

Identifying Factors Affecting the Invisibility of Employees at Zahedan University of Medical Sciences with the Mediating Role of Political Behavior

Malihe Mehranfard¹ , Vahid Pourshahabi^{2*} 

1. MSc. Student, Department of Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.
2. Assistant Prof., Department of Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.

OPEN ACCESS

Article type: Research Article

***Correspondence:** Vahid Pourshahabi
Vahid.Pourshahabi@iaau.ac.ir

Received: March 4, 2025

Accepted: June 17, 2025

Published: Spring 2025

Citation: Mehranfard, M., Pourshahabi, V. (2025). Identifying Factors Affecting the Invisibility of Employees at Zahedan University of Medical Sciences with the Mediating Role of Political Behavior. *Modern Studies in Management & Organization*, 2(1), 109-128.

Publisher's Note: JMSMO stays neutral with regard to jurisdictional claims in published material and institutional affiliations.



Copyright: Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Abstract: The invisibility of employees is one of the issues facing human resources in organizations. The medical sciences organization determines the statements related to the rights and benefits of employees, and this issue affects the political or policy behavior of the organization. Considering the role of human resources in the organization and the importance of examining its behavior, the present study has identified the factors affecting the invisibility of employees at Zahedan University of Medical Sciences with the role of mediating political behavior. The research method is descriptive-analytical with a survey approach. The statistical population of this study consists of Zahedan medical sciences employees, whose number is reported to be 3230 people. The sample size is determined to be 380 people. Morgan's argument was used to determine the statistical sample. The sampling method is simple random. The data collection tool in the present study is a researcher-made questionnaire. The questionnaire was approved by experts and for the reliability of the questionnaire, 30 copies of it were administered among the statistical population, and the resulting alpha for the employee invisibility questionnaire was 0.969 and the political behavior questionnaire was 0.87. The results of the research showed that the factors affecting employee invisibility, in order of priority, are: lack of attention to meritocracy, inaccessibility to criticism and refusal to accept consultation, lack of commitment and unmotivation, lack of gratitude, neglect of work and evasion, monitoring and evaluation, virtual resignation, and hypocrisy.

Keywords: Becoming Invisible, Desertion, Hypocrisy, Political Behavior.

DOI: [10.22034/jmsmo.2025.530654.1033](https://doi.org/10.22034/jmsmo.2025.530654.1033)

Extended Abstract

Introduction

Today, leaders of companies and organizations have correctly realized that although command and control models have retained their

traditional position and importance within organizations, the role and importance of the process of influencing employees and convincing them to accept and participate in the process of leading change and corporate growth has become more evident than ever before. In the highly competitive organizational environments of the third millennium, it can be said with confidence that human capital is a factor that has more influence on organizational growth and survival than any other factor. In such circumstances, when organizations are more than ever seeking to attract and, more importantly, maintain and develop new capital as human capital to carry out their current and future processes, they are facing a crisis called invisible employee turnover. One of the signs of this crisis in the organization is the presence of employees who are left on the margins and no one pays attention to them. Employees who do the work, that is, they do it superficially and superficially, or they keep themselves busy or are underemployed. Invisible employees are people who complain about this and that, about colleagues and management, and feel ignored, people who are not appreciated and are ignored (Khalili et al., 2019; Sakizadeh, 2014).

The subject of interest in this study is the investigation of the issue of invisibility of employees and political behavior in Zahedan Medical Sciences. The reason for this is the nature of the Zahedan Medical Sciences Organization. The functioning of the Zahedan Medical Sciences Organization is such that employees are subject to different aspects of work, these different functional aspects for the employees of the organizations can be important based on the type of strategies determined for the Medical Sciences Organization. On the other hand, the Medical Sciences Organization determines the propositions related to the rights and benefits of employees, and this affects the political or political behavior of the organization. In other words, the Medical Sciences Organization can make decisions based on the options created regarding political behavior as a mediating variable regarding the invisibility of employees in its organization. Understanding the technical coefficients as well as the relationship between the factors presented in these cases is important, which can be used for the Zahedan Medical Sciences Organization to determine future strategies. Therefore, what are the factors affecting the invisibility of employees at Zahedan University of Medical Sciences with the role of mediating political behavior?

Theoretical framework

Today, it is clear to everyone that people work not only to meet basic material needs, but work for today's employees is linked to psychological and social issues; but sometimes there are factors that cause them to have no serious interest and motivation to work and, in fact, factors that cause employees not to do what is expected of them. Some of these factors include: lack of motivation in the workplace, managers' working methods, lack of rewards for employees' good work, applying rewards and punishments incorrectly, personal problems, prioritizing tasks, not knowing how to do the work, unclear expectations of managers from employees, lack of awareness of the importance and necessity of work, salaries and wages, and job burnout. In these situations, employees are called invisible employees (Bazrafshan Moghadam & Bagherzadeh, 2004).

One of the fundamental crises of organizations in the present era is the lackluster and underperforming employees known as invisible employees, which, when spread along with the inherent shortcomings of government organizations, leads to a tense and toxic atmosphere in the organization (Dehimpour, 2023). Invisible employees deal with feelings of being ignored, ignored, and ingratitude through their own methods, such as hiding on the sidelines, avoiding tasks, complaining about this and that, and transferring these techniques to new employees. Winnie H. Bronte writes in her book "Achieving Quality Management": The greatest reward you can give

your employees is to really pay attention to their opinions and appreciate their commitment and participation, because employees will work harder for those who pay attention to them as humans; but the sad thing is that most organization leaders, while fully paying attention to the demands of their superiors, pay no attention to the unhealthy conditions of their employees' work environments. According to a 2003 study, 90% of employees stated that they wanted their superiors to notice their efforts and improve their recognition and rewards before they would feel committed to their organization (Kermani, 2013).

Political behavior is those activities that are not necessary as part of a formal role in the organization, but exert influence in the distribution of benefits and disadvantages within the organization. In other words, political behavior includes activities that take place in an organization to acquire, develop, use power and other resources to achieve an individual's priorities in a situation where there is uncertainty (disagreement) about the options (Talebi Najafa Abadi & Asgharzadeh, 2018). Incorrect perceptions of managers' political behaviors by employees can lead to reduced organizational commitment and, as a result, leaving the organization, dissatisfaction, etc. (Rasteh, 2019). Factors such as perception of the environment and the nature of decision-making are effective in the emergence of political behavior in managers. Also, personality plays a moderating role in the relationship between the nature of decision-making and political behavior (Rezaei Kalidbari et al., 2018).

Methodology

The present study is classified as applied research in terms of the type of research. In terms of how the data was obtained, the present study is considered descriptive. Also, in terms of the data collection method, the present study is a survey. The statistical population of this study consists of Zahedan medical science employees, whose number is reported to be 3230 people. The sample size was determined to be 380 people. Morgan's argument was used to determine the statistical sample. The simple random sampling method. The data collection tool in this study is a researcher-made questionnaire. Inferential and descriptive statistics were used to analyze the data. Descriptive statistics provide a summary of some measurements about the sample, and inferential statistics allow us to judge the entire statistical population based on the results obtained from the sample and reach a general conclusion. In descriptive statistics, indicators such as mean, graphs, frequency tables, median, mode, standard deviation, and variance were used, and in inferential statistics, exploratory factor analysis, regression, and structural equations were used. SPSS software was used to calculate indicators and statistical tests.

Discussion and Results

The structural model assessment indicates a relatively good fit of this model. All paths of the structural model of the research are significant and have a positive effect. Therefore, it is concluded that political behavior has a significant effect on the components of invisibility (except for neglect of work and evasion). The effect of all these variables on each other is also direct and significant.

Conclusion

The results show that factors such as virtual resignation, neglect of work and evasion, hypocrisy, indifference to criticism and refusal to accept consultation, lack of attention to meritocracy, lack of commitment and lack of motivation, lack of gratitude and supervision and evaluation are among the factors affecting the invisibility of employees at Zahedan

University of Medical Sciences. The results show that indifference to meritocracy has the greatest impact and hypocrisy has the least impact. Also, by fully analyzing the factors affecting the invisibility of employees at Zahedan University of Medical Sciences, it was determined that the ranking of these factors is as follows: 1- Lack of attention to meritocracy, 2- Indifference to criticism and refusal to accept consultation, 3- Lack of commitment and lack of motivation, 4- Lack of gratitude, 5- Neglect of work and evasion, 6- Supervision and evaluation, 7- Leaving virtual service, 8- Hypocrisy. The results show that political behavior has a significant effect on the components of invisibility (except for neglect of work and evasion). The effect of all these variables on each other is also direct and significant.

Contribution of authors

This article is an excerpt from Malihe Mehranfard's master's thesis titled "Identifying Factors Affecting the Invisibility of Employees at Zahedan University of Medical Sciences with the Mediating Role of Political Behavior" at Islamic Azad University, Zahedan Branch, under the supervision of Dr. Vahid Pourshahabi.

Ethical approval

Written informed consent was obtained from the individuals for their anonymized information to be published in this article.

Conflict of interest

No conflicts of interest are declared by the authors.

مطالعات نوین در مدیریت و سازمان

سال دوم، شماره اول، بهار ۱۴۰۴ - صفحه ۱۲۸-۱۰۹

Homepage: <https://www.jmsmo.ir> - eISSN: 3092-6920

شناسایی عوامل مؤثر بر نامرئی شدن کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان با نقش میانجی رفتار سیاسی

ملیحه مهرانفرد^۱، وحید پورشهابی^{۲*}

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.
۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

چکیده: نامرئی شدن کارکنان از مسائل پیش روی منابع انسانی در سازمان‌ها می‌باشد. سازمان علوم پزشکی تعیین کننده گزاره‌های مرتبط با حقوق و مزایای کارکنان می‌باشد و این موضوع بر رفتار سیاسی یا سیاستی سازمان اثرگذار است. با توجه به نقش نیروی انسانی در سازمان و اهمیت بررسی رفتار آن، پژوهش حاضر به شناسایی عوامل مؤثر بر نامرئی شدن کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان با نقش میانجی رفتار سیاسی پرداخته است. روش پژوهش توصیفی-تحلیلی با رویکرد پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش مشتمل بر کارکنان علوم پزشکی زاهدان بوده که تعداد آنها ۳۲۳۰ نفر گزارش شده است. تعداد نمونه ۳۸۰ نفر تعیین شده است. برای تعیین نمونه آماری از جدل مورگان استفاده شده است. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در تحقیق حاضر پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. پرسشنامه به تأیید کارشناسان رسیده و برای پایایی پرسشنامه نیز ۳۰ نسخه از آن در بین جامعه آماری اجرا شده که آلفای حاصله از آن برای پرسشنامه نامرئی شدن کارکنان برابر با ۰/۹۶۹ و پرسشنامه رفتار سیاسی برابر با ۰/۸۷ بدست آمد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که عوامل مؤثر بر نامرئی شدن کارکنان به ترتیب اولویت عبارتند از: عدم توجه به شایسته‌سالاری، انتقاد ناپذیری و عدم پذیرش مشورت، عدم تعهد و بی‌انگیزه بودن، عدم قدرشناسی، غفلت از کار و طفره رفتن، نظارت و ارزیابی، ترک خدمت مجازی، ریاکاری.

واژگان کلیدی: نامرئی شدن، ترک خدمت، ریاکاری، رفتار سیاسی.

DOI: [10.22034/jmsmo.2025.530654.1033](https://doi.org/10.22034/jmsmo.2025.530654.1033)

دسترسی آزاد

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

نویسنده مسئول: وحید پورشهابی

Vahid.Pourshahabi@iau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۲۷

تاریخ انتشار: بهار ۱۴۰۴

استناد: مهرانفرد، ملیحه و پورشهابی، وحید. (۱۴۰۴). شناسایی عوامل مؤثر بر نامرئی شدن کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان با نقش میانجی رفتار سیاسی. فصلنامه مطالعات نوین در مدیریت و سازمان، ۲(۱)، ۱۰۹-۱۲۸.

یادداشت ناشر: JMSMO درخصوص ادعاهای قضایی در مطالب منتشر شده و وابستگی‌های سازمانی بی‌طرف می‌ماند.



کپی‌رایت: نویسندگان حق نشر و حقوق کامل انتشار را برای خود محفوظ می‌دارند.

منتشر شده توسط مرکز تحقیقات مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش بنیان. این مقاله، یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز

[Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) منتشر شده است.

مقدمه

امروزه رهبران شرکت‌ها و سازمان‌ها به‌درستی دریافته‌اند که اگرچه الگوهای فرمان و کنترل همچنان جایگاه و اهمیت سنتی خود را در درون سازمان‌ها حفظ کرده‌اند، اما نقش و اهمیت فرآیند نفوذ در میان کارکنان و متقاعد ساختن آن‌ها در ارتباط با پذیرفتن و مشارکت در روند رهبری تغییر و رشد شرکتی بیش از پیش نمایان شده

است. در محیط‌های سازمانی و پر رقابت هزاره سوم، به جرئت می‌توان گفت سرمایه انسانی عاملی است که بیش از هر عامل دیگری بر رشد و بقای سازمانی تأثیرگذار است. در چنین شرایطی که سازمان‌ها بیش از گذشته برای انجام فرآیندهای جاری و آتی خویش به دنبال جذب و از آن مهم‌تر حفظ و توسعه سرمایه جدیدی به‌عنوان سرمایه انسانی هستند، آن‌ها با بحرانی به نام ترک کار نامرئی کارکنان مواجه‌اند. از نشانه‌های این بحران در سازمان وجود کارکنانی است که در حاشیه مانده‌اند و کسی به آنان توجه و اهمیتی نمی‌دهد. کارکنانی که رفع تکلیف می‌کنند، یعنی کار را ظاهری و صوری انجام می‌دهند یا ظاهراً خودشان را مشغول نگه می‌دارند یا کمتر به کار گرفته می‌شوند. کارکنان نامرئی افرادی هستند که از این و آن و همکاران و مدیریت شکایت می‌کنند و احساس نادیده گرفته شدن می‌کنند، افرادی که کسی از آنان قدرشناسی نمی‌کند و به آنان بی‌اعتنا هستند (Khalili et al., 2019; Sakizadeh, 2014).

در هر حال نتیجه این خواهد شد که کارکنان محیط کار خود را ترک می‌کنند و یا بدتر از آن دچار بازنشستگی حین اشتغال می‌شوند. بدین مفهوم که بدون هیچ انگیزه‌ای در آنجا می‌مانند و هیچ تلاشی برای بهبود از خود نشان نمی‌دهند. یکی از مشکلات سازمان‌های امروزی حضور حاضران غایب است؛ حاضران غایب افرادی هستند که هرروز در محل کار خود حاضرند، ولی ذهن و توجه ایشان جای دیگری است. آن‌ها در محل کار حاضرند ولی توانایی روحی و جسمی و ذهنی آنان در اثر مواردی که بیش‌ازاندازه به مشکلات محیط کار مربوط است دچار محدودیت شده است. توانایی و انرژی بسیاری از آن‌ها در اثر فشار کارهای دشوار و توسط افراد مافوق به اندازه‌ای گرفته شده که توان روحی و یا جسمی مورد نیاز انجام کار را از دست داده‌اند، یا اینکه کمتر به کار گرفته شده‌اند و یا به راحتی مورد بی‌اعتنایی و قدرناشناسی قرار گرفته و نامرئی شده‌اند که علاوه بر عدم استفاده از مزایای بی‌شمار وجود آنان، سازمان هزینه‌هایی را متحمل می‌شود. نکته غم‌انگیز این است که بیشتر رهبران سازمان درحالی که خواسته‌های افراد مافوق خود را کاملاً مورد توجه قرار می‌دهند، به شرایط ناسالم محیط کار کارکنانشان هیچ توجهی ندارند. به همین خاطر امروزه سازمان‌ها با بحرانی به نام کارکنان نامرئی مواجه‌اند. کارکنان نامرئی با روش‌های خود از قبیل پنهان ماندن در حاشیه، رفع تکلیف، شکایت از این و آن و انتقال این تکنیک‌ها به کارکنان جدید با احساس نادیده گرفته شدن، بی‌اعتنایی و قدرناشناسی به مقابله می‌پردازند. کارکنان نامرئی افرادی هستند که رفع تکلیف می‌کنند، یعنی کار را ظاهری و صوری انجام می‌دهند یا ظاهراً خودشان را مشغول نگه می‌دارند یا کمتر به کار گرفته می‌شوند. این کارکنان در حاشیه مانده‌اند و کسی به آنان توجه نکرده و اهمیتی نمی‌دهد (Ebrahimi & Shamsi, 2018).

کارفرمایان پیشرو در مواجهه با فشارهای محیط رقابتی جدید می‌کوشند تا حتی‌المقدور استعداد نیروهای انسانی خود را به‌طور کامل شکوفا سازند. بازتاب این تلاش در شعارهایی نظیر «نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان است» و «کارکنان ما، مهم‌ترین وجه تمایز این سازمان از سایر سازمان‌ها به شمار می‌آیند» ملاحظه می‌شود. موفقیت هر سازمانی بستگی به تخصیص، به‌کارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در برنامه‌های آن دارد و این امر در صورتی امکان‌پذیر خواهد بود که این سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارمندان خود را در راستای اهداف سازمان به‌کارگیرند؛ زیرا یکی از مشکلات سازمان‌های امروزی، حضور

حاضرغایب است؛ افرادی که توان روحی و جسمی انجام کار را از دست داده‌اند کمتر به کار گرفته شده‌اند، مورد بی‌اعتنایی و قدرناشناسی قرار گرفته و نامرئی شده‌اند که علاوه بر عدم استفاده از مزایای بی‌شمار وجود آنان، سازمان هزینه‌هایی را متحمل می‌شود (Kermani, 2013).

موضوع مورد توجه در این مطالعه، بررسی موضوع نامرئی کردن کارکنان و رفتار سیاستی در علوم پزشکی زاهدان می‌باشد. علت این امر ماهیت سازمان علوم پزشکی زاهدان است. کارکرد سازمان علوم پزشکی زاهدان به گونه‌ای است که کارکنان تحت جوانب مختلف کاری قرار می‌گیرند، این جوانب مختلف کارکردی برای کارکنان سازمان‌ها می‌تواند براساس نوع استراتژی‌های تعیین شده برای سازمان علوم پزشکی دارای اهمیت خواهد بود. از سوی دیگر، سازمان علوم پزشکی تعیین کننده گزاره‌های مرتبط با حقوق و مزایای کارکنان می‌باشد و این موضوع بر رفتار سیاسی یا سیاستی سازمان اثرگذار می‌باشد. به عبارتی، سازمان علوم پزشکی می‌تواند براساس گزینه‌های ایجاد شده در خصوص رفتار سیاستی به عنوان یک متغیر میانجی در خصوص نامرئی کردن کارکنان در سازمان خود تصمیم‌گیری نماید. درک ضرایب فنی و همچنین رابطه بین عوامل ارایه شده در این موارد دارای اهمیت می‌باشد که برای سازمان علوم پزشکی زاهدان می‌تواند برای تعیین راهبردهای آینده به کار گرفته شود. لذا، عوامل مؤثر بر نامرئی شدن کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان با نقش میانجی رفتار سیاسی کدامند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سازمان‌های امروز تحت تأثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش و وجود منابع محدود و... زیر فشارهای زیادی قرار دارند. پس از سال‌های زیادی تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و باانگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. بین سرمایه انسانی و بهره‌وری در سازمان‌ها رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. از دغدغه‌های مهم بنگاه‌های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلق‌اند، باشند. یک سازمان موفق مجموعه‌ای است مرکب از انسان‌هایی با فرهنگ سازمانی، اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی در نظام انعطاف‌پذیر سازمان، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روزافزون سازمان در اختیار مدیریت خود قرار می‌دهند؛ بنابراین هر فرد نسبت به سازمان و وظیفه‌ای که انجام می‌دهد، احساس مالکیت خواهد کرد. استفاده از توانایی‌های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می‌رود. در بهره‌وری فردی، سازمان از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالقوه فرد به‌منظور پیشرفت سازمان استفاده می‌کند و با بالفعل درآوردن نیروهای بالقوه و استعدادها شگرف در جهت سازندگی موجب پیشرفت فرد و همسویی با سازمان خواهد شد؛ بنابراین لازمه دستیابی به هدف‌های سازمان، مدیریت مؤثر این منابع با ارزش است. در این راستا رشد، پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندی‌های کارکنان که در سالیان اخیر تحت عنوان توانمندسازی کارکنان مورد توجه صاحب‌نظران و کارشناسان مدیریت منابع

انسانی واقع شده است. همان‌گونه که سازمان‌ها به مقابله با چالش‌های سازمانی برمی‌خیزند و بهبود مستمر را در اولویت قرار داده‌اند، نیاز بیشتری به حمایت و تعهد کارکنان و درگیر کردن آن‌ها در کار احساس می‌شود (Diaz-Carrion et al., 2021).

امروزه بر همگان آشکار است که افراد نه فقط به دلیل تأمین نیازهای اولیه مادی کار می‌کنند، بلکه کار برای کارکنان امروزی با مسائل روانی و اجتماعی پیوند خورده است؛ اما گاهی اوقات عواملی سبب می‌شوند که علاقه و انگیزه جدی برای کار کردن نداشته باشند و در واقع، عواملی باعث می‌شود کارکنان، کاری که از آنان انتظار می‌رود، انجام ندهند. برخی از این عوامل عبارت‌اند از: عدم انگیزندگی محیط کار، روش‌های کاری مدیران، عدم پاداش برای انجام کارهای خوب کارکنان، اعمال پاداش و تنبیه به صورت غلط، مشکلات شخصی، اولویت‌بندی کارها، ندانستن چگونگی انجام کار، روشن نبودن انتظارات مدیران از کارکنان، عدم آگاهی از اهمیت و ضرورت کار، حقوق و دستمزد و فرسودگی شغلی. در این شرایط کارکنان را کارکنان نامرئی می‌نامند (Bazrafshan Moghadam & Bagherzadeh, 2004).

یکی از بحران‌های اساسی سازمان‌ها در عصر حاضر حضور کم رنگ و کم کاری کارکنان تحت عنوان کارکنان نامرئی است که سرایت این پدیده در کنار کم و کاستی‌های ذاتی سازمان‌های دولتی منجر به ایجاد جوی متشنج و مسموم در سازمان می‌شود (Dehimpour, 2023). کارکنان نامرئی با روش‌های خود از قبیل پنهان ماندن در حاشیه، رفع تکلیف، شکایت از این و آن و انتقال این تکنیک‌ها به کارکنان جدید با احساس نادیده گرفته شدن، بی‌اعتنایی و قدرناشناسی به مقابله می‌پردازند. وینی ایچ برونٹی در کتاب خود با عنوان «دستیابی به مدیریت کیفیت» می‌نویسد: بزرگ‌ترین پاداشی که می‌توانید به کارکنانتان بدهید این است که واقعاً به نظراتشان توجه کنید و قدر تعهد و مشارکت ایشان را بدانید زیرا کارکنان برای کسانی که همانند انسان به ایشان توجه کنند، بیشتر تلاش می‌کنند؛ اما نکته غم‌انگیز این است که بیشتر رهبران سازمان درحالی‌که خواسته‌های افراد مافوق خود را کاملاً مورد توجه قرار می‌دهند، به شرایط ناسالم محیط کار کارکنانشان هیچ توجهی ندارند. بر اساس یکی از مطالعات سال ۲۰۰۳، تعداد ۹۰ درصد از کارکنان اظهار داشته‌اند که می‌خواهند مافوق‌هایشان به تلاش‌هایشان توجه کنند و قبل از اینکه نسبت به سازمانشان احساس تعهد کنند، قدرشناسی از آن‌ها و پاداششان را بهبود دهند (Kermani, 2013).

کارکنان نامرئی افرادی هستند که: ۱. در سازمان‌ها در حاشیه مانده‌اند و کسی به آنان توجه و اهمیتی نمی‌دهد. ۲. کارکنانی که رفع تکلیف می‌کنند؛ یعنی کار را ظاهری و صوری انجام می‌دهند یا ظاهراً خودشان را مشغول نگه می‌دارند یا کمتر به کار گرفته می‌شوند. ۳. کارکنان نامرئی افرادی هستند که از این و آن و همکاران و مدیریت شکایت می‌کنند. ۴. کارکنان نامرئی افرادی هستند که احساس نادیده گرفته شدن می‌کنند. کارکنان نامرئی افرادی هستند که کسی از آنان قدرشناسی نمی‌کند و به آنان بی‌اعتنا هستند. آنان معتقدند که چرا وقتی کسی به دستاوردهای ما توجه ندارد، برای درخشیدن و خلاقیت به خود زحمت دهیم. ممکن است در فهرست بعدی نفرات اخراجی باشیم. اهمال کاری را به‌عنوان تمایل به دوری از انجام یک فعالیت، وعده به انجام دادن آن در زمان دیگر و استفاده از بهانه‌ها و عذرهای متفاوت برای توجیه این تأخیر و دوری از سرزنش ناشی از آن تعریف کرده‌اند. غفلت از کار شکلی از امتناع از تلاش که

در زمینه عملکرد فردی اتفاق می‌افتد، غفلت از کار است. غفلت از کار، از طریق توجه و تمرکز بر روی علایق غیر کاری صورت می‌گیرد. همچنین بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، مشکلی است که در ایران گریبان‌گیر اکثر سازمان‌های دولتی و بعضی سازمان‌های غیردولتی است. بسیاری از مدیران با به کارکنان خود توجه نمی‌کنند و یا با وجود اطلاع از اهمیت و ارزش توجه و قدردانی از ایشان را نمی‌دانند. در حقیقت شاید ریشه این مسئله در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش مدیریت نهفته باشد. در هر حال نتیجه این خواهد شد که کارکنان محیط کار خود را ترک می‌کنند و یا بدتر از آن دچار بازنشستگی حین اشتغال می‌شوند. بدین مفهوم که بدون هیچ انگیزه‌ای در آنجا می‌مانند و هیچ تلاشی برای بهبود از خود نشان نمی‌دهند (Ebrahimi & Shamsi, 2018; Kamali & Dehghan Rajabi, 2018).

در مورد کارکنان نامرئی، سازمان اطلاع ندارد که آیا کارکنان علی‌رغم حضور فیزیکی و در استخدام سازمان بودن در خدمت سازمان و تحقق اهداف و مأموریت‌های آن حضور واقعی نیز دارند و یا از نظر فکری در خدمت سازمان دیگری هستند و این موضوع از آنجا که سازمان را دچار سردرگمی می‌نماید، به‌عنوان یک معضل و مشکل مهم فرارو خواهد بود؛ چراکه این کارکنان در سازمان صرفاً حضور فیزیکی دارند و فکر، اندیشه، توان و تخصص خود را در جهت اهداف شخصی خود در خارج از سازمان و یا در جهت اهداف سازمانی دیگر به کار می‌گیرند، حاضران غایب در نتیجه نداشتن درک صحیح از این پدیده و نیافتن راه‌حل برای آن، منجر به این می‌شود که سازمان با آنتروپی مثبت مواجه شده و به‌تدریج از درون دچار فرسایش شده و کم‌کم از عرصه کسب‌وکار و رقابت خارج شود. این موضوع به‌ویژه در مورد کارکنان دانشور و فکور، بیشتر صادق است؛ چراکه اندیشه و تخصص آن‌ها برای آینده سازمان بسیار مهم و حیاتی است. بدیهی است که پیش‌آیندها و پیامدهای نامرئی شدن کارکنان بایستی به‌دقت بررسی شده و در اصلاح در برچیده شدن موانع موجود تلاش نمود. به‌عنوان مثال، تنبلی سازمانی یکی از پیامدهای مهم نامرئی شدن کارکنان است که زمینه‌ساز شکست سازمان‌ها می‌باشد (Mohammadiari et al., 2018).

نظام‌های نوین مدیریت منابع انسانی را مهم‌ترین دارایی سازمان به‌شمار می‌آورند و ارج نهادن به ارزش‌ها و نیازهای کارکنان را مؤثرترین گام در راه تحقق اهداف سازمان می‌دانند. توجه به مسائل معیشتی کارکنان، بهینه‌سازی محیط کار به‌گونه‌ای که نیازهای روانی، فرهنگی و اجتماعی کارکنان را ارضاء کند و در نظر گرفتن امکانات رفاهی و فرهنگی از جمله اقداماتی است که هر سازمانی با توجه به منابع مالی و مقدمات خود سعی در انجام آن دارد. با این حال، پیچیدگی بیش‌ازحد محیط‌های سازمانی امروزی، تعدد، تنوع و تضاد نقش، ناهمخوانی بین امکانات و مسئولیت‌هایی که به افراد واگذار می‌شود، اداره امور سازمان‌ها از طریق بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌هایی که از سطوح بالای سازمان صادر می‌شود و اغلب با شرایط، امکانات و ویژگی‌های فردی کارکنان سازگاری چندانی ندارد، موجب بروز پاره‌ای از مشکلات در کارکنان می‌شود. یکی از واکنش‌های عمده کارکنان به شرایط ناخوشایند محیط کار، اهمال‌کاری شغلی است که نتیجه آن پدیده‌ای به نام نامرئی شدن کارکنان است. این احساس ممکن است در هر زمان، هر جا و برای هرکسی رخ دهد. نامرئی شدن کارکنان، یعنی حضور حاضر غایب، افرادی که در محل کار خود حاضرند ولی ذهن و توجه ایشان جای دیگری است و توانایی روحی و جسمی و ذهنی ایشان در اثر مواردی که بیشتر به محیط کار مربوط است، دچار

محدودیت شده است. کارکنان نامرئی احساس نادیده گرفته شدن، بی‌اعتنایی و عدم قدردانی را تنها راه می‌شناسند؛ یعنی پنهان ماندن در حاشیه، رفع تکلیف و شکوه از این‌وآن و با انتقال روش‌های خود به تازه واردین به مقابله می‌پردازند. به نظر این کارکنان تمام قدرت در دست مدیران و رهبران ارشد است. مدیران تصمیم می‌گیرند که چه زمانی ببینند، چه زمانی بروند، چه کاری را انجام دهند و چقدر به آن‌ها پرداخت شود. به‌طور کلی، منطق کارکنان نامرئی بدین گونه است که وقتی کسی به دستاوردهای ما توجهی ندارد، چرا برای درخشیدن به خود زحمت بدهیم؟ چرا وقتی ممکن است در میان گروه بعدی اخراجی‌ها باشیم، به خود زحمت تالش بدهیم (Mohammadiari et al., 2018)؟

طبق تعریف ارائه شده از سوی جامعه بین‌المللی عملکرد مجموعه دانش، مهارت و نگرش‌هایی که کارکنان را قادر می‌سازد به صورتی اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل و یا عملکرد شغلی را طبق استانداردهای مورد انتظار انجام دهند، شایستگی نامیده می‌شود. شایستگی به رفتارهای قابل بروزی اشاره دارد که یک فرد برای انجام موفقیت‌آمیز نقش خود باید داشته باشد و بر پایه دانش، مهارت، توانایی و سایر ویژگی‌های فرد شکل گیرد. پریش و سنس معتقدند شایسته‌سالاری در مفهوم مرسوم، نظامی است که در آن پاداش‌ها و منابع کمیاب، به افراد دارای صلاحیت تخصیص می‌یابد. امروزه، شایسته‌سالاری از یک‌سو لازمه و رمز موفقیت حرکت‌های اصلاحی و شرط بقا، دوام و تداوم نظام‌های سیاسی می‌باشد و از سوی دیگر یکی از عوامل اساسی توانمندی دولت‌ها جهت ارتقای سطح دانش و تخصص مدیران و گردانندگان در کشور است عدالت به‌عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان، همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت در سازمان‌ها بیش‌ازپیش آشکارتر شده است. همچنان که رهبران اخلاقی عاملانی اخلاقی در سازمان‌ها هستند که وظیفه حفظ و ترویج استانداردهای اخلاقی از قبیل انصاف و عدالت در سازمان را بر عهده‌دارند، می‌توان انتظار داشت که این رفتارها نقش مهمی در ارزیابی کارکنان از عدالت و ادراک انصاف شده داشته باشند (Ebrahimi & Shamsi, 2018).

رفتار سیاسی

رفتار سیاسی آن دسته از فعالیت‌هایی است که به‌عنوان بخشی از نقش رسمی در سازمان ضرورت ندارند، ولی در امر توزیع مزایا و کاستی‌ها درون سازمان اعمال نفوذ می‌نمایند. به‌عبارت دیگر، رفتار سیاسی شامل فعالیت‌هایی است که در یک سازمان برای اکتساب، توسعه، استفاده از قدرت و سایر منابع برای حصول اولویت‌های یک فرد در موقعیتی که در آن عدم اطمینان (عدم توافق) در مورد گزینه‌ها وجود داشته باشد، صورت می‌پذیرد (Talebi Najafa Abadi & Asgharzadeh, 2018). برداشت‌های نادرست کارکنان از رفتارهای سیاسی مدیران می‌تواند منجر به کاهش تعهد سازمانی و در نتیجه ترک سازمان، نارضایتی و... شود (Rasteh, 2019). عواملی چون ادراک از محیط و ماهیت تصمیم‌گیری در بروز رفتار سیاسی در مدیران مؤثرند. همچنین شخصیت در رابطه بین ماهیت تصمیم‌گیری و رفتار سیاسی نقش تعدیل‌کنندگی دارد (Rezaei Kalidbari et al., 2018).

سیاست در قالب رفتارهای سیاسی باوجود کمبود منابع اختلاف در به دست آوردن منافع، به‌عنوان یک پدیده در سازمان‌های امروزی مشاهده می‌شود. تصمیم‌گیری و تدوین خط‌مشی در سازمان‌ها در شرایط پیچیده محیطی، با تأثیرپذیری از رفتارهای سیاسی، به‌عنوان یک فرآیند سیاسی شناخته می‌شود که در این فرآیند، رفتار سیاسی به دو صورت بروز می‌یابد، در یک نگاه رفتار سیاسی است که فرد یا گروه تلاش می‌کند تا بانفوذ در تصمیمات فرآیند خط‌مشی‌های سازمانی، فقط به منافع خود توجه کند در نگاه دیگر رفتار یا سیاستی که در هنگام تصمیم‌گیری منافع سازمان از طریق تلاش برای کاهش تعارضات حل اختلافات در نظر گرفته می‌شود (Gorjipour et al., 2018). از سیاست در سازمان، تعبیر مختلفی برداشت می‌شود اما آنچه مورد توجه بسیاری از اندیشمندان در حوزه رفتار سازمانی قرار دارد، این است که رفتار سیاسی نه‌تنها به‌گونه‌ای ذاتی منفی نیست بلکه می‌تواند برای اعضای یک سازمان یا خود سازمان مفید نیز باشد (Modi & Bahari, 2017).

شواهد تجربی، از این عقیده حمایت کرده‌اند که فعالیت‌های سازمان ماهیتاً سیاسی است. اگرچه رفتار سیاسی می‌تواند پیامدهای مثبت یا منفی داشته باشد اغلب به‌عنوان رفتارهایی که از دید سازمان نامشروع می‌باشند مشخص می‌گردند. برعکس برخی معتقدند رفتار سیاسی برای پیشرفت افراد ضروری بوده بر جنبه مثبت آن تأکید دارند. این دیدگاه دوگانه نسبت به رفتار سیاسی به نحوه درک این رفتارها توسط کارکنان در سازمان بستگی دارد. لذا شناسایی عوامل مؤثر بر درک رفتارهای سیاسی در سازمان می‌تواند دیدگاه کارکنان در مورد میزان قدرت نفوذ اعضای دیگر سازمان برای به دست آوردن مزایا منافع در موقعیت‌های متعارض را منعکس می‌کند اشاره به اعتقاد کارکنان در این باره دارد که آیا سیاست‌های سازمانی وجود دارند اگر وجود آن‌ها درک شود، سطح رفتار سیاسی که آن‌ها به دیگران یا محیط سازمانی نسبت می‌دهند به چه میزان بوده تا چه حد نیز از منظر آن‌ها قابل قبول است (Tehrani & Sheikhhinejad, 2018).

پیشینه پژوهش

دیهیم‌پور (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان «تأثیر کارکنان نامرئی بر ایجاد مسمومیت سازمانی با تعدیلگری سرمایه اجتماعی» انجام داده است. جامعه آماری پژوهش کارکنان سازمان‌های دولتی استان مازندران بودند که تعداد ۲۳۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها به وسیله پرسشنامه جمع‌آوری شد و پایایی (با محاسبه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) و روایی به صورت صوری و همگرا تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها از اطلاعات جمعیت‌شناختی (آمار توصیفی) و در بخش استنباطی نیز برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss و pls3 استفاده شد. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که رفتارهای کارکنان نامرئی بر ایجاد مسمومیت سازمانی تأثیر می‌گذارد و متغیر سرمایه اجتماعی این رابطه را تعدیل می‌کند (Dehimpour, 2023).

مصری و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر چابکی رهبری منابع انسانی بر کاهش پدیده کارکنان نامرئی با میانجی‌گری تسهیم دانش» انجام داده‌اند. جامعه آماری شامل کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان سقز

می‌باشد که با شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۸۵ نفر از آنان انتخاب شدند. اطلاعات لازم از طریق پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری و با استفاده از نرم افزارهای اس پی اس اس و لیزرل و با استفاده از روش معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که رابطه معناداری بین چابکی رهبری منابع انسانی و کاهش پدیده کارکنان نامریی با نقش تعدیلگر تسهیم دانش وجود دارد. همچنین رابطه معناداری بین مولفه های چابکی رهبری منابع انسانی با کاهش پدیده کارکنان نامریی وجود دارد. بنابراین با تقویت چابکی رهبری منابع انسانی از طریق مشارکت افراد، ترغیب افراد برای مطرح کردن نظرات، ایجاد گروه های کاری منسجم، تفویض اختیار و همچنین با تسهیم دانش می‌توان پدیده کارکنان نامریی را کاهش داد (Mesri et al., 2021).

منطقی (۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان «واکاوی الگوی رفتاری کارکنان نامرئی در سازمان» انجام داده است. روش انجام این پژوهش به صورت توصیفی-تحلیلی ابزار گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت پرسشنامه بود، نتایج نشان داد که گزینش مناسب کارکنان، اصلاح ساختارها و قوانین، تقویت باورهای مذهبی و معنوی، آشناسازی کارکنان از پیامدهای عملکرد خود و اصلاح روابط سیاسی - اجتماعی می‌تواند کمک شایانی به کاهش پدیده‌ی کارکنان نامرئی کند (Motegi, 2019).

حسین زاده (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر نامرئی شدن کارکنان شهرداری زاهدان» انجام داده است. روش انجام این پژوهش به صورت توصیفی-تحلیلی و ابزار گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت پرسشنامه بود، نتایج نشان داد که نیروی انسانی بزرگ‌ترین سرمایه شهرداری و عظیم‌ترین منبع قدرت یعنی تفکر هستند، ولی در عمل مدیران به مسائل نیروی انسانی اعم از کارایی و سرمایه‌گذاری بر روی کارکنان، کمترین اولویت را می‌دهند. آن‌ها باید اجازه دهند کارکنانشان بدانند چه اهمیتی در موفقیت سازمان دارند، فرصت مشارکت به آن‌ها بدهند و به آن‌ها کمک کنند به ارزش و اعتبار سازمان خود ایمان داشته باشند (Hosseinzadeh, 2019).

خلیلی و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی را با عنوان «نقش کارکنان نامرئی بر تنبلی سازمانی» انجام دادند. روش انجام این پژوهش به صورت توصیفی-تحلیلی و ابزار گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت پرسشنامه بود، نتایج نشان داد نتایج نشان داد که غفلت از کار بر تنبلی سازمانی تأثیر معناداری دارد. زیر کار درروی بر تنبلی سازمانی تأثیر معناداری دارد. طفره رفتن از کار بر تنبلی سازمانی تأثیر معناداری دارد (Khalili et al., 2019).

ابراهیمی و شمسی (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر نامرئی شدن کارکنان در دانشگاه پیام نور استان خوزستان» انجام دادند. روش انجام این پژوهش به صورت توصیفی-تحلیلی و ابزار گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت پرسشنامه بود. نتایج نشان داد نتایج نشان داد شش عامل: تبعیض و بی‌عدالتی سازمانی، ناامنی شغلی، عدم شایسته‌سالاری، سبک تصمیم‌گیری، پاداش و قدردانی و سیستم کنترل و نظارت بر نامرئی شدن کارکنان تأثیرگذارند. همچنین در بین ۶ عامل شناسایی شده، عامل بی‌عدالتی و تبعیض سازمانی دارای تأثیر بیشتری نسبت به سایر عوامل است (Ebrahimi & Shamsi, 2018).

قلی پور و همکاران (۱۳۸۸) پژوهشی را با عنوان «اثرات محیط سیاسی بخش دولتی بر رفتار سازمانی کارکنان و مدیران» انجام دادند. روش انجام این پژوهش به صورت توصیفی-تحلیلی و ابزار گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت پرسشنامه بود. نتایج نشان داد نتایج نشان داد که گرایش‌های سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد و مدیران و کارکنانی که به حزب حاکم گرایش دارند رفتار شهروندی بالاتری از دیگران دارند و در مقابل کارکنانی که به حزب حاکم گرایش ندارند، رفتارهای شهروندی سازمانی چندانی از خود نشان نمی‌دهند (Gholipour et al., 2009). مکلاچلان^۱ (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «نامرئی بودن بر اساس طراحی: زنان و کارگران در اقتصاد دیجیتال ژاپن» انجام داد. روش انجام این پژوهش به صورت توصیفی-تحلیلی ابزار گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت پرسشنامه بود. نتایج نشان داد که نامرئی بودن کار زنان در ژاپن تحت تأثیر طراحی سازمانی و اقتصاد دیجیتال قرار دارد. همچنین عدم توجه به شایسته‌سالاری نیز بر این امر اثرگذار می‌باشد (Maclachlan, 2021). ماتهور^۲ (۲۰۲۱) پژوهشی را با عنوان «کار نامرئی برای کارکنان هندی» انجام داد. روش انجام این پژوهش به صورت توصیفی-تحلیلی ابزار گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت پرسشنامه بود، نتایج نشان داد که نظارت و ارزیابی می‌تواند بر تجزیه و تحلیل کار نامرئی اثرگذار باشد (Mathur, 2021). هاسورنی و گوردون^۳ (۲۰۲۰) پژوهشی را با عنوان «نامرئی بودن مراقبت‌های پرستاری معنوی در عمل بالینی» انجام دادند. روش انجام این پژوهش به صورت توصیفی-تحلیلی ابزار گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها به صورت پرسشنامه بود، نتایج نشان داد که نامرئی شدن کارکنان به دلیل کاهش مراقبت‌های سازمانی و همچنین عدم توجه به مراقبت‌های معنوی کارکنان در محیط کار می‌باشد. نظارت و ارزیابی نیز از نامرئی شدن کارکنان می‌باشد (Hawthorne & Gordon, 2020).

مدل مفهومی پژوهش

جانگ^۴ و همکاران (۲۰۲۱) اثبات کردند که تعهد سازمانی با عدالت سازمانی در ارتباط است. به عبارتی انتظار بر این است که عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی اثرگذار باشد (Jang et al., 2021). کاویانا^۵ و همکاران (۲۰۲۱) اثبات کردند که رهبری و جو روانی در محیط کار بر تعهد سازمانی اثرگذار خواهد بود. سازمان‌هایی که جو روانی بهتری دارند، سطح تعهد سازمانی در آن‌ها بیشتر است. همچنین سازمان‌هایی که رهبری بهتری دارند، معمولاً تعهد سازمانی بهتری نیز دارند (Kawiana et al., 2021).

¹ Maclachlan

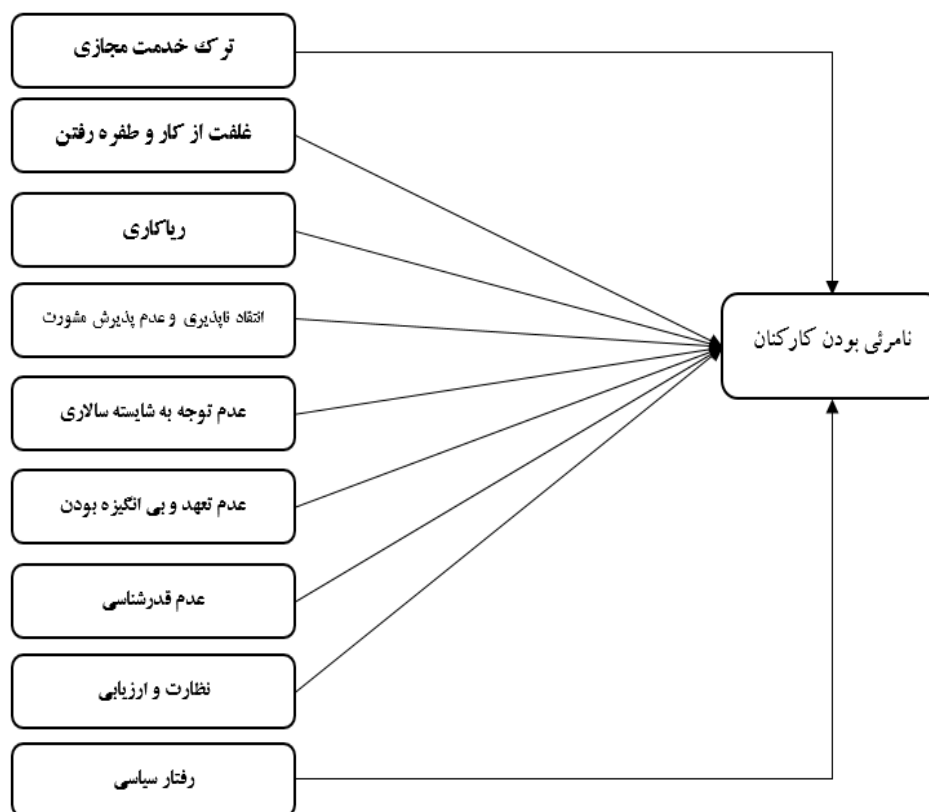
² Mathur

³ Hawthorne & Gordon

⁴ Jang

⁵ Kawiana

سیمز و بیاز^۱ در سال ۲۰۲۱ اثبات کردند که متغیرهای اخلاق کارکنان، مسئولیت‌ها، اقدامات و موضوعات بر روزمرگی در سازمان اثرگذار هستند. این محققین اثبات کردند که متغیرهای اخلاق کارکنان، مسئولیت‌ها، اقدامات و موضوعات می‌توانند در یک سازمان بر میزان روزمرگی در سازمان اثرگذار باشند. همچنین ارتباط متغیر روزمرگی در سازمان با متغیرهای اخلاق کارکنان، مسئولیت‌ها، اقدامات و موضوعات در سازمان ممکن است همسو و یا غیر همسو باشد. این موضوع با توجه به نمونه آماری و ماهیت سازمانی که مورد بررسی قرار گرفته است، ممکن است متفاوت باشد. اما در کل این محققین استدلال کردند که با تغییر در سطح متغیرهای اخلاق کارکنان، مسئولیت‌ها، اقدامات و موضوعات می‌توان شاهد تغییر در سطح متغیر روزمرگی در سازمان بود (Sims & Bias, 2021). بر این اساس، مدل مفهومی پژوهش به صورت نمودار شماره ۱ طراحی شده است.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش (Jang et al., 2021; Kawiana et al., 2021; Sims & Bias, 2021)

¹ Sims & Bias

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر نوع تحقیق در زمره پژوهشهای کاربردی قرار می‌گیرد. از نظر چگونگی بدست آوردن داده‌ها، پژوهش حاضر توصیفی محسوب می‌شود. همچنین، به لحاظ روش گردآوری داده‌ها پژوهش حاضر پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش مشتمل بر کارکنان علوم پزشکی زاهدان بوده که تعداد آنها ۳۲۳۰ نفر گزارش شده است. تعداد نمونه ۳۸۰ نفر تعیین شده است. برای تعیین نمونه آماری از جدول مورگان استفاده شده است. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. پرسشنامه به تأیید کارشناسان رسیده و برای پایایی پرسشنامه نیز ۳۰ نسخه از آن در بین جامعه آماری اجرا شده که آلفای حاصله از آن برای پرسشنامه نامرئی شدن کارکنان برابر با ۰/۹۶۹ و پرسشنامه رفتار سیاسی برابر با ۰/۸۷ بدست آمد. با توجه به بالا بودن آلفا پرسشنامه مذکور قابلیت اجرا دارد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، در این تحقیق از آمار استنباطی و توصیفی استفاده شده است. آمار توصیفی خلاصه برخی اندازه‌گیری‌ها در خصوص نمونه را ارائه می‌دهد و آمار استنباطی به ما اجازه می‌دهد که درباره کل جمعیت آماری بر اساس نتایج حاصل از نمونه قضاوت کرده و به یک نتیجه کلی برسیم. در آمار توصیفی، از شاخص‌هایی همچون میانگین، نمودارها، جداول فراوانی، میانه، مد، انحراف معیار و واریانس و در آمار استنباطی از تحلیل عامل اکتشافی و رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شده است. جهت محاسبه شاخص‌ها و آزمون‌های آماری از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

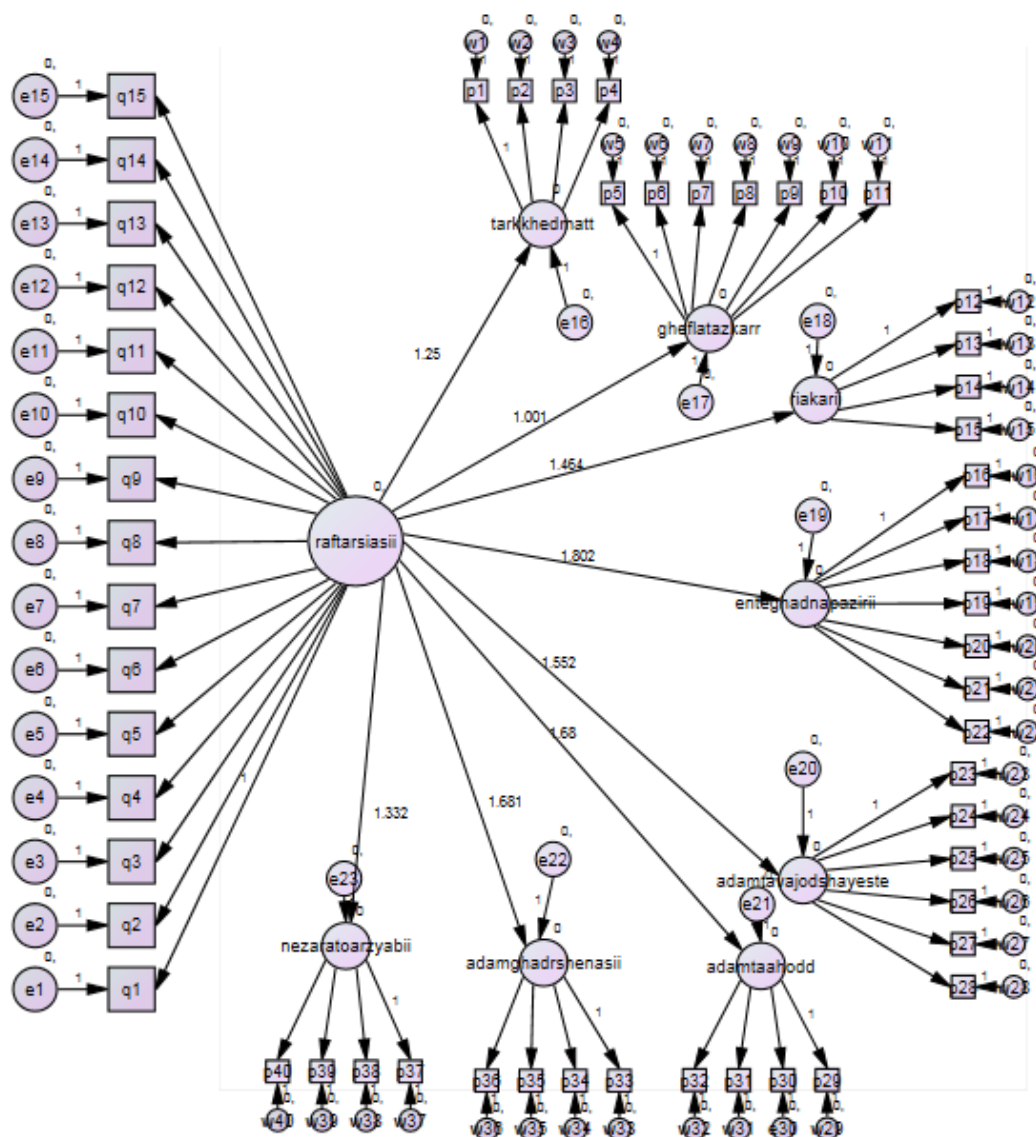
جدول شماره ۱ اطلاعات کلی شاخص‌های آماری متغیرهای تحقیق که شامل شاخص‌های گرایش مرکزی، شاخص‌های گرایش پراکندگی می‌باشند، را نشان می‌دهد.

جدول ۱. شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی متغیرها در تحقیق (Source:By author)

متغیر	شاخص‌های گرایش مرکزی			شاخص‌های گرایش پراکندگی		
	میانگین	میانه	نما	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات
ترک خدمت مجازی	۳/۴۵	۳/۵	۳/۱۴	۰/۷۵	۰/۵۷	۳/۸۶
غفلت از کار و طفره رفتن	۳/۶۲	۳/۷۵	۳/۷۵	۰/۹۵	۰/۹۱	۴
ریاکاری	۳/۱۸	۳/۲۵	۳	۰/۶۸	۰/۴۶	۴
انتقادناپذیری و عدم پذیرش مشورت	۴	۴	۵	۰/۸۲	۰/۶۷	۳/۲۵
عدم توجه به شایسته‌سالاری	۴/۴۶	۳/۵	۳/۵	۰/۹۶	۰/۹۲	۴
عدم تعهد و بی‌انگیزه بودن	۳/۷۹	۴	۵	۱	۱/۰۱	۴
عدم قدرشناسی	۳/۷۵	۳/۸۷	۴/۵	۰/۹۵	۰/۹۰۴	۴
نظارت و ارزیابی	۳/۶۲	۳/۷۱	۴	۰/۹۱	۰/۸۳	۴
رفتار سیاسی	۳/۷	۳/۸	۳/۸	۰/۶۵	۰/۴۲	۳/۱۳

قبل از اجرای روش مدل ساختاری، پیش فرض‌های ضروری این رویکرد شامل نرمال بودن تک متغیری، نرمال بودن چندمتغیری و نبود داده پرت مورد بررسی قرار گرفت. بررسی‌های مقدماتی نشان داد که داده‌ها برای استفاده از روش معادلات ساختاری مناسب است. در مدل ساختاری پژوهش، متغیر رفتار سیاسی به عنوان متغیر مستقل و عوامل موثر بر نامرئی شدن (۸ عامل معرفی شده) به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شدند.

ارزیابی مدل ساختاری حاکی از برازش نسبتاً مناسب این مدل است. مدل ساختاری فرضی پژوهش به همراه ضریب غیراستاندارد شده در نمودار ۲ ارائه شده است. همانگونه که مشاهده می‌شود، همه مسیرهای مدل ساختاری پژوهش معنادار هستند و دارای تأثیر مثبت هستند. بنابراین، نتیجه می‌شود که رفتار سیاسی بر مؤلفه‌های نامرئی شدن (به جز غفلت از کار و طفره رفتن) تأثیر معناداری دارد. تأثیر همه این متغیرها بر یکدیگر نیز مستقیم و معنی‌دار می‌باشد.



نمودار ۲. مدل ساختاری پژوهش به همراه ضرایب غیراستاندارد (Source: By author)

جدول ۲. نتایج مدل برازش داده شده (Source:By author)

مدل	خی دو	مسیر تأثیر	تأثیر	
			ضریب استاندارد	خطای معیار
۱	۵۰/۵۴**	رفتار سیاسی---< ترک خدمت	۰/۷۹۱	۰/۱۴
		رفتار سیاسی---< انتقاد ناپذیری	۰/۹۴	۰/۱۹
		رفتار سیاسی---< عدم توجه به شایستگی	۰/۹۲	۰/۱۷
		رفتار سیاسی---< غفلت از کار	۰/۲۵	۰/۱۱
		رفتار سیاسی---< ریاکاری	۰/۹۱	۰/۱۵
		رفتار سیاسی---< نظارت و ارزیابی	۰/۸۱۹	۰/۱۶
		رفتار سیاسی---< عدم قدرشناسی	۰/۹۳۱	۰/۱۷
		رفتار سیاسی---< عدم تعهد	۰/۸۷۴	۰/۱۷

جدول ۳. شاخص‌های برازش الگوی تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش (Source:By author)

شاخص	RMSEA	CFI	NFI	RMR	GFI	AGFI	CMIN/DF	CMIN
الگوی تحلیل مسیر	۰/۱۶	۰/۹۰۲	۰/۸۸	۰/۰۴۲	۰/۸۱۳	۰/۸۵	۲/۶۶	۵۰/۵۴

جدول شماره ۳ شاخص‌های برازش الگوی تحلیل مسیر را نشان می‌دهد. بالا بودن مقدار شاخص‌های برازش GFI، AGFI، NFI، CFI و پایین بودن شاخص‌های RMR و RMSEA در مورد الگوی برازش شده و همچنین میزان سطح آماری آماره خی دو تقسیم بر درجه آزادی (CMIN/DF) در همین الگو نشان می‌دهد که الگوی ارتباطی مبتنی بر تحلیل مسیر صورت گرفته از برازش و تناسب کافی برخوردار می‌باشد. مجذور خی را شاخص بد برازش نیز نامیده‌اند زیرا معنی‌داری آن نشان دهنده تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس برآورد شده و مشاهده شده است که به دلیل بستگی آن به حجم نمونه با افزایش آن همواره معنی‌دار می‌شود. به همین دلیل از شاخص (CMIN/DF) استفاده شد که مقادیر بین ۱ تا ۳ را برای خوبی برازش پیشنهاد می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان می‌دهد که مواردی چون ترک خدمت مجازی، غفلت از کار و طفره رفتن، ریاکاری، انتقاد ناپذیری و عدم پذیرش مشورت، عدم توجه به شایسته سالاری، عدم تعهد و بی‌انگیزه بودن، عدم قدرشناسی و نظارت و ارزیابی از جمله عوامل مؤثر بر نامرئی شدن کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان می‌باشند. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش خلیلی و همکاران (۱۳۹۸) تحت عنوان نقش کارکنان نامرئی بر تنبلی سازمانی که نشان دادند غفلت از کار بر تنبلی سازمانی تأثیر معناداری دارد. زیر کار درروی بر تنبلی سازمانی تأثیر معناداری داشته و همچنین طفره رفتن از کار بر تنبلی سازمانی تأثیر معناداری دارد، دارای انطباق است.

نتایج نشان می‌دهد که عدم توجه به شایسته سالاری بیشترین تأثیر و ریاکاری کمترین تأثیر را در این بین دارند. همچنین با تجزیه و تحلیل کامل عوامل مؤثر بر نامرئی شدن کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان مشخص گردید

که رتبه بندی این عوامل بصورت زیر است: ۱-عدم توجه به شایسته سالاری، ۲-انتقاد ناپذیری و عدم پذیرش مشورت، ۳-عدم تعهد و بی انگیزه بودن، ۴-عدم قدرشناسی، ۵-غفلت از کار و طفره رفتن، ۶-نظارت و ارزیابی، ۷-ترک خدمت مجازی، ۸-ریاکاری. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش ابراهیمی و شمسی (۱۳۹۷) تحت عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر نامرئی شدن کارکنان در دانشگاه پیام نور استان خوزستان که نشان دادند شش عامل: تبعیض و بی‌عدالتی سازمانی، ناامنی شغلی، عدم شایسته‌سالاری، سبک تصمیم‌گیری، پاداش و قدردانی و سیستم کنترل و نظارت بر نامرئی شدن کارکنان تأثیرگذارند. همچنین در بین ۶ عامل شناسایی شده، عامل بی‌عدالتی و تبعیض سازمانی دارای تأثیر بیشتری نسبت به سایر عوامل است، دارای انطباق است.

نتایج نشان می‌دهد که رفتار سیاسی بر مولفه‌های نامرئی شدن (به جز غفلت از کار و طفره رفتن) تأثیر معناداری دارد. تأثیر همه این متغیرها بر یکدیگر نیز مستقیم و معنی‌دار می‌باشد. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش قلی پور و همکاران (۱۳۸۸) تحت عنوان اثرات محیط سیاسی بخش دولتی بر رفتار سازمانی کارکنان و مدیران که نشان دادند گرایش‌های سیاسی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد و مدیران و کارکنانی که به حزب حاکم گرایش دارند رفتار شهروندی بالاتری از دیگران دارند و در مقابل کارکنانی که به حزب حاکم گرایش ندارند، رفتارهای شهروندی سازمانی چندانی از خود نشان نمی‌دهند، همراستا است.

باتوجه به نتایج حاصله پیشنهاد می‌شود:

- مدیران سازمان بر روی عملکرد کارکنان نظارت و ارزیابی کامل و دقیق داشته باشند؛
- توجه و عنایت کارکنان به وظایفی که به آنها محول شده است و تلاش در جهت انجام آن وظایف به بهترین نحو؛
- مقابله مدیران سازمان با غفلت از کار و طفره رفتن کارکنان و توبیخ و جریمه کارکنان خاطی؛
- ارتقای حس انتقادپذیری و تقویت پذیرش مشورت توسط مدیران ارشد سازمان؛
- مبنای ارتقای کارکنان در سازمان لیاقت، شایستگی و تخصص آنان بوده و داشتن روابط و جناح بندی‌های سیاسی در ارتقای آنان مؤثر نباشد؛
- نحوه اجرای سیاست‌ها از سوی مدیران سازمان بر اساس رفتار سیاسی سازمان و اولویت‌های سیاسی کشور باشد.

مشارکت نویسندگان

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد ملیحه مهرانفرد با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر نامرئی شدن کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی زاهدان با نقش میانجی رفتار سیاسی» دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان با راهنمایی دکتر وحید پورشهبابی می‌باشد.

تأیید اخلاقی

رضایت کتبی آگاهانه از افراد برای انتشار اطلاعات ناشناس آنها در این مقاله اخذ شده است.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Bazrafshan Moghadam, M., & Bagherzadeh, D. (2004). Reasons for employees to avoid work and solutions to prevent and deal with it. *Police Human Development*(2), 56-72. [In Persian]
- Dehimpour, M. (2023). The Impact of Invisible Employees on Creating Organizational Toxicity with Social Capital Moderation. *Social Capital Management*, 10(4), 411-425. [In Persian]
- Diaz-Carrion, R., López-Fernández, M., & Romero-Fernandez, P. M. (2021). Constructing an index for comparing human resources management sustainability in Europe. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 120-142.
- Ebrahimi, N., & Shamsi, M. (2018). Identifying factors affecting the invisibility of employees at Payam Noor University of Khuzestan Province. *Social Psychology*, 5(46), 47-59. [In Persian]
- Gholipour, A., Manouriyani, A., & Tahmasbi, R. (2009). The effects of the political environment of the public sector on the organizational behavior of employees and managers. *Politics - Journal of the Faculty of Law and Political Sciences*, 39(4), 191-206. [In Persian]
- Gorjipour, H., Paktainet, M., & Paktainet, K. (2018). *Studying the role of political behavior in organizational policies* Second National Conference on Accounting-Management Economics with a Sustainable Employment Approach and Its Role in Industrial Growth, Malayer, Islamic Azad University, Malayer Branch. [In Persian]
- Hawthorne, D. M., & Gordon, S. C. (2020). The invisibility of spiritual nursing care in clinical practice. *Journal of Holistic Nursing*, 38(1), 147-155.
- Hosseinzadeh, M. (2019). *Study of factors affecting the invisibility of Zahedan Municipality employees* International Conference on New Ideas in Accounting, Economics and Banking Management, Tehran - Industrial Management Organization Conference Center, Arvin Alborz Conference Company. [In Persian]
- Jang, J., Lee, D. W., & Kwon, G. (2021). An analysis of the Influence of organizational justice on organizational commitment. *International Journal of Public Administration*, 44(2), 146-154.
- Kamali, M. J., & Dehghan Rajabi, M. (2018). *Invisible employees as a cause of organizational resource waste* Sixth National Conference on Modern Studies and Research in the Field of Humanities, Management and Entrepreneurship of Iran, Tehran, Association for the Development and Promotion of Fundamental Sciences and Technologies. [In Persian]
- Kawiana, I., DEWI, L. K. C., HARTATI, P. S., SETINI, M., & ASIH, D. (2021). Effects of Leadership and Psychological Climate on Organizational Commitment in the Digitization Era. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(1), 1051-1062.
- Kermani, B. (2013). The role of invisible workers in the appropriate use of health sector resources. *Ta'ali Journal*(24-25). [In Persian]
- Khalili, K., Eidi, P., & Soleimani, E. (2019). *The role of invisible employees on organizational laziness* Fourth National Conference on Business and Commerce Management, Tehran, Permanent Secretariat of the Conference. [In Persian]
- Maclachlan, P. (2021). Invisibility By Design: Women and Labor in Japan's Digital Economy. *Pacific Affairs*, 94(1), 172-174.

- Mathur, T. (2021). *Afterword: Ani Choki, Indian Exploration, and the Work of Invisibility*. *Berichte zur Wissenschaftsgeschichte*.
- Mesri, M., Ghafarzadeh, M., & Panahi, B. (2021). Investigating the Effect of Human Resources Leadership Agility on Reducing the Invisible Employee Phenomenon by Mediating Knowledge Sharing. *Human Resources and Management Development and Support*, 16(59), 22-45. [In Persian]
- Modi, B., & Bahari, A. (2017). *Politics in the organization and its impact on organizational behavior management* 7th International Conference on Accounting and Management with a Modern Research Science Approach, Tehran, Arghavan Iranian Communication Company. [In Persian]
- Mohammadiari, Z., Sepahvand, R., Vahdati, H., & Mousavi, S. N. (2018). The role of invisible employees on organizational laziness in government organizations. (31), 52-76. [In Persian]
- Motegi, M. (2019). Analyzing the Behavioral Pattern of Invisible Employees in the Organization. *Management of government organizations*, 8(1). [In Persian]
- Rasteh, F. (2019). *Investigating the role of political behavior of managers and employee commitment* Fourth National Conference on Business and Commerce Management, Tehran, Permanent Secretariat of the Conference. [In Persian]
- Rezaei Kalidbari, H. R., Karamdar Nadamani, S., & Amoopour Rudkali, S. (2018). *Factors affecting the formation of political behavior in managers* Second Conference on Management, Accounting and Industrial Engineering, Tehran, Farzanegan Knowledge Development Company. [In Persian]
- Sakizadeh, E. (2014). Investigation of the causes and factors of invisible employee resignation. *Internal Journal of the Development Credit Institute*, 4(45). [In Persian]
- Sims, R. R., & Bias, S. K. (2021). Human Resources Management And Ethics. Human Resources Management and Ethics: Responsibilities. *Actions*.
- Talebi Najafa Abadi, A., & Asgharzadeh, A. (2018). *The relationship between political managers and the performance of companies listed on the Tehran Stock Exchange* Fifth National Conference on Applied Research in Management and Accounting, Tehran, Iranian Management Association.
- Tehrani, M., & Sheikhejad, F. (2018). *Understanding Political Behaviors in Organizations: Antecedents and Consequences* Third Annual National Conference on Economics, Management Accounting, Ahvaz, Shahid Chamran University of Ahvaz - Khuzestan Industry, Mining and Trade Organization. [In Persian]