فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال دوم. شماره سیزدهم. تابستان ۱۳۹۸، صص۸۳-۶۹ Vol 2. No 13. 2019, p 69-83
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱) ISSN: (2588-5561)

طراحی و آزمون مدلی برای غیبت ذهنی کارکنان

افشین گودرزی[۱]. محمدرضا دلوی اصفهان[۲]
۱. دانشجوی دکترای مدیریت دولتی دانشگاه آزاد دهاقان، اصفهان، ایران
afshingodarzi198@yahoo.com
۲. دانشیار، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد دهاقان، اصفهان، ایران
m_dalvi53@yahoo.com

چکیده

این مطالعه کیفی به منظور طراحی و آزمون مدلی برای غیبت ذهنی کارکنان انجام گردیده است. به این منظور ضمن انجام مصاحبه باز با ۲۵ نفر از کارکنان بانک سپه استان لرستان که به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده بودند انجام گردید. طی فرایند کدگذاری باز شاخص‌هایی گردآوری شدند و از دل آنها مقوله‌های استخراج شد. یافته‌ها نشان می‌دهد به طور کلی کارمندان مسن‌تر کمتر احتمال دارد که غیبت‌های کوتاه مدت استعلاجی بدون گواهی از کار داشته باشند. در نهایت نتایج نشان می‌دهد که روابط با کیفیت با سرپرستان می‌تواند هم از غیبت‌های استعلاجی بلندمدت و هم کوتاه مدت در تمامی سنین جلوگیری کند. راهکار اصلی این است که عدم حضور ذهنی و در واقع غیبت ذهنی است که باید با آموزش کافی در این زمینه و فراهم کردن شرایط کاری مناسب، این مساله را تا حد امکان کنترل کرد. مدیران موظفند با بررسی و تحلیل میزان برقراری ارتباط موثر بین افراد سازمان، نقاط ضعف را در آموزش‌های آتی مد نظر قرار دهند تا گروه واحد سازمان بتواند به هدف خود که همان حضور پویا در دهکده جهانی است، دست یابد.

واژه‌های کلیدی: غیبت ذهنی، سطوح فردی، سطوح گروهی، سطوح سازمانی.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

مقدمه

اشتغال برای ادامه زندگی و بقای جامعه، ضرورتی اجتناب ناپذیر است و زندگی هر فرد از طریق کار کردن تأمین می‌شود و خودکفایی هر کشور به میزان و نوع عملکرد شاغلین آن بستگی دارد (شفیعی و همکاران، ۲۰۰۸). حضور در محیط‌های کاری و صرف بخش قابل توجهی از زمان روزانه برای انجام کار و دغدغه و اشتغالات ذهنی درباره فعالیت‌های کاری باعث شده است تا افراد زمان بسیار زیادی را به طور دلخواه و داوطلبانه به فعالیت های کاری اختصاص دهند، بدون آن که به اندازه مناسب و کافی به استراحت و تفریح پرداخته و زمانی را به خانواده و دوستان اختصاص دهند، از این رو غالباً سبب ایجاد مشکلات جسمی و روانی برای آنان می‌شود (بهروزی، ۲۰۰۱). وقتی کارکنان احساس می‌کنند با آن‌ها منصفانه رفتار می‌شود، معمولاً سالم‌تر هستند و در نتیجه حجم کمتری از غیبت ذهنی دارند (لین[1] ۲۰۱۱). برداشت‌ها در مورد اینکه چطور در محیط کار با افراد برخورد می‌شود مخصوصاً از نظر روند فرآیندها و امور در تصمیم‌گیری سازمانی و روش‌های برخورد بین فردی کارکنان با توجه به تصویب روند های سازمانی تجربه‌های درونی و فردی هستند و در نتیجه تفاوت‌های فردی در این زمینه که تا چه حد کارکنان تحت تأثیر عدالت سازمانی قرار دارند، وجود دارد (نگ و فلدمن[2] ۲۰۰۸، ۳۳۱). غیبت ذهنی برای مشاغل، سازمان‌های بخش دولتی و مالیات پردازندگان هزینه‌بر است. هزینه‌های آن شامل حقوق پایه کارمند غایب، پرداخت‌های مربوط به اضافه کاری، و هزینه‌های پرداختی برای کارگران جایگزین شده و همچنین هزینه‌های مدیریتی می‌باشد (آینو و همکاران[3] ۲۰۱۱، ۸۰۷). کوپرس[4](لین[5] ۲۰۱۱) برآورد می‌کند که ۸۰ درصد همه‌ی مرخصی‌ها به دلیل بیماری است و در انگلستان، غیبت‌های ذهنی سالانه بسیار هزینه در بر دارد. این شامل هزینه‌های جایگزینی و از دست رفتن توان تولید نمی‌شود. در فنلاند، وزیر کار تخمین می‌زند که غیبت‌های استعلاجی سالانه برای بخش دولتی فنلاند بیش از ۳۵۷ میلیون یورو هزینه دارد. اگر چه می‌توان در نظر گرفت که کارمندان پیرتر بخش بیشتری از این غیبت‌ها را نسبت به کارکنان جوانتر به خود اختصاص می‌دهند، تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان پیرتر سطح کمتری از غیبت را دارند (هاکت[6] ۱۹۹۰، ۶۰۳). به طور ویژه طبق شواهد ناشی از مطالعات فراتحلیلی، سن ارتباط منفی با غیبت ذهنی کارکنان دارد. یک عامل که ارتباط پایداری با غیبت کارکنان دارد، مخصوصاً با غیبت ذهنی، عدالت سازمانی است (گرینبرگ[7] ۲۰۱۰، ۲۰۶). نتایج تحقیق آینو و همکارانش (۲۰۱۳) نشان می‌دهد که سطح بالای عدالت ادراک شده در محل کار ممکن است احتمال عدم تنظیم محور هیپوتالاموس هیپوفیز-آدرنال را کاهش داده و در نتیجه خطر مشکلات سلامت روانی مانند سندروم متابولیک و التهاب

1. Lynn.
2. Ng and Feldman.
3. Aino et al.
4. Coopers
5. Lynn
6. Hackett
7. Greenberg

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

سیستمیک مزمن را پایین می‌آورد. به همین ترتیب همانطور که افزایش برداشت‌ها نسبت به عدالت اجتماعی در طول زمان با سلامت کارکنان همبستگی داشته است، افت عدالت اجتماعی نیز در طول زمان با کاهش سلامت مرتبط بوده است. سازمان‌هایی که فرهنگ سازمانی بی‌عدالتی و نابرابری در آن‌ها وجود دارد، جوی را پرورش می‌دهند که افراد را از اظهارنظر در مورد مسائل منصرف می‌سازد و باعث می‌گردد که آنها از بیان ایده‌ها و نظراتشان منصرف گردند. و از طرفی زمانی که کارکنان احساس کنند منافع و منابع سازمانی به طور منصفانه‌ای تخصیص می‌یابد، رویه‌های تخصیص این منابع نیز عادلانه است و سرپرستان در مراوده‌های خود با زیردستان جانب انصاف را رعایت می‌کنند. به همین دلیل نظرات و ایده‌های خود را در جهت بهبود و نفع رسانی به سازمان بیان می‌نمایند. این مطالعه با هدف نقش عدالت و تعهد سازمانی بر غیبت ذهنی کارکنان بانک سپه لرستان در سال ۹۵-۱۳۹۶ انجام شد.

ادبیات پژوهش

بار کاری ذهنی: یکی از متغیرهای مورد بررسی در این مطالعه، بار کاری است. بار کاری یک مفهوم ذهنی و چند بعدی است که در یک وظیفه، نشان دهنده میزان و سطحی از منابع مورد نیاز برای رسیدن به هر دو معیار عملکرد کیفی و کمی است که ممکن است توسط نیازها و مطالبات وظیفه، حمایت خارجی و تجربیات گذشته متغیر باشد (جعفرپور و همکاران، ۲۰۱۵). حال اگر بار کاری ذهنی بیشتر یا کمتر از حد باشد عملکرد فرد را کاهش می‌دهد و در آینده نیز بر روی بهره وری کل سیستم تاثیر خواهد گذاشت (قربانی و همکاران، ۲۰۱۳). تجربه نشان داده است که در صورت عدم توجه به سلامت منابع انسانی، محیط‌های کاری به یکی از پر مخاطره ترین مکان ها برای کارکنان تبدیل می‌شود و علاوه بر آن موجب وارد آمدن هزینه های بسیار به سازمان نیز خواهد گشت. از دیدگاه علم ارگونومی مهم ترین عامل در بروز صدمات و حوادث شغلی، عدم تناسب میان بار کاری وارده به فرد با توانایی‌ها و محدودیت‌های وی است (احمدی و همکاران، ۲۰۰۶). با توجه به نوع شغل، مفهومی به نام بار کاری ذهنی مطرح می‌شود که مشاغل اداری، کاربران رایانه و کارمندان بانک به دلیل اینکه روزانه با حجم بالایی از فعالیت‌های ذهنی سروکار دارند جزء گروه هایی هستند که هنگام انجام وظیفه بار ذهنی زیادی را تحمل می‌شوند (خندان و همکاران، ۲۰۱۲).

پیشینه تحقیقات

ادوارد و همکاران[1] (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان "کشف روابط میان مدیریت استعداد منحصر به فرد، عدالت سازمانی درک شده و اشتغال کارمندان" انجام داده‌اند. درک کارمندان از درستی روش‌های مدیریت استعداد انحصاری و تاثیر آن بر روی اشتغال کارمندان را کشف می‌کند. ما پیشنهاد می‌کنیم که در

1. Edward et al.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

برنامه‌های مدیریت استعداد انحصاری سازمان‌ها، درک کارمندان از عدالت سازمانی، روش‌های مدیریت استعداد انحصاری ممکن است اشتغال کارمندان آنها را تحت تأثیر قرار دهد که ممکن است نتایج سازمانی و کارمندی را تحت تأثیر قرار دهد.

لی و همکاران[1] (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان "تحلیل چند سطحی نقش عدالت تعاملی در ترویج رفتار مشارکتی، آگاهی و نقش تعدیلی تعهد سازمانی" انجام داده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که عدالت تعاملی به طور مثبت با رفتار به اشتراک گذاری آگاهی در سطوح فردی و گروهی مرتبط است و تعهد سازمانی یک نقش تعدیلی میان آنها ایجاد می‌کند. گرینبرگ (۲۰۰۶) در مطالعه‌ای که انجام داده است مشخص می‌کند که آموزش سرپرستان در زمینه عدالت تعاملی با سطح پایین‌تری از بی‌خوابی در بین کارکنانی که عدالت را تجربه کرده‌اند، مرتبط است. زیرا می‌توان به سرپرستان به منظور استفاده موفق از عدالت تعاملی در ارتباط با رویه‌های منفی، در زمان نیاز، آموزش داد. ز مانیان و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان "ارزیابی ارتباط بار کاری ذهنی و رضایت شغلی اساتید و کارکنان دانشگاه" انجام داده‌اند. با توجه به بالابودن میزان فشار ذهنی، فشار زمانی و تلاش و کوشش نسبت به دیگر زیر مقیاس‌های بار کاری اساتید، توصیه می‌شود که مطالعات بیشتری در راستای علل ایجاد فشارها به عمل آید تا بتوان راه‌های کاهش این پارامترها را تعیین و در راستای کاهش یا حذف آن‌ها اقداماتی به عمل آورد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (منبع: تدوین پژوهشگر)

1. Li et al.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

این مدل برای این طراحی شده است تا با استفاده از آن به راحتی بتوان غیبت ذهنی کارکنان و مولفه‌های مؤثر بر آن را شناسایی کرده و از طریق ادراکات سازمانی در بین کارکنان بانک سپه لرستان مولفه‌هایی همچون روانشناختی، سلامت سازمان و رفتار سازمانی و... را تقویت نمود و همچنین از طریق مطالعه غیبت ذهنی می‌توان سلامت سازمان را در سازمان بهبود بخشید. به‌منظور بهره‌برداری هرچه بهتر از نتایج ارتباط، امری ضروری محسوب می‌شود. اقناع ارتباطی به معنای جلب توجه افراد، حین توزیع دانش به آنها است. اگر افراد توجه نکنند یا توجه سطحی داشته باشند، تمامی تلاش‌ها بر باد رفته است. از این رو شاخه‌ای در دنیای ارتباطات با نام اقتصاد توجه پدید آمده است. در این نوشتار به بررسی محرک‌های غیبت ذهنی برای افراد سازمان و سپس به ارائه راه‌حل‌هایی در این زمینه می‌پردازیم: مشکلات افراد در زندگی شخصی، مشکلات اقتصادی، نگرانی‌های شغلی، عدم تجربه و دانش کافی در شغل مورد نظر، عدم توجه به حضور موثر فرد برای سازمان، عدم وجود سیستم انگیزه بخش مادی و معنوی مناسب، عدم انطباق اختیارات با مسوولیت‌ها، روزمرگی‌های بی‌پایان مانند عبور از ترافیک سنگین برای رفتن به محل کار، دیر رسیدن، نگرانی‌های انضباطی ناشی از این مساله، عدم سلامت روان و احتمالا عدم وجود رابطه رضایت‌بخش افراد در محل کار با سایر کارکنان، با مدیران بخش و. . . همه و همه از جمله عواملی هستند که باعث می‌شوند افراد، به‌رغم حضور فیزیکی، حضور ذهنی لازم را نداشته باشند، در انجام فعالیت‌های خود به کارآیی کافی نرسند و در نهایت هدف از برقراری ارتباط در یک سازمان یادگیرنده میسر نشود.

بار کاری: یک مفهوم ذهنی و چند بعدی است که در یک وظیفه، نشان دهنده میزان و سطحی از منابع مورد نیاز برای رسیدن به هر دو معیار عملکرد کیفی و کمی است که ممکن است توسط نیازها و مطالبات وظیفه، حمایت خارجی و تجربیات گذشته متغیر باشد.

اقتصاد توجه: به بررسی شیوه‌های برقراری ارتباط بین ذهن آدمی و آنچه که باید در لحظه فرد به آن توجه کند، می‌پردازد.

غیبت ذهنی کارکنان: مساله مهم دیگر این است که ورود به ذهن افراد، نه‌تنها باید با بیداری ذهنی همراه باشد بلکه باید فرار ذهنی هم رخ ندهد، در چنین شرایطی فرد با غیبت ذهنی مواجه شده که باعث می‌شود به‌رغم حضور فیزیکی، وی به اثربخشی و کارآیی کافی نرسد. غیبت ذهنی کارکنان در محل کار و در مراحل بالاتر ترک خدمت، نتیجه نارضایتی از شغل، سازمان و نداشتن تعهد سازمانی تلقی می‌شود. غیبت ذهنی افراد حاضر در یک کنفرانس، یک همایش یا یک نشست جمعی، غیبت‌ذهنی کارکنان در بانک، از جمله نمونه‌های دیگر غیبت ذهنی محسوب می‌شوند که همگی ناشی از عدم تعهد فرد نسبت به مسوولیتی است که به فرد محول شده است. یافتن علل چنین مساله‌ای و تلاش برای رفع آن می‌تواند کارآیی افراد را در انجام فعالیت‌ها، فارغ از نوع فعالیت افزایش دهد؛ این همان هدفی است که ورای هر فعالیتی خودنمایی می‌کند.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

متغیرهای بارکاری ذهنی، غیبت ذهنی، رفتار منصفانه، عدالت سازمانی و اقتصاد توجه از ادبیات تحقیق استنباط شده است و سایر متغیرها از نتایج مصاحبه با کارکنان و مدیران استنباط شده است.

فرضیات پژوهش

ـ سطوح فردی با غیبت ذهنی کارکنان ارتباط دارد.
ـ سطوح سازمانی با غیبت ذهنی کارکنان ارتباط دارد.
ـ سطوح گروهی با غیبت ذهنی کارکنان ارتباط دارد.
ـ سطوح محیطی با غیبت ذهنی کارکنان ارتباط دارد.

تعریف عملیاتی

سطوح فردی: حداکثر نمره‌ای که آزمودنی از سوالات مصاحبه متغیر سطوح فردی کسب می‌کند.
سطوح گروهی: حداکثر نمره‌ای که آزمودنی از سوالات مصاحبه متغیر سطوح گروهی کسب می‌کند.
سطوح سازمانی: حداکثر نمره‌ای که آزمودنی از سوالات مصاحبه متغیر سطوح سازمانی کسب می‌کند.
سطوح محیطی: حداکثر نمره‌ای که آزمودنی از سوالات مصاحبه متغیر سطوح محیطی کسب می‌کند.

روش تحقیق

این پژوهش، دومین مرحله از پژوهشی با راهبرد روش‌های آمیختهٔ اکتشافی محسوب می‌شود که در نخستین مرحلهٔ آن، ضمن انجام مطالعه‌ای کیفی (طرح نظام مند نظریهٔ داده بنیاد)، مدل پژوهش جهت بررسی کمّی و آزمون فرضیه‌ها در مرحلهٔ بعد طراحی شده است. هدف اصلی از انجام این راهبرد پژوهشی کاوش یک پدیده است (کرسول[1] ۲۰۰۳) و استفاده از آن زمانی مناسب است که پژوهشگر به دنبال آزمون مؤلفه‌های نظریه‌ای نوظهور است (مورگان[2] ۱۹۹۸).

به ۲۵ نفر از کارکنان بانک سپه استان لرستان، بادر ارتباط با پدیده مورد بررسی پژوهش مصاحبه های رو در رو، عمیق و با طرح پرسش‌های باز بین ۵ تا ۲۰ دقیقه انجام شد که گاه برای اشتراک گذاری یافته‌های مقدماتی تکمیل اصلاح و جرح و تعدیل داده‌ها نیز می‌شدند و نمونه‌گیری به صورت نظری انجام شد. در نمونه‌گیری نظری از رویدادها نمونه گیری می‌شود نه لزوما از افراد، اگر به سراغ افراد می‌رویم با هدف کاوش رویدادهاست.

1. Creswell
2. Morgan

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها

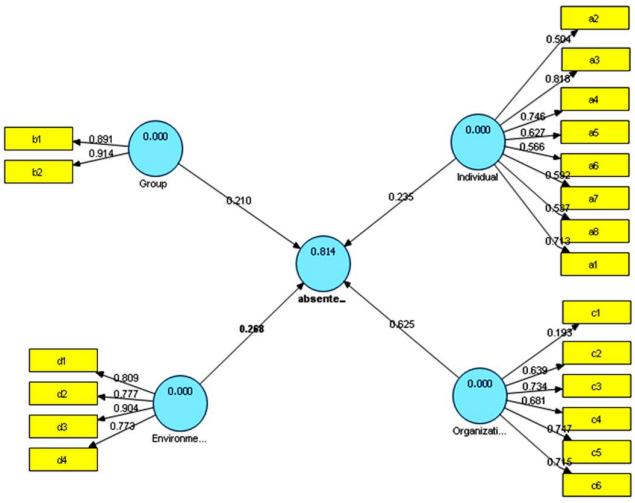
مدل‌یابی ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و بیان دیگر مدل خطی کلی است که به پژوهشگر امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه همزمان مورد آزمون قرار دهد. همانگونه که در شکل(۱) دیده می‌شود متغیرهایی که در مدل تعریف شده‌اند در یک معادله متغیر مستقل هستند. در معادله‌های دیگر وابسته می‌باشند و این مطلب یک به هم پیوستگی و در هم تنیدگی در شکل معادلات به وجود آورده است. از این رو می‌بایست تمام این معادلات با هم به طور همزمان در نظر گرفته شود. در این مدل متغیرهای مکنون برونزا شامل متغیر سطوح فردی، گروهی، سازمانی و محیطی متغیرهای غیبت ذهنی می‌باشد.

تحلیل داده‌ها: برای انجام تحلیل‌های آماری لازم جهت آزمون فرضیه‌ها پژوهش، از مدل‌یابی معادلات ساختاری، طبق رویکرد دو مرحله‌ای اندرسون و گربینگ و با استفاده از نرم افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شد؛ در رویکرد مزبور، نخست با استفاده از تحلیل عاملی تائیدی، روایی مدل‌های اندازه‌گیری بررسی و سپس از طریق تحلیل مسیر، داده‌ها به مدل‌های ساختاری برازش می‌شوند. این پژوهش، ۴ مدل اندازه‌گیری دارد (شرایط علّی، بستر، شرایط مداخله‌گر و پیامدها). نخست، به سبب نقض نرمال بودن چندمتغیره در مدل های اندازه گیری، خودگردان سازی اجرا شد؛ خودگردان سازی روشی مبتنی بر باز نمونه گیری با جایگذاری از نمونهٔ مورد مطالعه است که در صورت نقض مفروض نرمال بودن چند متغیره قابل انجام است؛ در ادامه معناداری مدل اندازه گیری و روایی همگرای آن بررسی شد. به منظور بررسی معناداری مدل، از ۶ شاخص مهم برازش استفاده شد: معناداری کای اسکوئر (**P**) که مقدار بزرگتر از ۰/۰۵ آن نشان دهندهٔ تائید مدل اندازه‌گیری است؛ کای اسکوئر بهنجار شده (**CMIN/DF**) که مقدار بین ۱ تا ۵ آن، سبب تائید مدل می‌شود؛ شاخص‌های برازش افزایشی (**IFI**)، توکر- لوئیس (**TLI**) و برازش تطبیقی (**CFI**) که مقادیر بزرگتر مساوی ۰/۹ آن‌ها نشان دهندهٔ قابل قبول بودن مدل است؛ و در نهایت ریشهٔ دوم مربعات خطای برآورد (**RMSEA**) که مقدار کوچکتر از ۰/۰۸ آن گویای معناداری مدل است (ون دن برگ[1] و لانس[2]، ۲۰۰۰).

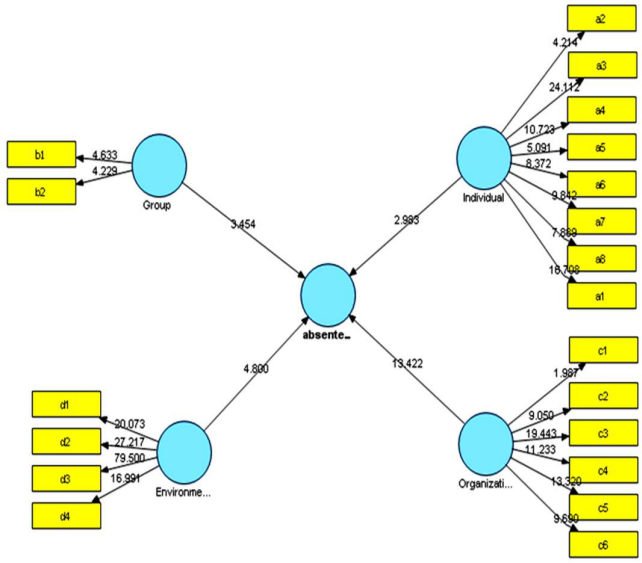
همچنین از این شاخص‌ها برای بررسی برازش داده‌ها به مدل‌های ساختاری نیز استفاده شد.

1. Van den Berg
2. Lance

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]



شکل ۲. مدل معادلهٔ ساختاری پژوهش بر اساس ضرایب مسیر



شکل ۳. مدل معادلهٔ ساختاری پژوهش بر اساس ضرایب t

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

متغیر	آلفای کرونباخ	AVE	CR
سطوح فردی	۰/۷۹۷	۰/۴۱۷	۰/۸۴۸
سطوح گروهی	۰/۷۷۲	۰/۸۱۳	۰/۸۹۷
سطح سازمانی	۰/۷۰۱	۰/۴۱۹	۰/۷۹۷
سطوح محیطی	۰/۸۳۵	۰/۶۶۸	۰/۸۸۹
غیبت ذهنی کارکنان	۰/۸۱۷	۰/۶۴۷	۰/۸۷۹

جدول ۱. روایی همگرا و پایایی متغیرهای تحقیق

روایی همگرا[1]: هرگاه یک یا چند خصیصه از طریق دو یا چند روش اندازه‌گیری شوند همبستگی بین این اندازه‌گیری‌ها دو شاخص مهم اعتبار را فراهم می‌سازد. اگر همبستگی بین نمرات آزمون‌هایی که خصیصه‌ی واحدی را اندازه‌گیری می‌کند بالا باشد، پرسشنامه دارای اعتبار همگرا می‌باشد. وجود این همبستگی برای اطمینان از این‌که آزمون آنچه را که باید سنجیده شود می‌سنجد، ضروری است. برای روایی همگرا میانگین واریانس استخراج[2] **(AVE)** و روایی مرکب[3] **(CR)** محاسبه می‌شود.

آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷ بوده بنابراین ازنظر پایایی تمامی متغیرها مورد تائید است. مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده **(AVE)** همواره بزرگ‌تر از ۰/۴ است و مقدار روایی مرکب **(CR)** نیز بزرگ‌تر از **AVE** است. بنابراین روایی همگرا نیز تائید می‌شود.

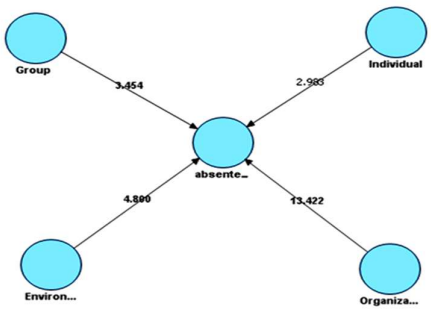
جدول۲. ضرایب مسیر و آماره t

رابطه	ضریب مسیر	آماره **t**	نتیجه
سطوح فردی ← غیبت ذهنی کارکنان	۰/۲۳۵	۲/۹۸۳	تائید
سطوح گروهی ← غیبت ذهنی کارکنان	۰/۲۱۰	۳/۴۵۴	تائید
سطوح سازمانی ← غیبت ذهنی کارکنان	۰/۶۲۵	۱۳/۴۲۲	تائید
سطوح محیطی ← غیبت ذهنی کارکنان	۰/۲۶۸	۲۴/۸۰۰	تایید

1. Convergent Validity
2. Average Variance Extracted (AVE)
3. Composite Reliability (CR)

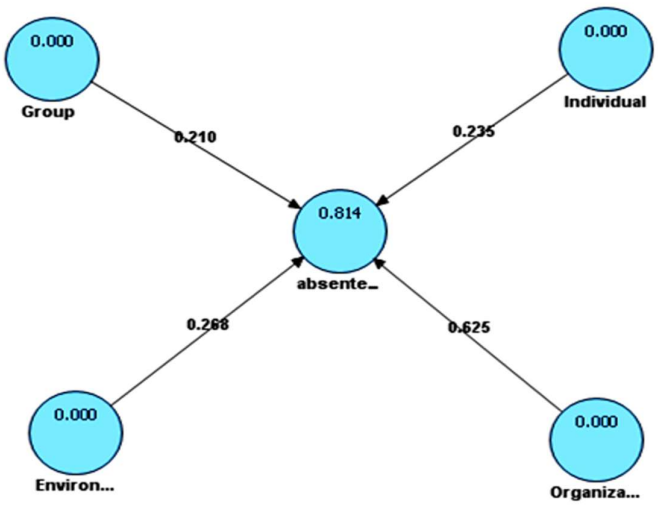
[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

برای انجام تحلیل‌های آماری لازم جهت آزمون فرضیه ها پژوهش، از مدل‌یابی معادلات ساختاری، طبق رویکرد دو مرحله‌ای اندرسون و گربین و با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاد شد؛ در رویکرد مزبور، نخست با استفاده از تحلیل عاملی تائیدی، روایی مدل‌های اندازه گیری بررسی و سپس از طریق تحلیل مسیر، داده‌ها برازش می‌شوند. به منظور بررسی معناداری مدل از آماره **t** استفاده شد که مقادیر بزرگتر از ۱/۹۶ نشان دهنده تأیید مدل تحقیق می‌باشد. به منظور بررسی روایی مدل از شاخص‌های آلفای کرونباخ که مقادیر بزرگتر از ۰/۷ آن قابل قبول است، میانگین واریانس استخراج‌شده (**AVE**) که مقادیر بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول است، مقدار روایی مرکب (**CR**) که مقادیر بزرگتر از ۰/۷ قابل قبول است، استفاده شده است. طبق نتایج جدول ۱ برآیند شاخص‌های مذکور بر تأیید مدل تحقیق دلالت داشتند. ضمن اینکه معناداری هر یک از بارهای عاملی با اطمینان ۹۵٪ بیانگر مؤید روایی همگرای مدل تحقیق است (اشکال ۱ و ۲).



شکل۳. مدل معادلهٔ ساختاری پژوهش بر اساس ضرایب مسیر

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]



شکل ٤. مدل معادلهٔ ساختاری پژوهش بر اساس ضرایب t

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

جهت‌گیری به سمت هدف یک مکانیزم تطبیقی است که افراد برای مدیریت فرصت‌ها و محدودیت‌ها در طول بزرگسالی از آن استفاده می‌کنند. در حالی که جوانترها نوعاً از یک خط سیر رشد در منابع لذت می‌برند، بزرگترها با افزایش شمار افت‌ها مواجه‌اند. جبران این افت‌ها، برای کارمندان سن بالاتر مهم‌تر است نسبت به جوانترها که بیشتر به بهینه سازی عملکرد علاقه دارند. همانطور که کارمندان سن بالاتر افت بیشتری در منابع شناختی و فیزیکی خود دارند، مشخص شده است که نسبت به جوانترها به کنترل کاری بیشتری برای هماهنگی مواجه با استرس محیط کار ناشی از نیازهای کاری، نیاز دارند. بنابراین، کنترل شغلی، مانند برنامه‌های زمان‌بندی انعطاف‌پذیر، مدیریت اختیارات و زمان را می‌توان راهکارهایی در نظر گرفت که کاهش منابع کارکنان را فرونشانده و جبران می‌کند. تعجب برانگیز نیست که تمایل یک فرد برای کنترل شغلی با گذر عمر بیشتر می‌شود. همچنین شواهد نشان می‌دهد که با گذر زمان مداخلات تقویت کننده کنترل سودمندتر می‌شوند. به همین ترتیب ممکن است عدالت رویه‌ای به عنوان صورتی از کنترل محسوب شود که می‌تواند افت منابع بیولوژیکی، ذهنی و اجتماعی کارمندان سن بالاتر را جبران کند و در نتیجه توانایی مواجهه آن‌ها را اصلاح کرده و به غیبت استعلاجی کمتر منتهی شود. علاوه بر این هر چه کارکنان سن بالاتر در مورد اینکه منابع خود را کجا سرمایه گذاری کنند، گزینشی‌تر عمل می‌کنند، عدالت رویه‌ای ممکن است محیطی را پرورش دهد که در آن‌ها منابع خود را بیشتر صرف کنند، چون احتمالاً سرمایه‌گذاری‌های آن‌ها در این محیط‌ها تاثیرگذارتر است. تغییرات کلی مرتبط با کار شاید به نیاز

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

بالاتری برای کنترل و تاثیر بالاتری برای شرایطی که این احساسات را ایجاد می‌کند (مثلاً حس عدالت رویه‌ای) نتهی شود و این می‌تواند دلیل بر این مسئله باشد که کارمندان سن بالاتر غیبت استعلاجی کمتری در یک محیط عدالت رویه‌ای بالا دارند.

کارمندان مسن‌تر نسبت به عدالت رویه‌ای حساس‌تر هستند، غیبت استعلاجی طولانی مدت با شدت بیشتری در بین کارمندان مسن‌تر نسبت به جوانان، با افزایش سطوح عدالت رویه‌ای، کاهش می‌یابد. وقتی کارمندان مسن‌تر سطح بالاتری از عدالت رویه‌ای را مشاهده و تجربه می‌کنند، احتمال اینکه به دلیل بیماری‌های گواهی شده پزشکی از کار غیبت کنند، ۱۲ درصد کمتر است. متناسب با نظریه‌های مرتبط با استرس که برای توضیح رفتار غیبت به کار برده می‌شوند، کارمندان مسن‌تر ممکن است بتوانند با شرایط محیط کار، همانند جوانترها به سادگی کنار آیند. بنابراین کارمندان مسن‌تر این افت خود را از طریق اعمال کنترل بیشتر در کار مثلاً به وسیله سطح بالاتری از استقلال زمان‌بندی جبران می‌کنند. علاوه بر این در یک محیط کاری روانی- اجتماعی مثبت، کارمندان مسن‌تر احتمال اینکه عملکرد خود را بهینه سازی کنند بیشتر است. این با نظریه تبادل اجتماعی که بیان می دارد عدالت باعث ایجاد اعتماد و اطمینان خاطر می‌شود متناسب است. یک شرایط سازمانی که مشخصه آن اطمینان خاطر است، منصفانه در نظر گرفته شده است و رفتارهایی را که در فرد تقویت می‌کند که باعث تقویت رابطه می‌شود. برعکس، یک محیط سازمانی دارای عدالت کم را می‌توان مخصوصاً کارمندان مسن با سطح بالایی از اعتماد، سطح پایینی از رفتارهای زیان بخش مانند بازگشت، در یک محیط دارای عدالت رویه‌ای بالا، را نشان می‌دهند.

در بیان راه‌های کنترل غیبت ذهنی کارکنان می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- تا حد امکان ارگونومی روانی در تخصیص شغل به افراد را مورد توجه قرار دهید؛ به این معنی که شغل افراد متناسب با ویژگی‌های شخصیتی آنها باشد، به این ترتیب افراد در انجام وظایف خود دیرتر احساس خستگی می‌کنند و از این طریق می‌توان مدت زمانی که آنها با رضایت خاطر به‌کار خود ادامه می‌دهند را افزایش داد.

- همواره سعی در بهبود روابط خود با کارکنانتان داشته باشید، به این ترتیب تعهد افراد نسبت به سازمان افزایش می‌یابد، آنها خود را عضوی از خانواده سازمان می‌بینند که انجام امور محوله به بهترین نحو ممکن را خدمت به خود و خانواده خود می‌دانند.

- در عین اینکه همواره افراد را به ارتقای مهارت‌های خود در شغل خود وا می‌دارید و مقدمات ارتقای افقی را فراهم کرده‌اید، سعی کنید نگرانی‌های ناشی از دست دادن شغل را از آنها دور کنید، به این ترتیب افراد شغل خود را موقتی نمی‌بینند و لذا نوعی رابطه بلندمدت بین خود و سازمان احساس می‌کنند.

- تفویض اختیار مناسب را در سازمان خود اجرا کنید، اختیارات با مسوولیت‌ها منطبق باشد. به این ترتیب به افراد خود فرصت داده‌اید تا قابلیت‌های خود را در افزایش کارآیی و بهره‌وری خود، نشان دهند.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

- در سازمان خود از یک سیستم حقوق و دستمزد که به اندازه کافی برای افراد انگیزشی باشد، بهره بگیرید، به این ترتیب افراد را تشویق به انجام هرچه بهتر کار خود کرده‌اید.

- برای کارکنانی که علاوه‌بر انتقال دانش، به تولید دانش مورد نیاز خود یا دیگر افراد سازمان اقدام می‌کنند، پاداش‌های معنوی و مادی مناسب که انگیزه چنین کارکنان ارزشی و همچنین دیگر کارکنان را افزایش می‌دهد، در نظر بگیرید.

- همواره سعی در تبدیل و حفظ سازمان خود به عنوان یک سازمان یادگیرنده پویا داشته باشید، به گونه‌ای که انگیزه‌ای برای کارکنان مولد دانش برای ترک سازمان باقی نماند. از مهم‌ترین ویژگی‌های چنین کارکنانی این است که به دنبال محیط‌های پویای دانشی هستند، عامل انگیزش آنها کسب موفقیت در شغلشان است و البته انتظار دارند این موفقیت مورد توجه همه افراد و به‌خصوص مقامات بالای سازمان قرار گیرد.

- با تحکیم اخلاق کاری، وجدان کاری افراد سازمان را برانگیزانید.

در نهایت هر ارتباطی باید مورد ارزیابی قرار گیرد تا نقاط قوت و ضعف آن پدیدار شود و در ارتباطات آتی بتوان تا حد امکان نقاط قوت را تقویت و ضعف‌ها را پوشش داد. نکته‌ای که در فرآیند ارزیابی باید مورد توجه قرار گیرد این است که موفقیت‌ها و شکست‌های پیش آمده در یک ارتباط گروهی مربوط به عملکرد یک فرد نیست، بلکه همه افراد یک سازمان گروهی واحد هستند و در چنین ساختاری تمامی افراد نسبت به مسوولیت‌های گروه، مسوولیت تضامنی دارند. تولید ارزش افزوده‌ای که هدف از فعالیت هر سازمان است، در راستای حرکت در طول زنجیره تولید ارزش آن سازمان به دست می‌آید. زنجیره‌ای که هر حلقه آن را یکی از افراد سازمان تشکیل می‌دهد. بنابراین موفقیت در تولید ارزش توسط هر فرد، قبل از اینکه وی وظیفه‌اش را به درستی انجام دهد، منوط به این است که محصول سالمی را از فرد قبلی دریافت کرده باشد؛ همچنین وی در قبال همکاران بعدی خود مسوولیت دارد که محصول بی‌نقصی تحویل دهد. یکی از دلایل عمده‌ای که فرد از انجام صحیح مسوولیت محوله باز می‌ماند، عدم حضور ذهنی و در واقع غیبت ذهنی است که باید با آموزش کافی در این زمینه و فراهم کردن شرایط کاری مناسب، این مساله را تا حد امکان کنترل کرد. مدیران موظفند با بررسی و تحلیل میزان برقراری ارتباط مؤثر بین افراد سازمان، نقاط ضعف را در آموزش‌های آتی مد نظر قرار دهند تا گروه واحد سازمان بتواند به هدف خود که همان حضور پویا در دهکده جهانی است، دست یابد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

فهرست منابع و مآخذ

ـ پورسلطانی زرندی، حسین؛ تندنویس، فریدون، و نادری، مریم. (۱۳۹۲). ارتباط ادراک از عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، دوفصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال سوم، شماره۵، صص ۱۵۵-۱۳۹.

ـ خسروزاده، مریم. حسینی، محمد علی. کاشانی نیا، زهرا، صدقی گوی آقاج، ناصر، و امینی، میترا. (۱۳۹۵). همبستگی عدالت سازمانی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر شیراز، نشریه مدیریت ارتقای سلامت، دوره۵، شماره۲: صص۱۹-۱۰.

ـ دهقانیان، حامد؛ صبور، الهام و حجتی، علی رضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مولفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه، پژوهشنامه بیمه، سال بیست و هشتم، شماره۲: صص۱۸۰-۱۵۳.

ـ زمانیان، زهرا. ؛ روشن سروستانی، مرضیه. ؛ صدقتی، میترا. ؛ قطمیری، مهناز. و کوهنورد، بهرام. (۱۳۹۴). ارزیابی ارتباط بار کاری ذهنی و رضایت شغلی اساتید و کارکنان دانشگاه، مجله ارگونومی، دوره۳، شماره۴: صص ۸-۱.

ـ مرادی چالشتری، محمدرضا. حمیدی، مهرزاد. سجادی، نصرا. . . . کاظم نژاد، انوشیروان. جعفری، اکرم. و مرادی چالشتری، جواد. (۱۳۸۸). رابطه سبک های رهبری تحول آفرین: تبادلی با عدالت سازمانی و ارائه مدل در سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران، نشریه مدیریت ورزشی، شماره۲.

ـ مهداد، علی. ؛ طباخ عشقی، یاسمین؛ و مهدیزادگان، ایران. (۱۳۹۱). رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با میل به خشونت در محیط کار، یافته‌های نو در روان شناسی، سال هفتم، شماره۲۳، صص۳۶-۱۹.

__ Aino Tenhiälä Anne Linna Monika von Bonsdorff Jaana Pentti Jussi Vahtera Mika Kivimäki Marko Elovainio , (2013),"Organizational justice, sickness absence and employee age", Journal of Managerial Psychology, Vol. 28 Iss 7/8 pp. 805 – 825.

__ Colquitt, J. A. , Greenberg, J. and Zapata-Phelan, C. P. (2005), “What is organizational justice? A historical overview”, in Greenberg, J. and Colquitt, J. A. (Eds), Handbook of Organizational Justice, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ, pp. 3-56.

__ Creswell, J. W. (2003). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Thousand Oaks, CA: Sage.

__ Ghanbari S, Hajjari N. (2013). , [Relationship between perceived organizational justice whit job satisfaction and organizational commitment among public secondary school’s teachers in Hamadan]. Quarterly Journal of Career & Organi- zational Counseling. 2013;5(16):9-27(Persian).

__ Greenberg, J. (2006), “Losing sleep over organizational justice: attenuating insomniac reactions to underpayment inequity with supervisor training in interactional justice”, Journal of Applied Psychology, Vol. 91, pp. 58-69.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

__ Greenberg, J. (2010), "Organizational injustice as an occupational health risk", Academy of Management Annals, Vol. 4 No. 1, pp. 205-243.
Hackett, R. D. (1990), "Age, tenure and employee absenteeism", Human Relations, Vol. 43, pp. 601-619.
__ Li, A. and Cropanzano, R. (2009), "Fairness at the group level: justice climate and intraunit justice climate", Journal of Management, Vol. 35, pp. 564-599.
__ Lynn, L. (2011), "Absenteeism costing UK business £32 billion a year, with workers taking almost double the number of 'sick' days as US counterparts, says PwC", available at www.ukmediacentre.pwc.com/News-Releases/Absenteeism-costing-UK-business-32-billion-year-with-workers-taking-almost-double-the-number-of-sick-days-as-US-counterpartssays-PwC-1076. aspx (accessed November 2.
__ Morgan, D. L. (1998). Practical strategies for combining qualitative and quantitative methods: Applications to health research. Qualitative Health Research, 8, 362-76.
__ Ng, T. W. and Feldman, D. C. (2008), "The relationship of age to ten dimensions of job performance", Journal of Applied Psychology, Vol. 93, pp. 329-423.
__ Tofighi M, Tirgari B, Fooladvandi M, Rasouli F, Jalali M. (2015). , [Relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behavior in critical and emergency nurses in south east of Iran. Ethiopian]. Journal of Health Sciences;25(1):79-88(Persian).
__ Shafie Sarvestani F, Shojaati A. (2001). , A survey of the relationship between coping strategies, occupational stress and job satisfaction of counselors of education organization districts of Shiraz. Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration. 2008;1(2): 39-60. [Persian]
Behrozi A. Stress at work. Journal of Mental Health; (9-10): 42-48. [Persian]
__ Khandan M, Roshanzamir S, Maghsoodipour M. (2012). , Survey of workload and job satisfaction relationship in a heavy metal manufacturing company. Iran ccu pational Health; 9(1): 30-36.
__ Ghorbani M. (2013). , Personal and observational methods to assess the workload on the assembly line of an auto industry. Proceedings of the 8th National Conference on Safety and Health Working; 2013 May 4-6; Sari, Iran. [Persian]9.
__ Ahmadi P, Tahmasbi V,BabashahiJ, Fatahi M. (2006). , The Role of personality factors in work holism formation case of:Academic staff of university of Tehran. Transformation Management Journal; 2(3): 46-67.
__ Jaafarpour M,Khani A,Mahmodian MR. (2015). , Evaluation of the quality of nursing work life and its association with job burnout in Isfahan University of Medical Sciences. International Journal of Epidemiologic Research; 2(1): 30-39.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]