

# Public Organizations Management

Vol. 14(2), (Series 54): 133-148/ 2026

 <https://doi.org/10.30473/ipom.2025.72599.5059>

E-ISSN: 2538-600X

P-ISSN: 2322-522X

## ORIGINAL ARTICLE

### A Process Model for Mental Absence of Faculty Members in the Work Workplace Using Grounded Theory Method

Mohammad Sargolzaei<sup>1</sup>, Mohadeseh Nadershahi<sup>2\*</sup>,  Aliasghar Mobasheri<sup>3</sup> 

1. MSc. Department of Entrepreneurship, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Industrial engineering, Payame Noor University, Tehran, Iran.

3. Ph.D Candidate, Department of Organization Behavior and Human Resources Management, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

#### \*Correspondence

Mohadeseh Nadershahi  
E-mail: [m.nadershi@pnu.ac.ir](mailto:m.nadershi@pnu.ac.ir)

Receive Date: 25/Oct/2024

Revise Date: 22/Nov/2024

Accept Date: 25/Nov/2024

#### How to cite

Sargolzaei, M., Nadershahi, M., & Mobasheri, A.A. (2026). A Process Model for Mental Absence of Faculty Members in the Work Workplace Using Grounded Theory Method. *Public Organizations Management*, 14(2), 133-148.

#### EXTENDED ABSTRACT

##### Introduction

Faculty members are among the most important pillars and constituent elements of higher education systems worldwide. In addition to educating and developing future generations, they are also responsible for responding to the scientific and research needs of society. In fact, the transformations that have occurred in the structure of societies, along with the shift in the source and origin of power from physical assets to intellectual assets in recent years, have positioned universities as the focal point of the development and advancement of human societies and have expanded the role of these institutions beyond education and research. On the other hand, previous studies have indicated that faculty members are exposed to a wide range of workplace challenges. These challenges may have profound effects on their quality of life as well as on their professional and work-related experiences. One of the negative consequences of poor talent management in organizations is mental absence in the workplace, which can significantly affect the quality of work life of faculty members. Therefore, mental absence among faculty members is an issue that needs to be seriously examined, and the factors contributing to its occurrence should be identified in a precise and scientific manner. However, a review of the empirical literature indicates that, despite researchers' attention to mental absence and its examination among different statistical populations, this issue has not yet been studied among faculty members. Therefore, questions concerning the factors affecting mental absence among faculty members remain unanswered. Why do faculty members experience mental absence in the workplace? What factors can create the grounds for this destructive organizational behavior and influence it? What consequences does mental absence among faculty members entail? Accordingly, the present study was designed to develop a process model of mental absence among faculty members in the workplace using the grounded theory method.

##### Methodology

In terms of approach, this study is a qualitative research, and in terms of purpose, it is an applied study with an exploratory nature. It was conducted using the grounded theory method, specifically the systematic approach proposed by Strauss and Corbin (1997). The statistical population consisted of faculty members of Iranian universities. Among them, 23 individuals were selected as experts and included in the sample using purposive snowball sampling. The required data were collected through semi-structured interviews. The sample size, that is, the criterion for determining the adequacy of the interviews, was determined based on the principle of theoretical saturation. In this regard, data saturation was achieved after conducting 19 interviews; however, the interviews were continued to ensure greater confidence, and a total of 23 interviews were conducted. To evaluate the credibility of the analyses, in accordance

with the guidelines provided by scholars, several measures were taken, including achieving theoretical saturation during the data collection process, examining participants' views on the final results, conducting an internal evaluation of the analyses, and using multiple sources of information.

### **Findings**

After each interview was completed, the collected data were analyzed. In this regard, the interview transcripts were carefully reviewed, statements relevant to the purpose of the study were extracted, and they were precisely coded. At this stage, known as first-level open coding, 143 initial codes were identified. Subsequently, the initial codes were reviewed, and concepts were identified by eliminating repetitive codes, merging similar codes, and revising some of the initial codes. At this stage, 77 concepts were identified. Then, by categorizing the final concepts that shared semantic similarities, subcategories were identified. Then, at the axial coding stage, the identified subcategories, along with the concepts related to each category, were classified into the main categories of grounded theory. After completing axial coding, in the selective coding process (the third stage of grounded theory), the relationships among the main categories were established and the paradigmatic model of the study was developed. In this way, After analyzing the data, the factors affecting the mental absence of faculty members were categorized in the form of causal factors (attitudinal factors, skill-performance factors, characteristics of university administrators and characteristics of university organizational culture), contextual factors (university organizational structure, failure of the human resources management system, students, job factors and personal problems) and intervening factors (individual and social inhibiting factors). The findings also indicate that the mental absence of faculty members at the work manifests itself in the form of virtual resignation and neglect of work (wasting time in the work environment). The strategies of this phenomenon were also identified in the form of 2 dimensions (self-willed social isolation and performance measures) and its consequences were identified in 2 levels (individual and organizational).

### **Discussion and Conclusion**

In this study, the factors influencing faculty members' mental absence in the workplace were identified across three dimensions: causal conditions, contextual conditions, and intervening conditions. Some of the subcomponents of these factors have also been reported in previous studies related to the research topic; therefore, the findings are consistent with prior research in this respect. However, several factors emerged in the present study that appear to have received little or no attention in the existing literature. Among the causal conditions, these factors include university managers' insufficient recognition of faculty members as valuable human capital, the dominance of seniority-based culture in universities, the prevalence of excessive politicization within university settings, and the spread of grouping and factionalism, manifested in insider-outsider distinctions. Similarly, among the contextual conditions, the role of students as a contextual factor influencing faculty members' mental absence has not been previously examined in the literature. Moreover, the intervening conditions, conceptualized in this study as inhibiting factors, have not been adequately addressed in prior research. This issue represents one of the important points of distinction between the present study and previous studies.

With respect to the core phenomenon, the present study identified several concrete manifestations of faculty members' mental absence in the workplace. These manifestations include being absorbed in personal daydreams during working hours, delayed presence at the university—such as arriving late to classes and formal meetings—failure to conduct courses in accordance with approved syllabi and lesson plans, and allocating class time to peripheral or marginal issues. These manifestations provide a more tangible understanding of how mental absence may appear in the everyday academic work environment. The strategies for reducing faculty members' mental absence in the workplace were classified into two main dimensions: reducing social isolation and implementing performance-oriented actions. A review of the research literature indicates that strategies for mitigating mental absence in academic workplace settings have not been systematically examined in prior studies. Accordingly, this aspect constitutes another distinguishing contribution of the present study. Among the consequences, several outcomes were also identified that appear to be novel in relation to the existing literature. These include an increase in collective cognitive inertia within universities, a decline in universities' income-generating capabilities, the deterioration of universities' employer brand, and the emergence of despair and hopelessness among early-career faculty members and students.

Given that faculty members' mental absence in the workplace has not previously been systematically investigated, the findings of this study may contribute to enriching the theoretical literature and empirical background of the topic, while also improving researchers' understanding of this phenomenon. In addition, the findings can enhance the awareness and insight of managers within the higher education system regarding the antecedents, mechanisms, manifestations, and consequences of faculty members' mental absence. From a practical perspective, the results may provide a useful basis for preventing and managing this phenomenon and for avoiding its negative organizational and individual consequences. Therefore, higher education managers can apply the findings of this research in managerial decision-making and policy-related practices.

Future researchers may also benefit from the research leads generated by this study when designing and conducting further investigations. For instance, future studies may examine how factors such as university organizational culture, university organizational structure, university managers, and other related elements contribute to either the emergence or prevention of faculty members' mental absence. Furthermore, exploring faculty members' lived experiences of mental absence in the workplace may provide a new interpretive perspective for understanding this phenomenon. Future research may also focus on identifying effective strategies and practical solutions for preventing or reducing faculty members' mental absence in academic workplace settings.

#### **KEY WORDS**

Faculty Members, Mental Absence, Mental Absence of Faculty Members, Indifference At Work, Grounded Theory.



«مقاله پژوهشی-پیمایشی»

## الگوی فرایندی غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی در محیط کار با روش نظریه پردازی داده بنیاد

محمد سرگلزایی<sup>۱</sup>، محدثه نادرشاهی<sup>۲\*</sup>، علی اصغر مباشری<sup>۳</sup>

### چکیده

مطالعه حاضر با هدف شناسایی یک الگوی فرایندی در ارتباط با غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی در محیط کار اجرا شد. این مطالعه، از نظر رویکرد، پژوهشی کیفی، در ارتباط با هدف، پژوهشی کاربردی و با توجه به ماهیت اکتشافی است که با استفاده از روش نظریه پردازی داده بنیاد انجام شد. جامعه آماری را اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران تشکیل می‌دهند و داده‌های مورد نیاز از طریق ۲۳ مصاحبه نیم-ساختار یافته و با توجه به اشباع نظری، گردآوری شد. برای شناسایی افراد مناسب جهت انجام مصاحبه‌ها نیز روش در دسترس و نیز روش نمونه‌گیری هدفمند به صورت گلوله برفی استفاده شد. پس از تحلیل داده‌ها، عوامل مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی در قالب عوامل علی (عوامل نگرشی، عوامل مهارتی - عملکردی، ویژگی‌های مدیران دانشگاه و ویژگی‌های فرهنگ سازمانی دانشگاه)، عوامل زمینه‌ای (ساختار سازمانی دانشگاه، نارسایی سیستم مدیریت منابع انسانی، دانشجویان، عوامل شغلی و مشکلات شخصی) و عوامل مداخله‌گر (عوامل بازدارنده فردی و اجتماعی) دسته‌بندی شدند. یافته‌ها همچنین حاکی است، غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی در محیط کار به شکل ترک خدمت مجازی و غفلت از کار (وقت‌گذرانی در محیط کار) خود را نشان می‌دهد. راهبردهای کاهش این پدیده نیز در قالب ۲ بعد (کاهش انزوای اجتماعی و اقدامات عملکردی) و پیامدهای آن نیز در ۲ سطح (فردی و سازمانی) شناسایی شد.

### واژه‌های کلیدی

غیبت ذهنی، اعضای هیئت علمی، غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی، بی‌تفاوتی در محیط کار، نظریه داده بنیاد.

۱. کارشناسی ارشد، گروه کارآفرینی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.
۲. استادیار گروه مهندسی صنایع، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
۳. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

\*نویسنده مسئول: محدثه نادرشاهی  
رایانامه: [m.nadershi@pnu.ac.ir](mailto:m.nadershi@pnu.ac.ir)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۹/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۵

استناد به این مقاله:

سرگلزایی، محمد؛ نادرشاهی، محدثه و مباشری، علی اصغر (۱۴۰۵). الگوی فرایندی غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی در محیط کار با روش نظریه پردازی داده بنیاد. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۴(۲)، ۱۴۸-۱۳۳.

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. © ۱۴۰۵ ناشر این مقاله، دانشگاه پیام نور است.



این مقاله تحت گواهی زیر منتشر شده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است.

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

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

## مقدمه

همکاران، ۲۰۲۰)، اعتماد به نفس آنان را کاهش داده (ویلیامز، ۲۰۰۷) و رضایت شغلی و تمایل آنان به اشتراک دانش و تجربه را به صورت منفی تحت تأثیر قرار می‌دهند (وانگ و همکاران، ۲۰۲۳).

یکی از پیامدهای منفی سوء مدیریت استعدادها در سازمان‌ها، غیبت ذهنی در محیط کار است (تیموری و مباشری، ۱۴۰۳)، که می‌تواند کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی را نیز به شدت تحت تأثیر قرار دهد. پژوهشگران، عبارت غیبت ذهنی را جهت توصیف وضعیتی بکار برده‌اند که در آن، استعدادها، علی‌رغم حضور فیزیکی در محل کار، به صورت اثربخش در امور سازمان نقش‌آفرینی نمی‌کنند و یا تمایلی به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمان از خود نشان نمی‌دهند (صدری‌نیا و همکاران، ۱۴۰۱). این پدیده که به‌عنوان یک رفتار سازمانی منفی شناخته می‌شود، می‌تواند تجربه اعضای هیئت‌علمی در محیط کار را به شدت تحت تأثیر قرار دهد. افرادی که دچار غیبت ذهنی در محل کار می‌شوند، نسبت به شغل و سازمان خود احساس نارضایتی می‌کنند (سلیمی و همکاران، ۱۴۰۰)، از اشتیاق شغلی لازم برخوردار نیستند، انجام وظایف شغلی را نوعی رفع تکلیف می‌دانند (صدری‌نیا و همکاران، ۱۴۰۱) و حضور آنان در سازمان، حضوری نمایشی است و تأثیر چندانی در پیشبرد اهداف سازمانی ندارد (تیموری و مباشری، ۱۴۰۳)؛ زیرا این افراد، حداقل شایستگی‌های خود را در سازمان به کار می‌گیرند (گاستیک و التون، ۲۰۰۶). ازاین‌رو، غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی، موضوعی است که لازم است به صورت جدی مطالعه گردد و عوامل مؤثر در بروز آن به شکلی دقیق و علمی شناسایی شوند.

با این حال، بررسی پیشینه تجربی موضوع، حاکی است علی‌رغم توجه پژوهشگران به غیبت ذهنی و بررسی آن در بین جوامع آماري متفاوت (صدری‌نیا و همکاران، ۱۴۰۱؛ عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹؛ گودرزی و دلوی اصفهانی، ۱۳۹۸)، این موضوع تاکنون در بین اعضای هیئت‌علمی مطالعه نشده است و سؤالات مرتبط با عوامل مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی پرسش‌هایی بی‌پاسخ هستند. اینکه چرا اعضای هیئت‌علمی به پدیده غیبت ذهنی در محل کار گرفتار می‌شوند؟ چه عواملی می‌توانند زمینه این رفتار مخرب سازمانی را ایجاد کنند و آن را تحت تأثیر قرار دهند؟ غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی چه پیامدهایی به دنبال دارد؟. ازاین‌رو، پژوهش حاضر با هدف ارائه یک الگوی فرایندی در ارتباط با غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی

اعضای هیئت‌علمی از مهم‌ترین ارکان و عناصر نظام آموزش عالی در سطح دنیا هستند که علاوه بر آموزش و توسعه نسل‌های آینده، پاسخگویی به نیازهای علمی و پژوهشی یک جامعه نیز بر عهده آنان قرار دارد. در واقع، تغییرات ایجاد شده در ساختار جوامع و جابجایی منبع و منشأ قدرت از دارایی‌های فیزیکی به دارایی‌های فکری در سال‌های اخیر (رعنایی کردشولی و همکاران، ۱۳۹۸)، دانشگاه‌ها را به‌عنوان مرکز ثقل توسعه و تعالی جوامع انسانی مطرح کرده و نقش این سازمان‌ها را از آموزش و پژوهش فراتر برده است (وانگ و همکاران، ۲۰۲۳). در این میان، اعضای هیئت‌علمی نقشی حیاتی در بقاء و پایداری اثربخش دانشگاه‌ها بر عهده دارند (مک‌گی، ۲۰۲۳). ازاین‌رو، کیفیت زندگی و تجربه کاری اعضای هیئت‌علمی، یکی از مهم‌ترین موضوعات مورد توجه سیاست‌گذاران و مدیران نظام آموزش عالی است. چرا که کیفیت زندگی و تجربه‌های اعضای هیئت‌علمی در محیط کار نه تنها رشد، تعالی و عملکرد شغلی آنان، بلکه رفاه و موفقیت عمومی جامعه در بلندمدت را نیز به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد (زیمرمان و همکاران، ۲۰۱۶).

با این حال، بررسی‌ها نشان داده است اقدامات انجام شده در ارتباط با مدیریت سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های کنونی همواره از اثربخشی لازم برخوردار نبوده‌اند و بسیاری از سازمان‌ها علی‌رغم در اختیار داشتن حجم بالایی از استعدادها، نتوانسته‌اند کیفیت زندگی کاری آن‌ها را به صورتی مثبت تحت تأثیر قرار دهند (هاجیسالومو، ۲۰۲۳). همچنین، بررسی‌ها نشان داده است که اعضای هیئت‌علمی در محیط کار در معرض چالش‌های زیادی قرار دارند (بایلا و همکاران، ۲۰۲۰) و این چالش‌ها، می‌تواند کیفیت زندگی و تجربه‌های کاری آنان را به شدت تحت تأثیر قرار دهند (پولات و همکاران، ۲۰۲۳). چالش‌های تهدیدکننده کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی، عملکرد آموزشی و پژوهش اعضای هیئت‌علمی را تضعیف می‌کنند (ژائو و همکاران، ۲۰۲۰)، معنا و مفهوم فعالیت‌ها و وظایف کاری آنان را از بین می‌برند (زیمرمان و همکاران، ۲۰۱۶)، روابط بین فردی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار را تخریب می‌کنند (بایلا و

1. Wang et al
2. McGee
3. Zimmerman et al
4. Hadjisolomou
5. Bilal et al
6. Polat et al
7. Zhao et al

در آن، کارکنان یک سازمان، در امور آن مشارکت مثبتی ندارند و شایستگی‌های خود را در راستای تحقق اهداف سازمان مورد استفاده قرار نمی‌دهند. عزیزی و همکاران (۱۳۹۹) نیز غیبت ذهنی را وضعیتی توصیف می‌کنند که کارکنان با طفره رفتن از مسئولیت‌پذیری و قرار دادن مسئولیت‌های مهم بر دوش دیگران، سعی می‌کنند خود را در حاشیه قرار دهند. تیموری و مباشری (۱۴۰۳) نیز توضیح می‌دهند که غیبت ذهنی کارکنان شرایطی را تصویر می‌کند که در آن حضور کارکنان در محل کار حضوری مفید و اثربخش نیست و وقت‌گذرانی تنها دغدغه کارکنان در سازمان است و این وقت‌گذرانی به شکل‌های مختلفی مانند زیر کار در روی، ترک خدمت مجازی، طفره‌روی اجتماعی و غفلت از کار نمایان می‌شود. اشکال مختلف غیبت ذهنی در محیط کار در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

در محیط کار با استفاده از روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد طراحی شده است.

## مبانی نظری

### تعریف غیبت ذهنی در محیط کار

صدری‌نیا و همکاران (۱۴۰۱)، غیبت ذهنی را وضعیتی توصیف می‌کند که در آن، کارکنان یک سازمان در محل کار حضور دارند و به انجام فعالیت‌های شغلی مشغول هستند؛ ولی حضور آن‌ها تنها جنبه فیزیکی و نمایشی دارد و قابلیت‌ها و سرمایه‌های روان‌شناختی و شناختی آنان متوجه موضوعاتی است که ارتباط چندانی به مسائل کاری ندارند. پاتنایک و ساتپاتی (۲۰۱۳) نیز غیبت ذهنی را شرایطی می‌دانند که در آن، کارکنان با رفع تکلیف، وظایف شغلی را به شکل صوری انجام می‌دهند. در حالی که منطقی (۱۳۹۸) توضیح می‌دهد که غیبت ذهنی وضعیتی است که

### جدول ۱. اشکال مختلف غیبت ذهنی در محیط کار

Table 1. Different Forms of Mental Absence in the Workplace

منبع	تعریف	مصادیق
چای عطری و همکاران (۱۳۹۷)	گرایش به انجام کار کمتر؛ هرچند فرد وظایف خود را انجام می‌دهد ولی به صورت آگاهانه در انجام وظایف شغلی از بهره‌وری مناسبی برخوردار نیست	زیر کار در روی
صدری‌نیا و همکاران (۱۴۰۱)	کارکنان در سازمان حضور دارند ولی اندیشه، توان، تخصص و مهارت آنان به‌جای اهداف و برنامه‌های سازمانی به دنبال اهداف و موضوعاتی دیگر است	ترک خدمت مجازی
تیموری و مباشری (۱۴۰۳)	تمایل کارکنان به تلاش و صرف انرژی کمتر در موقعیت‌های گروهی	طفره‌روی اجتماعی
تیموری و مباشری (۱۴۰۳)	بی‌توجهی و نادیده گرفتن وظایف و تکالیف شغلی و نوعی سهل‌انگاری که از طریق رفتارهایی مانند تأخیر، غیبت و مرخصی‌های طولانی ظاهر می‌شود	غفلت از کار

جنبه‌های مختلفی بررسی می‌کند. در این میان، برخی از نظریه‌هایی که به نظر می‌رسد می‌توانند مبنایی برای تحلیل پدیده غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی ارائه کنند در جدول ۲ ارائه شده‌اند.

### نظریه‌های مرتبط با غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار

صاحب‌نظران رفتار سازمانی تاکنون نظریه‌های مختلفی در ارتباط با تبیین رابطه کارکنان و سازمان معرفی کرده‌اند که هر کدام از این نظریه‌ها، ارتباط بین کارکنان و سازمان و پیامدهای آن را از

### جدول ۲. نظریه‌های مرتبط با غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار

Table 2. Theories Related To Mental Absence in the Workplace

عنوان	فرض اصلی	منبع	علت غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی
مبادله اجتماعی	تعامل کارکنان و سازمان نوعی مبادله دوجانبه است که می‌بایست منافع مورد انتظار طرفین را محقق کند	روپانزانو و میشل <sup>۱</sup> (۲۰۰۵)	ادراک عدم توازن بین آورده‌های آنان به دانشگاه و دستاوردی آنان در دانشگاه است
قرارداد روان‌شناختی	رابطه کارکنان - سازمان متضمن نوعی قرارداد نانوشته است که وظایفی را بر عهده هر کدام از طرفین قرار می‌دهد	بلاو <sup>۲</sup> (۱۹۶۴)	عدم پایبندی دانشگاه به قرارداد روان‌شناختی است
خود تعیین‌گری	زمینه فعالیت کارکنان باید به شکلی باشد که نیازهای اساسی روان‌شناختی آنان مورد حمایت قرار گیرد	ریان و دسی <sup>۳</sup> (۲۰۰۹)	عدم توجه به نیازهای اساسی روان‌شناختی آنان در دانشگاه است.

1. Ropanzano & Mitchell

2. Blau

3. Ryan & Deci

خودتنظیمی	مسیر شغلی باید به‌گونه‌ای طراحی شود که بتواند زمینه توسعه حرفه‌ای کارکنان را فراهم کند	نیومن و نیومن	فقدان چشم‌انداز شغلی مناسب و یا عدم دسترسی به فرصت‌های توسعه شخصی و حرفه‌ای است
-----------	--	---------------	---

کشور تاکنون این موضوع را بررسی نکرده‌اند؛ بنابراین، فقدان مدلی منسجم در ارتباط با غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی، یکی از ضعف‌های آشکار پیشینه تجربی این حوزه است.

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر رویکرد، یک مطالعه کیفی و به لحاظ هدف، پژوهشی کاربردی است که از ماهیتی اکتشافی برخوردار است و با استفاده از روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد از نوع رهیافت نظام‌مند استراوس و کوربین<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) انجام شده است. با توجه به اینکه غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی تاکنون از سوی پژوهشگران مورد بررسی و مطالعه قرار نگرفته است؛ جهت بررسی عمیق این موضوع، رویکرد کیفی و ماهیتی اکتشافی برای این پژوهش انتخاب شده است. روش نظریه‌پردازی داده-بنیاد نیز زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که در ارتباط با یک وضعیت و یا یک پدیده، اطلاعات مناسبی در دسترس نیست و یا نظریه‌های موجود نمی‌توانند این وضعیت را به شکلی مناسب تبیین کنند (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۱). از این رو، با توجه به اینکه نظریه‌های موجود نمی‌توانند غیبت ذهنی در بین اعضای هیئت‌علمی تبیین نمایند، روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد برای شناسایی و ارائه مدلی مناسب مورد استفاده قرار گرفته است.

جامعه آماری را اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های ایران تشکیل می‌دهند که در این میان، ۲۳ نفر به‌عنوان خبر و با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند به صورت گلوله برفی<sup>۲</sup> به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. معیارهای انتخاب خبرگان نیز عضویت در هیئت‌علمی یکی از دانشگاه‌های کشور، تجربه مستقیم یا غیرمستقیم از موضوع پژوهش، علاقه و تمایل به مشارکت در پژوهش و توانایی انتقال دانش و تجربه در نظر گرفته شد. حجم نمونه (تعیین حد کفایت مصاحبه‌ها) نیز بر اساس قاعده اشباع نظری تعیین گردید. در این ارتباط، پس از انجام ۱۹ مصاحبه، اشباع داده‌ها حاصل گردید؛ با این حال، مصاحبه‌ها به‌منظور اطمینان بیشتر ادامه یافت و در مجموع ۲۳ مصاحبه انجام شد (مشخصات مصاحبه‌شوندگان در جدول ۳ ارائه شده است). داده‌های موردنیاز از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته گردآوری شد.

هرکدام از مصاحبه‌ها بین ۴۵ تا ۷۰ دقیقه به طول انجامید و جهت ایجاد وحدت رویه در انجام مصاحبه‌ها، تمامی مصاحبه‌ها

### پیشینه‌های پژوهش

بررسی پیشینه داخلی نشان می‌دهد که غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار، تاکنون مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته است. هرچند این موضوع و کلیدواژه‌های مرتبط با آن در سایر صنایع و سازمان‌ها در داخل کشور بررسی شده‌اند. برای مثال، مطالعه منطقی (۱۳۹۸) با عنوان «واکاوی الگوی رفتاری کارکنان نامرئی در سازمان» که با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر نامرئی شدن کارکنان انجام شده است، نشان می‌دهد که عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل اجتماعی، مهم‌ترین عوامل مؤثر در غیبت ذهنی کارکنان هستند و عوامل فرهنگی، عوامل انگیزشی و عوامل مالی نیز می‌توانند غیبت ذهنی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند.

مطالعه موسوی و همکاران (۱۳۹۹)، با عنوان «تحلیل اثر فرهنگ بوروکراتیک بر نامرئی شدن کارکنان با نقش میانجی رهبری منفعلانه» نیز بیانگر این است که فرهنگ بوروکراتیک هم به صورت مستقیم و هم از طریق رهبری منفعلانه می‌تواند باعث نامرئی شدن کارکنان در سازمان‌های دولتی شود.

در مطالعه صدری‌نیا و همکاران (۱۴۰۱)، با عنوان «طراحی مدل غیبت ذهنی کارکنان با رویکرد داده‌بنیاد در شهرداری مشهد» نیز، مشکل مسکن، زندگی در محله نامناسب، مشکلات جسمانی، مشکلات خانوادگی، مشکلات فرزند، مشکلات مالی، فضای مجازی، تبعیض، ملامت توسط مدیر، عدم پرداخت به موقع حقوق و ندادن پاداش، به‌عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر در این ارتباط شناسایی شده‌اند.

تیموری و مباحثی (۱۴۰۳)، نیز در یک مطالعه مروری با عنوان «طراحی الگوی پیشایندها و پیامدهای غیبت ذهنی کارکنان در ایران با رویکرد فراترکیب»، پیشایندهای غیبت ذهنی کارکنان را در دو سطح فردی (عوامل نگرشی- ادراکی و عوامل رفتاری- عملکردی) و سطح سازمانی (عوامل مربوط به ماهیت شغل، عوامل مربوط به محیط شغل و ضعف فرایندهای داخلی سازمان)، مطالعه کرده‌اند.

از طرفی، تحقیقات نشان داده است فضای شناختی و روان‌شناختی خاص محیط‌های دانشگاهی، یکی از عوامل اصلی تمایز این محیط‌ها با محیط‌های بازرگانی و تولیدی و سایر محیط‌های خدماتی است و نتایج مطالعات انجام شده در سایر محیط‌ها نمی‌توانند به‌راحتی به محیط‌های دانشگاهی تعمیم یابند (صالح‌زاده و همکاران، ۱۴۰۳). بررسی پیشینه خارجی موضوع نیز نشان می‌دهد، غیبت ذهنی موضوعی است که تنها در ایران مورد مطالعه قرار گرفته است و پژوهشگران خارج از

1. Strauss & Corbin  
2. Snowball sampling

دانشگاهی اقدام شد و قاعده اشباع نظری نیز برای تعیین تعداد مصاحبه مورد توجه قرار گرفت. به علاوه، پس از تحلیل داده‌های هر مصاحبه، اطلاعات حاصل در اختیار مصاحبه‌شونده قرار گرفت و نظر وی در ارتباط با یافته‌ها بررسی شد. در این مرحله نیز مشارکت‌کنندگان تأیید کردند که نتایج، دیدگاه آنان را به درستی منعکس می‌کند. در پایان تحلیل‌ها (پایان کدگذاری باز) نیز جهت ارزیابی دورنی تحلیل‌ها، روش توافق درون موضوعی استفاده شد. در این راستا، از یک نفر دانش‌آموخته علوم تربیتی و آشنا با موضوع پژوهش درخواست شد به عنوان همکار در فرایند کدگذاری داده‌ها با پژوهشگران مشارکت نماید. پس از اتمام کدگذاری‌ها، از طریق شمارش تعداد کل کدهای ایجاد شده (۲۶۴)، متشکل از کدهای ایجاد شده توسط پژوهشگران به منظور استفاده در پژوهش (۱۴۳) و کدهای ایجاد شده توسط فرد همکار (۱۲۱) و نیز تعداد کدهای مورد توافق طرفین یعنی کدهای مشترک در هر دو کدگذاری (۹۱)، مطابق با رابطه ۱، توافق درون موضوعی مرتبط با تحلیل‌ها (۶۸ درصد) محاسبه شد. با توجه به این که درصد توافق درون موضوعی بالاتر از ۶۰ درصد به عنوان اعتبار قابل قبول در این روش شناخته می‌شود (آکانر و جافی<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰)، نتایج بیانگر قابلیت اعتبار یافته‌ها می‌باشد.

$$\text{رابطه (1)} \quad \text{درصد توافق درون موضوعی} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 100}{\text{کل کدها}}$$

توسط یک نفر انجام شد و پس از انجام هر مصاحبه، تمامی نویسندگان به صورت هم‌زمان نسبت به تحلیل داده‌های حاصل و تعیین مسیر مصاحبه‌های بعدی اقدام می‌کردند. سؤالات مصاحبه نیز از سه بخش اصلی تشکیل شده است. در بخش اول پرسش‌های جمعیت‌شناختی مطرح می‌گردید، در ادامه (بخش دوم پرسش‌ها)، سؤالات مصاحبه بر اساس مقوله‌های شش‌گانه نظریه‌پردازی داده‌بنیاد مطرح و در حین انجام مصاحبه نیز مصاحبه‌کننده از طریق سؤالاتی مانند (بخش سوم پرسش‌ها) لطفاً بیشتر توضیح دهید، آیا منظور شما را درست متوجه شدم ...؟ چرا همچنین اتفاقی می‌افتد؟ این موضوع چگونه می‌تواند غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی را تحت تأثیر قرار دهد؟ و غیره، نسبت به گردآوری اطلاعات مناسب در فرایند مصاحبه‌ها اقدام می‌گردید.

### ارزیابی پایایی تحلیل‌ها

برای ارزیابی اعتبار تحلیل‌ها نیز مطابق با دستورالعمل‌های ارائه شده از سوی صاحب‌نظران، اقداماتی مانند دستیابی به اشباع نظری در فرایند گردآوری داده‌ها، بررسی نظرات مشارکت‌کنندگان نسبت به نتایج نهایی، ارزیابی دورنی تحلیل‌ها و استفاده از منابع اطلاعاتی مختلف (آتارو<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰) انجام شد. در این خصوص، همان‌گونه که در جدول ۳ قابل مشاهده است، به منظور اطمینان از قابلیت اعتماد به داده‌ها، نسبت به مصاحبه با افراد مختلف از نظر جنسیت، دانشگاه محل خدمت و درجه

### جدول ۳. مشخصات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

Table 3. Characteristics of Participants

نوع دانشگاه	طبقه	دولتی	پیام نور	آزاد	غیرانتفاعی	سابقه فعالیت	طبقه	کمتر از ۱۰ سال	۱۱ تا ۲۰ سال	بالاتر از ۲۰ سال
فراروانی	فراروانی	۸	۷	۵	۳	به‌عنوان	فراروانی	۷	۱۱	۵
محل خدمت	درصد	۳۴/۷۸	۳۰/۴۳	۲۱/۷۳	۱۳/۰۴	هیئت علمی	درصد	۳۰/۴۳	۴۷/۸۲	۲۱/۷۳
	فراروانی					فراروانی	فراروانی			
	طبقه	مربی	استادیار	دانشیار	استاد		طبقه	زن	مرد	
درجه	فراروانی	۳	۹	۷	۴	فراروانی	فراروانی	۷	۱۶	
دانشگاهی	درصد	۱۳/۰۴	۳۹/۱۳	۳۰/۴۳	۱۷/۳۹	جنسیت	درصد	۳۰/۴۳	۶۹/۵۶	
	فراروانی					فراروانی	فراروانی			

کدگذاری شدند. در این مرحله که به عنوان کدگذاری باز سطح اول شناخته می‌شود، ۱۴۳ کد اولیه شناسایی شد. نمونه‌ای از اقدامات انجام شده در این مرحله از تحلیل‌ها در جدول ۴ ارائه شده است.

### یافته‌های پژوهش

پس از پایان هر مصاحبه نسبت به تحلیل داده‌های گردآوری شده اقدام شد. در این ارتباط، متن مصاحبه‌ها به دقت بررسی، عبارت‌های متناسب با هدف پژوهش استخراج و به دقت

## 2. O'Connor &amp; Joffe

## جدول ۴. نمونه‌ای از کدگذاری باز

Table 4. An Example of Open Coding

کد اولیه	عبارت استخراج شده
فرهنگ سیاست‌گرایی افراطی	سیاست‌گرایی افراطی هم به موضوع مهمه که باید در نظر گرفته بشه. چون فرهنگ غلطیه که وارد دانشگاه شده و خیلی چیزها رو از بین برده و خیلی مشکلات ایجاد کرده
ضعف مهارت و توانایی‌های آموزشی، علمی و پژوهش فرد	وقتی من توان علمی - پژوهشی ندارم، توان تدریس ندارم، توان انجام وظیفه ندارم، کم‌کم ذهنم از دانشگاه فرار می‌کنه و میره جایی که بهتره براش
عدم توجه به اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان سرمایه‌های انسانی	کسانی هم هستن (بین مدیران ارشد دانشگاه) که اعضای هیئت‌علمی رو اصلا سرمایه نمی‌دونن و نگاه مناسبی به اعضای هیئت‌علمی ندارن و به‌عنوان یه سرمایه بهشون نگاه نمی‌کنن
.....	.....
تصمیم‌گیری در سطوح بالای مدیریتی	ساختار سازمانی دانشگاه ..... جوری هست که یک عده نشستن به جای همه و برای همه تصمیم می‌گیرن و اعضای هیئت‌علمی اصلا نقشی در این تصمیم‌ها ندارن
فرهنگ رقابتی حاکم بر دانشگاه	رقابت غیرمنطقی و گاهی رقابت ناسالم هم مزید بر علت هست. بعضی وقتا رقابت به حدی هست که به خصومت کشیده می‌شه و انسان نسبت به کار و محیط کار دلزده می‌شه
عدم تناسب بین فرد و فرهنگ دانشگاه	یه وقتی هست که مشکل خود منم. نه دانشگاه نه مدیر گروه نه رئیس دانشکده و نه ..... وقتی من با فرهنگ سازمان جور نیستم، نمی‌تونم ذهنم را وارد دانشگاه کنم

شناسایی شد. در ادامه، از طریق دسته‌بندی مفاهیم نهایی دارای اشتراک معنایی، مقوله‌های فرعی شناسایی شدند. نمونه-ای از فرایند شناسایی مقوله‌های فرعی در جدول ۵ قابل مشاهده است.

در گام دوم کدگذاری باز (کدگذاری باز متمرکز یا باز سطح دوم)، کدهای اولیه بررسی شدند و از طریق حذف کدهای تکراری، ادغام کدهای مشابه و یا اصلاح برخی کدهای اولیه، نسبت به شناسایی مفاهیم اقدام شد. در این مرحله، ۷۷ مفهوم

## جدول ۵: نمونه‌ای دسته‌بندی مفاهیم و شناسایی مقوله‌های فرعی

Table 5. An example of Categorizing of Concepts and Identifying Subcategories

مقوله فرعی	مفاهیم	مقوله فرعی	مفاهیم
ساختار سازمانی	تمرکز تصمیم‌گیری در سطوح بالای مدیریتی	عوامل مدیریتی	عدم نگاه مدیران به اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان سرمایه‌های انسانی
فرهنگ سازمانی	فرهنگ رقابت علمی - پژوهشی افراطی حاکم بر دانشگاه	فرهنگ سازمانی	فرهنگ سیاست‌گرایی افراطی
عوامل فردی	عدم تناسب بین شخصیت فرد و فرهنگ دانشگاه	عوامل فردی	ضعف مهارت و توانایی‌های آموزشی، علمی و پژوهش فرد

می‌کنند. پدیده محوری نیز، ابعاد و اشکال غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار را توصیف می‌کند. لازم به ذکر است که در کدگذاری و شناسایی ابعاد پدیده محوری، ادبیات نظری پژوهش نیز مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است و مقوله-های فرعی ترک خدمت مجازی و غفلت از کار (تیموری و مباشری، ۱۴۰۳؛ چای عطری و همکاران، ۱۳۹۷؛ صدیقی و همکاران، ۱۴۰۱) از ادبیات استخراج شده‌اند.

عوامل مداخله‌گر نیز، عناصری هستند که در این فرایند مداخله می‌کنند و غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی را تسهیل و یا آن را کاهش می‌دهند. عوامل مداخله‌گر در نقش بازدارندگی ظاهر شده‌اند. منظور از راهبردها، اقداماتی است که می‌بایست

سپس، در مرحله کدگذاری محوری، مقوله‌های فرعی شناسایی شده (به همراه مفاهیم مربوط به هر مقوله) در مقوله‌های اصلی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد به شرح جدول ۶ دسته‌بندی شدند. عوامل علی، عناصری را شامل می‌شود که غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی را به صورت مستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهند و این پدیده معلول وجود این عناصر است. عوامل زمینه‌ای، شرایط و عناصری هستند که به‌عنوان بستری برای پیدایش غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار نقش‌آفرینی می‌کنند. هرچند شرایط زمینه‌ای نمی‌توانند به خودی خود باعث بروز غیبت ذهنی شوند، ولی ماهیت این عوامل به‌گونه‌ای است که زمینه شکل‌گیری این رفتار انحرافی در محیط کار را ایجاد

کاهش داد؟». در نهایت، پیامدهای غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی نیز در دو سطح فردی و سازمانی شناسایی شده‌اند.

برای کاهش غیبت ذهنی انجام شوند. در این ارتباط از مشارکت‌کنندگان درخواست شد با توجه به تجربه خویش به این پرسش پاسخ دهند که «چگونه می‌توان غیبت ذهنی

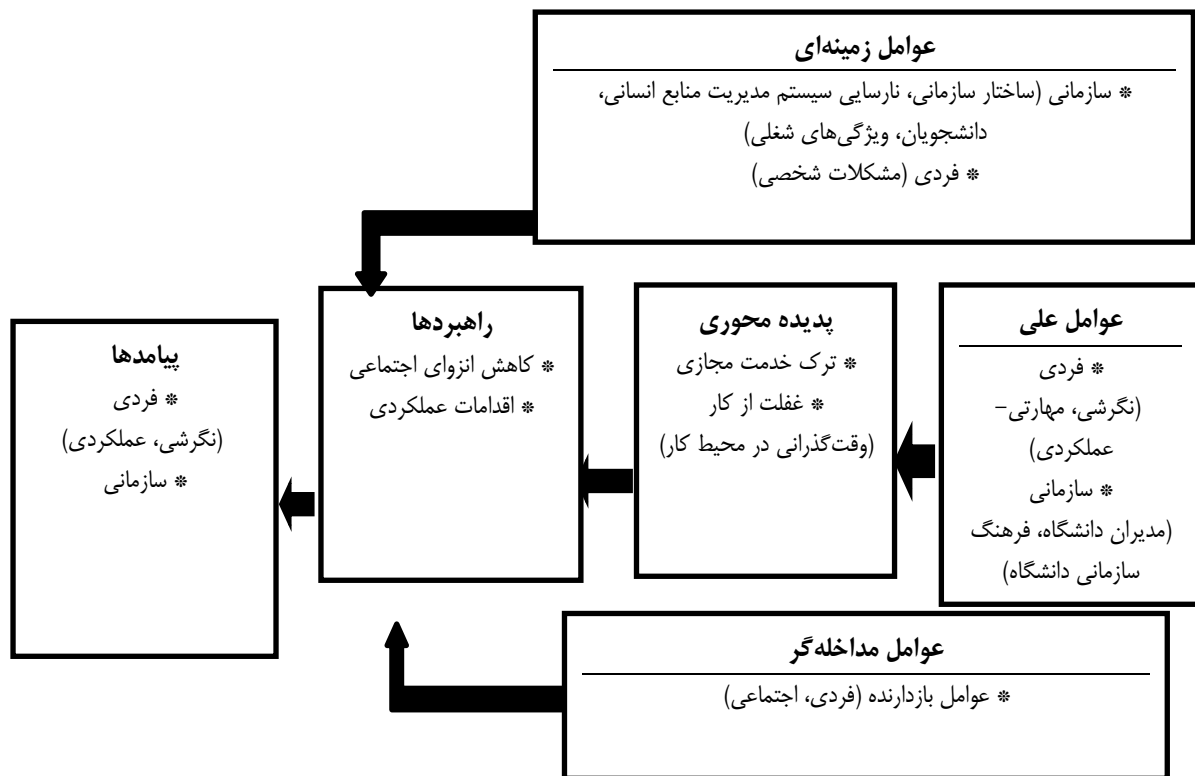
### جدول ۶ مدل فرایندی غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار

Table 6. The Process Model for Mental Absence of Faculty Members in the Workplace

فقدان حمایت سازمانی ادراک شده	
عدم رضایت شغلی در اعضای هیئت‌علمی	عوامل نگرشی
فقدان امنیت شغلی و نگرانی‌های مرتبط با از دست دادن شغل	
فقدان عدالت سازمانی ادراک شده	عوامل مهارتی - عملکردی
عدم تناسب فرد با فرهنگ دانشگاه	
فقدان توانایی سازگاری و تاب‌آوری	عوامل علمی
ضعف مهارت و توانایی‌های آموزشی، علمی و پژوهش	
مشغولیت به فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی خارج از دانشگاه	ویژگی‌های مدیران دانشگاه
عدم انتقادپذیری مدیران دانشگاه	
عدم نگاه مدیران دانشگاه به اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان سرمایه انسانی	سازمانی
غرور و خودشیفتگی مدیران	
سبک مدیریتی استبدادی مدیران دانشگاه	ویژگی‌های فرهنگ سازمانی دانشگاه
سلطه فرهنگ ارشدیت در دانشگاه	
فقدان فرهنگ پذیرش تنوع در دانشگاه	ساختار سازمانی دانشگاه
رواج فرهنگ گروه‌بندی و گروه‌گرایی (خودی و غیرخودی) در دانشگاه	
رواج فرهنگ سیاست‌گرایی افراطی در دانشگاه	نارسایی سیستم مدیریت منابع انسانی
فرهنگ رقابت علمی - پژوهشی افراطی حاکم بر دانشگاه	
حاکمیت روحیه فردگرایی در دانشگاه	دانشجویان
ساختار سازمانی سلسله‌مراتبی دانشگاه	
تمرکز تصمیم‌گیری در سطوح بالای مدیریتی	عوامل زمینه‌ای
بوروکراسی اداری شدید حاکم بر دانشگاه	
جزیره‌ای بودن دانشگاه و فقدان ارتباط سیستمی بین عناصر مختلف	عوامل شغلی
نارسایی معیارها و استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی (توجه به کمیت به‌جای کیفیت)	
نارسایی و یا فقدان سیستم مدیریت استعداد در دانشگاه	مشکلات شخصی
نارسایی سیستم پاداش و جبران خدمات اعضای هیئت‌علمی (چالش‌های کسب رتبه و پایه و مانند آن)	
نارسایی سیستم طراحی شغل اعضای هیئت‌علمی	فردی
نارسایی سیستم تغییر وضعیت استخدامی اعضای هیئت‌علمی	
ضعف مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی دانشجویان	مشکلات شخصی
انتظار دانشجویان از اساتید نسبت به ارتباط با صنعت	
ضعف توانمندی دانشجویان تحصیلات تکمیلی	فردی
بی‌انگیزگی دانشجویان به‌ویژه در سطح تحصیلات تکمیلی	
عدم توجه به شأن و جایگاه اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان استاد	مشکلات شخصی
تعارض رفتارهای مورد انتظار از افراد با نگرش‌های آنان	
عدم هماهنگی و تناسب بین وظایف شغلی مختلف	فردی
فشار زمانی برای انجام وظایف پژوهشی	
داشتن مشکلات اقتصادی	مشکلات شخصی
داشتن مشکلات عاطفی در خانواده	
داشتن بیماری و مشکلات مربوط به سلامتی خود یا اعضای خانواده	فردی

## جدول ۶. مدل فرایندی غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار

حواس‌پرتی و سردرگمی ذهنی			
کاهش تمرکز و توجه نسبت به وظایف و نقش‌های شغلی	ترک خدمت مجازی	پدیده مخوری	
غرق شدن در رؤیاهای شخصی در زمان کار			
حضور با تأخیر در دانشگاه (در کلاس، در جلسات رسمی)	غفلت از کار	عوامل بازدارنده	عوامل مداخله‌گر
بی‌توجهی نسبت به بازخوردهای شغلی (بازخوردهای دانشجویان، همکاران، مدیران)	(وقت‌گذرانی در محیط کار)		
عدم اجرای برنامه‌های درسی مطابق با طرح درس و سرفصل‌های مصوب		فردی	
صرف وقت برای موضوعات حاشیه‌ای در کلاس			
توانایی تاب‌آوری و سازگاری		اجتماعی	
خوش‌بینی و مثبت‌اندیشی			
هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی		اجتماعی	
خودکارآمدی مثبت			
برخورداری از حمایت‌های اجتماعی در محل کار		اجتماعی	
پرستیز و وجهه شغلی در جامعه به‌عنوان عضو هیئت‌علمی			
خوشنامی دانشگاه و مقبولیت اجتماعی دانشگاه به‌عنوان یک سازمان		اجتماعی	
تصویر برند کارفرمایی دانشگاه			
ایجاد زمینه شرکت در جلسات گروه		اجتماعی	
ایجاد زمینه تعامل و معاشرت با همکاران			
ایجاد زمینه همکاری علمی - پژوهشی با همکاران	کاهش انزای اجتماعی	اجتماعی	راهبردها
افزایش حضور فیزیکی در دانشگاه			
افزایش فعالیت‌های علمی - پژوهشی گروهی		اجتماعی	
واگذاری مسئولیت به اعضای هیئت‌علمی جوان‌تر و تازه استخدام شده	اقدامات عملکردی		
توجه به بازخوردهای عملکردی		فردی	
کاهش اشتیاق شغلی			
افزایش تمایل به ترک خدمت	نگرشی	فردی	
کاهش امید به مسیر شغلی			
کاهش تعهد سازمانی		فردی	
کاهش کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی			
کاهش خلاقیت و نوآوری	عملکردی	فردی	پدیده‌ها
افت عملکرد و مواجهه شدن با رکود علمی - پژوهشی			
کاهش کیفیت تدریس		فردی	
کاهش رضایت دانشجویان			
کاهش عملکرد علمی - پژوهشی دانشگاه		سازمانی	
تخریب روابط بین فردی اعضای هیئت‌علمی			
افزایش کندذهنی گروهی در دانشگاه		سازمانی	
کاهش قابلیت‌های درآمذزایی دانشگاه			
تخریب برند کارفرمایی دانشگاه (از طریق انتقال تجربه‌های منفی به بیرون)		سازمانی	
ایجاد یاس و ناامیدی در اعضای هیئت‌علمی جوان			
ایجاد یأس و ناامیدی در دانشجویان		سازمانی	



شکل ۱. الگوی پارادایمی غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محل کار

Figure 1. The Paradigmatic Model of Mental Absence of Faculty Members at Work

مداخله‌گر شناسایی شده‌اند. عوامل علی در قالب ۲ مؤلفه اصلی یعنی عوامل فردی (عوامل نگرشی و عوامل مهارتی - عملکردی) و عوامل سازمانی (ویژگی‌های مدیران دانشگاه و ویژگی‌های فرهنگ سازمانی دانشگاه) دسته‌بندی شده‌اند. برخی از این عوامل در مطالعات مرتبط با موضوع پژوهش نیز شناسایی شده‌اند و یافته‌ها از این نظر با سایر مطالعات هم‌راستا می‌باشد. برای مثال، عدم رضایت شغلی، فقدان عدالت سازمانی ادراک شده (تیموری و مباشری، ۱۴۰۳)، ضعف مهارت و توانایی‌ها (صدری‌نیا و همکاران، ۱۴۰۰)، عدم تناسب فرد با فرهنگ دانشگاه، عدم انتقادپذیری مدیران دانشگاه (صالح‌زاده و همکاران، ۱۴۰۳) و مشغولیت به فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی خارج از دانشگاه (منطقی، ۱۳۹۸)، از جمله مواردی هستند که توسط سایر پژوهشگران نیز شناسایی شده‌اند. حاکمیت روحیه فردگرایی در دانشگاه نیز از دیگر مواردی است که در مطالعات پیشین شناسایی شده است. برای مثال، مطالعه مینر و همکاران (۲۰۱۹) نشان می‌دهد علی‌رغم نیاز به روابط و همکاری‌های بین فردی بسیار، دانشگاه‌ها به‌عنوان سازمان‌هایی با محیط‌هایی سرد شناخته می‌شوند که روحیه فردگرایی بر آن حاکم است و این موضوع می‌تواند منشأ بسیاری از مشکلات برای اعضای هیئت‌علمی باشد. با این حال، مواردی

## بحث و نتیجه‌گیری

هرچند اعضای هیئت‌علمی از مهم‌ترین ارکان و عناصر نظام آموزش عالی در سطح دنیا محسوب می‌شوند و مسائل مربوط به کیفیت تجربه کاری آنان، یکی از مهم‌ترین موضوعات مورد توجه مدیران نظام آموزش عالی تبدیل است (مک‌گی، ۲۰۲۳)؛ با این حال، تحقیقات گویای این است که اعضای هیئت‌علمی در محیط کار با چالش‌هایی مختلف روان‌شناختی مواجه هستند (پولات و همکاران، ۲۰۲۳). در این میان، غیبت ذهنی در محیط کار، یکی از مشکلات موجود در سازمان‌ها است که در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است (تیموری و مباشری، ۱۴۰۳) و می‌تواند اعضای هیئت‌علمی را نیز با چالش‌های بسیاری مواجه سازد. بنابراین، این موضوع نیازمند بررسی و مطالعه در ابعاد و جنبه‌های مختلف است. پژوهش حاضر با هدف ارائه یک الگوی فرایندی در ارتباط با غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار با استفاده از روش نظریه-پردازی داده‌بنیاد اجرا شد.

عوامل مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار در قالب سه بعد عوامل علی، عوامل زمینه‌ای و عوامل

شده است. در کدگذاری ابعاد پدیده محوری، ادبیات نظری پژوهش نیز مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است؛ بنابراین، ابعاد شناسایی شده با مطالعات پیشین همخوانی دارند (تیموری و مباشری، ۱۴۰۳؛ چای عطری و همکاران، ۱۳۹۷؛ صدیقی و همکاران، ۱۴۰۱). با وجود این، مصداق‌های غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار مانند غرق شدن در رؤیاهای شخصی در زمان کار، حضور با تأخیر در دانشگاه (در کلاس، در جلسات رسمی)، عدم اجرای برنامه‌های درسی مطابق با طرح درس و سرفصل‌های مصوب و صرف وقت برای موضوعات حاشیه‌ای در کلاس، اولین بار در این مطالعه شناسایی شده‌اند. راهبردهای کاهش غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار نیز در ۲ بعد کاهش انزوا و اجتماعی و اقدامات عملکردی، دسته‌بندی شده‌اند. بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد راهبردهای کاهش غیبت ذهنی در محیط کار نیز تاکنون از سوی پژوهشگران بررسی نشده است و این موضوع نیز یکی از وجوه تمایز مطالعه حاضر است. در نهایت، پیامدهای غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار نیز در ۲ بعد پیامدهای فردی (پیامدهای نگرشی و پیامدهای عملکردی) و پیامدهای سازمانی دسته‌بندی شده‌اند. هرچند برخی از این پیامدها در مطالعات پیشین نیز شناسایی شده‌اند و یافته‌ها با این مطالعات همسو هستند (تیموری و مباشری، ۱۴۰۳؛ عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹؛ چای عطری و همکاران، ۱۳۹۷؛ خلیلی و همکاران، ۱۳۹۸)؛ مواردی مانند افزایش کندذهنی گروهی در دانشگاه، کاهش قابلیت‌های درآمدزایی دانشگاه، تخریب برندکارفرمایی دانشگاه و ایجاد یاس و ناامیدی در اعضای هیئت‌علمی جوان و در دانشجویان، اولین بار در این مطالعه شناسایی شده‌اند.

### پیشنهاد‌های پژوهش

با توجه به این موضوع که غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار تاکنون از سوی پژوهشگران بررسی نشده است؛ یافته‌های این مطالعه علاوه بر افزایش غنای ادبیات نظری و پیشینه تجربی موضوع و بهبود درک پژوهشگران نسبت به این پدیده، می‌تواند آگاهی و شناخت مدیران نظام دانشگاهی کشور در ارتباط با چرایی و چگونگی غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی را افزایش داده و بستری مناسبی برای پیشگیری و مدیریت این پدیده و اجتناب از پیامدهای منفی آن ایجاد کند. بنابراین، مدیران نظام دانشگاهی می‌توانند یافته‌های پژوهش را در عمل مورد استفاده قرار دهند. در این ارتباط، برخی پیشنهاد‌های کاربردی مبتنی بر یافته‌ها عبارت‌اند از:

مانند عدم توجه مدیران دانشگاه به اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان سرمایه انسانی، سلطه فرهنگ ارشدیت در دانشگاه، رواج فرهنگ سیاست‌گرایی افراطی در دانشگاه و رواج فرهنگ گروه‌بندی و گروه‌گرایی (خودی و غیرخودی) در دانشگاه، اولین بار در این مطالعه شناسایی شده‌اند.

عوامل زمینه‌ای در قالب ۲ بعد اصلی یعنی عوامل سازمانی (ساختار سازمانی دانشگاه، نارسایی سیستم مدیریت منابع انسانی، دانشجویان و عوامل شغلی) و عوامل فردی (مشکلات شخصی) دسته‌بندی شده‌اند. واقعیت‌های زمینه‌ای<sup>۱</sup> مانند استانداردهای شغلی، ارزش‌ها و باورهای دانشجویان، ساختار فیزیکی و عواملی از این دست، مواردی هستند که محیط کار اعضای هیئت‌علمی را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهند و می‌توانند زمینه ایجاد چالش‌های زیادی را برای این افراد در محیط کار ایجاد کنند (پهزادی، ۲۰۲۳). برخی عوامل زمینه‌ای نیز در سایر مطالعات شناسایی شده‌اند. برای مثال، تیموری و مباشری (۱۴۰۳) ضعف سیستم‌های مدیریت منابع انسانی را یکی از مهم‌ترین عوامل زمینه‌ای در راستای ایجاد غیبت ذهنی معرفی می‌کنند. صالح‌زاده و همکاران (۱۴۰۳) نیز ویژگی‌های ساختار سازمانی دانشگاه را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل زمینه‌ای معرفی کرده‌اند که می‌تواند چالش‌های بسیاری را متوجه اعضای هیئت‌علمی در محیط کار کند. داشتن مشکلات فردی نیز از جمله عواملی است که بر نقش آن در غیبت ذهنی کارکنان در مطالعات پیشین تأکید شده است (گودرزی و دلوی اصفهانی، ۱۳۹۸؛ منطقی، ۱۳۹۸). بنابراین، یافته‌ها با پژوهش‌های پیشین همسو است. ولی، بررسی پیشینه مرتبط با موضوع نشان می‌دهد نقش دانشجویان به‌عنوان یکی از عوامل زمینه‌ای مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی، تاکنون از سوی پژوهشگران بررسی نشده است.

عوامل مداخله‌گر نیز به‌عنوان عوامل بازدارنده‌ای شناسایی شده‌اند که می‌توانند غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار را کاهش داده یا از آن پیشگیری کنند. عوامل مداخله‌گر (عوامل بازدارنده) در قالب دودسته عوامل فردی و عوامل اجتماعی دسته‌بندی شده‌اند. عوامل بازدارنده غیبت ذهنی در محیط کار تاکنون از سوی پژوهشگران مورد بررسی و توجه قرار نگرفته‌اند و این موضوع می‌تواند یکی از نقاط تمایز این مطالعه با مطالعات پیشین باشد.

پدیده محوری نیز در قالب دو بعد اصلی یعنی ترک خدمت مجازی و غفلت از کار (وقت‌گذرانی در محیط کار) دسته‌بندی

می‌بایست در دستور کار مدیران و سیاست‌گذاران نظام آموزش عالی قرار گیرد؛

همچنین، با توجه به اینکه مطابق با یافته‌ها، عدم توجه به شأن و جایگاه اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان استاد می‌تواند نقش مؤثری در غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی داشته باشد، افزایش جایگاه و شأن معلمی اعضای هیئت‌علمی در بین دانشجویان از طریق اقداماتی مانند شناسایی و قدردانی رسمی از تلاش‌ها و موفقیت‌های علمی، پژوهشی و اجرایی آنان، می‌تواند در بهبود غیبت ذهنی مؤثر واقع شود.

سایر پژوهشگران نیز می‌توانند، به سرنخ‌های پژوهشی حاصل از این مطالعه برای طراحی و اجرای مطالعات آینده توجه نمایند. برای مثال، پژوهشگران می‌توانند در مطالعات خود نسبت به بررسی چگونگی اثرگذاری مواردی مانند فرهنگ‌سازمانی دانشگاه، ساختار سازمانی دانشگاه، مدیران دانشگاه و مانند آن در ایجاد و یا پیشگیری از غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی اقدام نمایند. به‌علاوه، بررسی تجربه زیسته اعضای هیئت‌علمی در ارتباط با غیبت ذهنی در محیط کار نیز می‌تواند این موضوع را از دریچه‌ای جدید تبیین کند. مطالعات آینده همچنین می‌توانند با هدف شناسایی راهبردها و راهکارهایی مناسب در راستای پیشگیری و یا کاهش غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار اجرا شوند.

### سپاسگزاری

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از تمامی کسانی که در فرایند انجام پژوهش با آنان همکاری کرده‌اند تقدیر و تشکر نمایند.

یافته‌ها نشان می‌دهد فقدان امنیت شغلی و نگرانی‌های مرتبط با از دست دادن شغل، یکی از عوامل علی غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی است؛ بنابراین، افزایش امنیت شغلی اعضای هیئت‌علمی (به‌ویژه اعضای جوان و تازه استخدام شده) از طریق تسهیل شرایط تبدیل وضعیت آنان و کاهش فرایندهای اداری در این ارتباط می‌تواند به کاهش غیبت ذهنی آنان منجر گردد؛

با توجه به اینکه مطابق با یافته‌ها، نارسایی معیارها و استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی از عوامل دخلی در پیدایش غیبت ذهنی است؛ لازم است معیارها و فرایندهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی (با هدف بهبود تمرکز آنان بر وظایف و نقش‌های اصلی مرتبط با شغل) بازنگری شوند؛

یافته‌ها همچنین گویای این است که مشکلات شخصی یکی از عواملی است که می‌تواند زمینه غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار را ایجاد کند. بنابراین، شناسایی و رفع مشکلات شخصی (غیرکاری) اعضای هیئت‌علمی از طریق برنامه‌های کارمندی مناسب به‌منظور افزایش حمایت سازمانی ادراک شده، می‌تواند گامی مؤثر در کاهش غیبت ذهنی آنان باشد؛

سیاست‌گرایی افراطی در دانشگاه نیز به‌عنوان یکی از عوامل غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی شناسایی شده است. از این‌رو، کاهش سیاست‌زدگی در محیط دانشگاه از طریق عدم توجه به معیارهای غیرعملکردی در انتصاب و ارتقاء اعضای هیئت‌علمی (انتصاب‌های شغلی و ارتقاءهای علمی)

### References

- Ataro, G. (2020). Methods, methodological challenges and lesson learned from phenomenological study about OSCE experience: Overview of paradigm-driven qualitative approach in medical education. *Annals of Medicine and Surgery*, 49, 19–23. <https://doi.org/10.1016/j.amsu.2019.11.013>
- Azizi, M., Feili, A., & sabet, A. (2020). Investigating the Role of Invisible Employees on Organizational indifference with the Mediating Role of Career Plateauing. *Journal of Business Management*, 12(48), 75-93. (In Persian)
- Behzadeh, N. (2023). Complexities in social justice teacher preparation: A CHAT analysis of a preservice teacher navigating university and school contexts. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103912. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103912>
- Bilal, A. R., Fatima, T., & Imran, M. K. (2019). Why ostracized full-time faculty should not be labeled as “low performer”? A qualitative insight from higher education in Pakistan. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(5), 805–827. <https://doi.org/10.1108/jarhe-12-2018-0267>
- Danaeefard, H., Alvani, S., & Azar, A. (2012). *Qualitative Research Methodology in Management: A Comprehensive Approach*. Tehran: Saffarpublishing. (In Persian)
- Godarzi, A., & dalvi, M. (2019). Designing and testing a model for mental absence of employees. *Journal of New Research Approaches in Management Science*, 2(13), 69-83. (In Persian)

- Gostick, A., & Elton, C. (2006). *The invisible employee: Realizing the hidden potential in everyone*. John Wiley & Sons.
- Hadjisolomou, A. (2022). Spaces of active disengagement across the food retail shop floor. *Employee Relations: The International Journal*, 45(1), 140–155. <https://doi.org/10.1108/er-03-2021-0096>
- Manteghi, M. (2019). Analyzing the Behavior Pattern of Invisible Employees in the Organization. *Public Organizations Management*, 8(1), 125-140. (In Persian) <https://doi.org/10.30473/ipom.2019.49228.3839>
- McGee, P. L. (2023). The relationship among faculty-to-faculty incivility and job satisfaction or intent to leave in nursing programs in the United States. *Journal of Professional Nursing*, 47, 73–80. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2023.04.006>
- Mousavi, S. N., Aref Negad, M., Fathi Chegeni, F., & Sepahvand, M. (2020). An Analysis of the Effect of Bureaucratic Culture on the Invisibility of Employees with the Mediating Role of Passive Leadership: A Case Study of Lorestan Province Governmental Organizations. *Organizational Culture Management*, 18(2), 273-296. (In Persian) DOI: [10.22059/jomc.2019.278243.1007755](https://doi.org/10.22059/jomc.2019.278243.1007755)
- O'Connor, C., & Joffe, H. (2020). Intercoder Reliability in Qualitative Research: Debates and Practical Guidelines. *International Journal of Qualitative Methods*, 19. <https://doi.org/10.1177/1609406919899220>
- Polat, H., Karakose, T., Ozdemir, T. Y., Tülübaş, T., Yirci, R., & Demirkol, M. (2023). An Examination of the Relationships between Psychological Resilience, Organizational Ostracism, and Burnout in K–12 Teachers through Structural Equation Modelling. *Behavioral Sciences*, 13(2), 164. <https://doi.org/10.3390/bs13020164>
- Ranaei Kordshouli, H., Ebrahimi, A., & Mobasheri, A. A. (2019). Measuring Employer Brand. *Management Studies in Development and Evolution*, 28(91), 139-161. (In Persian) <https://doi.org/10.22054/jmsd.2019.9664>
- Sadrinia, M., Gorji, M., Azma, F., & cheraghali, M. R. (2022). Designing a Model of Mental Absence of Employees with the approach of Grounded Theory in Mashhad Municipality. *Public Organizations Management*, 10(2), 93-106. (In Persian) <https://doi.org/10.30473/ipom.2022.61335.4480>
- Salehzadeh, R., & mobasheri, A. A. (2024). Designing a model of ostracism faculty members in the work environment. *Public Organizations Management*, 12(3), 47-66. (In Persian) <https://doi.org/10.30473/ipom.2024.69635.4912>
- Salimi, N., Taban, M., Pourashraf, Y., & Veisheh, S. (2021). Designing an Invisible Employee Control Pattern in Public Organizations: The Case of Universities and Higher Education Institutes in Ilam Province. *The Journal of Productivity Management*, 10(3), 121-143. (In Persian) (DOI): [10.30495/qjopm.2020.1873920.2550](https://doi.org/10.30495/qjopm.2020.1873920.2550)
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1997). *Grounded theory in practice*. Sage.
- Teimouri, H., & Mobasheri, A. A. (2024). Designing a Pattern of the antecedents and Consequences for employees mental absence in Iran using meta- synthesis approach. *Management Studies in Development and Evolution*, 33(111), 181-206. (In Persian) <https://doi.org/10.22054/jmsd.2024.75654.4366>
- Wang, G. H., Li, J. H., Liu, H., & Zaggia, C. (2023). The association between workplace ostracism and knowledge-sharing behaviors among Chinese university teachers: The chain mediating model of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 14, 1030043. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1156498>
- Williams, K. D. (2007). Ostracism: The kiss of social death. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 236-247. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00004.x>
- Zhao, Y., Wang, X., Chen, C., & Shi, K. (2020). A moderated mediation model of workplace ostracism and task performance: roles of knowledge sharing and task interdependence. *Chinese Management Studies*, 14(1), 51-67. <https://doi.org/10.1108/cms-10-2018-0716>
- Zimmerman, C. A., Carter-Sowell, A. R., & Xu, X. (2016). Examining workplace ostracism experiences in academia: understanding how differences in the faculty ranks influence inclusive climates on campus. *Frontiers in psychology*, 7, 753. DOI: [10.3389/fpsyg.2016.00753](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00753)