملی که در خصوص موضوع پژوهش وجود دارد، پژوهش حاضر بر آن است جهت پرکردن خلاً تحقیقاتی علل بروز پدیده حضورگرایی و پیامدهای آن را در بانک‌های دولتی استان لرستان شناسایی و تحلیل نماید. لذا براساس آنچه گفته شد، سؤال اصلی پژوهش حاضر آن است که علل بروز حضورگرایی و پیامدهای این پدیده کدام‌اند؟

مبانی نظری پژوهش پدیده حضورگرایی

در گذشته فرض بر این بود که حضور در کار برابر با عملکرد است (گوسلین و همکاران، ۲۰۱۳). اما گذشت زمان مخالف این اصل را ثابت کرد چراکه پدیده حضورگرایی اشاره به کارکنانی دارد که سرکار هستند؛ اما به دلیل بیماری یا سایر شرایط پزشکی، به طور کامل کار نمی‌کنند و عملکرد کاملی ندارند. این پدیده می‌تواند بهره‌وری فردی را یک‌سوم یا بیشتر کاهش دهد (همپ، ۲۰۰۴).

حضورگرایی را می‌توان این‌گونه تشریح نمود که افرادی که علی‌رغم وضعیت ناخوشایند و بیماری در محل کار حاضر می‌شوند و ساعات طولانی کار می‌کنند درحالی که بهره‌وری زیادی ندارند. در برخی شرایط حضورگرایی ممکن است به عنوان یک عمل شهریوندی سازمانی و قابل تحسین تلقی شود (جانز^۵، ۲۰۱۰). اما بسیاری از کارفرمایان حضورگرایی را یک مشکل می‌دانند، تقریباً ۴۰ درصد از کارفرمایان مورد بررسی در سال ۲۰۰۴ توسط CCH^۶ (ارائه‌دهنگان اطلاعات منابع انسانی و قانون استخدام) گزارش کردند که حضورگرایی یک مشکل در سازمان آن‌هاست (لوین، ۲۰۰۵). در حقیقت

آهسته‌تر از حد معمول کار کنند و یا مجبور به تکرار کارها شوند (همپ^۱، ۲۰۰۴).

به‌طورکلی، پدیده حضورگرایی ممکن است به دو صورت، پیامدهای منفی برای سازمان داشته باشد، نخست اینکه سطح عملکرد فرد را کاهش می‌دهد و دوم اینکه ممکن است عملکرد جمعی را به دلیل اینکه کارکنان در کمک به همکار بیمار خود درگیر می‌شوند و یا بیماری مسری فرد به سایر افراد منتقل شود، تحت تأثیر قرار دهد. همچنین توجه به حضورگرایی به این دلیل مهم تلقی می‌شود که حضور کارکنان دارای پدیده حضورگرایی در سازمان، بهره‌وری را بیشتر از زمانی که آن‌ها غیبت می‌کنند، کاهش می‌دهد؛ بنابراین مدیریت مؤثر این پدیده می‌تواند به حفظ و ارتقای سلامت فردی و سلامت سازمان کمک شایانی کند (اکبری و همکاران، ۲۰۲۱).

با توجه به اینکه امروزه سازمان‌ها با شرایط متغیر و پیچیده دنیای پیرامون مواجه هستند، از این‌رو، نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل پیشرفت سازمان‌ها محسوب می‌شود (کاسیچ و همکاران، ۲۰۲۰)؛ چراکه تنها این منبع در مقایسه با سایر منابع مادی و مالی قادر است به پیشرفت و بالندگی و ایجاد مزیت رقابتی سازمان کمک کند (کرامار، ۲۰۲۲). بر این اساس توجه به سطح مناسبی از عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی و مهم‌تر از آن حل مسائل و مشکلاتی که گریبان‌گیر نیروی انسانی و به‌تبع سازمان شده جزء دغدغه‌های اصلی مدیران است. آنچه بیش از همه در سازمان‌های امروزی به چشم می‌خورد مسائل مربوط به بیماری‌های جسمی و روحی کارکنان است. بنابراین مسئله مهم و قابل بحث در سازمان‌های دولتی کنونی به خصوص سازمان‌های بانکی استان لرستان‌که ضمن ارائه خدمات ارزنده به ارباب‌رجوع سهم بسزایی در رشد و بالندگی کشور دارند بروز پدیده ناگوار حضورگرایی است. در این راستا، توجه به این نکته حائز اهمیت است که به دلیل محوریت بانکداری بر ارائه خدمات بپهنه به مشتریان و جلب رضایت آنان، اهمیت کارکنان بانک جهت ارائه خدمات مؤثر، سرعت، دقت و کیفیت پاسخ‌گویی به مشتریان دوچندان می‌شود. درواقع کارکنان بانک‌ها به دلیل داشتن مشاغلی حساس و با مسئولیت بالا که نیازمند حضور مستمر در محل کار، دقت، تمرکز، استفاده از حداکثر توان و ظرفیت فردی جهت انجام وظایف محوله هستند، به مقدار بیشتری در معرض خطر پدیده حضورگرایی و پسایندهای آن می‌باشند.

1. Hemp

2. Akbari et al

3. Kasych et al

4. Kramar

مطالعات حاکی از آن است بیش از ۶۰ درصد شاغلان به هنگام بیماری در محل کار حاضر می‌شوند (شفیعی ثابت و همکاران، ۲۰۲۳). هنگامی که کارکنان جهت بهبود درد و ناراحتی‌های جسمی و روحی اقدامی نکنند یا هنگامی که از غیبت کارکنان بیمار در محل کار جلوگیری شود، بیماری یا آسیب‌های جسمی و روحی تشدید خواهد شد (بلابی، ۱۹۹۹).

در واقع حضورگرایی به عنوان بهره‌وری از دست رفته تعریف می‌شود و زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان سر کار می‌آیند اما به دلیل هر نوع بیماری عملکردی کمتر از حد معمول دارند (لوین، ۲۰۰۵).

به طور کلی حضورگرایی به موقعیت‌هایی اشاره دارد که در آن افراد در حین مریضی، و در حالی که خوب نیستند به کار خود ادامه می‌دهند. پژوهش بیکر-مک‌کلیرن و همکاران^۱ (۲۰۱۰) نشان داد، کارکنی که مکرراً حضورگرایی را تجربه کردند مشاغل خود را به عنوان مشاغلی پرتبش و ناراضی‌کننده توصیف کردند.

علل و انگیزه‌های مختلف در حضورگرایی

افراد ممکن است در موقع بیماری و ناخوشی به دلایل متفاوتی به محل کار خود مراجعه کنند. بنابراین بررسی انگیزه‌های مختلف پدیده حضورگرایی به عنوان آشکار شدن یک فرایند روان‌شناسخی امری ارزشمند است (لو و همکاران^۲، الف ۲۰۱۳). به طور کلی پنج دسته عوامل تأثیرگذار بر تصمیم فرد به رفتن سرکار در هنگام بیماری به شرح زیر است (هانسن و آندرسن^۳، ۲۰۰۸):

فشار زمان: کارکنی که فاقد کارداشی و مهارت هستند، تمایلی به گرفتن مرخصی استعلامی در دوره بیماری خود ندارند. چراکه در هنگام بازگشت به کار با تعداد زیادی از کارهای عقب‌افتاده مواجه خواهند شد (آرونsson و گوستافسون^۴، ۲۰۰۵). علاوه‌بر این، افرادی که در بخش‌های سرپرستی کار می‌کنند و معمولاً در طول هفته ساعتی بیشتر از حد متوسط کار می‌کنند، اگر در دوره بیماری مرخصی بگیرند تحت‌فشار زمانی بیشتری قرار خواهند گرفت (هانسن و آندرسن^۵، ۲۰۰۸).

مهار و ظایف کاری: جوهانسون و لوندبرگ^۶ (۲۰۰۴) الگویی از «انعطاف‌پذیری بیماری» را ارائه کردند. آن‌ها

حضورگرایی اشاره به سر کار رفتن یا ادامه کار در خانه، در حالت بیماری دارد (ون در فلتز-کورنلز^۷، ۲۰۲۰).

در تعریفی دیگر حضورگرایی پدیده‌ای است که در آن کارکنان علی‌رغم شکایتها و بیماری‌های ناخوشایند که باید باعث استراحت و غیبت آن‌ها از کار شود، اما همچنان در مشاغل خود حاضر می‌شوند (لو و کوپر، ۲۰۲۲). در واقع حضورگرایی زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان به صورت عینی در محیط کار حضور دارند اما از لحاظ کارکردی غایب هستند (جانز، ۲۰۱۰). برخی از کارکنان مبتلا به آنفولانزا یا سرماخوردگی سرکار حاضر می‌شوند، در صورتی که عملکردی پایین‌تر از حد معمول دارند. علاوه‌بر این، کارکنان دارای بیماری مسری ممکن است دیگران را آلوده کنند که در نتیجه میزان غیبت یا حضور در محل کار در هنگام بیماری افزایش می‌یابد. در این راستا سیاست‌های مرخصی استعلامی با حقوق، با جدا کردن کارکنان بیمار و ماندنشان در خانه، میزان بیماری‌های مسری در محل کار را کاهش می‌دهد (لوین، ۲۰۰۵).

به دلیل نامرئی بودن پدیده حضورگرایی مدیریت مؤثر این پدیده، آن را به منع مهمی از مزیت رقابتی تبدیل می‌کند (همپ، ۲۰۰۴). حضورگرایی به چندین صورت تعریف شده و برخی از این تعاریف بدین شرح است:

جدول ۱. تعاریف

Table 1. Definitions

منبع	تعريف
(روی و همکاران، ۲۰۲۰)	حضور در محل کار در هنگام بیماری
(کارانیکا-موری و بایرن، ۲۰۲۰)	رفتاری تطبیقی با هدف برآوردن انتظارات شغلی با وجود اختلال در عملکرد به دلیل بیماری
(اسمیت، ۱۹۷۰)	حضور در محل کار برخلاف غیبت
(سیمپسون، ۱۹۹۸)	مقرر کردن ساعت‌کاری بالا حتی در زمان نامناسب
(آرونsson و همکاران، ۲۰۰۰)	سرکار رفتن با وجود احساس بیماری
(شریدن، ۲۰۰۴)	بی‌میلی به کار پارهوقت نسبت به کار تماموقت
(کیویماکی و همکاران، ۲۰۰۵)	ناسالم بودن، اما عدم غیبت در دوره بیماری

1. Van Der Feltz-cornelis et al

2. Ruhle et al

3. Karanika-Murray & Biron

4. Smith

5. Simpson

6. Sheridan

7. Kivimaki et al

8. Baker-Mc clearn et al

9. Lu et al

10. Hansen & Anderesen

11. Aronsson & Gustafsson

12. Johansson & Lundberg

یا سرپرستان حساس هستند اهمیت بیشتر دارد. با همه این تفاسیر اگرچه علل و انگیزه‌ها ممکن است متفاوت باشد، اما تجلی رفتاری حضورگرایی یکسان و شبیه است. به این صورت که حضورگرایی به عنوان یک رفتار آشکار بدون توجه به انگیزه‌های آن قابل مشاهده است (لو و همکاران، ۲۰۱۳^a).

پیامدهای پدیده حضورگرایی

اکثر تحقیقات موجود در رابطه با پدیده حضورگرایی در زمینه‌های بهداشت عمومی و علم همه‌گیرشناسی با تمرکز بر ارتباط بین پدیده حضورگرایی و آسیب‌های سلامتی انجام شده است (آرونsson و همکاران، ۲۰۰۰). در این تحقیقات تأثیرات این پدیده بر عملکرد شغلی مورد توجه قرار نگرفته، در صورتی که حضورگرایی تأثیرات مهمی بر عملکرد شغلی کارکنان و بهره‌وری دارد. هنگامی که حضورگرایی رخ می‌دهد، کارکنان اغلب دچار سطوح پایین‌تری از عملکرد و بهره‌وری می‌شوند (رابرتسون و کوپر، ۲۰۱۱). از طرفی کارکردن هنگام بیماری منجر به تشید حالت خستگی و فرسودگی می‌شود (چو و ماج، ۲۰۲۱).

بر مبنای نظریه بهبود^۳ می‌توان اثرات مخرب پژوهشیم بر سلامت کارکنان را تشریح کرد. این نظریه عنوان می‌کند، کار در هنگام بیماری فرصت بهبودی را از فرد سلب می‌کند و با انشایش شدن اثرات و عواقب آن در بلندمدت منجر به وخیم‌تر شدن بیماری و از دست رفتن فرصت بهبودی فرد می‌شود (لو و همکاران، ۲۰۲۲). از این‌رو کارکنان برای به دست آوردن بهبودی کامل در هنگام بیماری نیاز به زمانی برای استراحت و کناره‌گیری از شغلشان دارند، چراکه حضور مستمر در کار در هنگام بیماری منجر به آسیب به فرد می‌شود. اگر کارکنان علی‌رغم وجود بیماری‌های جسمی و روحی در محل کارشان حاضر شوند، درواقع فرصت بهبودی را از خود سلب می‌کنند چنین حالتی باعث می‌شود افراد از خستگی بیش از حد رنج ببرند (میجمن و مالدر^۴، ۱۹۹۸).

همچنین انشایش شدن اثرات و عواقب کار در هنگام بیماری منجر به کاهش کمیت و کیفیت کار انجام شده می‌شود (لو و کوپر^۵، ۲۰۲۲). از دیدگاه یک کارمند، حضورگرایی به کیفیت زندگی کاری آسیب می‌رساند و به دلیل کاهش بهره‌وری منجر به تصورات ناکارآمدی فرد در

فرض می‌کند کارکنانی که می‌توانند وظایف کاری خود را مهار کنند، به احتمال زیاد با وجود بیماری سرکار حاضر می‌شوند چراکه قادرند وظایف کاری خود را به گونه‌ای تغییر دهنده بتوانند حتی با وجود بیماری به کار خود ادامه دهند.

ارتباط با همکاران: گرینر و سینگلتون^۶ (۲۰۰۰) به تأثیر کار تیمی و فشار همکاران جهت سرکار رفتن در حالت بیماری اشاره می‌کنند، در واقع سطوح بالاتر همکاری در انجام وظایف کاری با سطوح بالاتر حضور در کار در هنگام بیماری مرتبط است. اندازه سازمان نیز عاملی مهم در این زمینه است، در سازمان‌های کوچک کارکنان به یکدیگر وابستگی بیشتری دارند بدین صورت که وظایف یک کارمند در طول مرخصی استعلامی بین همکاران دیگر تقسیم می‌شود و این امر منجر به سنگین شدن وظایف همکاران می‌شود.

شرایط استخدام: به دلیل ترس از دست دادن شغل و عدم امنیت شغلی، کارکنان قراردادی و موقت نسبت به کارکنان رسمی تمایل بیشتری به حضور منظم در محل کار حتی در هنگام بیماری دارند (وترا و همکاران^۷، ۲۰۰۴).

وضعیت مالی: در مواردی چنین فرض می‌شود، افرادی که دستمزد بهتری دارند تمایل بیشتری به غیبت از کارشان در هنگام بیماری دارند و متholm رنج سرکار رفتن در دوره بیماری نمی‌شوند (جانز، ۲۰۱۰). کارکنان گروه‌های شغلی که کمترین دستمزد را داشتند در دوره بیماری بیشتر سرکارشان حاضر می‌شوند. در واقع برخی افراد ممکن به دلیل ترس از ضعف وضعیت مالی یا ترس از کسر حقوق خود را در چنین شرایطی مجبور به کار کنند (لو و همکاران، ۲۰۱۳^b).

بیکر - مک کلیرن و همکاران (۲۰۱۰) با مصاحبه در ۹ سازمان دودسته انگیزه‌های روی آوردن به حضورگرایی را شناسایی کرد که به شرح زیر می‌باشند:

انگیزه‌های شخصی: این انگیزه‌ها در برگیرنده ارزش‌ها و باورهای کاری مانند وفاداری به شغل و حرفة خود، تعهد به انجام وظیفه در مقابل همکاران، مشتریان و سازمان است.

فشارهای محل کار: به خطمشی‌های حضور و غیاب سازمان، سبک مدیریت و فرهنگ محل کار اشاره دارد. در موقعی که مدیران به عنوان الگوی کارکنان قرار می‌گیرند، در صورتی که این مدیران در هنگام بیماری در محل کار حاضر شوند کارکنان نیز خود را موظف به پیروی از آن‌ها می‌دانند. علاوه‌بر این، حضور در محل کار در هنگام بیماری برای افرادی که نسبت به قضاوت‌های مشتریان، همکاران

3. Chou & Mach

4. Recovery Theory

5. Meijman & Mulder

6. Lu, Cooper

1. Grinyer & Singleton

2. Vahetra et al

رویکرد فراترکیب» انجام دادند. نتایج نشان داد که محرك‌های حضورگرایی کارکنان را می‌توان در الگویی شامل ۳ بعد رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای، با ۱۳ مقوله محوری و ۶۰ مؤلفه طراحی کرد. ۱۳ مقوله محوری شامل ویژگی و رویه‌های سازمانی، ویژگی‌های شغل، مدیریت منابع انسانی سازمان، فرهنگ‌سازمانی، وضعیت سالمت فرد، نگرش و ادراک کارمند نسبت به پیامدهای غیبت یا حضورگرایی، ارتباطات و تعاملات سازمانی، ویژگی‌های فردی، شخصیت فرد، نگرش شغلی و سازمانی، عوامل فرهنگی و اجتماعی، عوامل اقتصادی جامعه و قانون‌گذاری و زیرساخت است.

شیعی ثابت و همکاران^۱، در پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط حضورگرایی و تابآوری پرستاران بخش‌های ویژه بیمارستان‌های علوم پزشکی تهران» به بررسی این پدیده پرداختند. نزدیک به نیمی از پرستاران حضورگرایی در سطح متوسط بودند و سطح تابآوری اکثریت آن‌ها نیز بیش از متوسط بود. بعد از حذف اثر متغیرهای مخدوش‌کننده، در مدل رگرسیون ارتباط بین حضورگرایی و تابآوری نشان داده شد.

واحدی و همکاران^۲، در پژوهش با عنوان «ارتباط حضورگرایی فیزیکی پرستاران با بهره‌وری آنان در بخش‌های مراقبت ویژه بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی» به بررسی این پدیده پرداختند و یافته‌ها حاکی از آن بود که حضورگرایی پرستاران در حد متوسط و سطح بهره‌وری پرستاران نیز متوسط به دست آمد. بین دو متغیر بهره‌وری و حضورگرایی رابطه معکوس معنادار به دست آمد. بین متغیرهای جمعیت شناختی تنها سن، سابقه کار در بخش ویژه، بیمارستان و بخش کنونی با بهره‌وری پرستاران ارتباط معکوس معناداری داشته است. دهقانان و غفوری فرد^۳، در پژوهشی با عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های حضورگرایی کارکنان در آستان قدس رضوی با رویکرد فراترکیب و دلفی فازی» به این نتیجه دست یافتند که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر حضورگرایی کارکنان در آستان قدس رضوی را می‌توان در قالب ۳ بعد، ۱۳ مقوله محوری و ۴۴ مؤلفه طبقه‌بندی کرد. این مقوله‌های محوری در بعد رفتاری شامل فرهنگ‌سازمانی، وضعیت سالمت فرد، نگرش و ادراک کارمند درباره پیامدهای غیبت یا حضورگرایی، ارتباطات و

کار می‌شود (لوهاوس و همبرمن، ۲۰۱۹). در بلندمدت نیز حضورگرایی ممکن است مشکلات جدی در سلامت جسمی و روانی کارکنان ایجاد کند (رابرتسون و کوپر، ۲۰۱۱).

پیامد دیگر حضورگرایی تحمیل هزینه‌های برای سازمان و کارفرمایان است. بسیاری از کارفرمایان همواره از هزینه‌های ناشی از غیبت آگاه بوده‌اند، اکنون شواهد فزاینده‌ای وجود دارد که نشان می‌دهد کارکنان بیمار ممکن است هزینه‌های قابل توجهی برای سازمان به شکل کاهش بهره‌وری در حین کار به همراه داشته باشد (استوارت و همکاران، ۲۰۰۳). به طور کلی هزینه‌های مربوط به سلامت کارکنان برای یک کارفرما شامل هزینه‌های مستقیم برای طرح‌های مراقبت سلامت، هزینه‌های ناشی از غیبت کارکنان و هزینه ناشی از کاهش بهره‌وری است (کالینز و همکاران، ۲۰۰۵). کاهش بهره‌وری هزینه پنهان حضورگرایی محسوب می‌شود (همپ، ۲۰۰۴).

به طور کلی پیامدهای حضورگرایی در دودسته پیامدهای فردی و سازمانی تقسیم می‌شوند، پیامدهای فردی شامل کاهش بهره‌وری، وضعیت سلامتی فرد در آینده، خستگی روحی، نرخ بالاتر افسردگی، کاهش توان کاری، کاهش دستمزد، کاهش رضایت شغلی، مشارکت کاری کمتر و پیامدهای سازمانی شامل کاهش بهره‌وری، مشارکت کمتر همکاران هم‌نژاد، عدم حضور کارکنان دیگر به دلیل شیوع بیماری‌های مسری، خطرات ناشی از حوادث، نرخ بالاتر شکایات مشتری و کاهش حفظ مشتری را در پی دارد لوهاوس و همبرمن (۲۰۱۹).

توجه به این نکته حائز اهمیت است که کاهش بهره‌وری هم در دسته پیامدهای فردی و هم پیامدهای سازمانی قرار دارد. با توجه بررسی پیشینه این پیامد از مهم‌ترین پیامدهاست. همچنین این پدیده اثرات جانبی دیگر از جمله مرخصی نقاوت طولانی‌تر، غیبت در آینده را به همراه دارد (گوستافسون و مارکلوند، ۲۰۱۱). به طور کلی درد و بیماری صرف‌نظر از علت آن همیشه به زمان از دست رفته در محل کار تبدیل می‌شود (کالینز و همکاران، ۲۰۰۵).

پیشینه پژوهش

دهقانان و همکاران^۴ (۲۰۲۳)، پژوهشی تحت عنوان «الگوی حضورگرایی کارکنان: مرور نظام‌مند مطالعات با

5. Shafiee Sabet et al

6. Vahedi et al

7. Dehghanan & Ghafoorifard

1. Stewart et al

2. Collins et al

3. Gustafsson & Murklund

4. Dehghanan et al

برایان و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «حضور ناکارآمد، اثرات سلامت جسمی و روحی بر عملکرد کاری» به این نتیجه دست یافتند که وضعیت سلامت جسمی و روحی به طور قابل توجهی احتمال وقوع حضور ناکارآمد را افزایش می‌دهد.

رول و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «حضور و غیبت در کار- تحلیلی کهن از الگوهای فرهنگ حضور در دوره بیماری» به بررسی این پدیده پرداختند. آن‌ها با استفاده از رویکرد دومرحله‌ای برداشت شرکت‌کنندگان از مطلوبیت غیبت و حضورگرایی را در سه الگو از فرهنگ حضور مشخص کردند: فرهنگ سلامت‌محور، فرهنگ مبتنی بر تصمیم‌گیری کارمند و فرهنگ حضور محور.

لوهاآوس و هم‌برمن (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «پرزنتیسم: بازنگری و جهت‌گیری‌های پژوهشی» به بررسی این پدیده پرداخت و حضورگرایی به عنوان یک عامل تأثیرگذار بر عملکرد سازمانی مورد توجه قرار گرفت، به طور کلی نتایج حاکی از آن بود که حضورگرایی منجر به کاهش بهره‌وری می‌شود.

لو و همکاران (الف) (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان «بیمار و حاضر: انگیزه‌ها و پیامدهای عمل حضورگرایی در میان کارکنان تایوانی» نتایج این پژوهش نشان داد که حضورگرایی با سلامت جسمانی، روانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه منفی دارد.

لوین (۲۰۰۵) پژوهشی با عنوان «پرزنتیسم و پرداخت استعلامی» انجام داد. نتایج نشان داد، از آنجا که افراد بیمار دارای هزینه پنهان کاهش بهره‌وری هستند بسیاری از کارفرمایان این پدیده را یک مشکل برای سازمان تلقی می‌کنند. همچنین نتایج اشاره به این نکته داشت که یک فرد بیمار هم برای محل کار و هم برای عموم نگران‌کننده است.

آرونسون و همکاران (۲۰۰۰)، در پژوهشی با عنوان «حضور غیر اثربخش فرد در محل کار به دلیل بیماری؛ مطالعه تجربی در مورد حضورگرایی» نشان داد که بالاترین میزان حضور در محل کار در دوره بیماری میان کارکنان مشاغل آموزشی و مراقبتی از جمله پرستاران، پرستاران خانه سالمندان، معلمان مدارس و مریبان پیش‌دبستان و ابتدایی وجود دارد. آنچه بیان شد، خلاصه‌ای توصیفی از تعدادی پژوهش داخلی و خارجی مرتبط با پدیده حضورگرایی است. بررسی پیشینه پژوهش حاکی از آن است که پژوهش‌های مختلفی پیرامون حضورگرایی در داخل و خارج انجام شده است اما پژوهشی که مشخصاً به شناسایی دلایل و

تعاملاط سازمانی، ویژگی‌های فردی، شخصیت فرد، نگرش‌های شغلی و سازمانی، در بعد ساختاری شامل ویژگی‌های رویه‌های سازمانی، ویژگی‌های شغل، مدیریت منابع انسانی سازمان و در بعد زمینه‌ای شامل عوامل فرهنگی و اجتماعی، عوامل اقتصادی جامعه و قانون‌گذاری و زیرساخت است.

اکبری و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی تحت عنوان «مطالعه پدیده پرزنتیسم و کاهش بهره‌وری در بین کارکنان شرکت انتقال گاز ایران» به این نتیجه دست یافت که بروز پدیده حضورگرایی در بین کارکنان با اثر بر روی زیرمجموعه‌های مؤثر در بهره‌وری نیروی انسانی ازجمله کاهش بهره‌وری فردی، کاهش قدرت تمرکز افراد، درک نامناسب آنان از ارتباط با مسئول، افزایش بی‌صبری، تحریک‌پذیری و سطح استرس شغلی آنان و کاهش سطح رضایت افراد از محیط کار، بهره‌وری نیروی کار را کاهش می‌دهد، همین امر سبب تحمیل هزینه‌های زیادی به سازمان می‌شود.

موذن جمشیدی و باقرزاده خداشهری^۱ (۲۰۲۱)، در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی حضور غیرموجه منابع انسانی سازمان‌ها با استفاده از نظریه داده‌بنیاد» به بررسی این پدیده پرداختند و نتایج پژوهش مشتمل بر شناسایی عوامل علی در دو سطح، شرایط زمینه‌ای در سه سطح، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای حضور غیرموجه و در نهایت ارائه مدل نهایی مدیریت حضور غیرموجه منابع انسانی سازمان‌ها است. آکاهی از ماهیت حضور غیرموجه به ریشه‌یابی صحیح برای اجرای راهبردها و سازوکارهای غلبه بر پیامد منفی حضور غیرموجه و افزایش شاخص عمومی سلامت و بهره‌وری کمک می‌نماید.

محمد اسماعیلی و همکاران^۲ (۲۰۱۶)، در پژوهشی تحت عنوان «پدیده پرزنتیسم: بررسی پیامدها و راهکارهای مقابله با آن» به بررسی پدیده حضورگرایی و شناسایی پیامدهای آن پرداخت و پیامدهای حضورگرایی در سه سطح فرد، سازمان و جامعه شناسایی و طبقه‌بندی شدند.

چن و همکاران (۲۰۲۳)، در پژوهشی با عنوان «حمایت از رفاه و عملکرد شغلی افراد پس از حضورگرایی ناشی از ابتلا به بیماری تحت شرایط سخت: با بررسی اثرات دو متغیر شخصیت فعال و پاداش کاری بر یکدیگر» انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که فشار کاری ناشی از حضورگرایی به طور مثبت با عملکرد شغلی مرتبط است.

1. Moazen Jamshidi & Bagherzadeh Khodashahri

2. Mohammad Esmaeili et al

کیفی با نرم‌افزار «اطلس تی^۱» و روش تحلیل محتوا و داده‌های کمی با روش نقشه شناختی فازی^۲ تحلیل شده است.

روش نقشه شناختی فازی، روشنی است که با تحلیل شاخص‌های مرکزیت، مهتمترین ابعاد تشکیل‌دهنده یک مفهوم را شناسایی و سپس از طریق روابط علی، مجموعه روابط متغیرها با یکدیگر را موربدبررسی قرار می‌دهد. همچنان مزیت این روش و دلیل به کارگیری آن در این پژوهش این است که با استفاده از نقشه شناختی فازی، مختصات مختلف موجود در پس‌زمینه ذهنی افراد برای شناخت علل و پیامدهای حضورگرایی، به یک روابط شفاف و مشخص تبدیل می‌شود تا با استفاده از روابط محوری و میزان نفوذ این مؤلفه‌ها تصمیم‌گیرندگان بتوانند گام‌های استوارتری را بردارند. در این راستا سعی خواهد شد زوایای تاریک میان مؤلفه‌ها را در نمایی ترسیمی از روابط شناختی شفافی تشریح کرد تا سازمان‌ها و تصمیم‌گیرندگان این حوزه دید مناسبی از ارتباطات و میزان نفوذ علل و پیامدهای این پدیده کسب کنند (Salmeron و همکاران^۳، ۲۰۱۹).

روش نقشه شناختی فازی دید سیستمی از مسئله را ایجاد می‌کند و بدین ترتیب به مدیران سازمان‌ها در تصمیم‌گیری مناسب و سریع جهت رسیدن به اهداف سازمان خمن بررسی پیچیدگی روابط شاخص‌های مرتبط با آن یاری می‌رساند. این روش براساس شش مرحله انجام می‌شود که در زیر تشریح شده است (پرز و همکاران^۴، ۲۰۱۹):

مرحله اول: تدوین و توزیع پرسشنامه: در مرحله اول، پرسشنامه‌ای مبنی بر ماتریس مقایسات زوجی طراحی شد و از پاسخ‌دهندگان درخواست شد که براساس طیف ۵ تایی لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) به این مؤلفه‌ها مقیاس دهند.

مرحله دوم: تبدیل عبارات کلامی استخراج شده به اعداد فازی و تشکیل ماتریس تصمیم فازی: با توجه به اینکه اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه عبارات کلامی بودند، برای فهم ساده‌تر و استخراج نتیجه بهتر، عبارات کلامی با استفاده از اعداد فازی مثنی طیف ۵ تایی لیکرت (جدول ۲)، به اعداد فازی تبدیل شدند.

مرحله سوم: انجام فازی‌زدایی با استفاده از روش میانگین فازی و تشکیل ماتریس تصمیم دیفازی: در مرحله سوم برای اینکه اعداد فازی مثنی به اعدادی قطعی برای تجزیه

پیامدهای بروز پدیده مذکور در نهادهای بانکی پرداخته باشد، وجود ندارد. از این‌رو پژوهش حاضر بر آن است تا با بررسی مفهوم پدیده حضورگرایی و نیز شناسایی دلایل و پیامدهای آن مبتنی بر رویکرد کیفی-کمی، سه‌می‌اندک، لیکن مفید به منظور درک بهتر این پدیده در حوزه مدیریت منابع انسانی و سازمان‌ها داشته باشد.

روش شناسایی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث ماهیت و روش، آمیخته و بر مبنای پژوهش کیفی و کمی است که ازنظر فلسفه پژوهش در زمرة پژوهش‌های قیاسی استقرایی می‌گنجد. لذا پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از حیث گردآوری اطلاعات در زمرة پژوهش‌های اکتشافی است. مشارکت‌کنندگان پژوهش در بخش کیفی تعداد ۳۰ نفر از خبرگان و اساتید دانشگاه می‌باشند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و براساس اصل اشباع نظری انتخاب شده‌اند. همچنان مشارکت‌کنندگان پژوهش در بخش کمی مدیران و کارکنان بانک‌های دولتی استان لرستان به تعداد ۳۰۰۰ نفر می‌باشند که براساس جدول مورگان ۳۴۱ نفر از آنان با استفاده از نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی مصاحبه و در بخش کمی پرسشنامه است. برای بررسی قابلیت اعتبار و اعتمادپذیری ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی از روش محتوایی و نظری و اعتمادپذیری درون شناسه‌گذار و میان شناسه‌گذار استفاده شد که اعتمادپذیری آن با ضریب توافق ۸۳٪ برای روش درون شناسه‌گذار و ۷۸٪ برای اعتمادپذیری میان شناسه‌گذار تأیید شد.

همچنان قابلیت اعتبار و اعتمادپذیری ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی، روابی محتوا و پایایی بازآزمون بود که روابی محتوا توسط پنج نفر از اساتید آشنا با موضوع سنجیده شد و پایایی بازآزمون نیز با ضریب ۸۱٪ نشان از تأیید اعتمادپذیری پرسشنامه داشت. لازم به توضیح است از آنجاکه پژوهش حاضر یک پژوهش آمیخته با رویکرد اکتشافی است، ابتدا باید مطالعه کیفی صورت گیرد و پس از آن باید مطالعه کمی انجام شود. از این‌رو داده‌های کیفی با استفاده از نظرات ۳۰ نفر از خبرگان و تا سر حد اشباع اطلاعات و نیل به کفايت نظری بررسی شد. داده‌های

1. Atlas ti

2. Fuzzy cognitive map (FCM)

3. Salmeron et al

4. Perez et al

دیفارازی و به دست آمدن ماتریس فازی شده، توان تأثیرگذاری^۱، ظرفیت تأثیرپذیری^۲ در نهایت شاخص مرکزی^۳، برای هرکدام از عوامل با استفاده از فرمول‌های زیر محاسبه شد.

$$Out_{(C_i)} = \sum_{k=1}^n W_{ik}$$

$$In_{(C_i)} = \sum_{k=1}^n W_{ki}$$

$$Cen_{(C_i)} = In_{(C_i)} + Out_{(C_i)}$$

و تحلیل تبدیل شوند، با استفاده از روش میانگین فازی و روابط زیر، عملیات دیفارازی صورت گرفت و ماتریس تصمیم دیفارازی تشکیل شد.

$$A = \frac{\sum_{i=1}^n (a_l^{(i)}, a_m^{(i)}, a_u^{(i)})}{n}$$

$$W = \frac{m_l + m_m + m_u}{3}$$

مرحله چهارم: مشخص کردن توان تأثیرگذاری، ظرفیت تأثیرپذیری و شاخص محوری هرکدام از مؤلفه‌ها: پس از انجام

جدول ۲. اعداد فازی مثلثی طیف ۵ تایی لیکرت

Table 2. Triangular Fuzzy Numbers of the 5-Point Likert Spectrum

متغیرهای کلامی	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
عدد فازی مثلثی	(۰/۷۵، ۱، ۰/۷۵)	(۰/۵، ۰/۰، ۰/۲۵)	(۰/۰، ۰/۲۵، ۰/۵)	(۰/۰، ۰/۰، ۰/۲۵)	(۰/۰، ۰/۰، ۰/۰)

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در بخش کیفی پژوهش در جدول ۳ مشخص شده است.

مرحله پنجم: تحلیل داده‌ها و در نهایت طراحی مدل روابط علی: پس از مشخص شدن توان تأثیرگذاری، ظرفیت تأثیرپذیری و همچنین شاخص محوری هرکدام از عوامل، تحلیل شدند و در نهایت شاخص برتری مشخص شد. در نهایت با انتقال داده‌های به دست آمده به نرم‌افزار گفی^۴، که یک نرم‌افزار تحلیل شبکه است، مدل روابط علی ترسیم شد.

جدول ۳. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه در بخش کیفی

Table 3. Demographic Characteristics of the Sample Members in the Qualitative Section

جنسیت	فراوانی	سابقه کاری	فرابانی	تحصیلات	شغل	فراوانی	فرابانی
مرد	۲۴	۱۰	۱۰	کارشناسی	۱۱	استادان	۸
زن	۶	۱۱	۲۰	کارشناسی ارشد	۱۰	مدیران و کارکنان بانک	۲۲

کمی در جدول ۴ نشان داده شده است.

همچنین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه، در بخش

جدول ۴. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه در بخش کمی

Table 4. Demographic Characteristics of the Sample Members in the Quantitative Section

جنسیت	فراوانی	سن	فرابانی	تحصیلات	شغل	فراوانی	فرابانی
مرد	۲۷۹	۳۰-۲۰	۶۱	کارشناسی	۱۱	استادان	۲۱۰
زن	۶۲	۴۰-۳۱	۱۸۲	کارشناسی ارشد	۱۰	مدیران و کارکنان بانک	۱۰۱
	بیشتر از ۴۱	۹۸	دکتری		۳۰		

بخشی از مصاحبه انجام شده با یکی از خبرگان به عنوان نمونه در جدول ۵ آورده شده است.

یافته‌های پژوهش یافته‌های بخش کیفی

در بخش کیفی، با انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان، داده‌های موردنظر شناسایی شدند که مشتمل بر شناسایی علل و پیامدهای بروز پدیده حضورگرایی بودند.

1. Outdegree
2. Indegree
3. Centrality
4. Gephi

جدول ۵. نمونه‌ای از مصاحبه‌های انجام شده

Table 5. An Example of Interviews Conducted

کدهای استخراجی	متن مصاحبه
عدم پذیرش دورکاری و انعطاف کاری از سوی سازمان	<p>۱. از نظر شما، چه عواملی منجر به بروز پدیده حضورگرایی در سازمان‌های بانکی می‌شود؟</p> <p>از نظر بنده، سازمان‌های دولتی بخصوص بانک‌ها نوآوری و خلاقیتی در انجام کارها ندارند، فضای سازمان‌ها به صورت یکنواخت هست و کارها همیشه به شکلی تکراری و در فضای تکراری انجام می‌شوند. در این صورت اگر یکی از کارکنان دچار بیماری مثل کمر درد، آرتروز گردن یا حتی بیماری‌های روحی (مثلًاً بعضی کارکنان ممکن است بازه زمانی حوصله شلوغی و سروکله زدن با ارباب‌رجوع رو نداشته باشند)، باید چه کنند؟ قاعده‌ای در چنین شرایط نامناسب جسمی و روحی باید تحولی در روند انجام وظایف شغلی کارکنان صورت بگیرد، مثل فراهم کردن شرایط کار از راه دور یا کار در خانه. که متأسفانه ما شاهد چنین روندی در بانک‌ها نیستیم و کارکنان مجبورند با حالت بیماری به محل کارشان بروند.</p>
نوع رابطه استخدامی فرد با سازمان	<p>۲. از نظر شما، به چه دلایلی کارکنان بانک‌ها تحت هر شرایطی در محل کار حاضر می‌شوند و سعی در کاهش غیبت را دارند؟</p> <p>به نظر من، کارمندانی که به صورت قراردادی در سازمان کار می‌کنند و هنوز استخدام رسمی نشده‌اند بیشتر احساس نامنی می‌کنند. به همین خاطر سعی می‌کنند خطای نکند و خودشون رو کارمندی منظم و معهده شنون بدن.</p>
برخورداری از رفتار شهرهوندی سازمانی، تعهد به سازمان، نهادینه شدن فرهنگ دیوان‌سالاری در سازمان	<p>۳. به نظر شما، چه علیٰ باعث می‌شود کارکنان در شرایط نامناسب جسمی و روحی در محل کار حاضر شوند؟</p> <p>به نظر من، بعضی از کارکنان بسیار افراد وظیفه‌شناس و باوجودانی هستند، اون‌ها همیشه فکر می‌کنند اگه در انجام وظایفشون کوتاهی کنند و یا به هر بیهانه‌ای حتی بیماری از کارشون غیبت کنند دچار عذاب وجдан می‌شنند و احساس می‌کنند به سازمان خیانت می‌کنند. یکی از علیٰ هم که می‌توانه خیلی مؤثر باشد اینه در سازمان‌های دولتی فرایند کار کاملاً مشخص و از پیش تعیین شده است. حتی زمان ورود و خروج کارکنان هم به شکل دقیق مشخصه و اگه کارمند در یه ساعت مشخص کاری هم نداشته باشد باز مجبور هست سر ساعت مشخص در محل کار حاضر باشد. قوانین و مقررات اضافی و بدون انعطاف خیلی کارکنان رو محدود کرده.</p>
کاهش عملکرد و بهره‌وری فردی و سازمانی، زوال سلامت کارکنان	<p>۴. پیامدهای فردی و سازمانی پدیده حضورگرایی کدام‌اند؟</p> <p>به نظر من اولین و مهم‌ترین پیامدی که حضورگرایی داره اینه که باعث می‌شوند که کارکنان نتون درست به وظیفه‌شون عمل کنند و دچار اشتباہات زیادی می‌شنند. در واقع کارکنان در حالت بیماری عملکرد مناسبی ندارند و خروجی کارشون در سطح پایینی هست. از طرفی وقتی کارکنان در حالت بیماری در محل کار حاضر می‌شنند باعث می‌شوند که فرد استرحت کافی نداشته باشد چون عقیده بسیاری از مدیران این است که سازمان جای کار کردن بی‌وقفه است. به همین دلیل فرد نه تنها بیماری اش درمان نمی‌شود بلکه تشدید هم می‌شه و سلامتش را از دست می‌دهد.</p>

استخراج شناسه‌ها، در نهایت جدول ۵ که نشان‌دهنده فرایند شناسه‌گذاری علل و پیامدهای بروز پدیده حضورگرایی می‌باشد، تشکیل شد.

پس از اینکه مصاحبه با ۳۰ نفر انجام شد، متن مصاحبه‌ها به نرم‌افزار اطلس‌تی منتقل شد و فرایند تحلیل و شناسه‌گذاری داده‌های کیفی انجام شد. پس از بررسی همه مصاحبه‌ها و

جدول ۶. تحلیل محتوای دلایل و پیامدهای بروز پدیده حضور‌گرایی

Table 6. Content Analysis of the Reasons and Consequences of the Phenomenon of Presenteeism

مقولات	کدهای فرآگیر	کدهای توصیف کننده
عدم پذیرش دورکاری و انعطاف کاری از سوی سازمان	تمایل به نظارت پیوسته و وسواس گونه مدیران عدم بینش صحیح مدیر به دورکاری عدم وجود زیرساخت‌های دورکاری	تمایل به کنترل مداوم کارکنان، تصویر مبنی بر طفره‌روی و اهمال کاری افراد، کمبود مهارت‌های دورکاری، عدم وجود فناوری‌های مرتبط با دورکاری، فراهم نبودن تجهیزات دورکاری
سبک رهبری استبدادی-استثماری	پرخورداری مدیر از رفتار دیکتاتوری بهره‌گیری از سبک رهبری آمرانه رهبری مغرونه و تحکم بی‌منطق	پاشاری مطلق بر اطاعت زیرستان، تحمیل فشار کاری، تأکید بر انجام وظایف سازمانی، دید ابزاری به کارکنان، بی‌تفاوتی نسبت به زیرستان، استثمار و بهره‌کشی از نیروی انسانی
عدم رعایت اصول ارگونومیک	عدم به کارگیری متخصصین ارگونومی عدم رعایت برنامه زمانی کار و استراحت نگرش سنتی به طراحی محیط کار	واگذاری مشاغل فراتر از توان فرد، تصور مبالغه‌آمیز از توانایی افراد، عدم توجه به ساعات کاری، طراحی نامناسب ایستگاه‌های کاری، طراحی نامناسب وسایل و تجهیزات شغل، ابزارهای کاری غیراستاندارد وضعیت نامطلوب بدنی، بافت قسمی فضای کاری
نامنی شغلی ناشی از کوچک‌سازی سازمان	بروز پدیده ادغام سازمانی بهره‌گیری از تکنیک تعديل نیرو گرفتاری به سندروم بازماندگی	تعییر و تحول در ساختار سازمانی، تعییر دستورالعمل‌ها، جابجایی نیروی انسانی، کاستن از بخش‌ها و سطوح غیرضروری، اخراج عادمنه کارکنان، نامنی شغلی، افزایش حجم کار، افزایش ساعات کاری
برخورداری مدیران از شخصیت کاریزماتیک	قدرت نفوذ آرمانی بهره‌گیری از سبک رهبری تحول گرا توانایی تعییر در نگرش فرد نسبت به کار	تمایل کارکنان به الگوبرداری از رفتار مدیر، جذب افراد به سازمان، قدرت افزایش تعهد کارکنان، ایجاد روابط دوستانه و صمیمانه، نفوذ در کارکنان و تحول در باورها و ارزش‌ها، ایجاد حس وظیفه‌شناسی در کارکنان
عدم استقلال شغلی	عدم انعطاف سیستم حضور سطح پایین آزادی عمل کارکنان محدودیت بیش از حد کارکنان	سخت‌گیری به تأخیرهای موقتی، تأکید بر حضور کارکنان در زمان مقرر عدم اختیار در برنامه‌ریزی شغلی، عدم اختیار در انجام وظایف سازمانی، عدم اختیار در انتخاب روش کار، محدود کردن افراد به آین نامه‌ها
رفتار شهرنودی سازمانی	انجام رفتارهای فرانشی اطاعت بی‌چون‌وچرا از سازمان برخورداری از روحیه وظیفه‌شناسی	انجام اضافه کاری، ایثار و از خودگذشتگی، درهم تنیدگی اهداف فردی با اهداف سازمان، پذیرش و درونی سازی قوانین، احترام به قوانین و مقررات سازمان، تمایل به انجام وظایف فراتر از الزامات شغلی، تمایل به کمترین میزان غبیت، برخورداری از وجود کاری
برخورداری از تعهد سازمانی	همسوسی ارزش‌های کارکنان با ارزش‌های سازمان، احساس تکلیف با ارزش‌های سازمان هویت و درگیری فرد در سازمان دلستگی عاطفی به سازمان	همسوسی اهداف کارکنان با اهداف سازمان، در برخورداری از تعهد در برابر سازمان، دلستگی شغلی، دلستگی به کار، تمایل به سطح پایین غبیت و کم کاری
نوع رابطه استخدامی فرد با سازمان	نوع استخدام کارکنان در سازمان دائمی یا موقت بودن استخدام چگونگی پیوستن به سازمان	شیوه ملحق شدن فرد به سازمان رسمی یا قراردادی بودن استخدام نوع جذب و استخدام افراد
نهادینه شدن فرهنگ دیوان‌سالاری در سازمان	حاکمیت قوانین تاریخنگویی در سازمان به کارگیری سیاست‌ها و رویه‌های رسمی حاکمیت اصول بوروکراسی در سازمان	وجود قوانین و مقررات بیش از حد، وجود قوانین و مقررات دست و پا گیر، قوانین خشک و غیرقابل انعطاف تأکید بر نظم و انصباط بیش از حد، نتیجه محور نبودن، فرآیند محور بودن، تأکید بر پیروی از قوانین سازمان
کاهش عملکرد و بهره‌وری فردی و سازمانی	کاهش استفاده مؤثر و کارآمد از منابع انسانی عدم کارایی در فعالیت‌های سازمانی کاهش انگیزش کارکنان برای عملکرد بهتر و بیشتر	از بین رفتن کارایی فردی و سازمانی، مساعد نبودن وضعیت کارایی و بهره‌وری، کاهش اثربخشی کلی سازمان، خیف عملکرد کارکنان در سازمان

ادامه جدول ۶. تحلیل محتوای دلایل و پیامدهای بروز پدیده حضورگرایی

مفهوم	کدهای فرآیند	کدهای توصیف‌کننده
تمایل به از ترک کار	خروج زودرس کارکنان و	میل به رهاسازی کار و فعالیتها،
تمایل	عدم اشتیاق برای ادامه دادن کار	تمایل به عدم حضور در شغل،
به ترک خدمت	تمایل به ترک خدمت	اشتیاق برای استعفا از کار
پدیدآیی کارکنان نامرئی	عدم به کارگیری تمام توان کاری برای انجام فعالیتها انجام دادن کارها به صورت ظاهری و ویژه‌ی	غفلت از کار، اشاعه ریاکاری، بی‌تفاوی سازمانی، کم کاری کارکنان، افزایش رفع تکلیف در کارکنان،
استرس شغلی	افزایش طفره‌روی از کار	در اختیار قرار ندادن توان فکری و جسمی در اختیار سازمان
ایجاد حالت تنیدگی در کارکنان	افزایش تحریک‌پذیری کارکنان کاهش اعتماد به نفس و ضعف کارکردهای حافظه	خستگی عاطفی کارکنان، بروز رفتارهای ناکارآمد در کارکنان، فقدان بهره‌وری، کاهش سلامت سازمانی، اشاعه احساس ناتوانی در کارکنان، کناره‌گیری اجتماعی کارکنان
تبیلی سازمانی	افزایش بروز رفتارهای تکائشی در کارکنان	ضعف کارکنان در مقابل فشار شغلی و حجم کار بالا، دچار شدن به استرس، مزمن و طولانی مدت، بروز مشکلات جسمانی و روانی ناشی از تنیدگی شغلی
مسخ شدگی شخصیت و هویت کارکنان	عدم تناسب بین الزامات شغل و استعداد فرد ضعف در مقابل با شرایط موجود دچار شدن به سردرگمی مفرط در کارکنان	سهولانگاری کارکنان در انجام کار، عدم تخصیص انرژی به فعالیتهای سازمانی، عدم تمکن ذهنی، تضعیف عملکردهای ذهنی و شناختی، عدم تمکن ذهنی
فرسودگی شغلی و خستگی عاطفی	افزایش احساس کمالانگیز در انجام شغل، خستگی از کار تهی شدن و عدم توانایی انجام کار	دچار شدن به سندروم شخصیت زدایی، احساس جدا شدن از محیط پیرامون و افراد دیگر، بروز پریشانی قابل توجه در کارکنان، مسخ واقعیت و به هم ریختگی ذهنی
بروز پدیده ترومای سازمانی	از دست دادن استعدادهای سازمانی درهم شکستن ساختار محافظتی و دفاعی سازمانی از دست رفتن انرژی و انگیزه‌های کاری	نابودی سرمایه‌های سازمان، آسیب‌پذیرشدن سازمان، سوکارکرد ارکان سازمانی، تحلیل انرژی سازمان، کاهش چشمگیر توانایی کارکنان، اشاعه احساس ضعف و نالمیدی در سازمان
زوال سلامت کارکنان	بروز اختلالات گوناگون در کارکنان کاهش سلامت کارکنان و سازمان از دست رفتن سلامت جسمی و روانی در کارمندان	بروز حالت‌های بیمارگونه در کارکنان، افزایش اختلالات جسمی و روانی، کاهش سلامت جسمی و فکری

روابط فازی به صورت جدول زیر تشریح شده است.

در بخش کمی پژوهش پرسشنامه پژوهش براساس یافته‌های کیفی تنظیم و به اعضای نمونه داده شد. بر این اساس ماتریس

جدول ۷. ماتریس روابط فازی
Table 7. Fuzzy Relationship Matrix

پیامدها															علل									
C20	C19	C18	C17	C16	C15	C14	C13	C12	C11	C10	C9	C8	C7	C6	C5	C4	C3	C2	C1					
0.63	0.54	0.54	0.41	0.78	0.69	0.58	0.83	0.69	0.89	0.77	0.81	0.57	0.4	0.59	0.71	0.67	0.66	0.77	0	C1				
0.43	0.64	0.63	0.36	0.78	0.68	0.58	0.51	0.69	0.73	0.83	0.77	0.42	0.35	0.24	0.76	0.49	0.59	0	0.56	C2				
0.56	0.45	0.53	0.83	0.79	0.8	0.4	0.37	0.45	0.45	0.53	0.77	0.46	0.84	0.58	0.7	0.53	0	0.53	0.64	C3				
0.82	0.76	0.8	0.33	0.74	0.3	0.83	0.47	0.78	0.82	0.73	0.75	0.33	0.25	0.73	0.78	0	0.38	0.63	0.76	C4				
0.39	0.54	0.42	0.78	0.78	0.8	0.46	0.26	0.68	0.83	0.7	0.7	0.48	0.41	0.41	0	0.52	0.64	0.59	0.65	C5				
0.64	0.81	0.43	0.8	0.48	0.27	0.71	0.8	0.37	0.47	0.17	0.44	0.28	0.47	0	0.6	0.39	0.77	0.35	0.28	C6				
0.62	0.52	0.38	0.81	0.6	0.48	0.77	0.44	0.33	0.5	0.27	0.8	0.63	0	0.85	0.63	0.81	0.82	0.29	0.7	C7				
0.58	0.79	0.55	0.78	0.34	0.63	0.49	0.71	0.85	0.87	0.79	0.82	0	0.83	0.83	0.68	0.63	0.77	0.58	0.78	C8				
0.28	0.73	0.78	0.73	0.8	0.41	0.6	0.46	0.79	0.62	0.81	0	0.82	0.73	0.63	0.6	0.62	0.26	0.37	0.51	C9				
0.77	0.74	0.63	0.83	0.77	0.62	0.82	0.63	0.61	0.82	0	0.79	0.57	0.54	0.63	0.86	0.53	0.22	0.35	0.78	C10				
0.84	0.71	0.83	0.25	0.8	0.77	0.81	0.86	0.84	•	0.53	0.74	0.77	0.61	0.38	0.4	0.67	0.55	0.55	0.62	C11				
0.65	0.79	0.39	0.38	0.8	0.56	0.79	0.53	0	0.53	0.58	0.83	0.67	0.38	0.54	0.77	0.35	0.53	0.63	0.77	C12				
0.66	0.66	0.83	0.53	0.86	0.8	0.81	0	0.79	0.76	0.5	0.63	0.83	0.86	0.4	0.58	0.52	0.61	0.6	0.81	C13				
0.26	0.83	0.84	0.63	0.61	0.83	0	0.8	0.71	0.49	0.76	0.59	0.71	0.63	0.19	0.43	0.47	0.54	0.58	0.8	C14				
0.81	0.7	0.73	0.6	0.83	0	0.83	0.82	0.8	0.86	0.28	0.77	0.37	0.53	0.38	0.39	0.36	0.58	0.85	0.41	C15				
0.8	0.48	0.77	0.76	0	0.73	0.81	0.72	0.74	0.76	0.77	0.74	0.78	0.36	0.44	0.7	0.4	0.2	0.81	0.83	C16				
0.77	0.75	0.53	0	0.78	0.79	0.37	0.82	0.45	0.76	0.57	0.53	0.54	0.22	0.69	0.81	0.54	0.73	0.8	0.53	C17				
0.63	0.77	0	0.38	0.63	0.73	0.7	0.8	0.73	0.61	0.54	0.82	0.73	0.37	0.37	0.77	0.63	0.83	0.43	0.82	C18				
0.39	0	0.58	0.36	0.72	0.4	0.76	0.36	0.87	0.26	0.75	0.42	0.83	0.6	0.35	0.76	0.52	0.58	0.42	0.6	C19				
0	0.75	0.7	0.53	0.78	0.86	0.79	0.8	0.79	0.83	0.68	0.22	0.6	0.86	0.32	0.55	0.86	0.58	0.62	0.61	C20				

در ماتریس روابط که در اینجا مؤلفه برخورداری از تعهد سازمانی برای علل بروز پدیده حضورگرایی و پدیدآیی کارکنان نامرئی برای پیامدهای بروز پدیده حضورگرایی دارای بیشترین توان تأثیرگذاری است.

شاخص مرکزی: مجموع دو عامل قبلی (توان تأثیرپذیری و توان تأثیرگذاری) است. هر عاملی که درجه مرکزیت بالاتری داشته باشد درواقع یا توان تأثیرپذیری بالاتری و یا توان تأثیرگذاری بالاتری داشته که درنتیجه عامل مهمی محسوب می‌شود و باید به آن بهطور ویژه توجه کرد. در اینجا مؤلفه عدم پذیرش دورکاری و انعطاف کاری از سوی سازمان برای علل بروز پدیده حضورگرایی و پدیدآیی حالت تنبیلی سازمانی برای پیامدهای آن دارای بیشترین شاخص مرکزیت است. در جدول زیر نمونه انجام محاسبات مربوط به شاخص‌های توان تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی صورت گرفته نشان داده شده است.

محاسبه ظرفیت تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی

پس از اینکه ماتریس روابط ترسیم شد هر کدام از شاخص‌های ظرفیت تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی، برای هر کدام از مؤلفه‌ها محاسبه شد.

ظرفیت تأثیرپذیری: میزان ظرفیت تأثیرپذیری هر مؤلفه را نشان می‌دهد؛ به عبارت دیگر نشان‌دهنده مجموع یال‌های ورودی به هر گره است. مجموع عناصر ستونی مربوط به هر گره در ماتریس روابط که در اینجا مؤلفه نوع رابطه استخدامی فرد با سازمان برای علل بروز پدیده حضورگرایی و پدیدآیی حالت تنبیلی سازمانی برای پیامدهای بروز پدیده حضورگرایی دارای بیشترین ظرفیت تأثیرپذیری است.

توان تأثیرگذاری: میزان تأثیرگذاری از طریق یک عامل را نشان می‌دهد؛ به عبارت دیگر نشان‌دهنده مجموع یال‌های خروجی از هر گره است. مجموع عناصر افقی مربوط به هر گره

جدول ۸ نمونه محاسبات ظرفیت تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی

Table 8. Sample Calculations Indegree, Outdegree, Centrality

نمونه محاسبه	
<i>out (c1)</i>	= 0/77 + 0/66 + 0/67 + 0/71 + 0/59 + 0/4 + 0/57 + 0/81 + 0/77 + 0/89 + 0/69 + 0/83 + 0/58 + 0/69 + 0/78 + 0/41 + 0/54 + 0/54 + 0/63 = 12/53
<i>in (c1)</i>	= 0/56 + 0/64 + 0/76 + 0/65 + 0/28 + 0/7 + 0/78 + 0/51 + 0/78 + 0/62 + 0/77 + 0/81 + 0/8 + 0/41 + 0/83 + 0/53 + 0/82 + 0/6 + 0/61 = 12/46
<i>cen (c1)</i>	= 12/53 + 12/46 = 24/99

آن به شرح جدول زیر است.

محاسبه ظرفیت تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی مرکزی برای همه متغیرها به صورت فوق انجام شد که نتیجه

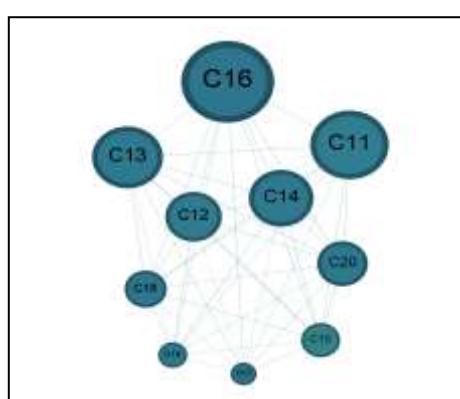
جدول ۹. ظرفیت تأثیرپذیری، توان تأثیرگذاری و شاخص مرکزی

Table 9. Indegree Capacity, Outdegree Power and Centrality

شناسه	علل بروز پدیده حضورگرایی	شاخص مرکزی	تأثیرگذاری	تأثیرپذیری
ش ۱	عدم پذیرش دورکاری و انعطاف کاری از سوی سازمان	۲۴/۹۹	۱۲/۵۳	۱۲/۴۶
ش ۲	سبک رهبری استبدادی - استعماری	۲۱/۷۹	۱۱/۰۴	۱۰/۷۵
ش ۳	عدم رعایت اصول ارگونومیک	۲۲/۰۵	۱۱/۲۱	۱۰/۸۴
ش ۴	نامنی شغلی ناشی از کوچکسازی سازمان	۲۱/۵۵	۱۱/۰۴	۱۰/۵۱
ش ۵	برخورداری مدیران از شخوصیت کاریزماتیک	۲۳/۵۲	۱۱/۰۴	۱۲/۴۸
ش ۶	عدم استقلال شغلی	۱۹/۰۸	۹/۵۳	۹/۵۵
ش ۷	رفتار شهرهوندی سازمانی	۲۱/۴۹	۱۱/۲۵	۱۰/۲۴
ش ۸	برخورداری از تعهد سازمانی	۲۴/۵۹	۱۳/۳	۱۱/۳۹
ش ۹	نوع رابطه استخدامی فرد با سازمان	۲۴/۴۹	۱۱/۵۵	۱۲/۹۴
ش ۱۰	نهادینه شدن فرهنگ دیوان‌سالاری در سازمان	۲۴/۰۷	۱۲/۵۱	۱۱/۵۶
-	پیامدهای بروز پدیده حضورگرایی	شاخص مرکزی	تأثیرگذاری	تأثیرپذیری
ش ۱۱	کاهش عملکرد و بهره‌وری فردی و سازمانی	۲۵/۳۹	۱۲/۵۳	۱۲/۸۶
ش ۱۲	خروج زودرس کارکنان و تمایل به ترک خدمت	۲۴/۴۳	۱۱/۴۷	۱۲/۹۶
ش ۱۳	پدیدآیی کارکنان نامرئی	۲۵/۰۳	۱۳/۰۴	۱۱/۹۹
ش ۱۴	افزایش سطح فشار شغلی	۲۴/۶۱	۱۱/۷	۱۲/۹۱
ش ۱۵	ایجاد حالت تنیدگی در کارکنان	۲۴/۰۵	۱۱/۹	۱۲/۱۵
ش ۱۶	پدیدآیی حالت تنبی سازمانی	۲۶/۲۷	۱۲/۶	۱۳/۶۷
ش ۱۷	مسخ شدگی شخصیت و هویت کارکنان	۲۳/۰۶	۱۱/۹۸	۱۱/۰۸
ش ۱۸	فرسودگی شغلی و خستگی عاطفی	۲۴/۱۸	۱۲/۲۹	۱۱/۸۹
ش ۱۹	بروز پدیده ترویمی سازمانی	۲۳/۴۹	۱۰/۵۳	۱۲/۹۶
ش ۲۰	زوال سلامت کارکنان	۲۴/۲۶	۱۲/۷۳	۱۱/۵۳

پیامدهای پدیده حضورگرایی که دارای بیشترین درجه مرکزیت هستند، به عنوان مهم‌ترین علل بروز پدیده حضورگرایی و مهم‌ترین پیامدهای آن مشخص شده‌اند. در نهایت با محاسبه شاخص‌های مرکزیت برای همه عوامل با استفاده از نرم‌افزار اکسل، نمودار کلی عوامل ترسیم شد.

همان‌طور که در جدول فوق نشان داده شده است، عدم پذیرش دورکاری و انعطاف کاری از سوی سازمان، برخورداری از تعهد سازمانی، نوع رابطه استخدامی فرد با سازمان برای علل پدیده حضورگرایی و پدیدآیی حالت تنبی سازمانی، کاهش عملکرد و بهره‌وری فردی و سازمانی، پدیدآیی کارکنان نامرئی برای

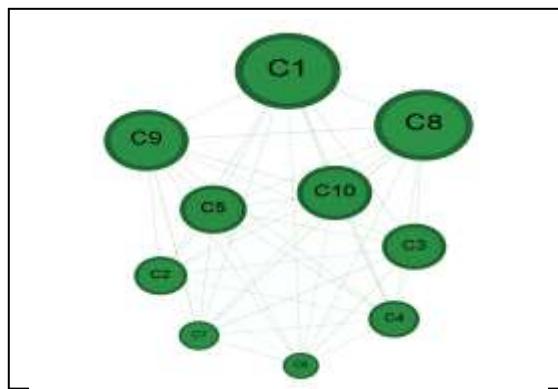


نمودار ۱. ظرفیت تأثیرپذیری، تأثیرگذاری و شاخص مرکزی

Figure 1. Indegree Capacity, Outdegree and Centrality

ترسیم شد.

پس از اینکه شاخص‌ها به دست آمدند، داده‌ها به نرم‌افزار گفی منتقل شدند و در نهایت الگوی نهایی (الگوی روابط علی)



شکل ۲. ماتریس روابط علی

Figure 2. Causal Relationship Matrix

حضورگرایی در سازمان تبعات منفی و مخربی در پی دارد که در صورت عدم توجه به این پدیده و پسایندهای آن و عدم تلاش جهت جلوگیری از بروز یا تقویت این پدیده، عواقب زیان‌بار آن در سطح فردی و در سطح سازمان نمود پیدا می‌کند. لذا پژوهش حاضر با هدف شناسایی علل و پیامدهای بروز پدیده حضورگرایی در بانک‌های دولتی استان لرستان صورت پذیرفت.

در این پژوهش، نتایج در بخش کیفی و کمی قابل طرح است. نتایج بخش کیفی نشان‌دهنده علل و پیامدهای مرتبط با پدیده حضورگرایی در مدیران و کارکنان بانک‌های استان لرستان است. بر این اساس علل بروز پدیده حضورگرایی در بانک‌های دولتی استان لرستان شامل، عدم پذیرش دورکاری و انعطاف‌کاری از سوی سازمان، سبک رهبری استبدادی - استثماری، عدم رعایت اصول مهندسی فاکتورهای انسانی، نامنی شغلی ناشی از کوچک‌سازی سازمان، برخورداری مدیران از شخصیت فرهمند، عدم استقلال شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، برخورداری از تعهد سازمانی، نوع رابطه استخدامی فرد با سازمان، نهادینه شدن فرهنگ دیوان‌سالاری در سازمان است. همچنین پیامدها و عوامل پسایندی پدیده حضورگرایی شامل، کاهش عملکرد و بهره‌وری فردی و سازمانی، خروج زوردرس کارکنان و تمایل به ترک خدمت، پدیدآیی کارکنان نامرئی، افزایش سطح فشار شغلی، ایجاد حالت تنبیدگی در کارکنان، پدیدآیی حالت تنبیلی سازمانی، مسخ‌شدنگی شخصیت و هویت کارکنان، فرسودگی شغلی و خستگی عاطفی، بروز پدیده ترومای سازمانی، زوال سلامت کارکنان می‌باشد.

به علاوه، نتایج بخش کمی پژوهش مشتمل بر سنجش میزان اهمیت و اولویت‌بندی دلایل و پیامدهای پدیده حضورگرایی در بانک‌های دولتی استان لرستان است. در میان

قاعده اصلی در نمودار روابط علی مشتمل بر میزان اهمیت عوامل و ارتباط این عوامل با یکدیگر است. لذا براساس شکل فوق هرچقدر متغیرها از ساختار محوری دور شوند، دایره‌ها کوچک و کوچک‌تر می‌شوند. در واقع می‌توان نتیجه گرفت که عوامل براساس درجه اهمیت با استفاده از بزرگی دایره‌ها مشخص شده است. یعنی عوامل مهم‌تر با دایره‌های بزرگ‌تر و عوامل بی‌اهمیت‌تر با دایره‌های کوچک‌تر مشخص شده‌اند. خطوط ترسیمی بین دایره‌ها نشان‌گر ارتباط آن‌ها با یکدیگر است. همان‌طور که در نمودار فوق نشان داده شده است، عدم پذیرش دورکاری و انعطاف‌کاری از سوی سازمان و پدیدآیی تنبیلی سازمانی که با دایره بزرگ‌تر نشان داده شده است، به عنوان عوامل محوری علل و پیامدها انتخاب شده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

نیروی انسانی اساسی ترین کانون تغییر و تحول و ارزشمندترین دارایی در سازمان‌ها محسوب می‌شود (سلیمی، ۲۰۲۰)؛ چراکه عملکرد مثبت و مناسب آن‌ها نقشی اساسی در دستیابی به اهداف و چشم‌انداز سازمان ایفا می‌کند و می‌تواند باعث موفقیت سازمان شود. اما در این راستا توجه به این نکته حائز اهمیت است که همواره عملکرد و اقدامات کارکنان زمینه‌ساز موفقیت و پیشرفت سازمان نیست چراکه در مواردی بروز پدیده‌ای زیان‌بار و منفی همچون پدیده حضورگرایی می‌تواند علت سوق دادن عملکرد کارکنان و سازمان به سمت زوال باشد. این پدیده می‌تواند در عملکرد کلی سازمان اختلال ایجاد کند و منجر به ازین رفتن وجهه و اعتبار سازمان شود. به طور کلی بروز پدیده

تخصصی بانک و میل به ارتقای شغلی خود را موظف می‌دانند به صورت منظم در محل کار حاضر شوند و تا حد امکان از غیبت حتی در دوره ناخوشی اجتناب کنند.

نهادینه شدن فرهنگ دیوان‌سالاری با توان تأثیرپذیری (۱۱/۵۶)، توان تأثیرگذاری (۱۲/۵۱) و شاخص مرکزی (۲۴/۰۷) به عنوان چهارمین علل مهم بروز پدیده حضورگرایی شناسایی شد. فرهنگ دیوان‌سالاری به دلیل تأکید بر قوانین و مقررات، اصل تعییت‌پذیری، نظم و انضباط بالا، وجود قوانین سختگیرانه، استانداردهای رسمی منجر به تضعیف آزادی عمل کارکنان در فرایند انجام وظایف سازمانی می‌شود و کارکنان مجبورند تحت شرایط بیماری‌های جسمی و روحی طبق ضوابط سازمان عمل کنند، از این جهت وجود قوانین و مقررات خشک و غیرقابل انعطاف در سازمان یکی از علل مهم بروز پدیده حضورگرایی است.

همچنین پدیدآمی حالت تبلی سازمانی با توان تأثیرپذیری (۱۳/۶۷)، توان تأثیرگذاری (۱۲/۶) و شاخص مرکزی (۲۶/۲۷) به عنوان مهم‌ترین پیامد پدیده حضورگرایی شناسایی شد. هنگام درگیر شدن کارکنان با پدیده ناگوار حضورگرایی، کارکنان به این دلیل که از لحاظ روحی و جسمی شرایط مساعدی برای حضور منظم در محل کار و انجام وظایف شغلی را ندارند اغلب فعالیت‌هایشان را به صورت نیمه کاره رها می‌کنند که این امر در آینده انباشتگی کارها و فشار کاری به کارمند را در پی دارد، همچنین، در حالت بیماری کارکنان توان و تحمل انجام وظایف خود را ندارند و اغلب کارهای مهم را به فردا موكول می‌کنند و از انجام وظایف شغلی خود شانه خالی می‌کنند، که این امر منجر به تبلی سازمانی و به تعویق افتادن کار نظام و در نهایت نارضایتی ارباب‌رجوع می‌شود. پس از آن کاهش عملکرد و بهره‌وری فردی و سازمانی با توان تأثیرپذیری (۱۲/۸۶)، توان تأثیرگذاری (۱۲/۵۳) و شاخص مرکزی (۲۵/۳۹) به عنوان دومین پیامد حائز اهمیت پدیده حضورگرایی شناسایی شد. در راستای تشریح این پیامد باید عنوان نمود، پدیده حضورگرایی که به موجب آن کارکنان تحت شرایط بیماری‌های جسمی و روحی در محل کارشان حاضر می‌شوند منجر می‌شود که کارکنان وظایف شغلی‌شان را در سطح پایینی از دقت و تمرکز انجام دهند. در واقع در این حالت از حداکثر توان، تمرکز، استعداد، مهارت نیروی انسانی به‌منظور تحقق اهداف سازمان بهره گرفته نخواهد شد. در این حالت کارکنان توانایی خود را جهت انجام دقیق وظایف سازمانی از دست می‌دهند و وظایف خود را به صورت ناقص یا نادرستی انجام می‌دهند که این امر در نهایت منجر به ایجاد اختلال در عملکرد سازمان و نارضایتی ارباب‌رجوع می‌شود. از

دلایل پدیده حضورگرایی عدم پذیرش دورکاری و انعطاف کاری از سوی سازمان با توان تأثیرپذیری (۱۲/۴۶)، توان تأثیرگذاری (۱۲/۵۳) و شاخص مرکزی (۲۴/۹۹) به عنوان مهم‌ترین علل بروز پدیده حضورگرایی شناسایی شد. در تبیین این مورد می‌توان عنوان نمود، تکرات میدیران مبنی بر عدم نظرات بر روی فرایند انجام کار توسط کارکنان، عدم نگرش صحیح و بدینی نسبت به دورکاری، عدم وجود زیرساخت‌های مناسب جهت دورکاری کارکنان دارای مشکلات جسمی و روحی منجر به عدم پذیرش دورکاری از سوی سازمان می‌شود. همچنین به دلیل ساختاریافتگی سازمان، میزان انعطاف‌پذیری و نوآوری در سازمان در سطح پایینی می‌باشد، از این رو آزادی کارکنان در برنامه‌ریزی شغلی و روش کار برای انجام وظایف‌شان سلب می‌شود، بنابراین کارکنان به‌اجبار و تحت شرایط مشکلات جسمی و روحی نیز در محل کار حاضر می‌شوند.

پس از آن برخورداری از تعهد سازمانی با توان تأثیرپذیری (۱۱/۳۹)، توان تأثیرگذاری (۱۳/۳) و شاخص مرکزی (۲۴/۶۹) به عنوان دومین علل حائز اهمیت بروز پدیده حضورگرایی شناسایی شد. در این راستا می‌توان بیان کرد که برخی از کارکنان براساس تعهد هنجاری و به دلیل قوانین و مقررات ملزم هستند به صورت منظم در محل کار حاضر شوند،

همچنین براساس تعهد عاطفی برخی کارکنان به دلیل دلستگی شغلی و عاطفی به سازمان، و از آنجا که هویت خود را درگرو سازمان می‌بینند خود را موظف می‌دانند در راستای اهداف سازمان گام بردارند، درنهایت براساس تعهد مستمر کارکنان به شغشان نیاز دارند چراکه بدون آن کار دیگری نمی‌توانند انجام دهند، در این حالت فرد به استخدام کامل سازمان درآمده و در اصطلاح مدیریت منابع انسانی سریان وفادار سازمان هستند.

نوع رابطه استخدامی فرد با سازمان با توان تأثیرپذیری (۱۲/۹۴)، توان تأثیرگذاری (۱۱/۵۵) و شاخص مرکزی (۲۴/۴۹) به عنوان سومین علل مهم بروز پدیده حضورگرایی شناسایی شد. در تبیین این مورد می‌توان بیان کرد، کارکنان یا به صورت رسمی در سازمان استخدام شده‌اند یا به صورت قراردادی در سازمان حضور دارند. کارکنان قراردادی نسبت به کارکنان رسمی در سازمان‌های بانکی استان لرستان به دلیل ترس از دست دادن شغشان و یا کسر حقوقشان خود را ملزم می‌دانند تحت هر شرایطی در محل کار حاضر شوند و به کار خود ادامه دهند. از این رو وجود کارکنان قراردادی در سازمان منجر به تسهیل بروز پدیده حضورگرایی در سازمان می‌شود. همچنین توجه به این نکته حائز اهمیت است، کارکنان با سابقه خدمت کمتر به دلیل نیاز به تطبیق خود با شرایط کاری و فرآگیری مهارت در رده‌های

می‌شود. نتایج پژوهش حاضر نیز حاکی از آن بود که حضورگرایی منجر به افزایش سطح فشار شغلی کارکنان می‌شود.

نتایج پژوهش لو و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که حضورگرایی با سلامت جسمانی، روانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه منفی دارد. نتایج پژوهش حاضر نیز حاکی از آن است که، یکی از پیامدهای حضورگرایی زوال سلامت کارکنان است. به این صورت که با افزایش حضورگرایی سلامت کارکنان تضعیف می‌گردد. نتایج پژوهش محمد اسماعیلی و همکاران (۲۰۱۶) هم‌راستای با نتایج پژوهش حاضر است، این پژوهش نشان داد یکی از پیامدهای حضورگرایی در سطح فردی ایجاد تنش و فشار می‌باشد که پژوهش حاضر با عنوان ایجاد حالت تنیدگی در کارکنان به نتیجه مذکور دست یافته.

در خصوص وجه نوآوری پژوهش باید عنوان نمود که، به دلیل محوریت بانکداری بر ارائه خدمات بهینه به مشتریان و جلب رضایت آنان هرگونه عملکرد نامناسب کارکنان، خطای انسانی و در نهایت نارسانی در خدمات‌رسانی به مشتریان، منجر به از دست رفتن جایگاه و اعتبار سازمان می‌شود. بنابراین عواملی که منجر به وارد آوردن خلل در عملکرد کارکنان نهادهای بانکی می‌شود باید شناسایی گردد. از این‌رو پدیده حضورگرایی به عنوان یکی از عارضه‌های مهم سازمانی که پیش از این به عنوان یک خلاً نظری در نهادهای بانکی قلمداد می‌شد، در این پژوهش تا حدودی مرتفع شد. تمایز اساسی که یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های گذشته دارد در این است که پژوهش حاضر توانست در جهت آگاه‌سازی مدیران از علل و پیامدهای بروز این عارضه سازمانی گام بردارد و با استفاده از تحلیل محتوا علل و پیامدهای بروز پدیده مذکور را در نهادهای بانکی شناسایی کند و با رویکرد نقشه‌شناختی فازی^۱، علل و پیامدهای شناسایی شده را اولویت‌بندی کند که این کار در پژوهش‌های گذشته صورت نگرفته است.

پیشنهادهای پژوهش

- طبق یافته‌های پژوهش عدم پذیرش دورکاری و انعطاف کاری از سوی سازمان از جمله علل بروز پدیده حضورگرایی است. از آنجا که عدم حمایت مدیران از دورکاری در دوره بیماری و ناخوشی کارکنان و نگرش منفی آنان نسبت به آن باعث ناراحتی و کاهش همدى کارکنان با سازمان می‌شود، در این راستا به بانک‌های دولتی استان لرستان پیشنهاد می‌گردد با طراحی دوره‌های آموزشی در جهت افزایش دانش و آگاهی مدیران و کارکنان از مزایای

طرفی کارکنان بیمار به این دلیل که وظایف خود را گردن همکاران خود می‌اندازد منجر به تحمل فشار کاری بر همکاران، ایجاد تنش و در نهایت ایجاد نارضایتی در همکاران خواهد شد چراکه هر فرد ظرفیت معینی برای انجام وظایف به صورت کارا دارد و با افزایش حجم کاری احتمال خستگی بیش از حد، بروز خطاهای انسانی، وقفه در انجام امور و در نهایت ناکارآمدی فردی و سازمانی افزایش می‌یابد.

پدیدآیی کارکنان نامرئی با توان تأثیرپذیری (۱۱/۹۹)، توان تأثیرگذاری (۱۳/۰۴) و شاخص مرکزی (۲۵/۰۳) به عنوان سومین پیامد مهم پدیده حضورگرایی شناسایی شد. در پی بروز پدیده حضورگرایی کارکنان بیمار اغلب خود را در حاشیه قرار می‌دهند و از انجام تکالیف سر باز می‌زنند. در حالت بیماری کارکنان حضور فعالی در سازمان ندارند و صرفاً در حال سپری کردن وقت کاری هستند، در واقع کارکنان بیمار به صورت عینی در سازمان حضور دارند اما تلاشی در جهت انجام وظایف خود نکرده و کارکردن برای سازمان ندارد، چراکه شرایط جسمی و روحی نامناسب به آن‌ها اجازه حضور اثربخش در سازمان را نمی‌دهد. چنین حالتی منجر به پدیدآیی کارکنان نامرئی می‌شود که وجود چنین کارکنانی تهدیدی جدی برای سازمان محسوب می‌شود.

افزایش سطح فشار شغلی با توان تأثیرپذیری (۱۲/۹۱)، توان تأثیرگذاری (۱۱/۰۷) و شاخص مرکزی (۲۴/۶۱) به عنوان چهارمین پیامد حائز اهمیت پدیده حضورگرایی شناسایی شد. در تبیین این پیامد باید گفت، کارکنان بیمار توانایی انجام خواسته‌ها و انتظارات سازمان را ندارند، بنابراین این حالت باعث ایجاد شکاف میان انتظارات سازمان و عملکرد کارکنان می‌شود. کارکنان در این حالت که نمی‌توانند انتظارات سازمان را برآورده کنند تحت فشار روانی و سطح بالای فشار شغلی قرار می‌گیرند که این امر در نهایت کاهش تمرکز، حواس پرتی، تردید در انجام کارها و کاهش عزت نفس را در پی دارد. در خصوص وجه اشتراک پژوهش حاضر با پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه باید گفت که نتایج پژوهش لوهاووس و همبرمن (۲۰۱۹)، مشابه با نتایج پژوهش حاضر می‌باشد، این پژوهش نشان داد که حضورگرایی عاملی اثرگذار بر کاهش بهره‌وری و عملکرد سازمانی است، نتایج پژوهش حاضر نیز حاکی از آن است که پدیده حضورگرایی منجر به کاهش عملکرد بهره‌وری فردی و سازمانی می‌شود.

نتایج پژوهش اکبری و همکاران (۲۰۲۱) هم‌راستای با نتایج پژوهش حاضر است، این پژوهش نشان داد که حضورگرایی منجر به افزایش سطح فشار شغلی و کاهش بهره‌وری کارکنان

روحی کارکنان، با ایجاد جو هم‌دلاونه و حمایت‌گر، درک طرفینی بین مدیر و کارکنان از حداکثر توان و زمان مفید کاری برای هر فرد در جهت پیشبرد امور بهره گرفته شود.

- همچنین با توجه به نتایج پژوهش مشخص شد پدیدآیی کارکنان نامرئی از دیگر پیامدهای با اهمیت پدیده حضورگرایی می‌باشد. با عنایت به اینکه کارکنان نامرئی حضوری کمنگ و غیرفعال در سازمان دارند و اغلب در هنگام بیماری در سایه قرار می‌گیرند، در راستای کاهش کارکنان نامرئی به مدیران سازمان‌های بانکی استان پیشنهاد می‌شود، جهت بر جسته نمودن ارزشمندی کارکنان از رفتارهای حمایتگرانه و اخلاق محورانه نسب به آنان بهره گیرند. همچنین جهت جلوگیری از بروز پدیده حضورگرایی و به تعیین بروز کارکنان نامرئی، به مشخص کردن زمان کافی برای استراحت کارکنان پیروزی تا کارکنان بتوانند حضوری پرنگتر و فعال تر در سازمان داشته باشند.

- به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود که به برسی و بازآفرینی نتایج پژوهش حاضر در سازمان‌های دولتی و سازمان‌های بخش خصوصی در استان‌هایی دیگر غیر از قلمرو پژوهش حاضر پیروزی نمودند، صمیمانه کمال تشرک و قدردانی را داریم.

سیاستگذاری

از کلیه کسانی که در تدوین پژوهش حاضر، نویسنده‌گان را یاری نمودند، صمیمانه کمال تشکر و قدردانی را داریم.

دورکاری، فرهنگ‌سازی و همچنین توسعه زیرساخت‌ها، در اجراء همه کارکنان به حضور تمام وقت در محل کار بازنگری کنند و انعطاف‌پذیری در ساعت حضور به عنوان رویه‌ای فرعی مورد توجه قرار گیرد.

- با عنایت به یافته‌های پژوهش نهادینه شدن فرهنگ دیوان‌سالاری در سازمان یکی دیگر از علل بروز پدیده حضورگرایی می‌باشد. با توجه به اینکه اقدامات حمایتی از کارکنان خصوصاً در شرایط بیماری جسمی و روحی باعث می‌شود کارکنان امیدوارتر به کار خود ادامه دهند و همدلی آنان با سازمان افزایش یابد، لذا به مدیران و افراد باقی‌نشست در سازمان‌های بانکی استان پیشنهاد می‌گردد با شناسایی و حذف قوانین و مقررات زائد در راستای آزادی عمل و استقلال کارکنان خود بکوشند و از ایجاد جو خشک، بی‌روح و بدون انعطاف در محیط کار پرهیز کنند. همچنین پیشنهاد می‌گردد قوانین و مقررات به گونه‌ای تنظیم شود که ضمن رسیدن به اهداف سازمان، به نیروی انسانی که حیاتی‌ترین رکن سازمان است توجه کافی شود.
- یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که پدیدآیی حالت تنبیلی سازمانی از پیامدهای منفی بروز پدیده حضورگرایی می‌باشد. چراکه کارکنان در حالت بیماری توانایی انجام وظایف سازمانی را ندارند به همین دلیل اغلب از انجام وظایف محدود شانه خالی می‌کنند. در این راستا توصیه می‌شود در راستای کاهش تنبیلی، اهمال کاری و کمکاری کارکنان، سازمان‌های بانکی از دید ابزاری به کارکنان پیروزی نمایند و با پایش سلامت مداوم کارکنان، درک مشکلات جسمی و روحی کارکنان، اختیار دادن به کارکنان در استفاده از مرخصی، معطف کردن سیستم حضور و غیاب از حضور کارکنان بیمار در محل کار جلوگیری نمایند.

- براساس یافته‌های پژوهش کاهش عملکرد و بهره‌وری فردی و سازمانی از پیامدهای مخرب پدیده حضورگرایی می‌باشد. در این راستا توصیه می‌شود که به جای استفاده ابزاری از کارکنان در راستای تحقق اهداف سازمان و عدم توجه به حالات جسمی و

References

- Akbari, J., Abolghasemian, M., Ghaffari, A., Moghaddas, F., Mououdi, M. A. Rahimi Kamal, S., et al. (2021) Presenteeism and Productivity Loss Among Employees of Iranian Gas Transmission Company Manufacturers. *Iran J Ergon*, 9 (1), 33-47. (In Persian)
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: prevalence, attendance - pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 958-966. DOI: [10.1097/01.jom.0000177219.75677.17](https://doi.org/10.1097/01.jom.0000177219.75677.17)
- Aronsson, G., Gustafsson, K., Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *f*, 54(7), 502-509. DOI:[10.1136/jech.54.7.502](https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502)
- Baker-McClearn, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20(3), 311-328.
- Bellaby, P. (2019). *Sick from work: the body in employment*. Routledge.

- Bergstrom, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G., Josephson, M. (2009). Sickness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(6), 629-38. DOI:[10.1097/JOM.0b013e3181a8281b](https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181a8281b)
- Chou, C.-Y., & Mach, M. (2021). Unlocking the contradictory outcomes of presenteeism through a temporal model: Effort exertion as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 740411. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.740411>
- Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M., et al. (2005). The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(6), 547-557. DOI:[10.1097/01.jom.0000166864.58664.29](https://doi.org/10.1097/01.jom.0000166864.58664.29)
- Dehdhanan, H., Amiri, M., Yazdanshenas, M., Ghafoorifard, M. (2023). The Model of Employee Presenteeism: A Systematic Review of Studies with a Meta-Synthesis Approach, Depiction of health, 14(1), 5-21. Doi: [10.34172/doh.2023.01](https://doi.org/10.34172/doh.2023.01) (In Persian)
- Dehghanan, H., & Ghafoorifard, M. (2023). Identifying and Prioritizing the Components of Employee Attendanceism at Āstān Quds Razavi with a Meta-Composite and Fuzzy Delphi Approach. *Journal of Razavi Culture*, 11(43), 9-53. <https://doi.org/10.22034/farzy.2022.362931.1805> (In Persian)
- Evanse-Lacko, S., & Knapp, M. (2016). Global patterns of workplace productivity for people with depression: Absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 51(11), 1525-1537. DOI: [10.1007/s00127-016-1278-4](https://doi.org/10.1007/s00127-016-1278-4)
- Garrow, V. P. (2016). A review of current thinking. *Brighton: Institute for Employment Studies*, 1-84.
- Gosselin, E., & Lauzier, M. (2011). Le présentisme: Lorsque la présence n'est pas garante de la performance. *Revue Française de gestion*, 211(2), 15-27. DOI:[10.3166/rfg.211.15-27](https://doi.org/10.3166/rfg.211.15-27)
- Gosselin, E., Lemire, L., & Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 75-86. <https://doi.org/10.1037/a0030932>
- Grinyer, A., & Singleton, V. (2000). Sickness absence as risk-taking behaviour: A study of organizational and cultural factors in the public sector. *Health Risk & Society*, 2(1), 7-12. DOI:[10.1080/136985700111413](https://doi.org/10.1080/136985700111413)
- Gustafsson, K., & Marklund, S. (2011). Consequences of sickness presence and sickness absence on health and work ability: A Swedish prospective cohort study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 24(2), 153-165. <https://doi.org/10.2478/s13382-011-0013-3>
- Hansen, C. D., & Anderesen, J. H. (2008). Going ill to work-What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science & Medicine*, 67(6), 956-964. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.05.022>
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At Work _ But Out of It. *Harvard Business Review*, 82(10), 49-58.
- Johansson, G., & Lundberg, I. (2004). Adjustment latitude and attendance requirements as determinants of sickness absence or attendance. Empirical test of illness flexibility model. *Social Science & Medicine*, 58(10), 1857-1868. DOI:[10.1016/S0277-9536\(03\)00407-6](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00407-6)
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Karanika-Murray, M., & Biron, C. (2020). The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behaviour. *Human Relations*, 73(2), 242-261. <https://doi.org/10.1177/0018726719827081>
- Kasych, A., Vrbka, J., Rowland, Z. & Glukhova, V. (2020). Modern human resource management models: Values, development approaches, transformation. *Quality Access to Success*, 21(179), 72-79.
- Kinman, G. (2019). Sickness presenteeism at work: prevalence costs and management. *British Medical Bulletin*, 129(1), 69-78. DOI:[10.1093/bmb/ldy043](https://doi.org/10.1093/bmb/ldy043)

- Kivimaki, M., Head, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., Shipley, M. J., Vahtera, J., et al. (2005). Working while ill as a risk factor for serious coronary events: the Whitehall II study. *American Journal of Public Health*, 95(1), 98-102. DOI:[10.2105/AJPH.2003.035873](https://doi.org/10.2105/AJPH.2003.035873)
- Knani, M., Fournier, P. S., & Biron, C. (2021). Presenteeism in small and medium-sized enterprises: Determinants and impacts on health. *Work*, 68(3), 733-747. DOI: [10.3233/WOR-203407](https://doi.org/10.3233/WOR-203407)
- Kramar, R. (2022). Sustainable human resource management: six defining characteristics. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(1), 146-170. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12321>
- Levin-Epstein, J. (2005). Presenteeism and paid sick days. Center for low and social policy. February 28.
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43-58. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.010>
- Lu, L., & Cooper, C. L. (2022). Sickness presenteeism as a link between long working hours and employees' outcomes: Intrinsic and extrinsic motivators as resources. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2179. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042179>
- Lu, L., Chou, C. Y., & Cooper, C. L. (2022). Personal and social resources in coping with long hours of the Chinese work condition: The dual roles of detachment and social motivation. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(8), 1606–164. DOI:[10.1080/09585192.2020.1779778](https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1779778)
- Lu, L., Cooper, C. L., Lin, H. Y. (2013 b). A cross-cultural examination of presenteeism and supervisory support. *Gareer Development International*, 18(5), 440-456. DOI:[10.1108/CDI-03-2013-0031](https://doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0031)
- Lu, L., Lin, H. Y., & Cooper, C. L. (2013). Unhealthy and present: Motives and consequences of the act of presenteeism among Taiwanese employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(4), 406-416. <https://doi.org/10.1037/a0034331>
- Meijman, T. F., Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. UK: Psychology Press.
- Moazen Jamshidi, M. H., & Bagherzadeh Khodashahri, R. (2021). Designing a Model of Inexcusable Absent of Employees With The Approach of the Grounded Theor. *Management Studies in Development and Evolution*, 30(100), 137-162. (In Persian)
- Mohammad Esmaeili, N., Qaidi, Sh., Yousefi Amiri, M., Golipour, A. (2016). Presenteeism phenomenon: Investigating the outcomes and the solutions of managing it. *Public Administration Perspective (PAP)* 7(1), 67-93. (In Persian) Dor: [20.1001.1.22516069.1395.7.1.3.4](https://doi.org/10.1001.1.22516069.1395.7.1.3.4)
- Pérez, Y. F., Corona, C. C., & Estrada, A. F. (2019). Fuzzy cognitive maps for evaluating software usability. *Uncertainty Management with Fuzzy and Rough Sets: Recent Advances and Applications*, 141-155.DOI:[10.1007/978-3-030-10463-4_8](https://doi.org/10.1007/978-3-030-10463-4_8)
- Philip, O. A., Ishaq, M. F., Kola, A. A. (2023). Effects of recruitment and selection process on performance in organizations. *International Journal of Human Resource Management and Humanities*, 1(1), 1-26.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., & Johnson, S. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work* (Vol. 3). Basingstoke: Palgrave Macmillan.DOI:[10.1057/9780230306738](https://doi.org/10.1057/9780230306738)
- Ruhle, S. A., Breitsohl, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron, C., Correia Leal, C., ... & Yang, T. (2020). “To work, or not to work, that is the question”—Recent trends and avenues for research on presenteeism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 344-363 Doi: [10.1080/1359432X.2019.1704734](https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1704734).
- Salimi, M. (2020). The Mediating Role of Professional Ethics in the Relationship of the Organizational Culture with Social Responsibility and the Organizational Commitment in Sports Organizations. *Journal of New Studies in Sport Management*, 1(1), 1-9. (In Persian) Doi:[10.22059/JOMC.2018.134338.1006584](https://doi.org/10.22059/JOMC.2018.134338.1006584)
- Salmeron, J. L., Mansouri, T., Moghadam, M. R. S., & Mardani, A. (2019). Learning fuzzy cognitive maps with modified asexual reproduction optimisation algorithm. *Knowledge-Based Systems*, 163, 723-735. <https://doi.org/10.1016/j.knosys.2018.09.034>

- Sanderson, K., & Cocker, F. (2013). Presenteeism Implications and health risks. *Australian family physician*, 42(4), 172-5.
- Shafiee Sabet, M., Vahedi, Bahramnezhad, F., Dehghan, N. N. (2023). Investigating the relationship between presentism and resilience of critical care nurses of hospitals affiliated with Tehran University of Medical Sciences. *Payesh*, 22(6), 727-735. [10.61186/payesh.22.6.727](https://doi.org/10.61186/payesh.22.6.727) (In Persian)
- Sheridan, A. (2004). Chronic presenteeism: The multiple dimensions to men's absence from part-time work. *Gender, work & Organization*, 11(2), 207-225. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00229.x>
- Simpson, R. (1998). Presenteeism, power and organizational change: Long hours as a career barrier and the impact on the working lives of women managers. *British Journal of Management*, 9(1), 37-50. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.9.s1.5>
- Smith, D.J. (1970) Absenteeism and Presenteeism in Industry. *Archives of Environmental Health*, 21, 670-677. <http://dx.doi.org/10.1080/00039896.1970.10667313>
- Stewart, W. F., Ricci, J. A., Chee, E., Morganstein, D., Lipton, R. (2003). Lost productive time and cost due to common pain conditions in the US workforce. *The Journal of the American Medical Association JAMA*, 290(18), 2443-2454. [DOI:10.1001/jama.290.18.2443](https://doi.org/10.1001/jama.290.18.2443)
- Vahedi, S., Dehghan Nayeri, N., Hajibabae, F., Rahimi Foroushani, A. (2023). Relationship between physical presenteeism and productivity of nurses in intensive care units of hospitals affiliated with Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Hayat*, 29(2), 143-154. URL: <http://hayat.tums.ac.ir/article-1-4884-en.html> (In Persian)
- Vahetra, J., Kivimaki, M., Pentti, J., Linna, A., Virtanen, M., Virtanen, P., Ferrie, J. E. (2004). Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: 10-town prospective cohort study. *BMJ British Medical Journal*, 328(7432), 555. Doi: [10.1136/bmj.37972.496262.0D](https://doi.org/10.1136/bmj.37972.496262.0D)
- Van Der Feltz-Cornelis, C. M., Varley, D., Allgar, V. L., & de Beurs, E. (2020). Workplace stress, presenteeism, absenteeism, and resilience amongst university staff and students in the COVID-19 lockdown. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 588803 DOI: [10.3389/fpsyg.2020.588803](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.588803)
- Vinberg, S., Whysall, Z., & Yang, T. (2020). 'To work, or not to work, that is the question' - recent trends and avenues for research on presenteeism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 344-363. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1704734>
- Widera, E., Chang, A., Chen, H. L. (2010). Presenteeism: A Public Health Hazard. *Journal of General Internal Medicine*, 25(11), 1244-1247. [Doi: 10.1007/s11606-010-1422-x](https://doi.org/10.1007/s11606-010-1422-x)