

Public Organizations Management

Open Access

Vol. 13(-), (Series -): -/ 2025

 <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 Sargolzaei¹,  Mohadeseh Nadershahi^{2*},  Aliasghar Mobasheri³ 

1. MSc. Department of,
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

How to cite

Sargolzaei, M., Nadershahi, M., &
Mobasheri, A.A. (2025). A Process
Model for Mental Absence of Faculty
Members in the Work Workplace
Using Grounded Theory Method.
Public Organization Management,
13(4), -.

ABSTRACT

The current research was carried out with the aim of identifying a process model for the mental absence of faculty members in the workplace. This study is a qualitative research in terms of approach, an applied research in terms of purpose, and an exploratory research in terms of nature, which was conducted using the grounded theory method. Statistical population consists of academic staff members of Iranian universities, and the required data were collected through 23 semi-structured interviews and according to theoretical saturation. In order to identify suitable people for conducting interviews, convenience sampling and also purposeful snowball sampling method were used. 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 academic staff 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).

KEY WORDS

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



© 2025, 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/>

«مقاله پژوهشی-پیمایشی»

الگوی فرایندی غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی در محیط کار با روش
نظریه پردازی داده بنیادمحمد سرگلزایی^۱، محدثه نادرشاهی^{۲*}، علی اصغر مباشری^۳

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 اشیاء 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 انزای 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، 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

تاریخ دریافت:
تاریخ بازنگری:
تاریخ پذیرش:

سرگلزایی، محمد؛ نادرشاهی، محدثه و مباشری، علی اصغر (۱۴۰۴). الگوی فرایندی غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی در محیط کار با روش نظریه پردازی داده بنیاد. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۳(۴)، -



مقدمه

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، ۲۰۱۹)،

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^۱، ۲۰۲۳). در این میان، اعضای هیئت‌علمی نقشی حیاتی در بقاء و پایداری اثربخش دانشگاه‌ها بر عهده دارند (مک‌گی^۲، ۲۰۲۳). از این‌رو، 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 به‌شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد (زیم‌رمان و همکاران^۳، 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^۴، ۲۰۲۳). همچنین، بررسی‌ها نشان داده است که اعضای هیئت‌علمی در محیط کار در معرض چالش‌های زیادی قرار دارند (بایلا و همکاران^۵، ۲۰۲۰) و این چالش‌ها، می‌توانند کیفیت زندگی و تجربه‌های کاری آنان را به‌شدت تحت تأثیر قرار دهند (پولات و همکاران^۶، ۲۰۲۳). چالش‌های تهدیدکننده کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی، عملکرد آموزشی و پژوهش اعضای هیئت‌علمی را تضعیف می‌کنند (ژائو و همکاران^۷، 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

همکاران، ۲۰۲۰)، اعتماد به نفس آنان را کاهش داده (ویلیامز^۸، 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، ۲۰۲۴)، که می‌تواند کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی را نیز به‌شدت 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، ۲۰۲۲). این پدیده که به‌عنوان یک رفتار سازمانی منفی شناخته می‌شود، می‌تواند تجربه اعضای هیئت‌علمی در محیط کار را به‌شدت 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، ۲۰۲۱)، از اشتیاق شغلی لازم برخوردار نیستند، انجام وظایف شغلی را نوعی رفع تکلیف می‌دانند (صدری‌نیا و همکاران، ۲۰۲۲) و حضور آنان در سازمان، حضوری نمایشی است و تأثیر چندانی در پیشبرد اهداف سازمانی ندارد (تیموری و مباشری، ۲۰۲۴)؛ زیرا این افراد، حداقل شایستگی‌های خود را در سازمان به کار می‌گیرند (گاستیک و التون^۹، ۲۰۰۶). از این‌رو، 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 آماری متفاوت (صدری‌نیا و همکاران، ۲۰۲۲؛ عزیزی و همکاران، ۲۰۱۹؛ گودرزی و دلوی اصفهانی، ۲۰۱۹)، 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؟ از این‌رو، پژوهش حاضر با هدف ارائه یک الگوی فرایندی در ارتباط با غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی

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 محیط کار با استفاده از روش نظریه پردازی داده بنیاد طراحی شده است.

مبانی نظری

تعریف غیبت ذهنی در محیط کار

صدری نیا و همکاران (۲۰۲۲)، غیبت ذهنی را وضعیتی توصیف می کند که در آن، کارکنان یک سازمان در محل کار حضور دارند و به انجام فعالیت های شغلی مشغول هستند؛ ولی حضور آن ها تنها جنبه فیزیکی و نمایشی دارد و قابلیت ها و سرمایه های روان شناختی و شناختی آنان متوجه موضوعاتی است که ارتباط چندانی به مسائل کاری ندارند. پاتنایک و ساتپائی (۲۰۱۳) نیز غیبت ذهنی را شرایطی می دانند که در آن، کارکنان با رفع تکلیف، وظایف شغلی را به شکل صوری انجام می دهند. در حالی که منطقی (۲۰۱۹) توضیح می دهد که غیبت ذهنی وضعیتی است که

در آن، کارکنان یک سازمان، در امور آن مشارکت مثبتی ندارند و شایستگی های خود را در راستای تحقق اهداف سازمان مورد استفاده قرار نمی دهند. عزیزی و همکاران (۲۰۱۹) نیز غیبت ذهنی را وضعیتی توصیف می کنند که کارکنان با طفره رفتن از مسئولیت پذیری و قرار دادن مسئولیت های مهم بر دوش دیگران، سعی می کنند خود را در حاشیه قرار دهند. تیموری و مباشری (۲۰۲۴) نیز توضیح می دهند که غیبت ذهنی کارکنان شرایطی را تصویر می کند که در آن حضور کارکنان در محل کار حضوری مفید و اثربخش نیست و وقت گذرانی تنها دغدغه کارکنان در سازمان است و این وقت گذرانی به شکل های مختلفی مانند زیر کار در روی، ترک خدمت مجازی، طفره روی اجتماعی و غفلت از کار نمایان می شود. اشکال مختلف غیبت ذهنی در محیط کار در جدول ۱ ارائه شده اند.

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 (۲۰۱۶)	گرایش به انجام کار کمتر؛ هرچند فرد وظایف خود را انجام می دهد ولی به صورت آگاهانه در انجام وظایف شغلی از بهره روی مناسبی برخوردار نیست	زیر کار در روی
صدری نیا و همکاران (۲۰۲۲)	کارکنان در سازمان حضور دارند ولی اندیشه، توان، تخصص و مهارت آنان به جای اهداف و برنامه های سازمانی به دنبال اهداف و موضوعاتی دیگر است	ترک خدمت مجازی
تیموری و مباشری (۲۰۲۴)	تمایل کارکنان به تلاش و صرف انرژی کمتر در موقعیت های گروهی	طفره روی اجتماعی
تیموری و مباشری (۲۰۲۴)	بی توجهی و نادیده گرفتن وظایف و تکالیف شغلی و نوعی سهل انگاری که از طریق رفتارهایی مانند تأخیر، غیبت و مرخصی های طولانی ظاهر می شود	غفلت از کار

نظریه های مرتبط با غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی در محیط کار

صاحب نظران رفتار سازمانی تاکنون نظریه های مختلفی در ارتباط با تبیین رابطه کارکنان و سازمان معرفی کرده اند که هر کدام از این نظریه ها، ارتباط بین کارکنان و سازمان و پیامدهای آن را از

جنبه های مختلفی بررسی می کند. در این میان، برخی از نظریه هایی که به نظر می رسد می توانند مبنایی برای تحلیل پدیده غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی ارائه کنند در جدول ۲ ارائه شده اند.

جدول ۲. نظریه های مرتبط با غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی در محیط کار

Table 2. Theories Related To Mental Absence in the Workplace

عنوان	فرض اصلی	منبع	علت غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی
مبادله اجتماعی	تعامل کارکنان و سازمان نوعی مبادله دوجانبه است که می بایست منافع مورد انتظار طرفین را محقق کند	روپانزانو و میشل ^۱ (۲۰۰۵)	ادراک عدم توازن بین آورده های آنان به دانشگاه و دستاوردی آنان در دانشگاه است
قرارداد روان شناختی	رابطه کارکنان - سازمان متضمن نوعی قرارداد نانوشته است که وظایفی را بر عهده هر کدام از طرفین قرار می دهد	بلاو ^۲ (۱۹۶۴)	عدم پایداری دانشگاه به قرارداد روان شناختی است
خود تعیین گری	زمینه فعالیت کارکنان باید به شکلی باشد که نیازهای	ریان و دسی ^۳	عدم توجه به نیازهای اساسی روان شناختی آنان در

1. Ropanzano & Mitchell
2. Blau
3. Ryan & Deci

اساسی روان‌شناختی آنان مورد حمایت قرار گیرد	(۲۰۰۹)	دانشگاه است.
مسیر شغلی باید به گونه‌ای طراحی شود که بتواند خودتنظیمی	نیومن و نیومن	فقدان چشم‌انداز شغلی مناسب و یا عدم دسترسی به فرصت‌های توسعه شخصی و حرفه‌ای است
زمینه توسعه حرفه‌ای کارکنان را فراهم کند	(۲۰۲۰)	

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، (۲۰۱۹) 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 (۲۰۲۰)، 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 (۲۰۲۴)، 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، به عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر در این ارتباط شناسایی شده‌اند.

تیموری و مباحثی (۲۰۲۴)، 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 نمی‌تواند به راحتی به محیط‌های دانشگاهی تعمیم یابند (صالح‌زاده و همکاران، ۲۰۲۴). بررسی پیشینه خارجی موضوع نیز نشان می‌دهد، غیبت ذهنی موضوعی است که تنها

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^۱ (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، ۲۰۰۴). 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 به عنوان خبر و با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند به صورت گلوله برفی^۲ به عنوان 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 به منظور 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.

1. Strauss & Corbin
2. Snowball sampling

با افراد مختلف از نظر جنسیت، دانشگاه محل خدمت و درجه دانشگاهی اقدام شد و قاعده اشباع نظری نیز برای تعیین تعداد مصاحبه مورد توجه قرار گرفت. به علاوه، پس از تحلیل داده-های هر مصاحبه، اطلاعات حاصل در اختیار مصاحبه شونده 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^۲، ۲۰۲۰)، نتایج بیانگر قابلیت اعتبار یافته‌ها می‌باشد.

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

هر کدام از مصاحبه‌ها بین ۴۵ تا ۷۰ دقیقه به طول انجامید و جهت ایجاد وحدت رویه در انجام مصاحبه‌ها، تمامی مصاحبه‌ها 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 مقوله-های 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 مشارکت-کنندگان نسبت به نتایج نهایی، ارزیابی دورنی تحلیل‌ها و استفاده از منابع اطلاعاتی مختلف (آتارو^۱، ۲۰۲۰) انجام شد. در این خصوص، همان‌گونه که در جدول ۳ قابل مشاهده است، به‌منظور اطمینان از قابلیت اعتماد به داده‌ها، نسبت به مصاحبه

جدول ۳. مشخصات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

Table 3. Characteristics of Participants

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

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

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 پهبشون 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

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

که زمینه شکل‌گیری این رفتار انحرافی در محیط کار را ایجاد 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، ۲۰۲۴؛ چای عطری و همکاران، ۱۳۹۷؛ صدری‌نیا و همکاران، ۲۰۲۲) از ادبیات استخراج شده‌اند.

عوامل مداخله‌گر نیز، عناصری هستند که در این فرایند مداخله می‌کنند و غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی را تسهیل و

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

این پرسش پاسخ دهند که «چگونه می‌توان غیبت ذهنی کاهش داد؟». در نهایت، پیامدهای غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی نیز در دو سطح فردی و سازمانی شناسایی شده‌اند.

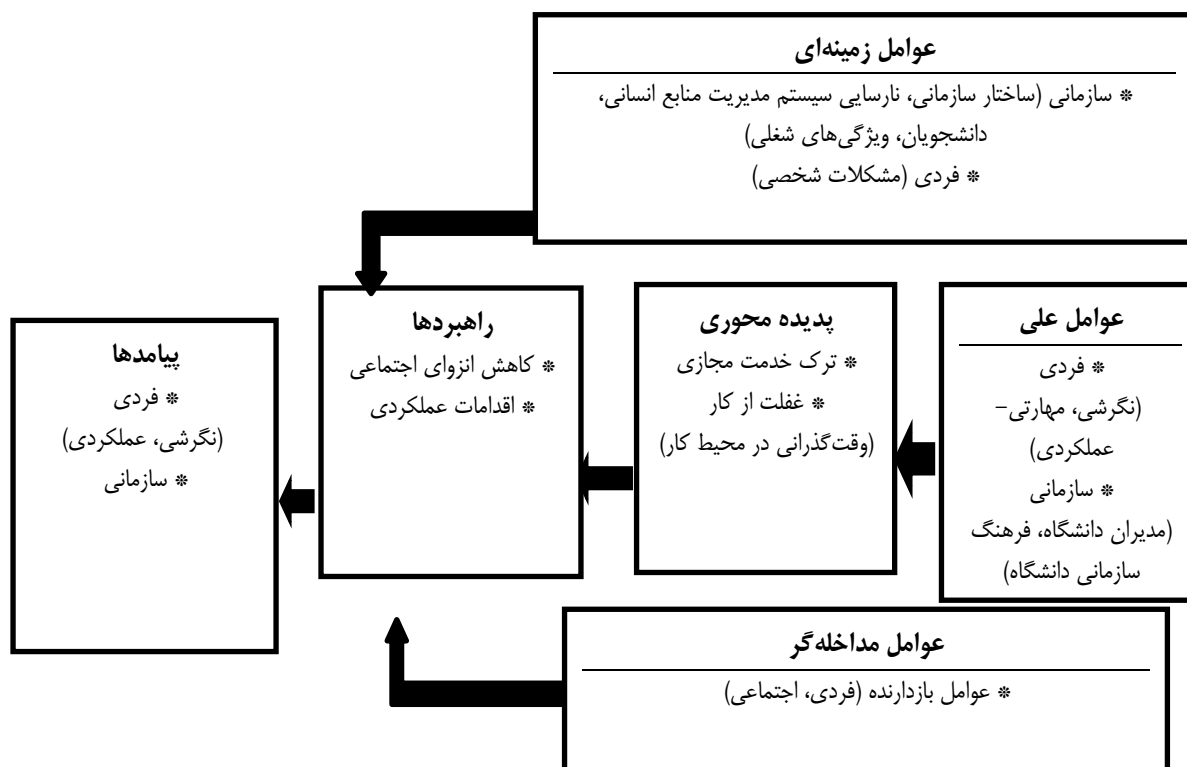
یا آن را کاهش می‌دهند. عوامل مداخله‌گر در نقش بازدارندگی ظاهر شده‌اند. منظور از راهبردها، اقداماتی است که می‌بایست برای کاهش غیبت ذهنی انجام شوند. در این ارتباط از مشارکت‌کنندگان درخواست شد با توجه به تجربه خویش به

جدول ۶ مدل فرایندی غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی 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 هیئت علمی	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	ویژگی‌های مدیران دانشگاه
ضعف مهارت و توانایی‌های آموزشی، علمی و پژوهش	
مشغولیت به فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی خارج از دانشگاه	ویژگی‌های فرهنگ سازمانی دانشگاه
عدم انتقادپذیری مدیران دانشگاه	
عدم نگاه مدیران دانشگاه به اعضای هیئت علمی به‌عنوان سرمایه انسانی	ساختار سازمانی دانشگاه
غرور و خودشیفتگی مدیران	
سبک مدیریتی استبدادی مدیران دانشگاه	نارسایی سیستم مدیریت منابع انسانی
سلطه فرهنگ ارشدیت در دانشگاه	
فقدان فرهنگ پذیرش تنوع در دانشگاه	نارسایی سیستم مدیریت منابع انسانی
رواج فرهنگ گروه‌بندی و گروه‌گرایی (خودی و غیرخودی) در دانشگاه	
رواج فرهنگ سیاست‌گرایی افراطی در دانشگاه	عوامل زمینه‌ای
فرهنگ رقابت علمی - پژوهشی افراطی حاکم بر دانشگاه	
حاکمیت روحیه فردگرایی در دانشگاه	عوامل زمینه‌ای
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 زمینه‌ای
نارسایی معیارها و استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی	
(توجه به کمیت به جای کیفیت)	عوامل زمینه‌ای
نارسایی و یا فقدان سیستم مدیریت استعداد در دانشگاه	
نارسایی سیستم پاداش و جبران خدمات اعضای هیئت علمی	عوامل زمینه‌ای
(چالش‌های کسب رتبه و پایه و مانند آن)	
نارسایی سیستم طراحی شغل اعضای هیئت علمی	عوامل زمینه‌ای
نارسایی سیستم تغییر وضعیت استخدامی اعضای هیئت علمی	
ضعف مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی دانشجویان	عوامل زمینه‌ای
انتظار دانشجویان از اساتید نسبت به ارتباط با صنعت	
ضعف توانمندی دانشجویان تحصیلات تکمیلی	عوامل زمینه‌ای
بی‌انگیزگی دانشجویان به‌ویژه در سطح تحصیلات تکمیلی	
عدم توجه به شأن و جایگاه اعضای هیئت علمی به‌عنوان استاد	عوامل زمینه‌ای
تعارض رفتارهای مورد انتظار از افراد با نگرش‌های آنان	
عدم هماهنگی و تناسب بین وظایف شغلی مختلف	عوامل زمینه‌ای
فشار زمانی برای انجام وظایف پژوهشی	
داشتن مشکلات اقتصادی	عوامل زمینه‌ای
داشتن مشکلات عاطفی در خانواده	

شخصی		داشتن بیماری و مشکلات مربوط به سلامتی خود یا اعضای خانواده	
جدول ۶. مدل فرایندی غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار			
پدیده محوری	غفلت از کار (وقت‌گذرانی در محیط کار)	حواس پرتی و سردرگمی ذهنی	
		ترک خدمت مجازی	
		کاهش تمرکز و توجه نسبت به وظایف و نقش‌های شغلی	
		غرق شدن در رویاهای شخصی در زمان کار	
عوامل مداخله‌گر	عوامل بازدارنده	فردی	حضور با تأخیر در دانشگاه (در کلاس، در جلسات رسمی)
			بی‌توجهی نسبت به بازخوردهای شغلی (بازخوردهای دانشجویان، همکاران، مدیران)
			عدم اجرای برنامه‌های درسی مطابق با طرح درس و سرفصل‌های مصوب
			صرف وقت برای موضوعات حاشیه‌ای در کلاس
راهبردها	تفردی	اجتماعی	توانایی تاب‌آوری و سازگاری
			خوش‌بینی و مثبت‌اندیشی
			هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی
			خودکارآمدی مثبت
پیش‌مقدم‌ها	تفردی	عملکردی	برخورداری از حمایت‌های اجتماعی در محل کار
			پرستیز و وجهه شغلی در جامعه به‌عنوان عضو هیئت‌علمی
			خوشنامی دانشگاه و مقبولیت اجتماعی دانشگاه به‌عنوان یک سازمان
			تصویر برند کارفرمایی دانشگاه
پیش‌مقدم‌ها	تفردی	عملکردی	ایجاد زمینه شرکت در جلسات گروه
			ایجاد زمینه تعامل و معاشرت با همکاران
			ایجاد زمینه همکاری علمی - پژوهشی با همکاران
			افزایش حضور فیزیکی در دانشگاه
پیش‌مقدم‌ها	تفردی	عملکردی	افزایش فعالیت‌های علمی - پژوهشی گروهی
			واگذاری مسئولیت به اعضای هیئت‌علمی جوان‌تر و تازه استخدام شده
			توجه به بازخوردهای عملکردی
			کاهش اشتیاق شغلی
پیش‌مقدم‌ها	تفردی	عملکردی	افزایش تمایل به ترک خدمت
			کاهش امید به مسیر شغلی
			کاهش تعهد سازمانی
			کاهش کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی
پیش‌مقدم‌ها	تفردی	عملکردی	کاهش خلاقیت و نوآوری
			افت عملکرد و مواجهه شدن با رکود علمی - پژوهشی
			کاهش کیفیت تدریس
			کاهش رضایت دانشجویان
پیش‌مقدم‌ها	تفردی	عملکردی	کاهش عملکرد علمی - پژوهشی دانشگاه
			تخریب روابط بین فردی اعضای هیئت‌علمی
			افزایش کندذهنی گروهی در دانشگاه
			کاهش قابلیت‌های درآمدزایی دانشگاه
پیش‌مقدم‌ها	تفردی	عملکردی	تخریب برند کارفرمایی دانشگاه (از طریق انتقال تجربه‌های منفی به بیرون)
			ایجاد یاس و ناامیدی در اعضای هیئت‌علمی جوان
			ایجاد یاس و ناامیدی در دانشجویان
			ایجاد یاس و ناامیدی در دانشجویان



شکل ۱. الگوی پارادایمی غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی در محل کار

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

بحث و نتیجه‌گیری

هرچند اعضای هیئت علمی 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 هیئت علمی 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، ۲۰۲۴) و می‌تواند اعضای هیئت علمی 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 هیئت علمی در محیط کار با استفاده از روش نظریه-پردازی داده‌بنیاد اجرا شد.

عوامل مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی در محیط کار در قالب سه بعد عوامل علی، عوامل زمینه‌ای و عوامل 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، ۲۰۲۴)، ضعف مهارت و توانایی‌ها (صدری‌نیا و همکاران، ۲۰۲۲)، عدم تناسب فرد با فرهنگ دانشگاه، عدم انتقادپذیری مدیران دانشگاه (صالح‌زاده و همکاران، ۲۰۲۴) و مشغولیت به فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی خارج از دانشگاه (منطقی، ۲۰۱۹)، 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 هیئت علمی باشد. با این حال، مواردی مانند عدم توجه مدیران دانشگاه به اعضای

پژوهش نیز مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است؛ بنابراین، ابعاد شناسایی شده با مطالعات پیشین همخوانی دارند (تیموری و مباشری، ۲۰۲۴؛ چای عطری و همکاران، ۲۰۱۶؛ صدری‌نیا و همکاران، ۲۰۲۲). 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 انزوای 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، ۲۰۲۴؛ عزیزی و همکاران، ۲۰۲۰؛ چای عطری و همکاران، ۲۰۱۸؛ خلیلی و همکاران، ۲۰۱۹)؛ مواردی مانند افزایش کندذهنی گروهی در دانشگاه، کاهش قابلیت‌های درآمدزایی دانشگاه، تخریب برند کارفرمایی 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:

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^۱ مانند استانداردهای شغلی، ارزش‌ها و باورهای دانشجویان، ساختار فیزیکی و عواملی از این دست، مواردی هستند که محیط کار اعضای هیئت‌علمی را به‌شدت تحت تأثیر قرار می‌دهند و می‌توانند زمینه ایجاد چالش‌های زیادی را برای این افراد در محیط کار ایجاد کنند (بهزادی، ۲۰۲۳). برخی عوامل زمینه‌ای نیز در سایر مطالعات شناسایی شده‌اند. برای مثال، تیموری و مباشری (۲۰۲۴) ضعف سیستم‌های مدیریت منابع انسانی را یکی از مهم‌ترین عوامل زمینه‌ای در راستای ایجاد غیبت ذهنی معرفی می‌کنند. صالح‌زاده و همکاران (۲۰۲۴) 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 دلولی اصفهانی، ۲۰۱۹؛ منطقی، ۲۰۱۹). 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 شده است. در کدگذاری ابعاد پدیده محوری، ادبیات نظری

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 هیئت علمی به عنوان استاد می‌تواند نقش مؤثری در غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی داشته باشد، افزایش جایگاه و شأن معلمي اعضای هیئت علمی 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 هیئت علمی اقدام نمایند. به علاوه، بررسی تجربه زیسته اعضای هیئت علمی 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 هیئت علمی در محیط کار اجرا شوند.

سیاسگزاری

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 هیئت علمی است؛ بنابراین، افزایش امنیت شغلی اعضای هیئت علمی (به ویژه 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 هیئت علمی از عوامل دخلی در پیدایش غیبت ذهنی است؛ لازم است معیارها و فرایندهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی (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 هیئت علمی در محیط کار را ایجاد کند. بنابراین، شناسایی و رفع مشکلات شخصی (غیرکاری) اعضای هیئت علمی از طریق برنامه‌های کارمندی مناسب به منظور افزایش حمایت سازمانی ادراک شده، می‌تواند گامی مؤثر در کاهش غیبت ذهنی آنان باشد؛

سیاست‌گرایی افراطی در دانشگاه نیز به عنوان یکی از عوامل غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی شناسایی شده است. از این رو، کاهش سیاست‌زدگی در محیط دانشگاه از طریق عدم توجه به معیارهای غیرعملکردی در انتصاب و ارتقاء اعضای هیئت علمی (انتصاب‌های شغلی و ارتقای‌های 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)
- Behizadeh, 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)