

تبیین نقش فروافتادگی شغلی در پیش‌بینی رفتار غیراخلاقی پرسه‌زنی

سایبری

احمد رضا کریمی مزیدی، دکتر فریبرز رحیم نیا*، دکتر سعید مرتضوی، دکتر محمد مهر آیین

گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد

(تاریخ دریافت: ۹۸/۱۱/۸، تاریخ پذیرش: ۹۹/۱/۱۵)

چکیده

زمینه: رفتارهای انحرافی، از مصادیق رفتارهای غیراخلاقی در سازمان و دارای اثر سوء بر بهره‌وری آن هستند. این پژوهش با هدف تبیین رابطه بین فروافتادگی شغلی و رفتار غیراخلاقی پرسه‌زنی سایبری کارکنان در یک دانشگاه جامع دولتی انجام شده است. **روش:** در قالب روش پژوهش توصیفی - همبستگی که با هدف ایجاد دانش کاربردی در زمینه مورد بحث انجام شد، نمونه‌ای دردسترس از ۵۰۰ کارمند اداری دارای دسترسی به اینترنت سازمانی مورد پیمایش قرار گرفتند. سپس، کفایت نمونه‌گیری با توجه به قدرت آزمون، تعداد پارامترها و مقدار ضرایب مدل پژوهش محرز گردید. داده‌های میدانی به وسیله پرسشنامه‌های پیش‌ساخته موجود در مطالعات معتبر جمع‌آوری شد، که پایایی مرکب و روایی هم‌گرا و واگرای آنها تأیید گردید. فرضیه‌های پژوهش با مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس مورد آزمون قرار گرفتند.

یافته‌ها: براساس یافته‌های پژوهش، متغیر فروافتادگی شغلی بر بروز رفتارهای پرسه‌زنی سایبری در کارکنان اثر افزایش‌دهنده دارد. به علاوه، رضایت شغلی تا حد بسیار زیادی اثر فروافتادگی شغلی بر پرسه‌زنی سایبری را کاهش می‌دهد. لازم به ذکر است که گرچه رضایت شغلی این رابطه را تقریباً خنثی می‌سازد، اما آن را معکوس نمی‌کند. به‌طور کلی و با توجه به شیب خط تعدیل‌گری، میزان مبادرت به رفتارهای پرسه‌زنی سایبری برای کارکنان فروافتاده در شغلی که رضایت آنها را برآورده می‌سازد، تقریباً صفر است.

نتیجه‌گیری: کیفیت رابطه فروافتادگی شغلی و پرسه‌زنی سایبری به نگرش کارکنان نسبت به خود شغل و درک آنها از شرایط شغلی بستگی پیدا می‌کند، و لذا، رضایت شغلی می‌تواند به طرز معناداری از اثر فروافتادگی شغلی بر پرسه‌زنی سایبری بکاهد.

کلیدواژه‌گان: فروافتادگی شغلی، رضایت شغلی، اخلاق در محل کار، اخلاق و رایانه، پرسه‌زنی سایبری

سر آغاز

رفتارهای غیراخلاقی به قدمت پیدایش سازمان‌ها گریبان‌گیر آنها بوده‌اند؛ لذا سوءرفتار در محل کار پدیده‌ی چندان جدیدی نیست و امروزه از آن به انحراف در محل کار تعبیر می‌شود. رفتارهای کاری انحرافی به آن دسته رفتارهای ارادی کارکنان اطلاق می‌شود که هنگامی سازمان را نادیده گرفته و برای سازمان و اعضای آن ایجاد مزاحمت و تهدید می‌کنند (۱). یکی از انواع رایج رفتارهای انحرافی، طفره‌روی اجتماعی^۱ است، که در سازمان، لقب طفره‌روی سازمانی به خود می‌گیرد. طفره‌روی اجتماعی یا سازمانی به حالتی اشاره دارد که حین فعالیت‌های گروهی در سازمان، افراد از تمام توان و انرژی خود برای انجام فعالیت جمعی مایه نمی‌گذارند. این امر از هم‌افزایی فعالیت‌های گروهی کاسته و نتیجه را به چیزی کمتر از مجموع توان اعضای گروه تقلیل می‌دهد (۲). در حال حاضر، مطالعات بر روی ابزارهای جدید طفره رفتن از کار متمرکز شده‌اند که اینترنت سرآمد آنهاست.

به‌تازگی، گزارش‌های مبنی بر سوءاستفاده از اینترنت که در آن کارمندان از اینترنت برای مقاصد غیرمرتبط با کار استفاده می‌کنند شایع شده است (۳). درحالی‌که بسیاری از سازمان‌ها از سیستم‌های الکترونیکی به‌عنوان ابزار اولیه‌شان برای ارتباطات، تحقیق و مدیریت اطلاعات استفاده می‌کنند، برخی از کارکنان از این سیستم‌ها سوءاستفاده کرده (۴)، و از آنجا که دسترسی کارکنان به اینترنت بسیار متداول گردیده، در آنها تمایل به استفاده از اینترنت برای اهداف غیرکاری و سرگرمی پیدا شده است (۵). از این عمل به پرسه‌زنی سایبری^۲ تعبیر شده، و به آن دسته از کارکنانی که به آن مبادرت می‌ورزند، پرسه‌زن سایبری^۳ اطلاق می‌شود. پرسه‌زنی سایبری، مفهومی سازمانی است که با قدری اغماض می‌توان آن را کاربری تفریحی اینترنت (۶) در سازمان دانست؛ و وب‌گردی، معنای نزدیک و متناظر آن در بین عوام است. به‌زعم افراد صاحب‌نظر، پرسه‌زنی سایبری یعنی هرگونه اقدام اختیاری کارمند به گشت‌وگذار در

وب‌گاه‌های غیرشغلی با مقاصد شخصی، و چک کردن ایمیل‌های خصوصی با استفاده از اینترنت سازمان (۷). نسخه‌های دیگری از این تعریف نیز وجود دارد، که در همگی آنها مضامینی هم‌چون کم‌کاری و هدرکاری نهفته است. تعاریف مختلف به‌اتفاق بر این دو مورد تأکید دارند که پرسه‌زنی سایبری در درجه نخست رفتاری انحرافی است؛ و در وهله دوم در ساعات‌های کاری انجام می‌شود و در راستای اهداف شخصی کارکنان است. بنابراین، می‌توان گفت که پرسه‌زنی سایبری همانند رفتارهایی منحط مانند غیبت، زیربازنی، عدم صداقت، دزدی، تخاصم و درگیری در محل کار، یکی از مظاهر رفتارهای انحرافی در سازمان بوده (۸) و البته جزء رفتارهای انحراف از تولید^۴ به‌شمار می‌آید (۹).

پژوهش‌گران معتقدند که پرسه‌زنی سایبری متداول‌ترین شیوه اتلاف وقت در ساعات‌های کاری است؛ به‌طوری‌که کارکنان از کمتر از ۳ ساعت در هفته تا ۲/۵ ساعت در روز را به پرسه‌زنی سایبری مشغول‌اند (۱۰). کارشناسان مدیریت برآورد کرده‌اند که میزان بهره‌وری کار، به‌طور متوسط و بدون در نظر گرفتن پرسه‌زنی سایبری، حدود ۶۷٪ یعنی ۵ تا ۵/۵ ساعت در روز است (۱۱). در ایران و در خوش‌بینانه‌ترین حالت ممکن، آمارها حاکی از نیم ساعت کار مفید روزانه در بخش اداری و ۲/۵ ساعت در بخش صنعتی است. بنا به اظهار نظر جدیدتر برخی کارشناسان، کار مفید در ایران به ۱۱ ساعت در هفته نمی‌رسد، و در بخش دولتی، این میزان به‌طور متوسط ۲۲ دقیقه در روز است (۱۲). از طرفی، پرسه‌زنی سایبری کارکنان باعث شده است که سازمان‌ها در معرض مسائل غیراخلاقی جنسی قرار بگیرند و گاهی هزینه‌های هنگفتی را نیز بابت آن متحمل شده‌اند. همچنین، این پدیده گاهی اوقات موجب اخراج کارکنان شده، و در نتیجه، هزینه‌های غیرمستقیم و هزینه‌های فرصت بر سازمان‌ها تحمیل کرده است. در برخی موارد نیز سازمان‌ها با مسدود کردن یا کاهش پهنای باند به‌منظور جلوگیری از پرسه‌زنی در اینترنت، خود باعث مختل شدن عملکرد کلی سیستم شده‌اند (۱۱).

این پیامدهای منفی باعث شده است که سازمان‌ها با استمداد از نظریه‌های موجود به بررسی عوامل اثرگذار بر پدیده پرسه‌زنی سایبری اقدام کنند. به‌عنوان مثال، نظریه مبادله اجتماعی^۵ استدلال کرده است که تعاملات انسانی به‌وسیله اقتصاد اجتماعی تعیین می‌گردد. مبادله کارکنان با سازمان تنها به پول و کالاهای مادی محدود نمی‌شود، بلکه کالاهای اجتماعی مانند اطلاعات، احترام و منزلت اجتماعی را نیز شامل است. بنابراین، ادراک کارکنان از ناعادلانه بودن این مبادله دست‌مایه‌ای برای کم‌کاری شده و ممکن است به پرسه‌زنی سایبری متوسل شوند. ادراک از میزان عدالت/بی‌عدالتی، به‌عنوان اصلی‌ترین دلیل مبادرت کارکنان به رفتارهای پرسه‌زنی سایبری، به‌وفور در مطالعات مبتنی بر نظریه عدالت سازمانی^۶ نیز مورد بررسی قرار گرفته است. اما مطالعات واپسین بر نقش نظریه‌های جدیدتر و جامع‌تری مانند نظریه فروافتادگی شغلی^۷ در تبیین رفتارهای انحرافی در سازمان تصریح کرده‌اند (۱۳). نظریه فروافتادگی شغلی، رویکرد جدیدی است که می‌تواند وقوع

رفتارهای غیراخلاقی را توضیح دهد. این نظریه بیشتر در قالب یک رویکرد برای مطالعه ماندگاری کارکنان^۸ در سازمان مورد بررسی قرار گرفته و در مورد کارکرد آن در رابطه با رفتارهای انحرافی خلأ پژوهشی وجود دارد. اتخاذ این رویکرد در پژوهش حاضر از این نظر موجه می‌نماید، که نخست، متغیر فروافتادگی شغلی از نظر زمانی مقدم بر متغیرهایی مانند عدالت سازمانی و بی‌اخلاقی فردی است، و دوم اینکه، با شرایط کاری و سازمانی موجود در کشور هم‌خوانی بیشتری دارد؛ از این نظر که در شرایط فعلی کار کردن برای ایرانی‌ها تفریح محسوب نمی‌شود و به‌طور معمول ماندن در سازمان‌هایشان به ناچار است تا از روی اختیار (۱۲). فروافتادگی شغلی به یک نیروی ضدخروج اشاره دارد که کارکنان را در یک شغل گرفتار می‌سازد (۱۴) و پیش‌بینی‌کننده پیامدهای رفتاری [گاهی غیراخلاقی] آنهاست (۱۵). این نظریه مبین یک شرایط موقعیتی است، که در آن، هزینه‌های تغییر شغل از مزایای ترک سازمان بیشتر می‌شود. هزینه‌های مذکور عبارتند از: الف) پیوندهای ایجادشده در سازمان [پیوند حرفه‌ای] و جامعه [پیوند اجتماعی]؛ ب) ادراک از تناسب با محیط کاری [سازمان] و غیرکاری [جامعه]؛ ج) چیزهای سازمانی و اجتماعی که باید برای ترک سازمان قربانی کرد (۱۶).

با این حال، این‌گونه نیست که بدون استثناء سطوح بالای فروافتادگی شغلی رفتارهای انحرافی مانند پرسه‌زنی سایبری را تشدید سازد؛ بلکه به‌دلیل ارتباط متقابل و تعاملی که با متغیرهای دیگر دارد، اثر آن بر رفتارهای انحرافی کارکنان می‌تواند افزایش یا کاهش دهد. در مطالعات مختلف، رابطه فروافتادگی شغلی و رفتارهای انحرافی، متفاوت بوده است. یک جریان پژوهشی بیان‌گر این است که فروافتادگی شغلی عاملی بازدارنده برای انحراف در محل کار می‌باشد (۱۷، ۱۸، ۱۹)؛ به این معنا که کارکنان فروافتاده در شغل^۹ نسبت به سازمان‌هایشان احساس تعهد، تکلیف و یا در برخی موارد ترس از تلافی دارند، و در نتیجه، کمتر احتمال دارد که هنجارهای سازمانی را نقض کنند. از طرف دیگر، پژوهش‌های متعارض بیان می‌کنند که فروافتادگی شغلی همواره سودمند نیست، و در واقع، ممکن است شیوع رفتارهای انحرافی را افزایش دهد (۱۳ و ۲۰)؛ یعنی کارکنانی که در شغل خود گیر افتاده‌اند ممکن است درصدد اقدامات تلافی‌جویانه و خراب‌کارانه برآیند. با این توضیح، یکی از متغیرهایی که برای تنظیم رابطه بین فروافتادگی شغلی و رفتارهای انحرافی پیشنهاد شده و مورد بررسی قرار گرفته است، رضایت شغلی است.

با لحاظ کردن متغیر رضایت شغلی در چارچوب مفهومی، پژوهش حاضر بین نظریه‌های مبتنی بر فرد [مانند رفتار بین‌فردی^{۱۰}] و نظریه‌های مبتنی بر سازمان [مانند نظریه عدالت سازمانی] را جمع می‌کند و به کاربرد نظریه فروافتادگی شغلی جهت می‌دهد. سازنده یا مخرب بودن این پدیده به ویژگی‌های شغل منوط می‌شود؛ مانند اینکه آیا کارکنان از شغل خود راضی هستند یا خیر. به دیگر سخن، کارکنان فروافتاده در شغل همیشه و هرگاه که شرایط مهیا باشد در محیط سایبری پرسه نمی‌زنند، بلکه این امر به نگرش آنها که مهم‌ترین و عمده‌ترین آن

آن، در برخورد با داده‌های کم‌تعداد، غیرنرمال، و مدل‌های ساختاری تعدیل‌شده توانمند عمل می‌کند.

یافته‌ها

نگاره شماره ۱، خروجی مدل را در حالت ضرایب مسیر استانداردشده نشان می‌دهد. در الگوریتم پی‌ال‌اس، مقادیر پایایی مرکب برای سازه‌های فروافتادگی شغلی، رضایت شغلی و پرسه‌زنی سایبری از آستانه ۰/۷۰ بزرگتر و به‌ترتیب برابر با ۰/۷۹۴، ۰/۷۷۹، و ۰/۸۱۰ بود، که نشان‌دهنده هم‌سانی درونی سازه‌های اندازه‌گیری شده است. به‌جز یک مورد، مقادیر بارهای عاملی تمامی سازه‌ها بزرگتر از آستانه ۰/۵۰ می‌باشد که مبین احراز روایی هم‌گرا است (۲۵). مقادیر بارهای عاملی هر نشان‌گر به سازه مربوطه بزرگتر از بار عاملی متقابل دیگر سازه‌ها بود، لذا روایی واگرا نیز محرز می‌باشد (۲۶). مدل ساختاری نیز از اعتبار لازم برخوردار است؛ چراکه مقدار ضریب تعیین $[R^2]$ برای متغیر درون‌زا $[0/224]$ و مقادیر اندازه اثر $[f^2]$ برای متغیرهای برون‌زای فروافتادگی شغلی $[0/107]$ و رضایت شغلی $[0/060]$ در حد قابل قبول هستند (۲۷ و ۲۸).

به‌منظور آزمون فرضیه‌ها، خروجی مدل اثرات اصلی و تعدیل‌گری در جدول شماره ۱ خلاصه شده است. علاوه بر آن، نگاره شماره ۲ نیز نمودار بافت‌نگار شدت اثر متغیرهای مستقل و تعدیل‌گر بر پرسه‌زنی سایبری را به تصویر می‌کشد. فرضیه اول: فروافتادگی شغلی، رفتار پرسه‌زنی سایبری را افزایش می‌دهد. باتوجه به سطر اول جدول ۱، ضریب اثر فروافتادگی شغلی بر پرسه‌زنی سایبری $[0/367]$ از نظر آماری معنادار است $[p < 0.001]$ ؛ و این متغیر بیش از ۱۳ درصد از تغییرات پرسه‌زنی سایبری را پیش‌بینی می‌کند. لذا، فرضیه اول پژوهش پذیرفته است که تأیید می‌کند فروافتادن کارکنان در شغل به‌طرز معناداری رفتارهای پرسه‌زنی سایبری آنها را افزایش می‌دهد.

فرضیه دوم: رضایت شغلی، اثر فروافتادگی شغلی بر پرسه‌زنی سایبری را معکوس می‌کند. باتوجه به سطر دوم جدول ۱، با حضور همزمان متغیرهای فروافتادگی شغلی و رضایت شغلی در مدل، ضریب اثر فروافتادگی شغلی بر پرسه‌زنی سایبری بیش از ۷ درصد کاهش یافته است. همچنین، ضریب اثر متغیر تعاملی بر پرسه‌زنی سایبری $[-0/219]$ از نظر آماری معنادار می‌باشد $[p < 0.001]$. با وجود معنادار بودن ضریب اثر تعاملی، از آنجا که آن از ضریب اثر متغیر فروافتادگی شغلی $[0/296]$ کوچکتر است، فرضیه دوم پژوهش به‌طور جزئی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

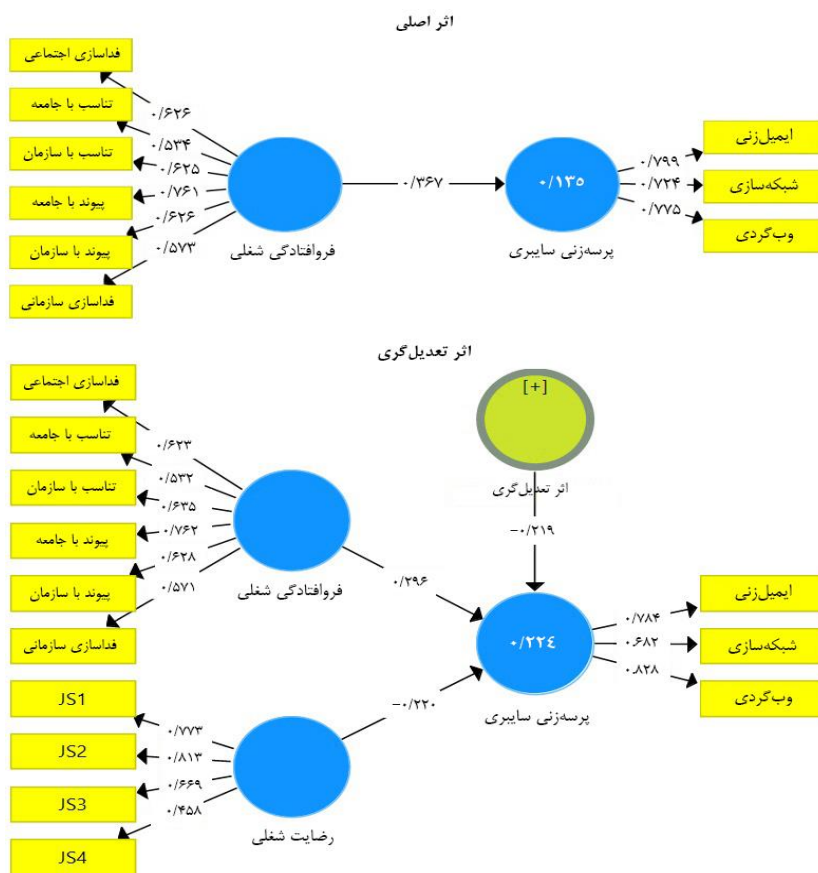
رضایت شغلی است بستگی پیدا می‌کند. رضایت شغلی، بیان‌گر نگرش مثبتی است که فرد نسبت به شغل‌اش دارد یا به‌گونه‌ای مثبت به آن می‌نگرد. بر این اساس، رابطه فروافتادگی شغلی با رفتار پرسه‌زنی سایبری باید باتوجه به میزانی که کارکنان از شغل‌شان راضی هستند تنظیم گردد. درحالی‌که کارکنان گیر افتاده راضی کمتر احتمال دارد به رفتارهایی اقدام کنند که امنیت شغلی آنها را به مخاطره می‌اندازد، احتمال مبادرت به این رفتارها از سوی هم‌قطاران ناراضی‌شان بیشتر است (۱۳). براساس مبانی نظری و تجربی عنوان‌شده، فرضیه‌های پژوهش به این صورت طرح می‌شوند: (۱) فروافتادگی شغلی، رفتار پرسه‌زنی سایبری را افزایش می‌دهد، و (۲) رضایت شغلی، اثر فروافتادگی شغلی بر پرسه‌زنی سایبری را معکوس می‌کند.

روش

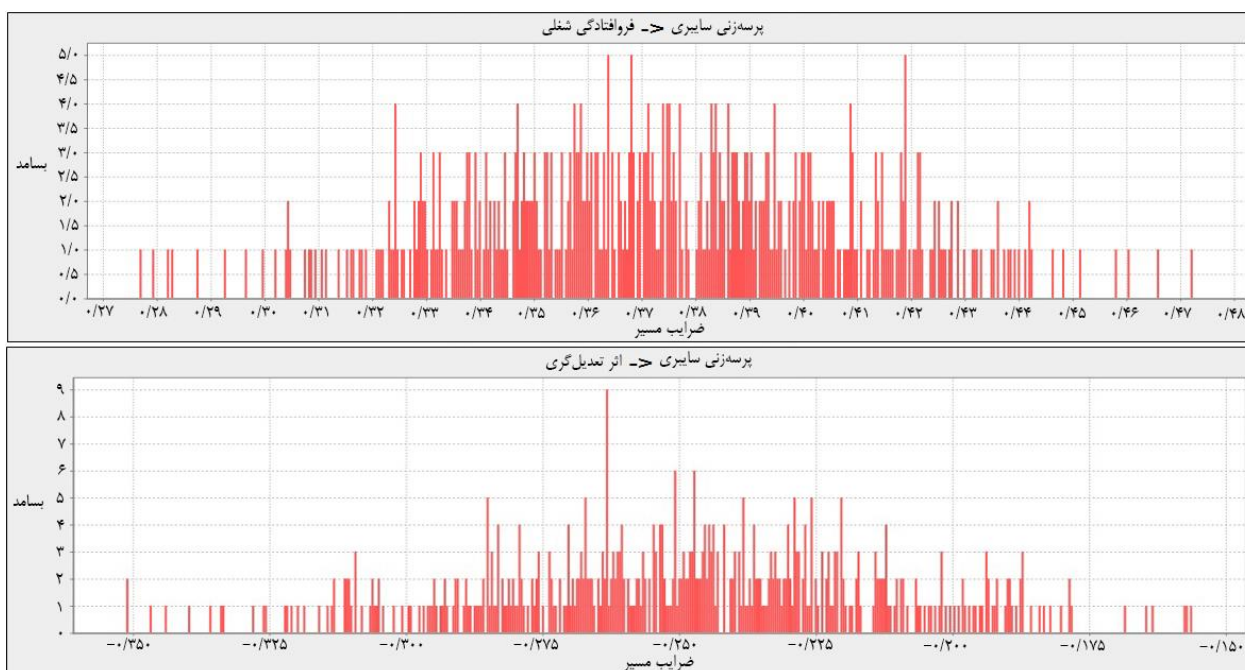
از آنجا که این پژوهش بر آن است که با بررسی روابط بین متغیرها به ایجاد دانش کاربردی در یک زمینه خاص بپردازد، از لحاظ هدف جزء پژوهش‌های کاربردی می‌باشد. همچنین، از نظر روش انجام، توصیفی؛ از نظر جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی؛ و از نظر نحوه برآورد روابط بین متغیرها از نوع پژوهش‌های همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان اداری یک دانشگاه جامع دولتی، و نمونه آماری، متشکل از ۵۰۰ نفر کارمند بوده که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده‌اند. باتوجه به محاسبات انجام‌شده برای مدل بسط‌یافته [تعدیل‌شده] براساس کوچکترین ضریب برآوردی $= 0/219$ ، قدرت آزمون $= 0/80$ ، و سطح احتمال $= 0/05$ ؛ حداقل حجم نمونه برای ساختار مدل ۸۹ نفر و برای تخمین اثر 243 نفر می‌باشد (۲۱) که محقق شده است. متغیرهای پژوهش جملگی با استفاده از پرسشنامه‌های پیش‌ساخته موجود در مطالعات معتبر خارجی اندازه‌گیری شدند، که سؤالات آنها بر روی طیف‌های لیکرت ۵‌گزینه‌ای قرار گرفته است. سازه فروافتادگی شغلی به‌صورت عبعدی و با ۱۸ گویه برگرفته از مطالعه (۱۴)، سازه تک‌بعدی رضایت شغلی به‌وسیله ۴ گویه برگرفته از مطالعه (۲۲)، و سازه پرسه‌زنی سایبری با ۳ مؤلفه و ۱۳ گویه برگرفته از مطالعه (۲۳) سنجیده شدند. این پرسشنامه‌ها مطابق با رویه ترجمه-بازترجمه به فارسی برگردانده شده و روایی محتوایی آنها با أخذ نظرات خبرگان محرز گردید. به‌جهت حفظ محرمانه‌گی، پرسشنامه‌ها بدون اطلاعات شخصی تنظیم شد و به‌صورت حضوری بین پاسخ‌گویان توزیع گردید. داده‌های گردآمده با استراتژی مدلسازی معادلات ساختاری به‌روش حداقل مربعات جزئی و در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۳ (۲۴) تجزیه و تحلیل شدند؛ چراکه

جدول ۱: خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	رابطه	β	p-value	t-value	Sig.	نتیجه
۱	فروافتادگی شغلی ← پرسه‌زنی سایبری	۰/۳۶۷	۰/۰۰۰	۱۰/۵۷۷	معنادار	تأیید
۲	فروافتادگی شغلی ← پرسه‌زنی سایبری	۰/۲۹۶	۰/۰۰۰	۸/۳۲۶	معنادار	تأیید جزئی
	رضایت شغلی ← پرسه‌زنی سایبری	-۰/۲۲۰	۰/۰۰۰	۵/۳۸۱	معنادار	
	متغیر تعاملی ← پرسه‌زنی سایبری	-۰/۲۱۹	۰/۰۰۰	۶/۱۴۰	معنادار	



نگاره ۱: تحلیل پیماس اثرات اصلی و تعدیل‌گری



نگاره ۲: نمودار بافت‌نگار اثرات اصلی و تعدیل‌گری

بحث

شرایط فیزیکی کار، و تنظیم روابط کار-کارگر-کارفرما است که از طریق سیاست‌گذاری عمومی دولت‌مردان در سطح کلان محقق می‌شود. و دیگری، راه کار کوتاه‌مدت که هم‌ارز با بهبود نگرش کارکنان به شغل و فراهم کردن زمینه‌های رضایت شغلی است و توسط سیاست‌گذاران سازمانی قابلیت اجرا دارد. پس در سطح خرد، مهم‌ترین توصیه پژوهش حاضر به مدیران و دست‌اندرکاران امر برای بهبود رضایت شغلی، ایجاد تعادل بین زندگی شغلی و شخصی کارکنان است که با مفهوم فروافتادگی شغلی نیز ارتباط تنگاتنگی پیدا می‌کند. تعادل موردنظر از طریق برنامه‌هایی مانند مدیریت استعداد^{۱۱}، برقراری حقوق و مزایای عادلانه، طراحی مشاغل معنادار^{۱۲}، کنترل نتیجه‌محور (درمقابل کنترل فرآیندمحور)^{۱۳}، گردش شغلی^{۱۴}، دورکاری^{۱۵}، استقرار تیم‌های کاری خودگردان^{۱۶} و... قابل انجام است، که تدوین مختصات و جزئیات هر یک از آنها را در قالب پیشنهاد پژوهشی به پژوهش‌گران آتی وامی‌گذارد.

نتیجه‌گیری

به‌زعم دکتر بارو، یکی از دلایل روی آوردن کارکنان به پرسه‌زنی سایبری این است که کار بر سراسر زندگی آنان سایه افکنده است. در اکثریت قریب به اتفاق سازمان‌ها، کارکنان بخش زیادی از زندگی خود را به‌اجبار به کار کردن اختصاص می‌دهند و بیش از آن که به خانه و خانواده خود توجه داشته باشند، درگیر کار هستند؛ لذا، برقراری تعادل میان خانواده و کار برای آنها روزبه‌روز سخت‌تر می‌شود (۳۱). نظریه رفتار بین‌فردی، مبادرت به رفتارهای غیراخلاقی را عمدتاً به بی‌اخلاقی کارمند [البته زمانی که شرایط کاری برای وی مناسب باشد] نسبت می‌دهد؛ و نظریه عدالت سازمانی، آن را به بی‌عدالتی سازمان. براساس ادبیات موضوع، پژوهش‌گران نظریه رفتار بین‌فردی را بهترین گزینه برای تبیین پدیده پرسه‌زنی سایبری در محیط‌های سازمانی کنونی دانسته‌اند (۳۲). اما به‌زعم پژوهش‌گر، نظریه فروافتادگی شغلی می‌تواند دربرگیرنده هر دو دسته پیشایندها یا بسترهای درون‌فردی و برون‌فردی باشد؛ چراکه این نظریه [فرو افتادن فرد در شغل]، هم با فرد و هم با شغل سروکار دارد. بنا بر این و براساس یافته‌های پژوهش حاضر، فروافتادگی شغلی تبیین‌کننده چرایی رفتار غیراخلاقی پرسه‌زنی سایبری است.

با استناد به مطالعه‌ای که توسط تیم پژوهشی سیلیکون از مؤسسه تک‌ریبالیک انجام گرفته است، پرسه‌زنی سایبری عارضه مبتلابه کارکنانی است که بی‌انگیزه‌اند و همین بی‌انگیزگی است که زمینه پرسه زدن آنها در اینترنت را فراهم می‌آورد. به‌زعم پژوهش‌گر، فروافتادن در شغلی که راضی‌کننده نیست یکی از عوامل اصلی بی‌انگیزگی کارکنان می‌باشد. باتوجه به شرایط نابه‌سامان اشتغال در کشور، قابل تصور است که تعداد زیادی از کارکنان سازمان‌ها که بر سر کارشان می‌مانند، به‌دلیل محدودیت‌هایی است که قدرت ترک سازمان را از آنها می‌گیرد. اگر چنین باشد، وجه تاریک گیر افتادن کارکنان در شغل چیست؟ آن‌چنان که یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد، یکی از پیامدهای

هدف اصلی این پژوهش، تبیین رابطه فروافتادگی شغلی کارکنان با رفتار غیراخلاقی پرسه‌زنی سایبری بود و متغیر رضایت شغلی را به‌عنوان تنظیم‌کننده این رابطه مورد مطالعه قرار داد. یافته‌های پژوهش مبین اثر افزایش یافته فروافتادگی شغلی بر یکی از مصادیق رفتارهای غیراخلاقی در محل کار یعنی پرسه‌زنی سایبری بود [$R^2 = 0.135$ مدل اول]. به‌علاوه، یافته‌های مدل دوم نشان داد که رضایت شغلی تا حد بسیار زیادی این رابطه مثبت‌گونه را کاهش می‌دهد [$R^2 = 0.224$ مدل دوم]. این میزان از تعدیل‌گری، گرچه اثر فروافتادگی شغلی بر پرسه‌زنی سایبری را تقریباً خنثی می‌سازد [شیب تعدیل‌گری = 0.107]، اما آن را معکوس نمی‌کند. باتوجه به شیب خط تعدیل‌گری، میزان مبادرت به رفتارهای پرسه‌زنی سایبری برای کارکنان فروافتاده در شغلی که آنها را تا حد زیادی راضی می‌کند، تقریباً صفر است.

پیشینه پژوهش‌های داخلی مرتبط با پرسه‌زنی سایبری به سال ۱۳۸۷ و مطالعه (۲۹) باز می‌گردد، که بررسی آن دال بر عدم انجام پژوهش بروی رابطه بین فروافتادگی شغلی و پرسه‌زنی سایبری است و رضایت شغلی نیز به‌عنوان پیامد پرسه‌زنی سایبری (۳۰) مطالعه شده است. براین اساس، امکان مقایسه یافته‌های پژوهش حاضر با مطالعات داخلی وجود ندارد. به‌طور خاص، نتایج آزمون فرضیه اول با نتایج مطالعات (۱۷، ۱۸ و ۱۹) ناسازگار بوده و با مطالعات (۱۳ و ۲۰) هم‌ساز است. نتیجه آزمون فرضیه دوم را نیز می‌توان با مطالعه (۱۳) مقایسه کرد که از نظر جهت اثرگذاری متغیر تعدیل‌گر رضایت شغلی، با آن هم‌راستا؛ و از نظر شدت اثرگذاری رضایت شغلی، با آن ناهم‌سو می‌باشد. به‌عبارتی، نقش رضایت شغلی در مطالعه (۱۳) معکوس‌کننده بوده، اما در پژوهش حاضر کاهش‌دهنده می‌باشد.

در راستای تبیین یافته‌های پژوهش، عنوان می‌شود که کارکنان فروافتاده در شغل دارای پیوندهای سازمانی و اجتماعی قوی هستند، تناسب بالایی با سازمان محل اشتغال و اجتماع محل سکونت دارند، و برای تعویض شغل باید چیزهای سازمانی و اجتماعی بیشتری را فدا کنند، که این موارد باعث می‌شود به‌اصطلاح در شغل خود گیر بیفتند. به دیگر سخن، هزینه جابجایی بالا امکان تغییر شغل را از آنها می‌گیرد. تحت شرایطی، این امر سبب بروز رفتارهای غیراخلاقی در آنها شده، و به‌عنوان مثال، به پرسه‌زنی سایبری روی می‌آورند. شرایط مذکور می‌تواند عدم رضایت از شغل [نه لزوماً عدم رضایت از سازمان] باشد. رضایت شغلی به‌عنوان پادزهری قوی عمل نموده و از رفتارهای غیراخلاقی کارکنان فروافتاده در شغل جلوگیری می‌کند. استدلال منطقی این است که فروافتادن در شغلی که راضی‌کننده است و نیازهای شغلی و شخصی کارکنان را ارضاء می‌کند، مسببی برای دست یازیدن به رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی نیست.

با تکیه بر یافته‌ها و استدلال‌های مطرح‌شده، دو راه‌کار کلی برای کاهش این رفتار غیراخلاقی در سازمان‌ها و شرکت‌ها پیشنهاد می‌شود. ابتدا، راه کار بلندمدت که متناظر با بهبود شرایط اشتغال خصوصی افراد،

References

1. Robinson SL, Bennett RJ. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*; 38(2):555-72.
2. Liden RC, Wayne SJ, Jaworski RA, Bennett N. (2004). Social loafing: A field investigation. *Journal of management*; 30(2):285-304.
3. Liberman B, Seidman G, McKenna KY, Buffardi LE. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*; 27(6):2192-9.
4. Henle CA, Kohut G, Booth R. (2009). Designing electronic use policies to enhance employee perceptions of fairness and to reduce cyberloafing: An empirical test of justice theory. *Computers in Human Behavior*; 25(4):902-10.
5. Blanchard AL, Henle CA. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*; 24(3):1067-84.
6. Dowran B, Ganji A. (2008). Recreational use of the Internet by 25 to 40 years old users in Tehran. *Journal of Cultural Research*; 1(3):115-29. (In Persian)
7. Lim VK, Teo TS, Loo GL. (2002). How do I loaf here? Let me count the ways. *Communications of the ACM*; 45(1):66-70.
8. Anandarajan M. (2002). Internet abuse in the workplace-introduction. *Communications of the ACM-Association for Computing Machinery-CACM*; 45(1):53-4.
9. Lim VK. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*; 23(5):675-94.
10. Malachowski D. (2005). Wasted time at work costing companies billions. *San Francisco Chronicle*. Available at: www.systemsdynamics.net/aeproduct/articles/05092.pdf. Accessed: 12 Dec 2011.
11. De Lara PZM. (2006). Fear in organizations: Does intimidation by formal punishment mediate the relationship between interactional justice and workplace internet deviance? *Journal of Managerial Psychology*; 21(6):580-92.
12. IRNA News Agency (2014). Useful work; the missing link of productivity in Iran. Available at: <http://www.irna.ir/fa/News/81242631>. Accessed: 20 July 2014. (In Persian)
13. Darrat MA, Amyx DA, Bennett RJ. (2017). Examining the impact of job embeddedness on salesperson deviance: The moderating role of job satisfaction. *Industrial Marketing Management*; 63:158-66.
14. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablynski CJ, Erez M. (2001). Why people stay: Using job

رفتاری غیر افتادن در شغل، پرسه‌زنی سایبری است. پرسه‌زنی سایبری، شکلی از اشکال انحراف تولیدی است که به‌موجب آن کارکنان با طفره رفتن از وظایف و مسئولیت‌های شغلی منابع سازمان را به هدر می‌دهند، و نسبت به انحرافاتمانند خراب‌کاری و سرقت، کمتر قابل تشخیص است (۱۳). یافته‌های پژوهش همچنین بیان‌گر آن بود که رابطه پیش‌گفته به نگرش کارکنان نسبت به خود شغل و درک آنها از شرایط شغلی بستگی پیدا می‌کند، و لذا، حس رضایت شغلی به‌طرز معناداری از اثر فروافتادگی شغلی بر پرسه‌زنی سایبری می‌کاهد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است. همچنین، با محفوظ داشتن نام سازمان مورد مطالعه، اصل رازداری و رضایت آگاهانه رعایت گردیده است.

سپاسگزاری

نویسنده اول مقاله بر خود لازم می‌داند از تمامی نویسندگان همکار که وی را در انجام این پژوهش صمیمانه راهنمایی نمودند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد. ضمناً، مراتب قدردانی خود را از عوامل و کارکنان سازمان مورد مطالعه به‌دلیل همکاری بی‌دریغشان ابراز می‌دارد.

واژه نامه

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| 1. Social Loafing | طفره‌روی اجتماعی |
| 2. Cyberloafing | پرسه‌زنی سایبری |
| 3. Cyber Loafer | پرسه‌زن سایبری |
| 4. Non-productive Deviant Behavior | رفتار انحراف از تولید |
| 5. Social Exchange Theory | نظریه مبادله اجتماعی |
| 6. Theory of Organizational Justice | نظریه عدالت سازمانی |
| 7. Job Embeddedness | نظریه فروافتادگی شغلی |
| 8. Employees Retention | ماندگاری کارکنان |
| 9. Highly Embedded Employees | کارکنان فروافتاده در شغل |
| 10. Interpersonal Behavior Theory | نظریه رفتار بین‌فردی |
| 11. Talent Management | مدیریت استعداد |
| 12. Meaningful Jobs | مشاغل معنادار |
| 13. Job Rotation | گردش شغلی |
| 14. Teleworking | دورکاری |
| 15. Self-managing Work Team | تیم کاری خودگردان |
| 16. Socializing | جامعه‌پذیر شدن |
| 17. Engaging | عجین شدن |
| 18. Stuck | گیر افتادن |
| 19. Embedded in Job | تعبیه شدن در شغل |



23. Lim VK, Teo TS. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*; 42(8):1081-93.
24. Ringle CM, Wende S, Becker J-M. (2015). Smart PLS. Available at: www.smartpls.com. Accessed: 1February 2019.
25. Fornell C, Larcker DF. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*; 18(1):39-50.
26. Henseler J, Ringle CM, Sinkovics RR. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In new challenges to international marketing. Emerald Group Publishing Limited; 4: 277-319.
27. Hair JF, Sarstedt M, Hopkins L, Kuppelwieser V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). An emerging tool in business research. *European Business Review*; 26(2):106-21.
28. Cohen J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. USA/Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
29. Hashemi SheikhShabani SA. (2008). Cyberloafing: a symbol of deviant anti-citizenship behavior in the workplace. Tehran/Iran: 1st National Conference on Organizational Citizenship Behavior Management.. (In Persian)
30. Kakolian F. (2013). Investigating the positive outcomes of cyberloafing in universities of Zabol city. [Master thesis]. Tehran: Mehralborz Higher Education Institute. (In Persian)
31. Estiri R. (2006). Cyberloafing. *Monthly Journal of Automobile Industry*; 10(101):34-7. (In Persian)
32. J-Ho SC, Gan PL, Ramayah T. (2017). A review of the theories in cyberloafing studies. *Advanced Science Letters*; 23(9):9174-6.
- embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*; 44(6):1102-21.
15. Holtom BC, Inderrieden EJ. (2006). Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover. *Journal of Managerial Issues*; 1:435-52.
16. Lee TW, Mitchell TR, Sablinski CJ, Burton JP, Holtom BC. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*; 47(5):711-22.
17. Avey JB, Wu K, Holley E. (2015). The influence of abusive supervision and job embeddedness on citizenship and deviance. *Journal of Business Ethics*; 129(3):721-31.
18. Crossley CD, Bennett RJ, Jex SM, Burnfield JL. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*; 92(4).
19. Holtom BC, Burton JP, Crossley CD. (2012). How negative affectivity moderates the relationship between shocks, embeddedness and worker behaviors. *Journal of Vocational Behavior*; 80(2):434-43.
20. Marasi S, Cox SS, Bennett RJ. (2016). Job embeddedness: is it always a good thing? *Journal of Managerial Psychology*; 31(1):141-53.
21. Westland JC. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic commerce research and applications*; 9(6):476-87.
22. Huang X, Van de Vliert E. (2002). Where intrinsic job satisfaction fails to work: National moderators of intrinsic motivation. *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*; 24(2):159-79.