

Public Organizations Management

Vol. 14(1), (Series 55): 141-160/ 2026

 <https://doi.org/10.30473/ipom.2025.73488.5124>

E-ISSN: 2538-600X P-ISSN: 2322-522X

ORIGINAL ARTICLE

Identifying and Prioritizing Factors Affecting the Mental Absence of Faculty Members, Case of Study: Payam Noor University, Fars Province

Somayyeh Zarei

Assistant Professor,
Department of Educational
Sciences and Counseling,
Payam Noor University,
Tehran, Iran.

*Correspondence

Somayyeh Zarei

E-mail:

zarey.somayyeh@pnu.ac.ir

Receive Date: 19/Jan/2025

Revise Date: 28/Mar/2025

Accept Date: 08/Apr/2025

How to cite

Zarei, A. (2026). Identifying and Prioritizing Factors Affecting the Mental Absence of Faculty Members, Case of Study: Payam Noor University, Fars Province. *Public Organization Management*, 14(1), 141-160.

EXTENDED A B S T R A C T

Introduction

In the current era, universities are considered one of the most important pillars and elements of sustainable development and one of the most important tools for solving the challenges and complexities of human societies in all aspects. Meanwhile, faculty members are considered one of the most important pillars of the university system and one of the most important human capitals of a university, and their management and development is one of the fundamental and central issues in academic circles. On the other hand, the study shows that the measures taken in relation to the management of these human capitals in all universities are not sufficiently effective, and faculty members in many universities are exposed to many challenges and problems, and these challenges can pose serious obstacles to their performance. One of the consequences of human capital mismanagement in today's organizations is the phenomenon of mental absence, which can also cause universities to face serious problems in the process of utilizing their human capital. The mental absence of faculty members can have many negative consequences at different levels. In this situation, faculty members apply their minimal knowledge, skills, and abilities to the organization, lack the necessary job enthusiasm, and perform job duties with indifference. Therefore, mental absence is a topic that must be seriously studied and the factors affecting the occurrence of this phenomenon in workplaces must be identified accurately and scientifically. However, a review of studies conducted on mental absence shows that despite researchers' attention to employees' mental absence and its study among different statistical communities, this issue has not been investigated and studied in universities and among faculty members, and questions related to the factors affecting faculty members' mental absence remain unanswered. Therefore, the mental absence of faculty members is a topic that requires further empirical research in order to identify the factors affecting this phenomenon in the academic context. Therefore, the present study was designed with the aim of identifying and prioritizing the factors affecting the mental absence of faculty members. Because, mental absence is a phenomenon that appears in different conditions and contexts, under the influence of different factors and elements, and in academic organizations, due to the special characteristics of these environments, it can be different from commercial and manufacturing organizations.

Methodology

This study falls into the category of applied research in terms of purpose and is a mixed research in terms of the type of data collection and analysis. The qualitative part of the research was conducted using the thematic analysis method and the quantitative part was conducted using the R-Swara method. Thematic analysis is a systematic method for identifying, organizing, and reporting semantic patterns (themes) in qualitative data; and due to its practicality, it is one of the most common methods of analyzing qualitative data in social science research. The goal of this method is to find important and interesting themes (semantic patterns) in the texts and materials under study in order to answer the research question. In the present study, the method proposed by Brown and Clark (Brown and Clark, 2006) was used, which introduces content analysis as a six-step process. The R-Swara method is also a multi-criteria decision-making technique that was developed by integrating the Raff theory set and the Swara method. The statistical population of the study consists of faculty members of Payam Noor University of Fars Province. In the qualitative section, 17 people were selected as sample members using purposive sampling method. The necessary data in this section was also collected using semi-structured interviews. The required data in the quantitative section was collected using a questionnaire. In this way, the output of the qualitative section was organized in the form of a questionnaire and distributed among the participants, and finally 15 questionnaires were collected. To assess the validity of the analyses in the qualitative section, intra-subject agreement was used, and the results indicate the validity of the analyses.

Findings

After each interview, the interview transcripts were carefully reviewed and studied in order to gain a better understanding of the data. In the second stage, phrases appropriate to the research objective were extracted. In this process, 63 phrases were extracted, and in the third stage, these phrases were coded and the primary themes were identified while being analyzed. In the fourth stage, initial themes were reviewed and basic themes were identified by modifying and strengthening the initial themes. After that, the themes created were examined and an attempt was made to identify a set of distinct, non-repetitive basic themes that included a set of ideas raised in different parts of the original text. In the fifth stage, while drawing the theme network, the basic themes were categorized into organizing themes. In this way, the identified themes were classified into similar and coherent groups and organizing themes were extracted. After identifying these factors, in the quantitative part of the research, prioritization of these factors was carried out based on the opinions of experts. The results showed that factors affecting the mental absence of faculty members, in order of priority, are: lack of attention to faculty members as human capital, lack of job security and concerns related to job loss, having personal and family problems, the hierarchical organizational structure of the university, Concentration of decision-making at top management levels, Severe segmentation in the organization (island structure) and lack of a spirit of cooperation among faculty members, Managers' lack of attention to the personal and professional needs of faculty members, Paying attention to inappropriate criteria when evaluating the performance of faculty members, The individual's lack of fit with the prevailing culture of the university, Weakness in communication skills and abilities, Managers' look down on faculty members, Lack of accountability of managers towards faculty members, Having an interest and mental preoccupation with work outside of university, The intense and extreme competitive culture that dominates the university, Political factionalism in university appointments and dismissals, Having heavy and high job duties and expectations and Lack of consistency and fit between different job duties.

Discussion and Conclusion

Although mental absence is a topic that has been studied by other researchers, this issue

has been examined and analyzed for the first time in academic environments and among faculty members in this study, which can be considered as one of the innovations of this study. In addition, ranking the factors affecting mental absence in workplaces has been considered for the first time in this study and can be considered as the second innovation of the research.

The research findings, in addition to increasing the theoretical and empirical richness of the subject, improve the perspective of university administrators (at all levels) towards mental absence among faculty members and, by introducing the factors affecting the formation of this phenomenon, can support them in taking the necessary measures to prevent mental absence among faculty members. The present study can also support the design and implementation of necessary management interventions to improve the quality of work life of faculty members by identifying factors affecting the mental absence of faculty members. Prioritizing the factors affecting this phenomenon also increases managers' understanding of the impact of each of the identified factors, and they can prioritize and implement the necessary measures related to this phenomenon, considering the importance of each of these factors. Therefore, it is recommended that university administrators consider the findings when making policies, planning, and implementing management measures related to preventing or reducing mental absence among faculty members.

In addition to university administrators and policymakers, researchers interested in this field can also use the research clues from this study to design and implement future studies. For example, given that the focus of this study was on Payam Noor University, other researchers can examine the mental absence of faculty members and the factors affecting it in other universities and compare the results with the present results. Also, given the insufficient richness of the empirical background of the subject (the subjective mental absence of faculty members), future studies can be conducted around modeling the factors affecting this phenomenon in the form of comprehensive and multidimensional frameworks. It seems that the use of methods such as grounded theory can analyze and examine other dimensions of the subject. Examining the lived experience of faculty members regarding the phenomenon of mental absence can also further explain the hidden aspects of this phenomenon.

KEY WORDS

Mental Absence, Mental Absence of Faculty Members, Thematic Analysis, R-Swara Method.



«مقاله پژوهشی-پیمایشی»

شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی، مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور استان فارس

سمیه زارعی 

استادیار، گروه علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

*نویسنده مسئول: سمیه زارعی
رایانامه: zareei.somayyeh@pnu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۳۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۱/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۱/۱۹

زارعی، سمیه (۱۴۰۴). طراحی ساختار پیشنهادی-
پسایندی اجرای مدل ۳۴۰۰۰ منابع انسانی با تأکید بر
تجارب زیسته مدیران. فصلنامه علمی مدیریت
سازمان‌های دولتی، ۱۴(۱)، ۱۶۰-۱۴۱

چکیده

غیبت ذهنی، یکی از چالش‌های مدیریت سرمایه‌های انسانی است، که می‌تواند دانشگاه‌ها را نیز در فرایند بهره‌برداری از سرمایه‌های انسانی خود با مشکلات جدی مواجه سازد. ازاین‌رو، پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی اجرا شد. این پژوهش، مطالعه‌ای آمیخته است که در بخش کیفی آن روش تحلیل مضمون و در بخش کمی از روش آر-سوارا استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش را اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور استان فارس تشکیل می‌دهند که در این بین با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و معیارهای از قبل تعیین شده، ۱۷ نفر جهت مشارکت در پژوهش انتخاب شدند. داده‌های لازم نیز در بخش کیفی با استفاده از مصاحبه و در بخش کمی با استفاده از پرسشنامه گردآوری شد. جهت ارزیابی اعتبار تحلیل‌ها در بخش کیفی نیز روش توافق درون موضوعی استفاده شد. نتایج نشان داد که عوامل مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی می‌توانند در چهار دسته اصلی یعنی ویژگی‌های فردی اعضای هیئت علمی، ویژگی‌های سازمانی دانشگاه، ویژگی‌ها و رفتارهای مدیران دانشگاه و ویژگی‌های شغلی اعضای هیئت علمی دسته‌بندی شوند. یافته‌ها همچنین بیانگر این است که عدم توجه به اعضای هیئت علمی به‌عنوان سرمایه انسانی، فقدان امنیت شغلی و نگرانی‌های مرتبط با از دست دادن شغل، داشتن مشکلات شخصی و خانوادگی و ساختار سازمانی سلسله‌مراتبی دانشگاه، به ترتیب مهم‌ترین عوامل مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی هستند. با توجه به نتایج حاصل، غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی پدیده‌ای چندبعدی است که عوامل متفاوتی در بروز آن دخیل هستند و حل این مسئله نیازمند رویکردی جامع و کل‌نگر است.

واژه‌های کلیدی

غیبت ذهنی، غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی، تحلیل مضمون، روش آر-سوارا.



مقدمه

در دوران کنونی از دانشگاه‌ها به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان و عناصر توسعه پایدار و از مهم‌ترین ابزارهای حل و رفع چالش‌ها و پیچیدگی‌های جوامع انسانی در تمامی ابعاد نام برده می‌شود (بیجل بروئر و همکاران^۱، ۲۰۲۱؛ وانگ و همکاران^۲، ۲۰۲۳). در این میان، اعضای هیئت‌علمی یکی از مهم‌ترین ارکان نظام دانشگاهی و از مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی یک دانشگاه محسوب می‌شوند (مک‌گی^۳، ۲۰۲۳) که مدیریت و بالندگی آن‌ها یکی از موضوعات اساسی و محوری در محافل دانشگاهی است (باقری و همکاران، ۱۴۰۲). زیرا، اثربخشی دانشگاه‌ها، تحت تأثیر عملکرد اعضای هیئت‌علمی قرار دارد (موکینیک و همکاران^۴، ۲۰۲۲).

از طرفی، بررسی نشان می‌دهد، اقدامات انجام شده در ارتباط با مدیریت این سرمایه‌های انسانی در تمامی دانشگاه‌ها از اثربخشی لازم برخوردار نیست و اعضای هیئت‌علمی در بسیاری از دانشگاه‌ها در معرض چالش‌ها و مشکلات زیادی قرار دارند و این چالش‌ها می‌توانند عملکرد آنان را با موانع جدی مواجه سازند (صالح‌زاده و همکاران، ۱۴۰۳). یکی از پیامدهای سوءمدیریت سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های امروزی، پدیده غیبت ذهنی است، که می‌تواند دانشگاه‌ها را نیز در فرایند بهره‌برداری از سرمایه‌های انسانی خود با مشکلات جدی مواجه سازد. غیبت ذهنی توصیف‌کننده شرایطی است که در آن استعدادها و سرمایه‌های انسانی، علی‌رغم حضور فیزیکی در محل کار، نقش‌آفرینی مثبت و فعالی در امور نداشته و یا حداقل مشارکت را در تصمیم‌گیری‌ها، فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمان از خود نشان می‌دهند (تیموری و مباشری، ۱۴۰۳).

غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی می‌تواند پیامدهای منفی زیادی در سطوح مختلف به دنبال داشته باشد. در این وضعیت، اعضای هیئت‌علمی، حداقل دانش، مهارت و توانایی خود را در سازمان به کار می‌گیرند، از اشتیاق شغلی لازم برخوردار نیستند و انجام وظایف شغلی را نوعی رفع تکلیف می‌دانند (صدری‌نیا و همکاران، ۱۴۰۱). غیبت ذهنی، نارضایتی از شغل و سازمان را افزایش می‌دهد (سلیمی و همکاران، ۱۴۰۰)، حضور در سازمان را به فعالیتی نمایشی تبدیل می‌کند و زمینه فروپاشی سازمان از درون را به وجود می‌آورد (صدری‌نیا و همکاران، ۱۴۰۱). ازاین‌رو، غیبت ذهنی کارکنان موضوعی است که می‌بایست به صورت جدی مورد

مطالعه قرار گیرد و عوامل مؤثر در بروز این پدیده در محیط‌های کاری به شکلی دقیق و علمی شناسایی شوند (تیموری و مباشری، ۱۴۰۳).

با این حال، بررسی مطالعات انجام شده در ارتباط با غیبت ذهنی کارکنان نشان می‌دهد علی‌رغم توجه پژوهشگران به غیبت ذهنی کارکنان و بررسی آن در بین جوامع آماری متفاوت (صدری‌نیا و همکاران، ۱۴۰۱؛ عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹؛ مهدی‌زاده و کرمی، ۱۳۹۸؛ گودرزی و دلوی اصفهانی، ۱۳۹۸)، این موضوع تاکنون در دانشگاه‌ها و در بین اعضای هیئت‌علمی بررسی و مطالعه نشده است و سؤالات مرتبط با عوامل مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی پرسش‌هایی بی‌پاسخ هستند. بنابراین، غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی موضوعی است که نیازمند پژوهش‌های تجربی بیشتر به‌منظور شناسایی عوامل مؤثر بر این پدیده در بافت دانشگاهی است.

زیرا، غیبت ذهنی پدیده‌ای است که در شرایط و زمینه‌های مختلف، تحت تأثیر عوامل و عناصر متفاوتی پدیدار می‌گردد (تیموری و مباشری، ۱۴۰۳) و در سازمان‌های دانشگاهی به دلیل ویژگی‌های خاص این محیط‌ها می‌تواند متفاوت از سازمان‌های تجاری و تولیدی باشد. بنابراین، نتایج مطالعات انجام شده در سایر محیط‌ها و زمینه‌ها نمی‌تواند به‌راحتی به محیط‌های دانشگاهی تعمیم یابد (صالح‌زاده و همکاران، ۱۴۰۳). چراکه فضای شناختی و روان‌شناختی خاص محیط‌های دانشگاهی، یکی از عوامل اصلی تمایز این محیط‌ها با محیط‌های بازرگانی و تولیدی است (دامیلر و همکاران^۵، ۲۰۲۳). به‌علاوه، اعضای هیئت‌علمی در سیستم‌هایی پیچیده از فعالیت قرار دارند که واقعیت‌های زمینه‌ای^۶ مانند استانداردهای رشد حرفه‌ای، ارزش‌ها و باورهای دانشجویان، فرهنگ و خرده‌فرهنگ‌های متفاوت سازمانی، ساختار فیزیکی، محدودیت‌های زمانی، در کنار مواردی مانند دانش، نگرش‌ها و باورهای فردی و تجربیات شخصی، رفتارهای آنان در سازمان را به‌شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد (بهی‌زاده، ۲۰۲۳). ازاین‌رو، پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی طراحی شده است.

مبانی نظری

غیبت ذهنی

غیبت ذهنی کارکنان که در ایران تحت عنوان کارکنان نامرئی

رفتارهای انصرافی از کار پدیده‌ای هم در بعد فیزیکی مانند ترک خدمت، غیبت، تأخیر و مانند آن و هم در بعد روان‌شناختی قابل مطالعه و بررسی است (ماکووهو و همکاران^۳، ۲۰۲۰). در حالی که رفتارهای فیزیکی انصرافی از کار به فاصله گرفتن فیزیکی از کار مربوط می‌شود و به‌عنوان یک استراتژی اعتراضی و یا واکنش منفی کارکنان نسبت به کار و یا شرایط آن توصیف می‌شود؛ رفتارهای انصرافی روان‌شناختی از کار^۴، در قالب رفتارهایی مانند تلاش برای حفظ احساسات خود نسبت به یک موضوع مشخص، خودداری از صحبت با سرپرستان در ارتباط با مشکلات، خیال‌پردازی در مورد شرایط کاری مطلوب و یا خیال‌پردازی در مورد کار در یک سازمان (ایده‌آل) دیگر، توصیف شده است (سانگ و لی^۵، ۲۰۲۰).

پژوهشگران مختلف، مفهوم غیبت ذهنی را در چهار بعد اصلی (زیرکار درروی، ترک خدمت مجازی، طفره‌روی اجتماعی و غفلت از کار) مورد بررسی و مطالعه قرار داده‌اند (تیموری و مباشری، ۱۴۰۳). زیرکار درروی به معنی گرایش به انجام کار کمتر بوده و وضعیتی است که در آن عملکرد کارکنان وضعیتی مثبت را نشان می‌دهد ولی با وضعیت مطلوب و قابل دسترسی فاصله دارد. در این وضعیت، هرچند فرد وظایف خود را انجام می‌دهد ولی به صورت آگاهانه در انجام وظایف شغلی از بهره‌وری مناسبی برخوردار نیست (آگونداز و اریلماز^۶، ۲۰۱۸). ترک خدمت مجازی، زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان در سازمان حضور دارند ولی توان، تخصص و مهارت آنان به‌جای اهداف و برنامه‌های سازمانی به دنبال اهداف و برنامه‌های شخصی بوده و موضوعات برون‌سازمانی بیشترین انرژی و توان فرد را به خود معطوف می‌سازد (صدری‌نیا و همکاران، ۱۴۰۱).

غفلت از کار نیز به معنی بی‌توجهی و نادیده گرفتن وظایف و تکالیف شغلی و نوعی سهل‌انگاری و واکنش منفی از سوی کارکنان نسبت به نارضایتی است که به صورت کار کمتر، دوری از سازمان از طریق رفتارهایی مانند تأخیر، غیبت و مرخصی‌های طولانی (کیدول و رابی^۷، ۲۰۰۳) ظاهر می‌شود. طفره‌روی اجتماعی نیز زمانی اتفاق می‌افتد که فرد باور داشته باشد تلاش کمتر در عملکرد گروهی قابل پیگیری و شناسایی نبوده و منافع وی را با تهدید مواجهه نمی‌سازد (هافمیر و همکاران^۸، ۲۰۲۲).

(سلیمی و همکاران، ۱۴۰۰) و نامرئی شدن کارکنان (موسوی و همکاران، ۱۳۹۹) نیز شناخته می‌شود؛ به وضعیتی اشاره دارد که هرچند کارکنان یک سازمان در محل کار حضور دارند و به انجام فعالیت‌های شغلی مشغول هستند؛ حضور آن‌ها تنها جنبه فیزیکی دارد و قابلیت‌ها و سرمایه‌های روان‌شناختی و شناختی آنان متوجه موضوعاتی است که ارتباط چندانی به مسائل کاری ندارند (تیموری و مباشری، ۱۴۰۳). در این شرایط، کارکنان با رفع تکلیف، وظایف شغلی را به شکل صوری انجام می‌دهند (پاتنایک و ساتپاتی^۱، ۲۰۱۳)، در امور سازمان مشارکت مثبتی ندارند و شایستگی‌های خود را در راستای تحقق اهداف سازمان مورد استفاده قرار نمی‌دهند (منطقی، ۱۳۹۸).

غیبت ذهنی کارکنان همچنین وضعیتی را توصیف می‌کند که کارکنان با طفره رفتن از مسئولیت‌پذیری و قرار دادن مسئولیت‌های مهم بر دوش دیگران، سعی می‌کنند خود را در حاشیه قرار دهند (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۹). به‌طور کلی، 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 نمایان می‌شود (تیموری و مباشری، ۱۴۰۳). با توجه به این تعاریف، عبارت غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی می‌تواند برای توصیف حالت و وضعیتی بکار گرفته شود که در آن، اعضای هیئت‌علمی از انرژی و انگیزه لازم برای انجام وظایف آموزشی و پژوهشی خود برخوردار نیستند و حداقل استانداردها و انتظارات عملکردی را مورد توجه قرار می‌دهند. حضور آنان در دانشگاه و در کلاس‌های درس و پرداختن آنان به فعالیت‌های پژوهشی نیز تنها تحت تأثیر مقررات دانشگاهی است.

رفتارهای انصرافی از کار به واکنش‌های منفی یا مقاومت کارکنان نسبت به عناصر مربوط به کار و شرایط آن اطلاق می‌شود و رفتارهای مختلفی مانند غیبت از کار، حضور با تأخیر در محل کار، ترک خدمت داوطلبانه، حواس‌پرتی و رفتارهایی از این دست را شامل می‌گردد (ژو و همکاران^۲، ۲۰۲۲). این رفتارها که می‌توانند به‌عنوان رفتارهای ناسازگار در محیط کار دسته‌بندی شوند (مسیحی و همکاران، ۱۴۰۲)؛ از سوی اندیشمندان مختلف با رویکردهای متفاوت مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته‌اند و پژوهشگران مختلف، مکانیزم‌های متفاوتی را به‌عنوان عوامل مؤثر بر این پدیده تبیین کرده‌اند. بررسی‌ها همچنین نشان می‌دهد،

3. Mukwevho et al
4. Psychological Withdrawal Behavior
5. Song & Lee
6. Akgunduz & Eryilmaz
7. Kidwell & Robie
8. Hüffmeier et al

1. Patnaik & Satpathy
2. Xu et al

نظریه‌های مرتبط با غیبت ذهنی

پژوهشگران و صاحب‌نظران رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی تاکنون نظریه‌های مختلفی در ارتباط با تبیین رابطه کارکنان و سازمان معرفی کرده‌اند که هرکدام از این نظریه‌ها، ارتباط بین کارکنان و سازمان و پیامدهای آن را از جنبه‌های مختلفی بررسی می‌کند. در این میان، به نظر می‌رسد برخی نظریه‌ها می‌توانند مبنایی برای تحلیل پدیده غیبت ذهنی ایجاد کنند. براساس نظریه مبادله اجتماعی، تعامل کارکنان و سازمان نوعی مبادله دوجانبه است و این مبادله، تمامی عناصر اقتصادی و اجتماعی را شامل می‌شود (کراپانزانو و همکاران، ۲۰۱۷). براساس مفروضات این نظریه، غیبت ذهنی می‌تواند به‌عنوان نتیجه ادراک کارکنان نسبت به عدم توازن بین آورده‌های آنان به سازمان و دستاوردی آنان در سازمان در نظر گرفته شود. براساس نظریه قرارداد روان‌شناختی (بالا، ۲ و ۱۹۶۴)، غیبت ذهنی می‌تواند به‌عنوان نتیجه باور کارکنان به عدم پایبندی سازمان (کارفرما) به قرارداد روان‌شناختی تلقی گردد. براساس نظریه خودتعیین‌گری (وارشنی و وارشنی، ۲۰۲۳) غیبت ذهنی می‌تواند نتیجه عدم توجه به نیازهای اساسی روان‌شناختی کارکنان در محیط‌های کاری باشد.

پیشینه پژوهش

بررسی پیشینه نشان می‌دهد که غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی تاکنون مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته است. با این حال، این موضوع و کلیه‌های مرتبط با آن در سایر بخش‌ها و سازمان‌ها در داخل کشور بررسی شده‌اند. برای مثال، مطالعه انجام شده توسط منطقی (۱۳۹۸)، با هدف «بررسی الگوی رفتاری کارکنان نامرئی» با روش داده‌بنیاد در سازمان‌های فرهنگی و مراکز آموزشی شهر قم، نشان می‌دهد عوامل فردی (بیماری جسمی، معلولیت پنهان، نارسایی در تکلم، ترس و اضطراب، احساس کم دیده شدن، روحیه تعلل‌ورزی و احساس بی‌ارزشی)، عوامل سازمانی (احساس نادیده گرفته شدن، مقایسه با همکاران و جوسازمانی) و عوامل اجتماعی (فشار اجتماعی بالا و بالا بودن سطح توقعات)، به‌عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر در غیبت ذهنی مطرح هستند و عوامل فرهنگی، عوامل انگیزشی و عوامل مالی نیز می‌توانند این پدیده در سازمان را تحت تأثیر قرار دهند.

همچنین، موسوی و همکاران (۱۳۹۹)، با هدف «تحلیل اثر

فرهنگ بوروکراتیک بر نامرئی شدن کارکنان با نقش میانجی رهبری منفعلانه» که با روش پیمایشی و در بین کارکنان ستادی ادارات کل استان لرستان انجام شده است، نیز نشان دادند که فرهنگ بوروکراتیک هم به صورت مستقیم و هم از طریق رهبری منفعلانه می‌تواند موجب نامرئی شدن کارکنان شود.

در مطالعه انجام شده توسط صدری‌نیا و همکاران (۱۴۰۱)، با هدف «طراحی مدل غیبت ذهنی کارکنان» با استفاده از روش داده‌بنیاد در شهرداری مشهد نیز، مشکل مسکن، زندگی در محله نامناسب، مشکلات جسمانی، مشکلات خانوادگی، مشکلات فرزندان، مشکلات رفتاری، مشکلات حقوقی، مشکلات مالی، فضای مجازی، تبعیض، ملامت توسط مدیر، کوچک شمردن کار، عدم پرداخت به موقع حقوق و ندادن پاداش، به‌عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر در پیدایش غیبت ذهنی در سازمان‌ها شناسایی شده است.

تیموری و مباشری (۱۴۰۳)، نیز در یک مطالعه کیفی که با استفاده از روش فراترکیب و بهره‌گیری از مطالعات پیشین انجام شده است، عوامل مؤثر بر غیبت ذهنی در سازمان‌ها را در دو سطح بررسی کرده‌اند که عبارت‌اند از: سطح فردی (شامل مؤلفه‌های عوامل نگرشی- ادراکی و عوامل رفتاری- عملکردی) و سطح سازمانی (شامل عوامل مربوط به ماهیت شغل، عوامل مربوط به محیط شغل و ضعف فرایندهای داخلی سازمان).

بررسی پیشینه تجربی پژوهش نشان می‌دهد علی‌رغم توجه پژوهشگران کشور به غیبت ذهنی کارکنان و انجام پژوهش‌های مختلف با روش‌ها و رویکردهای متفاوت و در بین جوامع آماری متفاوت در ارتباط با این موضوع، غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی و عوامل مؤثر بر پیدایش آن تاکنون از سوی پژوهشگران مورد بررسی قرار نگرفته است. بررسی پیشینه تجربی همچنین حاکی از این است که غیبت ذهنی موضوعی است تنها در داخل کشور بررسی شده و پژوهشگران خارج از کشور تاکنون این موضوع را مورد بررسی و مطالعه قرار نداده‌اند. بنابراین مطالعه حاضر با هدف پاسخگویی به این سؤال طراحی شده است که چه عواملی می‌توانند غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی را تحت تأثیر قرار دهند؟

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از نظر هدف در دسته پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد و از نظر نوع گردآوری و تحلیل داده‌ها، پژوهشی آمیخته است. بخش کیفی پژوهش با روش تحلیل مضمون و بخش کمی آن با استفاده از روش آرسوارا انجام شده است. تحلیل مضمون روشی نظام‌مند برای شناخت، سازمان‌دهی و گزارش الگوهای معنایی (مضامین) موجود در داده‌های کیفی است و به دلیل

1. Cropanzano et al
2. Blau
3. Varshney & Varshney

روش پیشنهادی براون و کلارک (براون و کلارک، ۲۰۰۶)، مورد استفاده قرار گرفته است که تحلیل مضمون را فرایندی شش مرحله‌ای به شرح شکل ۱ معرفی می‌کند.

کاربردی بودن، یکی از رایج‌ترین روش‌های تحلیل داده‌های کیفی در پژوهش‌های علوم اجتماعی است (براون و کلارک، ۲۰۱۲). هدف این روش، یافتن مضامین (الگوهای معنایی) با اهمیت و جذاب در متون و مطالب مورد بررسی در راستای پاسخ به سؤال پژوهش است (مگوئیر و دلاهورنت، ۲۰۱۷). در پژوهش حاضر،



شکل ۱. مراحل روش تحلیل مضمون (براون و کلارک، ۲۰۰۶)

Fig. 1. Steps of the Thematic Analysis Method (Brown and Clark, 2006)

کنند. پس از آن، S_j بدین گونه تعیین می‌شود که از معیار دوم شروع شده و در واقع میزان اهمیت معیار ملاک C_1 را نسبت به سایر معیارهای C_{1-n} نشان می‌دهد.

گام سوم: تبدیل پاسخ‌های فردی خبرگان به یک ماتریس راف C_j . هر پاسخ فردی خبرگان $K_1, K_2, \dots, K_n$ باید با استفاده از معادلات زیر به ماتریس گروه راف همچون معادله تبدیل شود:

روش آر-سوارا نیز یکی از فنون تصمیم‌گیری چندمعیاره است که از طریق ادغام مجموعه تئوری راف و روش سوارا توسعه یافته است و مراحل زیر را شامل می‌شود (زوادسکاس و همکاران، ۲۰۱۸):

گام اول: تعریف مجموعه‌ای از معیارهای مهم در فرایند تصمیم‌گیری

گام دوم: تیمی از متخصصان حاوی k خبره تشکیل دهید تا اهمیت معیارها را ارزیابی کنند. در مرحله اول، لازم است که معیارها را با توجه به اهمیت آن‌ها، از مهم‌ترین تا کم‌اهمیت‌ترین، رتبه‌بندی

$$\underline{Apr}(G_q) = \{Y \in U \mid R(Y) \leq G_q\} \quad (1)$$

$$\overline{Apr}(G_q) = \{Y \in U \mid R(Y) \geq G_q\} \quad (2)$$

$$Bnd(G_q) = \{Y \in U \mid R(Y) \neq G_q\} = \{Y \in U \mid R(Y) > G_q\} \cup \{Y \in U \mid R(Y) < G_q\} \quad (3)$$

$$\underline{Lim}(G_q) = \frac{1}{M_L} \sum_{Y \in \underline{Apr}(G_q)} R(Y), \quad (4)$$

$$\overline{Lim}(G_q) = \frac{1}{M_U} \sum_{Y \in \overline{Apr}(G_q)} R(Y), \quad (5)$$

$$RN(G_q) = [\underline{Lim}(G_q), \overline{Lim}(G_q)], \quad (6)$$

$$RN(C_j) = [C_j^L, C_j^U]_{1 \times m} \quad (7)$$

گام چهارم: نرمالایز کردن ماتریس $RN(C_j)$ برای به دست آوردن ماتریس $RN(S_j)$ طبق رابطه زیر:

$$RN(S_j) = [S_j^L, S_j^U]_{1 \times m} \quad (8)$$

عناصر ماتریس $RN(S_j)$ با استفاده از معادله زیر به دست می‌آیند.

$$RN(S_j) = \frac{[C_j^L, C_j^U]}{\max_r [C_r^L, C_r^U]} \quad (9)$$

اولین عنصر ماتریس $RN(S_j)$ چون $j = 1$ است، می‌شود $[S_j^L, S_j^U] = [1.00, 1.00]$. برای بقیه عناصر $j > 1$ بوده و با استفاده از رابطه زیر محاسبه می‌شوند.

$$RN(S_j) = \left[\frac{C_j^L}{\max(C_r^L)}, \frac{C_j^U}{\max(C_r^U)} \right]_{1 \times m} \quad j = 2, 3, \dots, m \quad (10)$$

گام پنجم: محاسبه ماتریس $RN(K_j)$ طبق رابطه زیر:

$$RN(K_j) = [K_j^L, K_j^U]_{1 \times m} \quad (11)$$

با استفاده از رابطه زیر:

$$RN(K_j) = [S_j^L + 1, S_j^U + 1]_{1 \times m} \quad j = 2, 3, \dots, m \quad (12)$$

گام ششم: تعیین ماتریس وزن‌های محاسبه شده با استفاده از رابطه $RN(Q_j)$:

$$RN(Q_j) = [q_j^L, q_j^U]_{1 \times m} \quad (13)$$

عناصر ماتریس $RN(Q_j)$ با استفاده از رابطه زیر به دست می‌آیند.

$$RN(Q_j) \left[q_j^L = \begin{cases} 1.00 & j = 1 \\ \frac{q_{j-1}^L}{K_j^U} & j > 1 \end{cases}, q_j^U = \begin{cases} 1.00 & j = 1 \\ \frac{q_{j-1}^U}{K_j^L} & j > 1 \end{cases} \right] \quad (14)$$

گام هفتم: محاسبه ماتریس مقادیر نسبی $RN(W_j)$ با توجه به رابطه زیر:

$$RN(W_j) = [w_j^L, w_j^U]_{1 \times m} \quad (15)$$

در نهایت مقادیر وزن هر کدام از معیارها با استفاده از رابطه زیر به دست می‌آید:

$$[w_j^L, w_j^U] = \left[\frac{[q_j^L, q_j^U]}{\sum_{j=1}^m [q_j^L, q_j^U]} \right] \quad (16)$$

تنظیم و در بین مشارکت‌کنندگان توزیع شده است و در نهایت ۱۵ پرسشنامه گردآوری شده است. مشخصات اعضای نمونه در جدول ۱، ارائه شده است.

برای ارزیابی اعتبار تحلیل‌ها در بخش کیفی از توافق درون موضوعی استفاده شده است. در این راستا، از یک دانش‌آموخته دکتری رفتار سازمانی و آشنا به موضوع پژوهش درخواست گردید در فرایند کدگذاری داده‌ها با پژوهشگر همکاری نماید. پس از اتمام کدگذاری‌ها، از طریق شمارش تعداد کل کدها (۴۰ کد) متشکل از کدهای نهایی ایجاد شده توسط پژوهشگر (۱۷ کد) و کدهای ایجاد شده از سوی فرد همکار (۲۳ کد) و تعداد کدهای مورد توافق (۱۵)، از طریق رابطه ۱۷، نسبت به محاسبه توافق درون موضوعی (۷۵ درصد) اقدام شده است که این نتیجه بیانگر اعتبار تحلیل‌ها می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش را اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور استان فارس تشکیل می‌دهد. در بخش کیفی، با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، ۱۷ نفر به عنوان اعضای نمونه انتخاب شده‌اند. برای انتخاب مشارکت‌کنندگان نیز عضویت در هیئت علمی یکی از مراکز استان فارس، آشنایی با موضوع و علاقه‌مند به مشارکت در پژوهش به عنوان معیارهای شناسایی مورد توجه قرار گرفته است. داده‌های لازم در این بخش نیز با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختار یافته گردآوری شده است و مصاحبه‌ها نیز تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافته است. هر کدام از مصاحبه‌ها به صورت میانگین ۶۰ دقیقه به طول انجامیده است. به منظور اطمینان از حفظ داده‌ها نیز پس از کسب موافقت مصاحبه‌شوندگان و ایجاد اطمینان در آنان نسبت به محرمانه بودن گفتگوها، نسبت به ضبط مکالمات انجام شده اقدام شده است.

داده‌های مورد نیاز در بخش کمی با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده است. به این شکل که خروجی بخش کیفی در قالب پرسشنامه

$$\text{رابطه (17)} \quad \text{نسبت توافق} = \frac{\text{تعداد توافق}}{\text{تعداد کل کدها}} \times 100$$

جدول ۱. مشخصات جمعیت‌شناختی اعضای نمونه

Table 1. Characteristics of Participants

مرکز محل خدمت	طبقه	استهبان	چهرم	شیراز	خرامه	آباد
	فراوانی	۲	۵	۷	۱	۲
	درصد فراوانی	۱۱/۷۶	۲۹/۴۱	۴۱/۱۷	۵/۸۸	۱۱/۷۶
درجه دانشگاهی	طبقه	مری	استادیار	دانشیار		
	فراوانی	۷	۸	۲		
	درصد فراوانی	۴۱/۱۷	۴۷/۰۵	۱۱/۷۶		
جنسیت	طبقه	زن	مرد			
	فراوانی	۱۱	۶			
	درصد فراوانی	۶۴/۷۰	۳۵/۲۹			

یافته‌های پژوهش

یافته‌های کیفی

پس از پایان هر کدام از مصاحبه‌ها، به‌منظور آشنایی بیشتر با داده‌ها، متن مصاحبه‌ها به‌دقت مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت. در مرحله دوم، نسبت به استخراج عبارت‌های متناسب با هدف

پژوهش اقدام شد. در این فرایند، ۶۳ عبارت استخراج و در مرحله سوم ضمن تحلیل، نسبت به کدگذاری این عبارت‌ها و شناسایی مضامین اولیه اقدام شد. خلاصه و نمونه‌ای از این فرایند در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نمونه‌ای از اقدامات انجام شده در مراحل دوم و سوم تحلیل مضمون

Table 2. An Example of the Steps Taken in the Second and Third Stages of Thematic Analysis

ردیف	عبارت	مضمون‌های اولیه
۱	برخی از مدیران ارشد دانشگاه، نگاه مناسبی به اعضای هیئت‌علمی ندارند و آنان را به‌عنوان یک سرمایه مورد توجه قرار نمی‌دهند. متأسفانه برخی مدیران هیچ توجهی به شرایط سرمایه‌های انسانی دانشگاه ندارند	عدم توجه به اعضای هیئت‌علمی
۲	ساختار سازمانی دانشگاه پیام نور به شکلی است که یک عده خاص برای تمامی اعضا تصمیم می‌گیرند و اعضای هیئت‌علمی نقش چندانی در تصمیم‌گیری‌ها ندارند	تمرکز تصمیم‌گیری
۳	رفتار و برخورد مدیران به شکلی است که هیچ توجهی به نیازها و شرایط شخصی و حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی ندارند. وقتی به نیازهای شما توجه نمی‌شود، نمی‌توانید ذهن خود را بر اهداف سازمان متمرکز کنید	عدم توجه مدیران به نیازهای افراد
.....		
.....		
۶۱	سلسله‌مراتب در دانشگاه بیداد می‌کند. هرچقدر سلسله‌مراتب بیشتر باشد، اهمیت کمتری به اعضای هیئت‌علمی داده می‌شود	سلسله‌مراتب
۶۲	رقابت‌های غیرمنطقی و ناسالم بین همکاران هم می‌تواند مزید بر علت باشد. گاهی رقابت چنان زیاد است که به خصومت کشیده می‌شود و انسان را نسبت به کار و محیط کار دلزده می‌کند	فرهنگ رقابتی افراطی
۶۳	بعضی از همکاران با فرهنگ دانشگاه تناسب ندارند. با این که دوران تحصیل را در دانشگاه بوده‌اند ولی نتوانسته‌اند با فرهنگ دانشگاه سازگار شوند و این موضوع باعث دوری آنان از دانشگاه می‌شود	عدم تناسب فرد با فرهنگ

اقدام شد. نمونه‌ای از این اقدام در جدول ۳، ارائه شده است.

در مرحله چهارم، به مضمون‌هایی اولیه بازبینی شدند و از طریق اصلاح و تقویت مضامین اولیه، نسبت به شناسایی مضامین پایه

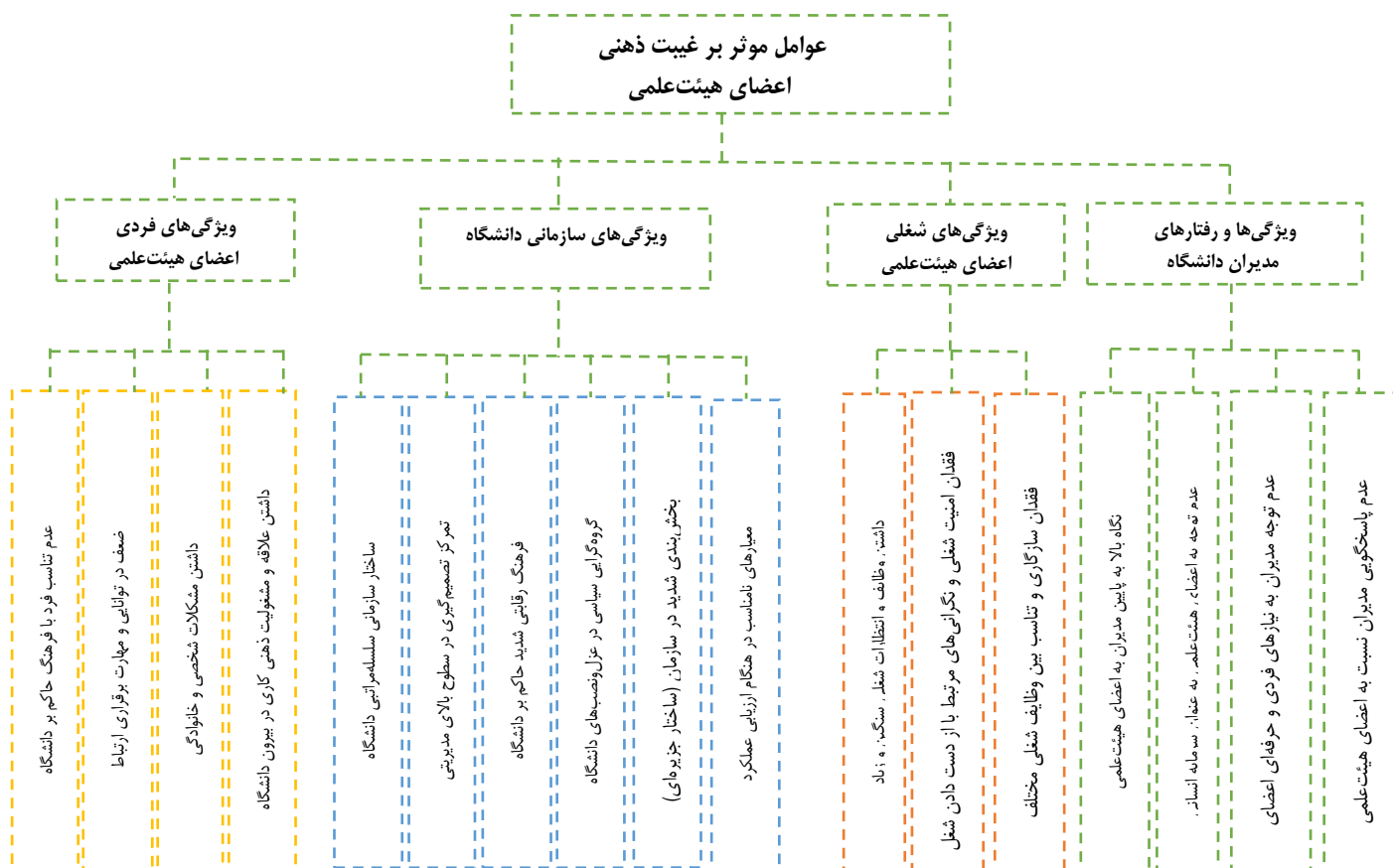
جدول ۳. بازبینی مضامین اولیه و شناسایی مضامین پایه فرعی

Table 3. Reviewing Initial Themes and Identifying Underlying Themes

مضمون‌های اولیه	مضمون‌های پایه	مضمون‌های اولیه	مضمون‌های پایه
عدم توجه به اعضای هیئت علمی	عدم توجه به اعضای هیئت علمی به عنوان سرمایه انسانی	سلسله مراتب	ساختار سازمانی سلسله‌مراتبی دانشگاه
تمرکز تصمیم‌گیری	تمرکز تصمیم‌گیری در سطوح بالای مدیریتی	فرهنگ رقابتی افراطی	فرهنگ رقابتی شدید و افراطی حاکم بر دانشگاه
عدم توجه مدیران به نیازهای افراد	عدم توجه مدیران به نیازهای فردی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی	عدم تناسب فرد با فرهنگ	عدم تناسب فرد با فرهنگ حاکم بر دانشگاه

مضمون‌های شناسایی شده، در گروه‌های مشابه و منسجمی طبقه‌بندی و مضمون‌های سازمان‌دهنده استخراج شدند. مدل پژوهش در قالب شکل ۲ قابل مشاهده است. در نهایت، در مرحله ششم گزارش نهایی در قالب مقاله حاضر تدوین شد.

پس از آن، مضمون‌های ایجاد شده، بررسی شدند و تلاش شد مجموعه‌ای از مضمون‌های پایه متمایز، غیرتکراری و مشتمل بر مجموعه ایده‌های مطرح شده در بخش‌های مختلف متن اصلی شناسایی شوند. در مرحله پنجم، ضمن ترسیم شبکه مضامین، نسبت به دسته‌بندی مضمون‌های پایه در قالب مضمون‌های سازمان‌دهنده، اقدام شد. به این ترتیب که



شکل ۲. مدل پژوهش

Fig. 2. Research Model

یافته‌های کمی

گردآوری شد. پس از آن، اولویت‌بندی این مضمون‌ها در دستور کار قرار گرفت. نمونه‌ای از اقدامات انجام شده در این مرحله (رتبه‌بندی مضمون‌های پایه مرتبط با ویژگی‌های شغلی اعضای هیئت‌علمی) در جدول ۴، ارائه شده است.

پس از شناسایی عوامل مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی، در بخش کمی پژوهش، اولویت‌بندی این عوامل براساس نظر خبرگان انجام شد. در این راستا، مضمون‌های پایه شناسایی شده، در قالب پرسشنامه‌ای تنظیم و داده‌های لازم

جدول ۴. رتبه‌بندی مضمون‌های پایه مرتبط با ویژگی‌های شغلی اعضای هیئت‌علمی توسط خبرگان

Table 4. Ranking of Basic Themes Related to The Job Characteristics of Faculty Members by Experts

E15	E14	E13	E12	E11	E10	E9	E8	E7	E6	E5	E4	E3	E2	E1	Crit./Ex.
۲	۲	۲	۳	۲	۲	۱	۲	۲	۲	۲	۳	۲	۱	۱	C ₁
۳	۳	۳	۲	۳	۳	۲	۳	۳	۳	۳	۲	۳	۲	۲	C ₂
۱	۱	۱	۱	۱	۱	۳	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۳	۳	C ₃

مختلف، است. با استفاده از روابط (۲)-(۷)، یک گروه C_j ماتریس راف به شرح زیر به دست می‌آید:

در این جدول C_1 معرف داشتن وظایف و انتظارات شغلی سنگین و زیاد، C_2 معرف فقدان امنیت شغلی و نگرانی‌های مرتبط با از دست دادن شغل و C_3 معرف فقدان سازگاری و تناسب بین وظایف شغلی

$$C_1 = \{1,1,2,3,2,2,2,2,1,2,2,3,2,2,2\}$$

$$\underline{Lim}(2) = \frac{1}{13}(1+1+2+2+2+2+2+1+2+2+2+2+2) = 1.769,$$

$$\overline{Lim}(2) = \frac{1}{12}(2+3+2+2+2+2+2+2+2+3+2+2+2) = 2.166$$

$$\underline{Lim}(3) = \frac{1}{15}(1+1+2+3+2+2+2+2+1+2+2+3+2+2+2) = 1.933, \overline{Lim}(3) = 3$$

$$\underline{Lim}(1) = 1, \overline{Lim}(1) = \frac{1}{15}(1+1+2+3+2+2+2+2+1+2+2+3+2+2+2) = 1.933$$

$$C_1^L = \frac{C_1^1 + C_1^2 + C_1^3 + C_1^4 + C_1^5 + C_1^6 + C_1^7 + C_1^8 + C_1^9 + C_1^{10} + C_1^{11} + C_1^{12} + C_1^{13} + C_1^{14} + C_1^{15}}{n} =$$

$$\frac{1+1+1.769+1.933+1.769+1.769+1.769+1+1.769+1.769+1.933+1.769+1.769+1.769}{15} = 1.637$$

$$C_1^U = \frac{C_1^1 + C_1^2 + C_1^3 + C_1^4 + C_1^5 + C_1^6 + C_1^7 + C_1^8 + C_1^9 + C_1^{10} + C_1^{11} + C_1^{12} + C_1^{13} + C_1^{14} + C_1^{15}}{n} =$$

$$\frac{1.933+1.933+2.166+3+2.166+2.166+2.166+2.166+1.933+2.166+2.166+3+2.166+2.166+2.166}{15} = 2.231$$

ماتریس کامل C_j براساس محاسبات قبلی به دست آمده است:

$$RN(C_3)=[1.00,1.00]$$

$$RN(C_1)=[1.63,2.23]$$

$$RN(C_2)=[2.44,2.88]$$

که در این پژوهش (C_j) می‌باشد. عنصر اول $RN(S_j)$ برابر با یک است و سایر عناصر این ماتریس با تقسیم آن‌ها به بیشترین مقدار (C_3) به دست آمدند.

در گام چهارم، لازم است که ماتریس قبلی با استفاده از روابط ذکر شده به روش زیر نرمال شود. بدترین بُعد دارای بیشترین مقدار است

$$RN(S_1) = \left[\frac{C_2^L}{C_1^U}, \frac{C_2^U}{C_1^L} \right] = \left[\frac{1.63}{2.88}, \frac{2.23}{2.44} \right] = [0.56, 0.91]$$

$$RN(S_2) = \left[\frac{C_1^L}{C_1^U}, \frac{C_1^U}{C_1^L} \right] = \left[\frac{2.24}{2.88}, \frac{2.88}{2.44} \right] = [0.84, 1.18]$$

به همین روش برای به دست آوردن ماتریس، عناصر دیگر محاسبه شدند:

$$RN(S_3) = [1.00, 1.00]$$

$$RN(S_1) = [0.56, 0.91]$$

$$RN(S_2) = [0.84, 1.18]$$

در گام پنجم، تمام عناصر ماتریس قبلی جز اولین مورد که مقدار

آمد.

آن تغییر نمی‌کند، به عدد یک اضافه شد و ماتریس زیر به دست

$$RN(K_3) = [1.00, 1.00]$$

$$RN(K_1) = [1.56, 1.91]$$

$$RN(K_2) = [1.84, 2.18]$$

در گام ششم، عناصر ماتریس به شرح زیر محاسبه می‌شود:

$$q_1^L = \frac{q_{j-1}^L}{k_j^U} = \frac{q_3^L}{k_1^U} = \frac{1}{1.91} = 0.522$$

$$q_1^U = \frac{q_{j-1}^U}{k_j^L} = \frac{q_3^U}{k_1^L} = \frac{1}{1.56} = 0.638$$

$$q_2^L = \frac{q_{j-1}^L}{k_j^U} = \frac{q_1^L}{k_2^U} = \frac{0.522}{2.181} = 0.239$$

$$q_2^U = \frac{q_{j-1}^U}{k_j^L} = \frac{q_2^U}{k_1^L} = \frac{0.638}{1.846} = 0.345$$

طبق مراحل ذکر شده در گام ششم ماتریس کامل $RN(Q_j)$ برابر است با:

$$RN(q_3) = [1.00, 1.00]$$

$$RN(q_1) = [0.522, 0.638]$$

$$RN(q_2) = [0.239, 0.345]$$

با استفاده از گام هفتم، مقادیر وزن نسبی راهکارها بدین صورت به دست آمدند که هر عدد در ماتریس $RN(q_j)$ تقسیم بر جمع اعداد ماتریس مقابل (هر عدد در ماتریس حد بالا تقسیم بر جمع اعداد حد پایین و برعکس) می‌شود:

$$[w_3^L, w_3^U] = \left[\frac{1}{1.983}, \frac{1}{1.762} \right] = [0.504, 0.576]$$

در نهایت وزن هر راهکار به صورت ماتریس زیر به دست آمد:

$$RN(w_3) = [0.504, 0.576]$$

$$RN(w_1) = [0.263, 0.362]$$

$$RN(w_2) = [0.120, 0.196]$$

در ادامه، برای به دست آوردن وزن نهایی، از معادله‌ی ضرب اعداد راف با توجه به پژوهش ژو و همکاران (۲۰۱۵) استفاده شد که برای

اولین راهکار به شکل رابطه زیر است:

$$RN_1 \times RN_2 = \left[\min(\underline{R_1} \times \underline{R_2}, \underline{R_1} \times \overline{R_2}, \overline{R_1} \times \underline{R_2}, \overline{R_1} \times \overline{R_2}), \right. \\ \left. \max(\underline{R_1} \times \underline{R_2}, \underline{R_1} \times \overline{R_2}, \overline{R_1} \times \underline{R_2}, \overline{R_1} \times \overline{R_2}) \right] \\ = \left[\min(0.412 \times 0.036, 0.412 \times 0.170, 0.521 \times 0.036, 0.521 \times 0.170), \right. \\ \left. \max(0.412 \times 0.036, 0.412 \times 0.170, 0.521 \times 0.036, 0.521 \times 0.170) \right] = [0.015, 0.089]$$

پس از آن، جهت رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی ابتدا میانگین حد بالا و پایین وزن نهایی راف هر عامل

محاسبه شد و بعد از آن رتبه‌بندی عوامل با توجه به وزن به دست آمده محاسبه گردید. در نهایت برای هرکدام از عوامل شناسایی شده، گام‌های آر-سوارا انجام شد که نتایج آن در جدول ۵، ارائه شده است.

جدول ۵. وزن نهایی عوامل مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی

Table 5. Final Weight of Factors Affecting Faculty Members' Mental Absenteeism

رتبه‌بندی	وزن نهایی		وزن شاخص‌ها		مضامین پایه	شماره	مضامین اصلی
	U	L	U	L			
۸	۰/۰۸۹	۰/۰۱۵	۰/۱۴۰	۰/۰۳۶	توجه به معیارهای نامناسب در هنگام ارزیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی	۱	ویژگی‌های سازمانی دانشگاه
۶	۰/۱۳۴	۰/۰۳۴	۰/۲۵۸	۰/۰۸۴	بخش‌بندی شدید در سازمان (ساختار جزیره‌ای) و فقدان روحیه همکاری بین اعضای هیئت‌علمی	۲	
۴	۰/۲۰۵	۰/۰۷۶	۰/۳۹۴	۰/۱۸۵	ساختار سازمانی سلسله‌مراتبی دانشگاه	۳	
۱۴	۰/۰۴۳	۰/۰۰۲	۰/۱۷۳	۰/۰۲۲	فرهنگ رقابتی شدید و افراطی حاکم بر دانشگاه	۴	
۱۵	۰/۰۳۳	۰/۰۰۵	۰/۲۳۰	۰/۰۹۹	گروه‌گرایی سیاسی در عزل و نصب‌های دانشگاه	۵	
۵	۰/۱۲۹	۰/۰۵۹	۰/۳۶۲	۰/۲۶۴	تمرکز تصمیم‌گیری در سطوح بالای مدیریتی	۶	ویژگی‌ها و رفتارهای مدیران دانشگاه
۱	۰/۲۶۸	۰/۱۴۲	۰/۵۱۴	۰/۳۴۴	عدم توجه به اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان سرمایه انسانی	۷	
۱۲	۰/۰۵۸	۰/۰۰۶	۰/۱۱۲	۰/۰۱۵	عدم پاسخگویی مدیران نسبت به اعضای هیئت‌علمی	۸	
۱۱	۰/۰۶۷	۰/۰۰۷	۰/۲۷۱	۰/۰۶۱	نگاه بالا به پایین مدیران به اعضای هیئت‌علمی	۹	
۷	۰/۱۰۶	۰/۰۱۸	۰/۴۲۹	۰/۱۶۴	عدم توجه مدیران به نیازهای فردی و حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی	۱۰	
۱۶	۰/۰۲۴	۰/۰۰۲	۰/۰۴۵	۰/۰۰۶	داشتن وظایف و انتظارات شغلی سنگین و زیاد	۱۱	ویژگی‌های شغلی اعضای هیئت‌علمی
۱۷	۰/۰۱۹	۰/۰۰۲	۰/۱۳۲	۰/۰۴۲	فقدان سازگاری و تناسب بین وظایف شغلی مختلف	۱۲	
۲	۰/۲۰۲	۰/۱۱۳	۰/۵۶۷	۰/۵۰۴	فقدان امنیت شغلی و نگرانی‌های مرتبط با از دست دادن شغل	۱۳	
۹	۰/۰۷۰	۰/۰۲۷	۰/۱۹۶	۰/۱۲۱	عدم تناسب فرد با فرهنگ حاکم بر دانشگاه	۱۴	ویژگی‌های فردی اعضای هیئت‌علمی
۱۰	۰/۰۷۴	۰/۰۲۰	۰/۵۳۱	۰/۴۱۸	ضعف در توانایی و مهارت برقراری ارتباط	۱۵	
۳	۰/۱۵۵	۰/۰۴۵	۰/۶۲۸	۰/۴۱۹	داشتن مشکلات شخصی و خانوادگی	۱۶	
۱۳	۰/۰۵۳	۰/۰۱۱	۰/۳۷۷	۰/۲۲۸	داشتن علاقه و مشغولیت ذهنی کاری در بیرون دانشگاه	۱۷	

انجام شده است. به عبارت دیگر، هدف از انجام مطالعه حاضر پاسخگویی به این سؤال است که عوامل مؤثر بر پیدایش غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در محیط کار کدام‌اند؟

عوامل مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی در این مطالعه در قالب ۴ مضمون سازمان‌دهنده و ۱۷ مضمون پایه دسته‌بندی شده‌اند. مراجعه به نتایج نشان می‌دهد که «عدم توجه به اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان سرمایه انسانی» مهم‌ترین عامل در ایجاد این پدیده منفی است. تحلیل دیدگاه مشارکت-کنندگان در پژوهش نشان می‌دهد که «برخی از مدیران ارشد دانشگاه، نگاه مناسبی به اعضای هیئت‌علمی ندارند و آنان را

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از پیامدهای سوءمدیریت سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های امروزی، پدیده غیبت ذهنی است (تیموری و مباشری، ۱۴۰۳)، که می‌تواند دانشگاه‌ها را نیز در فرایند بهره‌برداری از سرمایه‌های انسانی خود با مشکلات جدی مواجه سازد. هرچند این موضوع از سوی پژوهشگران مختلف و در جوامع آماری متفاوت بررسی و مطالعه شده است، با این حال، غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی موضوعی است که تاکنون مورد بررسی قرار نگرفته است. از این‌رو، این مطالعه با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی

یک جهت قرار دارند. همان‌گونه که یکی از مشارکت‌کنندگان توضیح داده است «سلسله‌مراتب در دانشگاه بیداد می‌کند. هرچقدر سلسله‌مراتب بیشتر باشد، اهمیت کمتری به اعضای هیئت‌علمی داده می‌شود». به‌علاوه، «سلسله‌مراتب باعث ایجاد فاصله بین مدیران دانشگاه و اعضای هیئت‌علمی می‌شود و ساختارهای بوروکراتیک به همراه رسمیت زیاد، شادابی و انعطاف محیط کار را کاهش می‌دهد» و می‌تواند زمینه غیبت ذهنی افراد را ایجاد کند.

«تمرکز تصمیم‌گیری در سطوح بالای مدیریتی» و «بخش‌بندی شدید در سازمان و فقدان روحیه همکاری بین اعضای هیئت‌علمی» نیز به‌عنوان پنجمین و ششمین عامل مؤثر در ارتباط با موضوع پژوهش شناسایی شده‌اند. «ساختار سازمانی دانشگاه پیام نور به شکلی است که یک عده خاص برای تمامی اعضا تصمیم می‌گیرند و اعضای هیئت‌علمی نقش چندانی در تصمیم‌گیری‌ها ندارند». در مطالعه انجام شده توسط تیموری و مباشری (۱۴۰۳)، نیز از تمرکز تصمیم‌گیری به‌عنوان یکی از پیشایندهای غیبت ذهنی نام برده شده است. مطالعات پیشین همچنین نشان می‌دهند جو سرد حاکم بر روابط که به معنی فقدان روحیه همکاری است؛ می‌تواند کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی را به شکل منفی تحت تأثیر قرار دهد (بایلال و همکاران^۲، ۲۰۲۰).

نتایج همچنین بیانگر این است که «عدم توجه مدیران به نیازهای فردی و حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی» هفتمین عامل مؤثر در پیدایش غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی است که در سایر مطالعات شناسایی نشده است. به عبارت دیگر، برخی مشارکت‌کنندگان در پژوهش بر این باور بوده‌اند که «رفتار و برخورد مدیران به شکلی است که هیچ توجهی به نیازها و شرایط شخصی و حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی ندارند. وقتی به نیازهای شما توجه نمی‌شود، نمی‌توانید ذهن خود را بر اهداف سازمان متمرکز کنید».

«توجه به معیارهای نامناسب در هنگام ارزیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی» نیز هشتمین عامل شناسایی شده در پژوهش است که در بسیاری از مصاحبه‌ها مورد توجه قرار گرفته است. در برخی از مطالعات گذشته نیز از ضعف سیستم ارزیابی عملکرد به‌عنوان یکی از پیشایندهای غیبت ذهنی نام برده شده است (تیموری و مباشری، ۱۴۰۳؛ مهدی‌زاده و کرمی، ۱۳۹۸) و مطالعه حاضر از این نظر با سایر پژوهش‌ها در یک

به‌عنوان یک سرمایه مورد توجه قرار نداده و آنان را نه به‌عنوان یک سرمایه که حتی به‌عنوان یک هزینه می‌نگرند». هرچند این موضوع در مطالعات انجام شده در ارتباط با غیبت ذهنی مورد شناسایی قرار نگرفته است؛ با این حال، مطالعات انجام شده در ارتباط با سرمایه‌های انسانی در دانشگاه‌ها نشان می‌دهد که اعضای هیئت‌علمی می‌بایست به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی نظام دانشگاهی مورد توجه قرار گیرند و هرگونه عاملی که جایگاه اعضای هیئت‌علمی را از این سطح کاهش دهد می‌تواند صدماتی جبران‌ناپذیر بر کیفیت زندگی این افراد به دنبال داشته باشد (دایلی-هبر و همکاران^۱، ۲۰۱۴). پژوهش‌ها همچنین نشان داده است که توسعه توانمندی‌های اعضای هیئت‌علمی در گرو ارزش‌گذاری آنان به‌عنوان سرمایه انسانی است (صدر و همکاران، ۱۴۰۲). «فقدان امنیت شغلی و نگرانی‌های مرتبط با از دست دادن شغل» نیز دومین عاملی است که می‌تواند غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی را به دنبال داشته باشد. بررسی نظر مشارکت‌کنندگان نشان می‌دهد، «عدم دریافت امتیازات آموزشی و پژوهشی لازم و سختگیری دانشگاه در این ارتباط» یکی از نگرانی‌های اصلی آنان است زیرا «این موضوع می‌تواند ادامه همکاری آنان با دانشگاه را تحت تأثیر قرار دهد». مطالعات انجام شده در ارتباط با موضوع پژوهش (تیموری و مباشری، ۱۴۰۳) نیز از فقدان امنیت شغلی به‌عنوان یکی از عوامل اثرگذار در این ارتباط نام برده‌اند و پژوهش حاضر از این جهت با سایر مطالعات هم‌راستا است. «داشتن مشکلات شخصی و خانوادگی» نیز در حالی به‌عنوان سومین عامل شناخته شده است که در سایر مطالعات مرتبط نیز تأیید شده است (گودرزی و دلوی اصفهانی، ۱۳۹۸؛ صدری‌نیا و همکاران، ۱۴۰۰). یافته‌ها گویای این است که هرگونه مشکل خانوادگی مانند بیماری یکی از اعضای خانواده، مشکلات اقتصادی و مشکلات عاطفی، تأثیر منفی بر تمرکز افراد داشته و می‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل ایجادکننده غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی نقش‌آفرینی کند.

تحلیل دیدگاه مشارکت‌کنندگان همچنین نشان می‌دهد «ساختار سازمانی سلسله‌مراتبی دانشگاه» چهارمین عامل مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی است که در سایر مطالعات انجام شده (صالح‌زاده و همکاران، ۱۴۰۳) و در ارتباط با چالش‌های اعضای هیئت‌علمی در محیط کار نیز از این عامل نام برده شده است و یافته‌ها از این لحاظ با سایر پژوهش‌ها در

داشتن بارکاری ذهنی» در بیرون از سازمان به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر غیبت ذهنی معرفی شده است. مشارکت‌کنندگان همچنین بر این باور بوده‌اند که «فرهنگ رقابتی شدید و افراطی حاکم بر دانشگاه» از نظر تأثیرگذاری بر غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی در رتبه چهاردهم قرار می‌گیرد. در برخی مطالعات مرتبط داخلی (صالح‌زاده و همکاران، ۱۴۰۳) و خارجی (زیمیرمان و همکاران^۲، ۲۰۱۶)، نیز از این عامل به‌عنوان یکی از عوامل چالش‌زا برای اعضای هیئت علمی نام برده شده است. پانزدهمین عامل مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی نیز «گروه‌گرایی سیاسی در عزل‌ونصب‌های دانشگاه» است. مطالعه انجام شده توسط تیموری و مباشری (۱۴۰۳)، نیز نشان می‌دهد گروه‌بندی سیاسی یکی از عواملی است که می‌تواند باعث غیبت ذهنی افراد در محیط‌های کار باشد. «داشتن وظایف و انتظارات شغلی سنگین و زیاد» نیز در حالی به‌عنوان شانزدهمین عامل معرفی شده است که در مطالعات پیشین مورد توجه قرار نگرفته است. در نهایت، «فقدان سازگاری و تناسب بین وظایف شغلی مختلف» نیز آخرین عاملی مؤثر بر غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی است که تاکنون از سوی پژوهشگران شناسایی نشده است. از نظر برخی مشارکت‌کنندگان، وظایف شغلی اعضای هیئت علمی از تنوع بالایی برخوردار هستند که گاهی می‌تواند با یکدیگر در تعارض قرار گیرند. برای مثال داشتن کلاس‌های متعدد و پراکنده در کنار ملزم بودن به انجام تحقیقات علمی - پژوهشی.

هرچند غیبت ذهنی موضوعی است که از سوی سایر پژوهشگران نیز مورد مطالعه قرار گرفته است، با این حال، این موضوع در محیط‌های دانشگاهی و در بین اعضای هیئت علمی برای اولین بار در این مطالعه بررسی و تحلیل شده است که این موضوع می‌تواند به‌عنوان یکی از نوآوری‌های این مطالعه مطرح گردد. به‌علاوه، رتبه‌بندی عوامل اثرگذار بر غیبت ذهنی در محیط‌های کاری برای اولین در این مطالعه مورد توجه قرار گرفته است و می‌تواند به‌عنوان دومین نوآوری پژوهش مطرح گردد.

پیشنهادهای پژوهش

یافته‌های پژوهش، علاوه بر افزایش غنای نظری و تجربی

راستا قرار دارد. «عدم تناسب فرد با فرهنگ حاکم بر دانشگاه» نیز در حالی به‌عنوان نهمین عامل شناسایی شده است که از سوی سایر پژوهشگران (صالح‌زاده و همکاران، ۱۴۰۳) نیز به‌عنوان یکی از عوامل مشکل‌ساز برای اعضای هیئت علمی نام برده شده است. مراجعه به نظرات مصاحبه‌شوندگان نشان می‌دهد، تناسب بین شخصیت اعضای هیئت علمی و فرهنگ حاکم بر دانشگاه یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت اعضای هیئت علمی است و فقدان آن می‌تواند مشکلات بسیاری از جمله غیبت ذهنی را برای آنان ایجاد کند.

دهمین عامل اثرگذار بر غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی از دیدگاه مشارکت‌کنندگان، «ضعف در توانایی و مهارت برقراری ارتباط» است. به عبارت دیگر، برخی از افراد از مهارت‌های اجتماعی مناسبی برخوردار نیستند و نمی‌توانند نسبت به برقراری ارتباط مناسب و سازنده با دیگران اقدام کنند و این موضوع باعث می‌شود که آنان به افرادی گوشه‌گیر تبدیل شوند. مطالعه انجام شده توسط مجید^۱ (۲۰۲۱)، نیز از ضعف مهارت‌های ارتباطی به‌عنوان یکی از عوامل مشکل‌ساز برای اعضای هیئت علمی در محیط کار نام برده شده است. در مطالعه صدری‌نیا و همکاران (۱۴۰۰) نیز ارتباط نامناسب با همکاران به‌عنوان یکی از پیشایندهای غیبت ذهنی معرفی شده است.

تحلیل دیدگاه مشارکت‌کنندگان همچنین نشان می‌دهد «نگاه بالا به پایین مدیران به اعضای هیئت علمی» یازدهمین عامل اثرگذار بر غیبت ذهنی است. نقش این عامل در پیدایش غیبت ذهنی اولین بار در این مطالعه شناسایی شده است. یافته‌های این مطالعه حاکی از این است که از نظر برخی مشارکت‌کنندگان، بعضی مدیران دانشگاهی خود را فراتر از اعضای هیئت علمی دانسته و با غرور و خودبرتر بینی با این افراد تعامل و برخورد می‌کنند که این موضوع نیز می‌تواند منشأ پیامدهای منفی زیادی از جمله غیبت ذهنی باشد. دوازدهمین عامل اثرگذار در این ارتباط نیز «عدم پاسخگویی مدیران نسبت به اعضای هیئت علمی» است که از سوی سایر پژوهشگران شناسایی نشده است. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد «داشتن علاقه و مشغولیت ذهنی کاری در بیرون دانشگاه» مانند داشتن وظایف اجرایی، فعالیت‌های اقتصادی و یا داشتن قراردادهای پژوهشی و مشاوره‌ای زیاد، نیز به‌عنوان سیزدهمین عامل می‌تواند موجبات غیبت ذهنی اعضای هیئت علمی را فراهم کند. در مطالعات تیموری و مباشری (۱۴۰۳)، «چند شغله بودن و

غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی، می‌تواند طراحی و اجرای مداخلات مدیریتی لازم در راستای بهبود کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی را مورد حمایت قرار دهد. اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر این پدیده نیز درک مدیران از میزان تأثیرگذاری هر کدام از عوامل شناسایی شده را افزایش می‌دهد و آنان می‌توانند اقدامات لازم در ارتباط با این پدیده را با توجه به پژوهشگران علاقه‌مند به این حوزه نیز می‌توانند سرنخ‌های پژوهشی حاصل از این مطالعه را در راستای طراحی و اجرای مطالعات آینده مورد استفاده قرار دهند. برای مثال، با توجه به این موضوع که تمرکز این مطالعه در دانشگاه پیام نور بوده است، سایر پژوهشگران می‌توانند غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی و عوامل مؤثر بر آن را در سایر دانشگاه‌ها بررسی کرده و نتایج را با نتایج حاضر مقایسه نمایند. همچنین، با توجه به غنای ناکافی پیشینه تجربی موضوع (غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی)، مطالعات آینده می‌توانند پیرامون مدل‌سازی عوامل مؤثر بر این پدیده در قالب چارچوب‌هایی جامع و چندبعدی اجرا شوند. به نظر می‌رسد استفاده از روش‌هایی مانند نظریه داده‌بنیاد می‌تواند ابعاد دیگری از موضوع را تحلیل و بررسی کند. بررسی تجربه زیسته اعضای هیئت‌علمی نسبت به پدیده غیبت ذهنی نیز می‌تواند در کشف زوایای پنهان این پدیده را بیشتر تبیین کند.

سیاسگزاری

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

موضوع، دیدگاه مدیران نظام دانشگاهی (در تمامی سطوح) نسبت به غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی را بهبود می‌بخشد و از طریق معرفی عوامل اثرگذار بر شکل‌گیری این پدیده می‌تواند آنان را در راستای انجام اقدامات لازم در جهت پیشگیری از غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی مورد حمایت قرار دهد. پژوهش حاضر همچنین از طریق شناسایی عوامل مؤثر بر اهمیت هر کدام از این عوامل اولویت‌بندی و اجرا نمایند؛ بنابراین، به مدیران نظام دانشگاهی پیشنهاد می‌شود در هنگام سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و انجام اقدامات مدیریتی در ارتباط با پیشگیری یا کاهش غیبت ذهنی اعضای هیئت‌علمی، یافته‌ها را مورد توجه قرار دهند. در این ارتباط، برخی از پیشنهادها کاربردی مبتنی بر یافته‌ها عبارت‌اند از:

- افزایش امنیت شغلی اعضای هیئت‌علمی از طریق تسهیل شرایط تبدیل وضعیت آنان و کاهش فرایندهای اداری در این ارتباط؛
 - همکاری با اعضای هیئت‌علمی در راستای شناسایی و رفع مشکلات شخصی (غیرکاری) آنان از طریق برنامه‌های کارمندیاری مناسب؛
 - بازنگری ساختار دانشگاهی و ایجاد ساختارهایی تخت‌تر، منعطف‌تر و غیرمتمرکزتر؛
 - بازنگری در وظایف شغلی و انتظارات عملکردی از اعضای هیئت‌علمی در راستای بهبود کیفیت زندگی کاری، بهبود تعادل کار-زندگی و کاهش استرس و فشار روانی آنان؛
 - ایجاد و توسعه فرهنگ رقابت سالم و دوستانه در دانشگاه از طریق افزایش صمیمت سازمانی و ایجاد زمینه تعامل سازنده اعضای هیئت‌علمی در فعالیتهای علمی-پژوهشی.
- علاوه بر مدیران و سیاست‌گذاران نظام دانشگاهی،

References

- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.09.010>
- Azizi, M., Feili, A., & Sabet, A. (2021). 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)
- Bagheri, M., Mobasheri, A.A., & Name Anna, A.S (2023). Designing a competency model for an identity-builder faculty member from the perspective of the Supreme Leader. *Journal of Strategic Studies of Islamic Revolution*, 1(2), 75-106. (In Persian) DOI: [10.22034/IRSI.2024.413478.1010](https://doi.org/10.22034/IRSI.2024.413478.1010)
- 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>
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley & Sons
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. *APA Handbook of Research Methods in Psychology*, Vol 2: Research Designs: Quantitative, Qualitative, Neuropsychological, and Biological., 57–71. <https://doi.org/10.1037/13620-004>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Dailey-Hebert, A., Mandernach, B. J., & Donnelly-Sallee, E. (Eds.). (2020). *Handbook of research on inclusive development for remote adjunct faculty in higher education*. IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-6758-6>
- Daumiller, M., Janke, S., Rinas, R., Hein, J., Dickhäuser, O., & Dresel, M. (2023). Different time and context = Different goals and emotions? Temporal variability and context specificity of achievement goals for teaching and associations with discrete emotions. *Contemporary Educational Psychology*, 72, 102139. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2022.102139>
- Finner, A.-S., & Manthey, S. (2023). How to facilitate technology push innovation strategy in a university context – towards an action-based startup experience. *Procedia CIRP*, 119, 127–133. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2023.02.129>
- Ghafoori, Z., & Hakkak, M. (2024). Investigating the effect of the dark triangle structure of personality on the knowledge sabotage behavior. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 12(4), 133-160. (In Persian)
- Goodarzi, A., & Dalvi Esfahan, M.R. (2019). Designing and testing a model for employee absenteeism. *New Research Approaches in Management Sciences*, 2(13), 69-83.
- Gostick, A., & Elton, C. (2006). *The invisible employee: Realizing the hidden potential in everyone*. John Wiley & Sons.
- Hüffmeier, J., Hertel, G., Torka, A.-K., Nohe, C., & Krumm, S. (2021). In field settings group members (often) show effort gains instead of social loafing. *European Review of Social Psychology*, 33(1), 131–170. <https://doi.org/10.1080/10463283.2021.1959125>
- Kazimieras Zavadskas, E., Antucheviciene, J., & Chatterjee, P. (2018). Multiple-Criteria Decision-Making (MCDM) Techniques for Business Processes Information Management. *Information*, 10(1), 4. <https://doi.org/10.3390/info10010004>
- Kidwell, R. E., & Robie, C. (2003). Withholding Effort in Organizations: Toward Development and Validation of a Measure. *Journal of Business and Psychology*, 17(4), 537–561. <https://doi.org/10.1023/a:1023456319134>
- Maguire, M., & Delahunt, B. (2017). Doing a Thematic Analysis: A Practical, Step-by-Step Guide for Learning and Teaching Scholars, *The All Ireland Journal of Teaching and Learning in Higher Education (AISHE-J)*, 8(3), 3351-33514. DOI: <https://doi.org/10.62707/aishej.v9i3.335>
- Majeed, M. (2021). A Study Of Private Higher Education Universities In Punjab, Pakistan, To Examine The Effect Of Job Insecurity On Ostracism And Employee Outcomes. *Journal of Entrepreneurship and Business Venturing*, 1(1). <https://doi.org/10.56536/jebv.v1i1.5>
- Manteghi, M. (2019). Analyze the behavior pattern of invisible employees in the organization. *Public Organization Management*, 8(1), 125-139. (In Persian) <https://doi.org/10.30473/ipom.2019.49228.3839>
- Masihi, H., Darvishi, M., Mohammad Mosaei, J. (2024). A phenomenological study of reverse work behaviors Emphasizing the lived experience of Fanavaran Petrochemical Co. employees. *Behavior Journal of Organizational Behavior Studies Quarterly*, 12(4), 69-102. (In Persian)

- 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>
- Močinić, S., Lazarić, L., & P. Gortan-Carlin, I. (2021). Competencies of University Teachers and Changes for Working in the Knowledge Society. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 19(4), 429–453. <https://doi.org/10.7906/indexs.20.4.9>
- 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) [10.22059/JOMC.2019.278243.1007755](https://doi.org/10.22059/JOMC.2019.278243.1007755)
- Mukwevho, H., Nesamvuni, A. E., & Roberson, J. R. (2020). Factors Impacting Employee Absenteeism and The Managers' Perception of its Causes in the Hotel Industry. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 9(5), 1161–1177. <https://doi.org/10.46222/ajhtl.19770720-75>
- Patnaik, B., & Satpathy, I. (2013). The non-visual side of invisible employees: A study. *Asian Journal of Multidimensional Research (AJMR)*, 2(6), 107-116.
- 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>
- Sadr, M.A. Mardani., M.R., & gholamreza Memarzadeh Tehrah, Gh. (2024). Modeling the Development of Human Capital in Universities, Higher Education and Research Centers of the Country with the approach of the General Policies of the Administrative System. *strategic studies of culture*, 3(4), 43-66. (In Persian) <https://doi.org/10.22083/scsj.2024.449174.1162>
- Sadrinia, M., Gorji, M.B., Azma, F., & Cheraghali, M.R. (2022). Designing a Model of Mental Absence of Employees with the approach of Grounded Theory in Mashhad Municipality. *Public Organization Management*, 10(2), 93-105. (In Persian) <https://doi.org/10.30473/ipom.2022.61335.4480>
- Salehzadeh, R., Teimouri, H., & Mobasheri, A.A. (). Identifying a Model for Faculty Members' Ostracism in the Workplace. *Public Organization Management*, 13(2), 47-66. (In Persian) <https://doi.org/10.30473/ipom.2024.69635.4912>
- Salimi, N., Taban, M., Pourashraf, Y., Veisheh, S.M. (2021). Designing an Invisible Employee Control Pattern in Public Organizations: The Case of Universities and Higher Education Institutes in Ilam Province. *Journal of Productivity Management*, 15(58), 121-143. (In Persian) DOI: [10.30495/QJOPM.2020.1873920.2550](https://doi.org/10.30495/QJOPM.2020.1873920.2550)
- Song, C., & Lee, C. H. (2020). The effect of service workers' proactive personality on their psychological withdrawal behaviors: a moderating effect of servant leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(5), 653–667. <https://doi.org/10.1108/lodj-04-2019-0149>
- 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 & Evolution*, 33(111), 181-206. (In Persian) <https://doi.org/10.22054/jmsd.2024.75654.4366>
- van der Bijl-Brouwer, M., Kligyte, G., & Key, T. (2021). A Co-evolutionary, Transdisciplinary Approach to Innovation in Complex Contexts: Improving University Well-Being, a Case Study. *She Ji: The Journal of Design, Economics, and Innovation*, 7(4), 565–588. <https://doi.org/10.1016/j.sheji.2021.10.004>
- Varshney, D., & Varshney, N. K. (2023). Self-concept and job performance: the mediating role of resilience. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(5), 1563–

1586. <https://doi.org/10.1108/ijppm-10-2022-0548>
- 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. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1030043>
- Xu, A., Zeng, H., Zheng, Q., & Su, X. (2022). The influence of leader-sigaled knowledge hiding on tourism employees' work withdrawal behavior: A moderated mediating model. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1032845>
- 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)