

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 استعلامی بدون گواهی از کار داشته باشند. در نهایت نتایج نشان می‌دهد که روابط با کیفیت با سرپرستان می‌تواند هم از غیبت‌های استعلامی 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 مؤثر بین افراد سازمان، نقاط ضعف را در آموزش‌های آتی مدنظر 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.

مقدمه

اشتغال برای ادامه زندگی و بقای جامعه، ضرورتی اجتناب ناپذیر است و زندگی هر فرد از طریق کار کردن تأمین می شود و خودکفایی هر کشور به میزان و نوع عملکرد شاغلین آن بستگی دارد (شفیعی و همکاران، ۲۰۰۸). حضور در محیط های کاری و صرف بخش قابل توجهی از زمان روزانه برای انجام کار و دغدغه و اشتغالات ذهنی درباره فعالیت های 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 می شود (بهروزی، ۲۰۰۱). وقتی کارکنان احساس می کنند با آن ها منصفانه رفتار می شود، معمولاً سالم تر هستند و در نتیجه حجم کمتری از غیبت ذهنی دارند (لين^۱، ۲۰۱۱). برداشت ها در مورد اینکه چطور در محیط کار با افراد برخورد می شود مخصوصاً از نظر روند فرآیندها و امور در تصمیم گیری سازمانی و روش های برخورد بین فردی کارکنان با توجه به تصویب روند های سازمانی تجربه های درونی و فردی هستند و در نتیجه تفاوت های فردی در این زمینه که تا چه حد کارکنان تحت تأثیر عدالت سازمانی قرار دارند، وجود دارد (نگ و فلدمن^۲، ۲۰۰۸، ۳۳۱). غیبت ذهنی برای مشاغل، سازمان های بخش دولتی و مالیات پردازندگان هزینه بر است. هزینه های آن شامل حقوق پایه کارمند غایب، پرداخت های مربوط به اضافه کاری، و هزینه های پرداختی برای کارگران جایگزین شده و همچنین هزینه های مدیریتی می باشد (آینو و همکاران^۳، ۲۰۱۱، ۸۰۷). کوپرس^۴ (لين^۵، ۲۰۱۱) برآورد می کند که درصد همهی مرخصی ها به دلیل بیماری است و در انگلستان، غیبت های ذهنی سالانه بسیار هزینه در بر دارد. این شامل هزینه های جایگزینی و از دست رفتن توان تولید نمی شود. در فنلاند، وزیر کار تخمین می زند که غیبت های استعلامی سالانه برای بخش دولتی فنلاند بیش از ۳۵۷ میلیون یورو هزینه دارد. اگر چه می توان در نظر گرفت که کارمندان پرتر بخش بیشتری از این غیبت ها را نسبت به کارکنان جوانتر به خود اختصاص می دهند، تحقیقات نشان می دهد که کارکنان پرتر سطح کمتری از غیبت را دارند (هاکت^۶، 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^۷، ۲۰۱۰، ۲۰۶). نتایج تحقیق آینو و همکارانش (۲۰۱۳) نشان می دهد که سطح بالای عدالت ادراک شده در محل کار ممکن است احتمال عدم تنظیم محور هیوتالاموس 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

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 سپرستان 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 غیبیت ذهنی کارکنان بانک سپه لرستان در سال ۹۵-۱۳۹۶ انجام شد.

ادیبات 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 (جعفریور 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 مکان‌ها برای کارکنان تبدیل می‌شود و علاوه بر آن موجب وارد آمدن هزینه‌های بسیار به سازمان نیز خواهد گشت. از دیدگاه علم ارگونومی مهم ترین عامل در بروز صدمات و حوادث شغلی، عدم تناسب میان بار کاری وارد 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 جزو گروه‌های هستند که هنگام انجام وظیفه بار ذهنی زیادی را تحمل می‌شوند (خندان و همکاران، ۲۰۱۲).

پیشینه تحقیقات

ادوارد و همکاران^۱ (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان "کشف روابط میان مدیریت استعداد منحصر به فرد، عدالت سازمانی در کک شده و اشتغال کارمندان" انجام داده‌اند. در کک کارمندان از درستی روش‌های مدیریت استعداد انحصاری و تاثیر آن بر روی اشتغال کارمندان را کشف می‌کنند. ما پیشنهاد می‌کنیم که در

1. Edward et al.

برنامه‌های مدیریت استعداد انحصاری سازمان‌ها، در 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 (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 سطح 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 داشگاه" انجام داده‌اند. با توجه به بالاودن 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.



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

این مدل برای این طراحی شده است تا با استفاده از آن به راحتی بتوان غیبیت 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 غیبیت ذهنی می‌توان سلامت سازمان را در سازمان بهبود بخشد. 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 غیبیت ذهنی برای افراد سازمان و سپس به ارائه راه حل‌هایی در این زمینه می‌پردازم: 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 انتباط اختیارات با مسؤولیت‌ها، روزمرگی‌های بی‌پایان مانند عبور از ترافیک سنگین برای رفتن به محل کار، دیر رسیدن، نگرانی‌های انصباطی ناشی از این مساله، عدم سلامت روان و احتمالاً 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، به رغم 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 گاری: 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.

غیبیت ذهنی کارکنان: مساله مهم دیگر این است که ورود به ذهن افراد، نه تنها باید با بیداری ذهنی همراه باشد بلکه باید فرار ذهنی هم رخ ندهد، در چنین شرایطی فرد با غیبیت ذهنی مواجه شده که باعث می‌شود به رغم حضور فیزیکی، وی به اثربخشی و کارآیی کافی نرسد. غیبیت ذهنی کارکنان در محل کار و در مراحل بالاتر ترک خدمت، نتیجه نارضایتی از شغل، سازمان و نداشتن تعهد سازمانی تلقی می‌شود. غیبیت ذهنی افراد حاضر در یک کنفرانس، یک همایش یا یک نشست جمعی، غیبیت ذهنی کارکنان در بانک، از جمله نمونه‌های دیگر غیبیت ذهنی محسوب می‌شوند که همگی ناشی از عدم تعهد فرد نسبت به مسؤولیتی 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.

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

- سطوح فردی با غیبت ذهنی کارکنان ارتباط دارد.
- سطوح سازمانی با غیبت ذهنی کارکنان ارتباط دارد.
- سطوح گروهی با غیبت ذهنی کارکنان ارتباط دارد.
- 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 آمیخته اکشافی محسوب می‌شود که در نخستین مرحله آن، ضمن انجام مطالعه‌ای کیفی (طرح نظام مند نظریه داده بنیاد)، مدل پژوهش جهت بررسی کمی و آزمون فرضیه‌ها در مرحله بعد طراحی شده است. هدف اصلی از انجام این راهبرد پژوهشی کاوش یک پدیده است (کرسول، ۲۰۰۳) و استفاده از آن زمانی مناسب است که پژوهشگر به دنبال آزمون مؤلفه‌های نظریه‌ای نوظهور است (مورگان، ۱۹۹۸).

به ۲۵ نفر از کارکنان بانک سپه استان لرستان، بادر ارتباط با پدیده مورد بررسی پژوهش مصاحبه‌های 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 تعديل داده‌ها نیز می‌شدند و نمونه‌گیری به صورت نظری انجام شد. در نمونه‌گیری نظری از رویدادها نمونه گیری می‌شود نه لزوماً از افراد، اگر به سراغ افراد می‌رویم با هدف کاوش رویدادهاست.

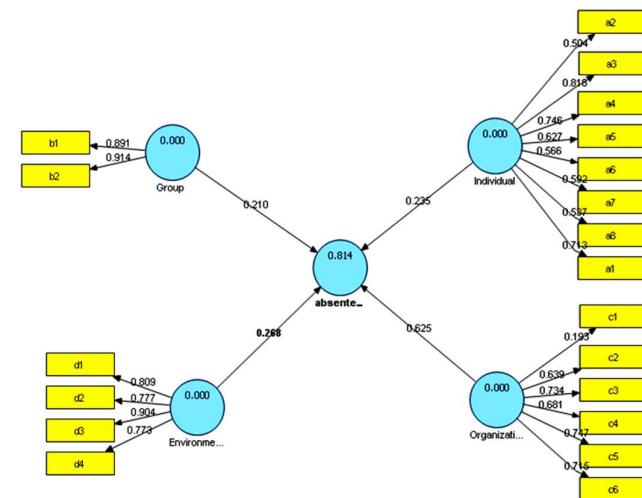
تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها

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 بروزنا شامل متغیر سطوح فردی، گروهی، سازمانی و محیطی متغیرهای غیبت ذهنی می‌باشد.

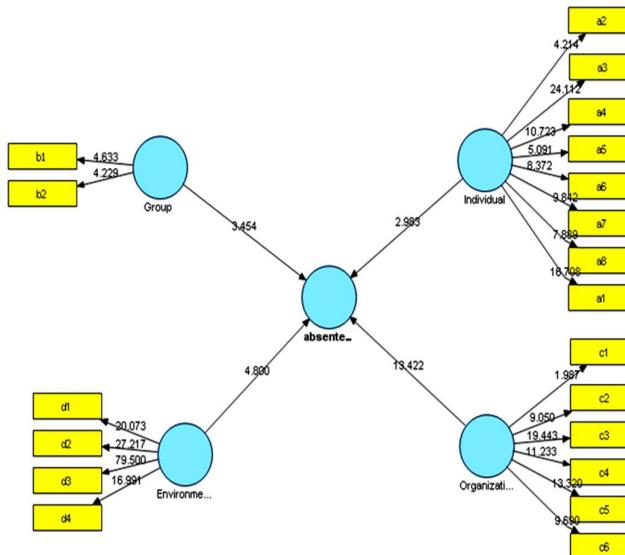
تحلیل داده‌ها: برای انجام تحلیل‌های آماری لازم جهت آزمون فرضیه‌ها پژوهش، از مدل‌یابی معادلات ساختاری، طبق رویکرد دو مرحله‌ای اندرسون و گرینینگ و با استفاده از نرم افزار اسماارت پی‌ال‌اس استفاده شد؛ در رویکرد مزبور، نخست با استفاده از تحلیل عاملی تائیدی، روایی مدل‌های اندازه‌گیری بررسی و سپس از طریق تحلیل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

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

1. Van den Berg
2. Lance



شکل ۲. مدل معادله ساختاری پژوهش بر اساس ضرایب مسیر



شکل ۳. مدل معادله ساختاری پژوهش بر اساس ضرایب t

متغیر	آلفای کرونباخ	AVE	CR
سطوح فردی	۰/۷۹۷	۰/۴۱۷	۰/۸۴۸
سطوح گروهی	۰/۷۷۲	۰/۸۱۳	۰/۸۹۷
سطوح 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. روابی همگرا و پابایی متغیرهای تحقیق

روابی همگرا! 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 این که آزمون آنچه را که باید سنجیده شود می‌سنجد، ضروری است. برای روابی همگرا میانگین واریانس استخراج (AVE) و روابی مرکب (CR) محاسبه می‌شود.

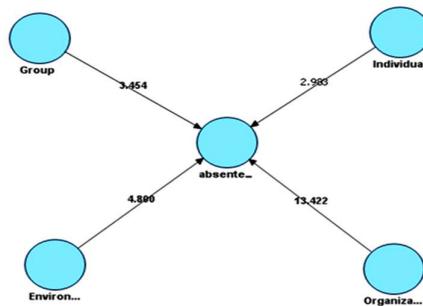
آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷ بوده بنابراین از نظر پابایی تمامی متغیرها مورد تائید است. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگ‌تر از ۰/۴ است و مقدار روابی مرکب (CR) نیز بزرگ‌تر از AVE است. بنابراین روابی همگرا نیز تائید می‌شود.

جدول ۲. ضرایب مسیر و آماره t

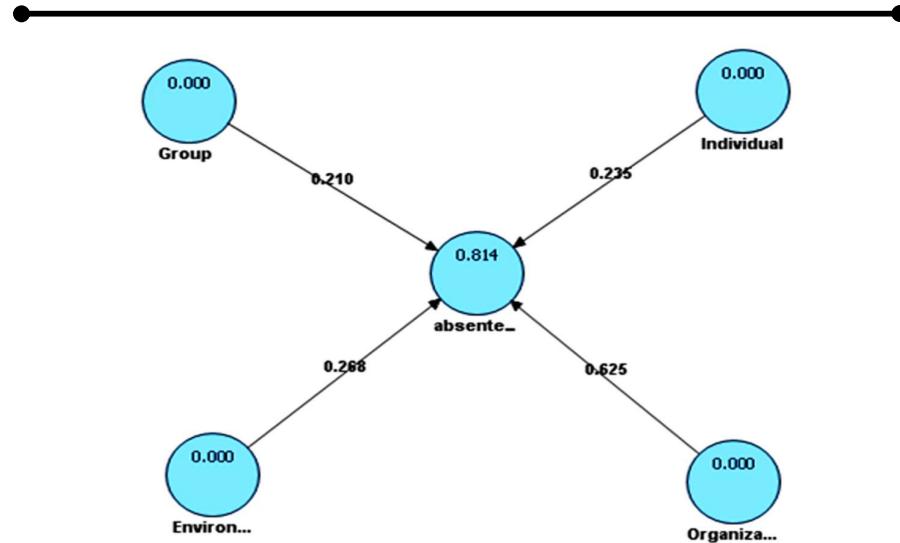
نتیجه	آماره t	ضرایب مسیر	رابطه
تائید	۲/۹۸۳	۰/۲۳۵	سطوح فردی ← غیبت ذهنی کارکنان
تائید	۳/۴۵۴	۰/۲۱۰	سطوح گروهی ← غیبت ذهنی کارکنان
تائید	۱۳/۴۲۲	۰/۶۲۵	سطوح سازمانی ← غیبت ذهنی کارکنان
تائید	۲۴/۸۰۰	۰/۲۶۸	سطوح محیطی ← غیبت ذهنی کارکنان

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

برای انجام تحلیل‌های آماری لازم جهت آزمون فرضیه‌ها پژوهش، از مدل‌یابی معادلات ساختاری، طبق رویکرد دو مرحله‌ای اندرسون و گربین و با استفاده از نرم‌افزار اسماارت پی‌الاس استفاده شد؛ در رویکرد مزبور، نخست با استفاده از تحلیل عاملی تائیدی، روایی مدل‌های اندازه‌گیری بررسی و سپس از طریق تحلیل مسیر، داده‌ها برآذش می‌شوند. به منظور بررسی معناداری مدل از آماره t استفاده شد که مقادیر بزرگتر از $1/96$ نشان دهنده تأیید مدل تحقیق می‌باشد. به منظور بررسی روایی مدل از شاخص‌های آلفای کرونباخ که مقادیر بزرگتر از 0.7 آن قابل قبول است، میانگین واریانس استخراج شده (AVE) که مقادیر بزرگتر از 0.4 قابل قبول است، مقدار روایی مرکب (CR) که مقادیر بزرگتر از 0.7 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 95% بیانگر مؤید روایی همگرایی مدل تحقیق است (اشکال ۱ و ۲).



شکل ۳. مدل معادله ساختاری پژوهش بر اساس ضرایب مسیر

شکل ۴. مدل معادله ساختاری پژوهش بر اساس ضرایب α

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. بنا بر این، 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 استعال‌اجی 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 سرمایه گذاری‌های آن‌ها در این محیط‌ها تاثیرگذارتر است. تغییرات کلی مرتبط با کار شاید به نیاز

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

کارمندان مسن تر نسبت به عدالت رویه‌ای حساس‌تر هستند، غیبت استعلامی طولانی مدت باشد بیشتری در بین کارمندان مسن تر نسبت به جوانان، با افزایش سطوح عدالت رویه‌ای، کاهش می‌یابد. وقتی کارمندان مسن تر سطح بالاتری از عدالت رویه‌ای را مشاهده و تجربه می‌کنند، احتمال اینکه به دلیل یماری‌های گواهی شده پزشکی از کار غیب کنند، ۱۲ درصد کمتر است. متناسب با نظریه‌های مرتبط با استرس که برای توضیح رفتار غیب به کار برده می‌شوند، کارمندان مسن تر ممکن است بتوانند با شرایط محیط کار، همانند جوانترها به سادگی کنار آیند. بنابراین کارمندان مسن تر 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 مسن تر احتمال اینکه عملکرد خود را بهینه سازی کنند بیشتر است. این با نظریه تبادل اجتماعی که بیان می‌دارد 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 تعویت می‌کند که باعث تعویت رابطه می‌شود. بر عکس، 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 به کار 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 دستدادن شغل را از آنها دور کنید، به این ترتیب افراد شغل خود را موقتی نمی‌بینند و لذانوعی رابطه بلندمدت بین خود و سازمان احساس می‌کنند.

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

- 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 باشد، به گونه‌ای که انگیزه‌ای برای کارکنان مولد دانش برای ترک سازمان باقی نماند. از مهم‌ترین ویژگی‌های چنین کارکنانی این است که به دنبال محیط‌های پویایی 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، وجودان کاری افراد سازمان را برانگیزند.
- 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 موفقیت‌های 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 مسؤولیت‌های گروه، مسؤولیت 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 مسؤولیت دارد که محصول بی‌نقصی تحويل دهد. یکی از دلایل عده‌ای که فرد از انجام صحیح مسؤولیت 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.

فهرست منابع و مأخذ

- 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، شماره ۵، صص ۱۵۵-۱۳۹.
- خسروزاده، مریم. حسینی، محمد علی. کاشانی نیا، زهرا، صدقی گوی آفاج، ناصر، و امینی، میترا. (۱۳۹۵). همبستگی عدالت سازمانی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر شیراز، نشریه مدیریت ارتقای سلامت، دوره ۵، شماره ۲؛ صص ۱۹-۱۰.
- دهقانیان، حامد؛ صبور، الهام و حجتی، علی رضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مولفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه، پژوهشنامه بیمه، سال بیست و هشتم، شماره ۲؛ صص ۱۸۰-۱۵۳.
- زمانیان، زهرا؛ روشن سروستانی، مرضیه؛ صدقی، میترا؛ قطمیری، مهناز. و کوهنورد، بهرام. (۱۳۹۴). ارزیابی ارتباط بار کاری ذهنی و رضایت شغلی اساتید و کارکنان دانشگاه، مجله ارگونومی، دوره ۳، شماره ۴؛ صص ۱-۸.
- مرادی چالشتی، محمد رضا. حمیدی، مهرزاد. سجادی، نصرالله... کاظم نژاد، انوشیروان. جعفری، اکرم. و مرادی چالشتی، جواد. (۱۳۸۸). رابطه سبک‌های رهبری تحول آفرین: تبادلی با عدالت سازمانی و ارائه مدل در سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۲.
- مهداد، علی؛ طباخ عشقی، یاسمین؛ و مهدیزادگان، ایران. (۱۳۹۱). رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با میل به خشونت در محیط کار، یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال هفتم، شماره ۲۳، صص ۳۶-۱۹.

— 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 & Organizational 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.

- ____ 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.

