



Structural analysis of the possibility of improving telework job performance in the Corona crisis

Amirhossein Kazem Almasi, PhD student, Faculty of Management, Kish Campus, University of Tehran, Kish, Iran
Mohammad Ali Shah Hosseini, Associate Professor, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran
Hanan Amozad Mehdirdji, Assistant Professor, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran

ARTICLE INFO

Article History

Received: 1 May 2022

Revised: 9 June 2022

Accepted: 29 September 2022

Keywords

Reluctance and apprehension of employees, Telecommuting, Work break, Job performance, Information and communication technology anxiety

Corresponding Author Email:

amiralmasi25@ut.ac.ir

ABSTRACT

The study explores the integration of new technologies during the COVID-19 pandemic, focusing on their impact on job performance in the home appliance industry. While previous research has highlighted the benefits of technology in overcoming cognitive and emotional challenges during quarantine, little attention has been paid to how individuals interact with these technologies. Recognizing the significance of this issue, the study investigates the relationship between technology use, anxiety, addiction, work interruption, and job performance. Using a descriptive survey methodology, data was collected from 70 managers in the home appliance industry. Structural equation modeling was employed to analyze the relationships between variables. The results reveal that anxiety related to information and communication technology (ICT) and smartphone addiction significantly affect work interruption and job performance. Work interruption also has a significant impact on job efficiency. The study further examines the mediating role of work interruption in the relationship between ICT anxiety, smartphone addiction, and job performance. It concludes that employees' reluctance towards technology and smartphone dependence act as distractions, hindering effective business outcomes. The findings suggest that the home appliance industry should facilitate the transition to telecommuting by providing support and tools to manage employee productivity. The study proposes a model for improving job performance in the telecommuting environment during the pandemic.

How to cite this article:

Kazem Almasi, A., Shah Hosseini, M.A., & Amozad Mehdirdji, H. (2023). Structural analysis of the possibility of improving telework job performance in the Corona crisis. *Journal of Strategic Management Studies*, 56(14), 273-292. (In Persian with English abstract). <https://doi.org/10.22034/SMSJ.2022.340300.1663>



©2023 The author(s). This is an open access article distributed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC), which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The research try to use of new technologies in the Corona crisis to inform and provide support. New technology has grown significantly as a means of keeping people in touch with each other in times of crisis. Due to the increasing use of devices, applications and tools, research attention has focused on the benefits of integrating new technologies into tools in the battle to overcome the cognitive and emotional challenges of quarantine, which affect the logistics of personal and professional life. . However, the interaction of people with those new technologies has not been considered. The way people understand and interact with technology has become one of the worrisome components after acknowledging the increase in addictive and frightening behavior. Therefore, recognizing the urgency beyond the mere coordination of work and family commitments, this study has focused on the less important individual relationship with technology that entails career success. The impact of telecommuting on job performance has been the subject of considerable debate due to the implications of these conditions for human factor performance The home appliance industry is very influential in society due to its close relationship with people and the use of its products daily.

Methodology

Accordingly, the primary purpose of this study is to determine a structural model for improving job performance in the telecommuting environment in the home appliance industry at the time of the Covid-19 epidemic. The present study is a descriptive survey type for data collection and analysis. The statistical population of the research is the managers of the home appliance industry, 85 people; according to Morgan's table, 70 people were selected as a sample. The sampling method in this research was used in terms of stratified sampling, and representatives from each class were selected by simple random sampling. Standard questionnaires were used to measure the variables of information technology anxiety, smartphone addiction, work interruption, job performance, and job performance. To test the hypotheses, the structural equation model method was used in the context of SMART PLS2 and SPSS statistical software.

Results and Discussion

The findings indicate a positive and significant effect of information and communication technology anxiety on work interruption. Also, the impact of information and communication technology anxiety on job performance was positive and significant. Also, the impact of a work stoppage on job efficiency was positive and significant. According to the investigation of the mediating hypotheses of the research, the mediating effect of work interruption was measured in relation to information and communication technology anxiety on job performance, and this variable has indirectly made this relationship meaningful; Also, the mediating effect of work interruption in relation to smartphone addiction on job performance was measured and this variable has indirectly made this relationship meaningful; Also, the mediating effect of job efficiency on job performance was measured and this variable has indirectly made this relationship meaningful.

Conclusion

The findings suggest that the home appliance industry should facilitate the transition to telecommuting by providing support and tools to manage employee productivity. The study proposes a model for improving job performance in the telecommuting environment during the pandemic. The reluctance and apprehension of employees related to the use of information and communication technology and their dependence on smartphones act as distraction factors that affect the effective achievement of business goals. Finally, the home appliance industry must facilitate the transition to the home office and provide employee management and tools for employees to ensure uninterrupted and productive work processes. Provide a model for improving job performance in the telecommuting environment during the Covid-19 epidemic. According to the investigation of the mediating hypotheses of the research, the mediating effect of work interruption in relation to information and communication technology anxiety on job performance was measured and this variable has indirectly made this relationship meaningful; Also, the mediating effect of work interruption in relation to smartphone addiction on job performance was measured and this variable has indirectly made this relationship meaningful; Also, the mediating effect of job efficiency on job

performance was measured and this variable has indirectly made this relationship significant. These assumptions are also in line with the research of Prodanova and Kokarev (2021).

The proposed model has confirmed the JD-R theory for the home office environment, which clearly focuses on the relationship of employees with information and communication technology and smartphones, and with a distinct examination of personal demands and resources in the new situation of working from home due to the crisis of this research. Underlying the possible adverse effects were both demands and resources, which are significantly increased in challenging work environments.

Keywords: Job Performance, Telework, IT Anxiety





مطالعات مدیریت راهبردی

Homepage: <https://www.smsjournal.ir>



10.22034/smsj.2022.340300.1663

مقاله پژوهشی

تحلیل ساختاری امکان بهبود عملکرد شغلی دور کاری در بحران کرونا

امیرحسین کاظم الماسی، دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت، پردیس کیش، دانشگاه تهران، کیش، ایران

محمدعلی شاه حسینی، دانشیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

حنان عموزاد مهدیرجی، استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>سابقه مقاله</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۱۱</p> <p>تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۳/۱۹</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۰۷</p> <p>واژه‌های کلیدی</p> <p>بی‌میلی و دلپره کارکنان، دور کاری، وقفه کاری، عملکرد شغلی، اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات</p> <p>ایمیل نویسنده مسئول</p> <p>amiralmasi25@ut.ac.ir</p>	<p>صنعت لوازم خانگی به دلیل ارتباط تنگاتنگ با مردم و استفاده روزمره از محصولات آن تأثیرپذیری بالایی از جامعه دارد. بر این اساس هدف این پژوهش، تحلیل ساختاری چگونگی بهبود عملکرد شغلی در فضای دور کاری در صنعت لوازم خانگی در بحران کرونا است. تحقیق از نظر گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش مدیران صنعت لوازم خانگی به تعداد ۸۵ نفر می‌باشد و نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با حجم ۷۰ نفر انتخاب شدند. به منظور سنجش متغیرهای کارایی شغلی و عملکرد شغلی در تناسب با اضطراب فناوری اطلاعات، اعتیاد به گوشی‌های هوشمند، وقفه کاری، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. آزمون فرضیه‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و در بستر نرم افزارهای آماری SMART PLS2 و SPSS صورت گرفت. یافته‌ها نشانگر تأثیر مثبت و معنادار اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات بر وقفه کاری است. اثر اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد شغلی مثبت و معنادار و نیز اثر وقفه کاری بر کارایی شغلی مثبت و معنادار است. بی‌میلی و دلپره کارکنان در استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و وابستگی آن‌ها به استفاده از گوشی‌های هوشمند از عوامل حواس‌پرتی است که بر کارآمدی به اهداف کاری تأثیر منفی می‌گذارد. لذا، صنعت لوازم خانگی باید انتقال به دفتر خانگی را ساده‌تر کند و مدیریت شغل و ابزارهایی را برای کارمندان فراهم کند تا از فرآیندهای کاری بدون وقفه و سازنده اطمینان حاصل کنند.</p>

استناد به این مقاله: کاظم الماسی، امیرحسین؛ شاه حسینی، محمدعلی؛ عموزاد مهدیرجی، حنان (۱۴۰۲). تحلیل ساختاری امکان بهبود عملکرد شغلی دور کاری در بحران کرونا. مطالعات مدیریت راهبردی، ۵۶(۱۴)، ۲۷۳-۲۹۲.

۱. مقدمه

تحقیقات اخیر استفاده از فناوری‌های جدید در بحران کرونا را برای اطلاع‌رسانی و ارائه پشتیبانی گزارش کرده است. فناوری جدید در مواقع بحرانی، ابزاری برای حفظ ارتباط افراد با یکدیگر، رشد قابل توجهی داشته است [۵۰]. با توجه به استفاده روزافزون از دستگاه‌ها، برنامه‌ها و ابزارها، توجه پژوهش به مزایای ادغام فناوری‌های جدید در ابزارها در نبرد برای غلبه بر چالش‌های شناختی و عاطفی قرنطینه، که بر تدارکات زندگی شخصی و حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد متمرکز شده است [۷۱]. با این حال، تعامل افراد با آن فناوری‌های جدید چندان مورد توجه قرار نگرفته است. نحوه درک و تعامل مردم با فناوری به یکی از اجزای نگران‌کننده پس از اذعان به افزایش رفتار اعتیادآور و دلهره‌آور تبدیل شده است [۲۳]. بنابراین، با تشخیص فوریت فراتر از هماهنگی صرف تعهدات کاری و خانوادگی، این مطالعه بر رابطه فردی کم‌اهمیت‌تر با فناوری متمرکز شده است که مستلزم موفقیت شغلی است. تأثیر دورکاری بر عملکرد شغلی به دلیل پیامدهای این شرایط برای عملکرد عامل انسانی، موضوع بحث‌های قابل توجهی بوده است [۳۱]. از نظر رابطه بین دورکاری و عملکرد شغلی، برخی از مطالعات نشان داده‌اند که دورکاری بهره‌وری را افزایش می‌دهد، زیرا امکان کار در خارج از دفتر وجود دارد، بنابراین از وقفه‌های همکاران جلوگیری می‌شود. به طور کلی دورکاری می‌تواند جایگزینی مناسب برای کار دفتری در سازماندهی و عملیات موفق باشد و خدمات اینترنت و تلفن هوشمند را به یاری بطلبد [۵۰]. با افزایش دسترسی و هزینه‌های پایین‌تر دستگاه‌ها و نرم‌افزارهای همه‌جانبه با کیفیت بالا، فناوری دورکاری را سهل و چشم‌انداز مصنوع محور را برای هدایت آینده کاری و سیاست‌های کاری مهم می‌کند [۴۱]. شرایط نامطلوب مستقیماً بر کارایی کارکنان و سپس بر نتایج شرکت تأثیر می‌گذارد. از بارزترین تغییرات بحران کرونا، پویایی بخش فناوری اطلاعات و ارتباطات، است. شرکت‌های لوازم خانگی در اثر تغییر و تحول شرایط و عوامل اثرگذار در مرحله حساس و پیچیده‌ای قرار گرفته‌اند لذا در برابر فرصت و چالش تاریخی و بی‌سابقه قرار گرفتند. صنعت لوازم خانگی به دلیل ارتباط نزدیک با مردم و حضور همیشگی در زندگی در معرض تأثیر همیشگی از اجتماع هستند. با در نظر گرفتن نوسانات در شرایط کاری در طول این تغییر به سمت دفتر کار خانگی و نتایج متفاوت در بین شرکت‌های مجری آن، در اینجا نیاز به شناسایی منابع و تقاضاهای منابع اداری خانگی است که می‌تواند تحول فعالیت‌های عملیاتی و نتایج شرکت‌ها را تعیین کند. از این روف مسئله این تحقیق شناخت بهبود عملکرد شغلی در فضای دورکاری در صنعت لوازم خانگی است.

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

چالش حیاتی دورکاری. اصطلاحی که استفاده از فناوری‌های جدید را برای اهداف کاری خارج از دفتر یا محل معمول شرکت توضیح می‌دهد، با عناوینی مانند دورکاری با اینترنت و ایمیل، دورکاری با اینترنت و ایمیل یا کاهش اثرات زیست محیطی، دورکاری با ارتباطات کم‌شناخته شده است. همه این مفاهیم، فعالیت‌هایی را توصیف می‌کنند که استفاده از فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات را درک می‌کنند، «مانند تلفن‌های هوشمند، تبلت‌ها، لپ‌تاپ‌ها، رایانه‌های رومیزی، برای کارهایی که خارج از محل کار فرما انجام می‌شود. [۱۱] آنچه که از ابتدای بحران کرونا در کار از راه دور معمول بوده، این است که فعالیت‌های شغلی منحصرأ از خانه‌های کارمندان انجام می‌شود، که به طور دقیق‌تر با نام دورکاری یا کار در منزل توصیف می‌شود. استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و تلفن‌های هوشمند در کارهای روزمره برای افزایش همکاری، ارتباطات، کارایی و تولید تایید شده است. با این حال، اگرچه این فناوری‌ها مزایایی را برای فرآیندها و پیشرفت مشاغل نشان داده‌اند، اما مردم همچنان کمبود زمان و ظرفیت کافی برای سازگاری با این روش جدید را گزارش می‌دهند که باعث ایجاد عوارض جانبی روان‌شناختی مانند اضطراب یا اعتیاد می‌شود [۳۶]. در واقع، عناصر فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات که با هدف تسهیل فرآیند کاری و پیشرفت آنها به کارکنان معرفی می‌شوند، ممکن است در واقعیت تأثیر نامطلوبی داشته باشند و آنها را به سمت رفتارهای انحرافی تولید سوق دهند [۵۵]. این استفاده‌های انحرافی، به‌ویژه گوشی‌های هوشمند در حین کار، با اهداف اجتماعی، اطلاعاتی، اوقات فراغت یا احساسی، حتی می‌تواند به وابستگی‌های مرتبط با فناوری‌های جدید تبدیل شود و بر پیشرفت کاری کارکنان تأثیر بیشتری بگذارد [۱].

مطالبات شغلی - منابع. مطالبات شغلی - منابع ادعا می‌کند که شرایط کار را می‌توان به دو دسته تقاضاهای شغلی و منابع شغلی تقسیم کرد. تقاضاها و منابع شغلی ممکن است اثرات منفی و مثبتی ایجاد کنند، احساس فشار و انگیزه کارکنان را برانگیزند، وظایف کاری آنها را شکل دهند، که به نوبه خود بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد [۶]. منابع شغلی به جنبه‌های شغلی پشتیبانی، کارایی و انگیزشی مرتبط است که در صورت برآورده شدن، انتظار می‌رود نیازهای اساسی روان‌شناختی، ارتباط، شایستگی، استقلال کارکنان را برآورده کند. خواسته‌های

شخصی نیازهای شخصی کارکنان را توصیف می کند که آنها برای تلاش و عملکرد خود در محل کار تعیین می کنند [۵]. لذا منابع به کاهش تأثیر منفی تقاضاها کمک می کند و دسترسی به منابع دیگری را ایجاد می کنند. فقدان منابع شغلی، که بیشتر در مشاغل سخت مانند کار از راه دور مشهود است، تا حدی به وظایف و زمینه شغلی بستگی دارد و مانعی برای نتایج کار مولد است [۳۵].

اعتیاد به گوشی های هوشمند. پیشرفت های فناوری تأثیر دائمی در حال تغییر بر سبک زندگی افراد می گذارد. استفاده مکرر از فناوری همچنین بررسی معمول متون و رسانه های اجتماعی را تقویت می کند. این الگوی استفاده بیش از حد از گوشی هوشمند پیامدهای منفی کوتاه مدت بالقوه ای مانند حواس پرتی در کلاس و افزایش سطح اضطراب دارد [۴۴]. مهمتر از آن، این پیشرفت های فناوری با تأثیرگذاری بر اختلالات شخصیتی، ظرفیت پیامدهای طولانی مدت را نیز دارند و حتی ممکن است اختلالات شخصیتی موجود (مانند اختلال شخصیت وسواسی-اجباری، اضطراب تعامل اجتماعی، اعتیاد به اینترنت یا گوشی های هوشمند و غیره) را تشدید کنند. گوشی های هوشمند به خودی خود ممکن است اعتیادآور نباشند، اما سکوهایی هستند که این برنامه ها که تمایل دارند کاربران را معتاد کنند، بر روی آنها نصب و به آنها دسترسی پیدا می کنند. [۱۵] استفاده از تلفن های هوشمند به یک پدیده اجتماعی تبدیل شده که تحت تأثیر ادراک از محصولات، خدمات و هنجارهای اجتماعی است [۲۴].

اضطراب فناوری اطلاعات. فناوری اطلاعات با برخورداری از ویژگی ها و قابلیت های مختلف، توانسته است انعطاف پذیری قابل توجهی را در سازمان از خود نشان دهد. با افزایش تعداد و کاربردی بودن سیستم های خبره، سیستم های تصمیم گیرنده و سیستم های مدیریت برخط اطلاعات، به تدریج در نقش فناوری اطلاعات سازمانی، تغییراتی به وجود آمده است [۳۰]. همراه با پیشرفت سریع فناوری و سرعت سفر اطلاعاتی، ما انسان ها تغییرات قابل توجهی در شیوه زندگی خود داشته ایم. اگرچه فناوری پیشرفت را به ارمغان آورده است، اما مردم زمان کافی برای سازگاری ندارند. اتکای بیش از حد به اینترنت، تلفن های هوشمند، دستگاه های تلفن همراه و سایر محصولات فناوری، عوارض روانی ایجاد کرده است که بر خودآگاهی تأثیر می گذارد و منجر به اضطراب می شود. طبق تحقیقات، برای کاربران متوسط و سنگین روزانه دستگاه های تلفن همراه، جداسازی گوشی های هوشمند باعث اضطراب می شود و سطح اضطراب به مرور زمان افزایش می یابد. وقتی فردی حواسش پرت می شود، توانایی آنها برای قضاوت صحیح کاهش می یابد و بهره وری آنها کاهش می یابد.

کارایی شغلی. کارایی شغلی شامل مجموعه ای از ملاک های قابل تشخیص است که از طریق آن می توان کارکنان موفق و غیرموفق را شناسایی نمود و توسعه انسانی در تناسب با سطح رفاه زندگی تعریف شده است. وار [۷۷] کارایی شغلی را سطح اعتمادی عملیاتی کرد که افراد در توانایی خود برای مقابله با مشکلات شغلی دارند که به باور فرد به توانایی خود برای سازماندهی و اجرای یک دوره عمل مورد نیاز برای برآورده کردن خواست های یک موقعیت اشاره دارد [۶۸].

عملکرد شغلی. عملکرد شغلی به «اقدامات، رفتار و نتایج مقیاس پذیری اشاره دارد که کارکنان درگیر می شوند یا به دست می آورند که با اهداف سازمانی مرتبط است و به آنها کمک می کند». مفهوم عملکرد شغلی به دلیل اهمیت بالای بهره وری مورد توجه بسیاری از سازمان ها قرار گرفته است. عملکرد شغلی عبارت است از ارزش مورد انتظار سازمان ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می دهند [۶۲]. در این حالت می توان برای تحقق اهداف سازمان و پیشگیری از خسارت های احتمالی نتایج عملکرد سازمان را بررسی و ارزیابی کرد. به عقیده وانگ و همکاران (۲۰۱۰) عملکرد شغلی نه تنها شامل خود شغل است، بلکه عناصر زمینه روابط درون فردی و مفاهیم انگیزشی را نیز دربردارد که شامل ساختار دو بُعدی از عملکرد است. عملکرد وظیفه ای به رفتارهای خاص شغلی اشاره دارد که هسته مرکزی مسئولیت پذیری محسوب شده ارتباط مستقیمی با اهداف سازمانی دارد [۴۰].

وقفه در وظایف کاری. وقفه، فرآیند تعلیق کار فعلی (اولیه) برای رسیدگی و کار روی کاری دیگر (ثانویه) توصیف می شود. وقفه نشانه هر گونه حواس پرتی است که باعث می شود فردی فعالیت خود را متوقف کند تا به آغازگر وقفه پاسخ دهد. وقفه ها چندین مؤلفه به هم پیوسته مانند تجهیزات، عوامل سازمانی، ویژگی های وظیفه و شرایط محیطی خارجی دارند. تعلیق اجرای کار در حال انجام. این عنصر اصلی تعاریف وقفه قبلی است که به دو صورت رخ می دهد: (۱) تعلیق عملکرد رفتاری کار یا (۲) تعلیق تمرکز توجه از کار. برخی از تعاریف بر وجود یک کار قطع کننده به عنوان شرط ضروری برای ایجاد وقفه در کار تأکید می کنند، لذا وقفه های کاری تعلیق کار در حال انجام و تغییر به کار دیگری است. این امکان وجود دارد که کارمندان بدون نیاز به انجام کار دوم در حین وقفه کار، وقفه پیدا کنند [۸۰].

پیشینه پژوهش. پرودانوا و کورکاف (۲۰۲۱) در تحقیق آیا عملکرد شغلی مشروط به نیازها و منابع دورکاری است؟ ضرورت بررسی ادراکات و تعامل کارکنان با فناوری را نیاز نهایی کار کاربردی از خانه تشخیص می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که بی‌میلی و دلهره کارکنان به استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و وابستگی آن‌ها به استفاده از گوشی‌های هوشمند، کارکرد حواس‌پرتی دارد که بر دستیابی کارآمد به اهداف کاری تأثیر می‌گذارد.

لیو و همکاران [۴۹] در شناخت چگونه و چه زمانی دورکاری عملکرد شغلی را در طول کووید-۱۹ بهبود می‌بخشد؟ ایجاد شغل میانجی و جهت‌گیری هدف - عملکرد را با عامل روشن کردن رابطه بین دورکاری و عملکرد شغلی کارکنان مناسب می‌داند. نتایج حاصل از نظرسنجی‌های دو موجی از ۱۳۰۹ کارمند چینی نشان داد که دورکاری به طور مثبت بر عملکرد شغلی از طریق ایجاد شغل تأثیر می‌گذارد. به این معنا که ساخت شغل نقش واسطه‌ای بین دورکاری و عملکرد شغلی ایفا می‌کند و جهت‌گیری هدف - عملکرد به طور مثبت رابطه بین دورکاری و ساخت شغل را تعدیل کرد اما جهت‌گیری هدف اجتناب از عملکرد رابطه بین آنها را تعدیل منفی کرد. این مطالعه نشان می‌دهد که دورکاری می‌تواند عملکرد شغلی را از طریق ایجاد شغل در بحران، بهبود بخشد.

می‌هالکا و همکاران [۵۶] تحقیقی با عنوان دورکاری در طول همه‌گیری کووید-۱۹: عوامل تعیین‌کننده بهره‌وری کار درک شده، عملکرد شغلی و رضایت انجام دادند. با توجه به همه‌گیری کووید-۱۹، دورکاری به طور گسترده به عنوان راهی برای اطمینان از تداوم کسب‌وکار مورد استفاده قرار گرفته است. هدف از این مطالعه بررسی عواملی بود که قبلاً عوامل تعیین‌کننده مهم اثربخشی دورکاری شناسایی شده‌اند در زمینه همه‌گیری نیز مرتبط هستند یا خیر. با استفاده از مدل دورکاری باروخ و نیکلسون، رابطه بین عوامل فردی، خانه/خانواده، شغل و سازمانی و سازگاری با دورکاری در طول کووید-۱۹ مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که عوامل فردی (مانند خود‌مدیریتی) و عوامل خانه/خانواده (مانند نیاز به شرایط دورکاری کافی) پیش‌بینی‌کننده‌های مهمی برای بهره‌وری، عملکرد و رضایت کارکنان در حین دورکاری هستند. علاوه بر این، حجم کار و عامل شغل پیش‌بینی‌کننده‌ای معناداری برای بهره‌وری کار و رضایت از دورکاری است اما حمایت سازمانی از دورکاری با این نتایج ارتباطی نداشت.

کریمی پور [۳۹] در بررسی رضایت کارکنان از دورکاری بر عملکرد سازمانی از نظریه دورکاری مورگان استفاده کرد. هدف این تحقیق بررسی رضایت کارکنان از دورکاری بر عملکرد سازمانی بوده لذا رابطه معناداری بین متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری یافت شد و بین متغیرهای شخصی کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری رابطه معنادار وجود دارد. حاجی زاده در شناخت عوامل اثر دورکاری (کار از خانه) بر عملکرد شغلی کارکنان به واسطه رضایت شغلی در دوران بحران کورونا نشان داد که کار از خانه بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار است. همچنین رضایت شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان نیز تأثیرگذار است. و کار از خانه به واسطه رضایت شغلی بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است [۳۴].

الهای و همکاران [۲۳] تحقیقی را با عنوان علائم اضطراب کووید-۱۹ مرتبط با شدت مشکل استفاده از گوشی هوشمند در بزرگسالان چینی انجام دادند. آنها اضطراب کووید-۱۹، علائم اضطراب عمومی و افسردگی و تأثیر آنها بر شدت استفاده مشکل‌ساز از تلفن هوشمند را بررسی کردند. شرکت‌کنندگان ۹۰۸ نفر از ساکنان شهر بزرگ چین شرقی بودند که از اواخر فوریه تا اواسط مارس ۲۰۲۰ مورد بررسی قرار گرفتند. اضطراب کووید-۱۹ با شدت PSU، افسردگی و اضطراب مرتبط است. با استفاده از نمرات قطع تعیین شده، ۱۲ درصد از شرکت‌کنندگان با حداقل افسردگی متوسط شناسایی شدند و ۲۴ درصد با اضطراب متوسط. با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، اضطراب کووید-۱۹ مرتبط با شدت PSU، میانجی‌گری روابط بین اضطراب عمومی و شدت PSU است. با این حال، کنترل PSU برای شدت اضطراب و افسردگی عمومی، اضطراب کووید-۱۹ دیگر شدت PSU را پیش‌بینی نمی‌کند.

افشار و همکاران (۲۰۲۰) در بررسی عوامل تأثیرگذار بر دورکاری کارکنان مشاغل عصر کرونا نیاز به ایجاد و توسعه بستر فناوری و اطلاعات در فعالیتهای جاری و فرایندهای کسب و کار را ضروری می‌دانند. اگر کارکنان در زمان‌های برنامه‌ریزی شده به سامانه‌های کاری ارتباط برقرار کنند و به صورت برخط جوابگوی ارائه خدمات به مشتریان باشند. از سوی دیگر به شهروندان این امکان داد شود تا در این بستر دسترسی به برخی از نیازهای خود را از مشاغل دریافت نمایند و از خدمات دفاتر الکترونیک بهره‌مند شوند.

۳. روش‌شناسی تحقیق

در استفاده عمومی، اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات یا فناوری یکی از اساسی‌ترین موانع شخصی برای پذیرش و استفاده از فناوری در نظر گرفته شده است [۵۷]. اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات با تشریح احساس ناراحتی یک فرد در هنگام تعامل با فناوری، تمایل کاربر را به بی‌میلی به استفاده از فناوری نشان می‌دهد [۱۷]. این امر بر اهمیت تلاش برای استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، کمک به جلوگیری از تداخل در تعامل با فناوری‌های جدید تأکید می‌کند [۷۳]. دلهره و تردید در استفاده از فناوری لازم برای انجام یک کار احتمالاً به دلیل عدم آمادگی یا تجربیات منفی قبلی رخ می‌دهد که منجر به بن‌بست می‌شود [۶۹]. اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات به ایجاد سطوح بالایی از احساسات ناخوشایند می‌شود و ترس از اینکه استفاده از فناوری دقیق ممکن است عواقب منفی مانند تخریب تجهیزات، از دست دادن اطلاعات یا انجام اشتباهات مشابه داشته باشد، تعریف می‌شود [۳]. بنابراین، اعتقاد بر این است که کارکنانی که امتیاز بالایی در اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات دارند، در انجام کارآمد و مؤثر فعالیت‌های شغلی روزانه خود با مشکلاتی مواجه می‌شوند [۴]. شرکت‌هایی که کار از راه دور را در طول بحران کووید-۱۹ اجرا می‌کنند، اهمیت فراهم کردن فضای کاری برای کارکنان را تشخیص دادند که امکان توسعه عادی همه شیوه‌های معمول را در محیط دور کاری فراهم می‌کند. با این وجود، انتقال کار در خانه مشکلات و موانعی را در تهیه تمام تجهیزات لازم و اطمینان از اجرای صحیح و مستمر آن شناسایی کرده است که بر ادامه روند کار تأثیر می‌گذارد و عملکرد شرکت‌ها را مختل می‌کند [۱۱]. اضطرابی که کارمندان از زمان بیماری همه‌گیری تجربه کرده‌اند، نقش حیاتی در نحوه انجام وظایف شغلی دورکاری داشته است [۲۳]. با توجه به فضاهای مطالبات شغلی - منابع که خواسته‌های شغلی را به تصویر می‌کشد، کارمندانی که از خانه با استفاده بهینه از یک فناوری مشخص کار می‌کنند با حداقل وقفه و نتایج کارآمدتر کار خواهند کرد [۷۶]. اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات کارمندان، ناشی از استفاده از فناوری‌های جدید، مانند سخت‌افزار یا نرم‌افزار شرکت که در کار در خانه به دلیل قرنطینه کووید ۱۹ پیاده‌سازی شده است، باعث می‌شود که وظایف دشوار، پرخطر یا مشکل‌ساز تلقی شوند. این امر باعث می‌شود کارمندان نتوانند کار خود را با کارآمدی و پایداری کامل کنند [۱۸]. فرضیه‌های زیر چنین فرض می‌کنند که:

H₁: اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات کارکنان بر وقفه در وظایف کاری تأثیرگذار است.

H₂: اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات کارکنان بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است.

H₃: اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات کارکنان بر کارایی شغلی تأثیرگذار است.

تأثیر اعتیاد به گوشی‌های هوشمند در دورکاری. استفاده مکرر از فناوری، استفاده از گوشی هوشمند را تقویت می‌کند، در حالی که عواقب کوتاه‌مدتی بر توجه و حواس‌پرتی و اثرات بلندمدت بر اختلالات شخصیتی مانند اعتیاد بر جای می‌گذارد [۴۴]. اعتیاد به گوشی‌های هوشمند نوعی رفتار اعتیادآور مرتبط با فناوری است که با استفاده اجباری، مشکل‌ساز و بیش از حد از گوشی‌های هوشمند تا حد ایجاد وابستگی همراه است [۶۴]. این رویداد استفاده غیرقابل کنترل از دستگاه‌های تلفن هوشمند توصیف می‌شود که به روابط، مدیریت زمان و رفتار افراد آسیب می‌رساند [۳۶]. پیامدهای این پیوند منجر به مشکلات سلامتی و اجتماعی، عملکرد ضعیف و تأثیر منفی بر ارتباطات شخصی و حرفه‌ای می‌شود [۴۵]. افرادی که اعتیاد به گوشی‌های هوشمند را تجربه می‌کنند، به سرعت متوجه شدند که در روابط خود به دلیل وابستگی شدید، تعامل و حتی اضطرابی که در تعامل با تلفن‌های هوشمند ایجاد می‌کنند، دچار تضاد می‌شوند [۲]. پیاده‌سازی گوشی‌های هوشمند برای وظایف کاری اساساً به منظور ساده کردن کارها و ارتباطات است، با توجه به این امکان که کارمند بتواند پاسخگوی فعالیت‌های کاری باشد و در هر زمان و هر مکان به تمام ابزارهای لازم دسترسی داشته باشد و از این طریق بهره‌وری را افزایش دهد. با این حال، این تعامل مداوم باعث اضافه بار کار، اعتیاد به گوشی‌های هوشمند یا درگیری با استفاده از فناوری شرکت می‌شود [۷۵]. هنگامی که کارمندان اعتیاد به گوشی‌های هوشمند را تجربه می‌کنند، ظرفیت پاسخگویی صحیح به تعهدات را ندارند، توانایی کنترل وظایف کاری کوچکتر و دستیابی دقیق به اهداف عملیاتی مشکل‌سازتر می‌شود. از این رو، استفاده اعتیادآور از تلفن‌های هوشمند برای اهداف شخصی و حرفه‌ای در طول ساعات کاری به توانایی و کارایی کارمندان آسیب می‌رساند [۲]. شواهد قرنطینه کووید-۱۹، استفاده رو به گسترش از تلفن‌های هوشمند را نشان می‌دهد که ناشی از نیاز افراد به مطلع ماندن، ارتباط و مقابله با شرایط اضطراری است [۵۰]. تلفن‌های هوشمند به طور گسترده در حال تبدیل شدن به یک امکان منحصر به فرد برای عملکرد همه‌جانبه هستند، و شیوه‌های جدیدی را برای کار و در عین حال تشدید رفتارهای اعتیادآور ایجاد می‌کنند [۷۹]. انتظار می‌رود کارمندانی که وظایف کاری آنها استفاده گسترده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و تلفن هوشمند شرکت را می‌طلبد، در تعاملات خود نتایج منفی را تجربه کنند [۳۶]. به عبارت دیگر، کارمندان معتاد به گوشی‌های هوشمند دچار اختلال در تمرکز و

همکاری خود در محل کار می‌شوند، که ناشی از بررسی مداوم تلفن هوشمند برای پیام‌ها است [۴۷]. بر اساس نظریه مطالبات شغلی_ منابع، انتظار می‌رود استفاده بیش از حد از فناوری‌های جدید در شرایط دورکاری که ناشی از همه‌گیری کووید-۱۹ است، تأثیر مخربی بر فعالیتهای مرتبط با کار کارکنان داشته باشد [۲۲]. در نتیجه، به دلیل استفاده همیشگی و کنترل نشده از دستگاه‌ها و برنامه‌های گوشی‌های هوشمند، اعتیاد به گوشی‌های هوشمند ممکن است کارکنان را به بی‌توجهی از وظایف، تحریک حواس پرتی‌ها و تضعیف کارایی آنها سوق دهد [۷۵]. بر این اساس، فرضیه‌های زیر چنین فرض می‌کنند که:

H4: اعتیاد کارمندان به گوشی‌های هوشمند بر وقفه در وظایف کاری تأثیرگذار است.

H5: اعتیاد کارمندان به گوشی‌های هوشمند بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است.

H6: اعتیاد کارمندان به گوشی‌های هوشمند بر کارایی شغلی تأثیرگذار است.

با توجه به اصول نظریه مطالبات شغلی-منابع، عملکرد شغلی با نحوه توسعه وظایف کاری کارکنان تعیین می‌شود [۲۹]. مطابق پیشینه تحقیق، گزارش مشکلات در فرآیندهای کاری کارکنان به استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و تلفن هوشمند، مشکل تمرکز بر کار برای مدت طولانی و در نتیجه اشتباهات را بیشتر می‌کند [۲]. استفاده همزمان از چندین دستگاه، نگرانی‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و استفاده از گوشی‌های هوشمند و تشخیص نیاز به بررسی مداوم تلفن‌های هوشمند خود، به راحتی و به شدت حواسشان را پرت می‌کند. این امر بیشتر باعث عدم استفاده و اختلالات مداوم در فعالیت کاری روزانه آنها می‌شود [۱۸]. وقفه‌هایی که کارکنان تجربه می‌کنند، به موانعی در روند کار اشاره دارد که باعث ایجاد دردسر برای تمرکز و تداخل در وظایف کاری می‌شود [۵۹]. این وقفه در منابع کنترل نشده در نهایت کاهش بازده کاری و عملکرد کارکنان رخ می‌دهد. [۴] سپس، فرض بر این است که:

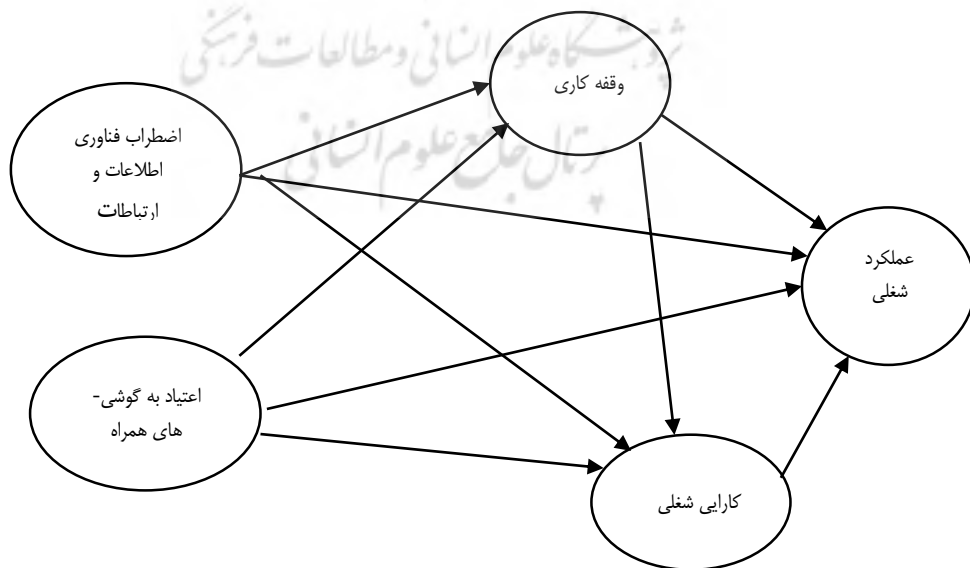
H7: وقفه در وظایف کاری بر کارایی شغلی تأثیرگذار است.

H8: وقفه در وظایف کاری بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است.

عملکرد شغلی عامل حیاتی برای توصیف نتیجه و موفقیت سازمانی است [۴۷]. نحوه عملکرد کارکنان در فعالیتهای کاری خود مستقیماً عملکرد شرکت‌ها را تعیین می‌کند، بنابراین، تشویق به کار کارآمد بسیار مهم است [۳۲]. علاوه بر این، عملکرد شغلی در درجه اول به اثر بخشی بستگی دارد که کار با آن اجرا می‌شود، به ویژه زمانی که این کارایی شامل محیط کاری است که در آن استفاده از فناوری‌های جدید حیاتی است [۴۸]. زمان مورد نیاز برای انجام وظایف کاری، اجرای برنامه و تمرکز و مسیر عمل، سطح کارآمدی کارکنان را توصیف و به نوبه خود عملکرد آنها را در محل کار تعیین می‌کند [۴]. بنابراین، فرضیه نهایی انتظار دارد که:

H9: کارایی شغلی بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است.

بنابراین، مدل مفهومی تحقیق مطابق شکل ۱، می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (پرودانوا و کوکارف (۲۰۲۱))

تحقیق از نظر گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها از نوع توصیفی_پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش مدیران صنعت لوازم خانگی به تعداد ۸۵ نفر می باشد و نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای با حجم ۷۰ نفر انتخاب شدند. به منظور سنجش متغیرهای کارایی شغلی و عملکرد شغلی در تناسب با اضطراب فناوری اطلاعات، اعتیاد به گوشی‌های هوشمند، وقفه کاری، از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. آزمون فرضیه‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و در بستر نرم افزارهای آماری SMART PLS2 و SPSS صورت گرفت. به منظور سنجش متغیر اضطراب فناوری اطلاعات از پرسشنامه تاچر و همکاران [۷۳]، برای سنجش متغیر اعتیاد به گوشی‌های هوشمند از پرسشنامه آلداس مانزانو و همکاران (۲۰۰۹)، برای سنجش متغیر وقفه کاری از پرسشنامه وانگ و سو (۲۰۱۸)، برای سنجش متغیر کارایی شغلی از پرسشنامه تیلور و همکاران [۷۲]، و برای سنجش متغیر عملکرد شغلی از پرسشنامه ماسکاگنا و همکاران (۲۰۱۹) استفاده شد. پایایی ابزار پژوهش مطابق آزمون آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت.

۴. تحلیل یافته‌ها

بر اساس نتایج پژوهش مشخصات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان مطابق جدول ۱ است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی

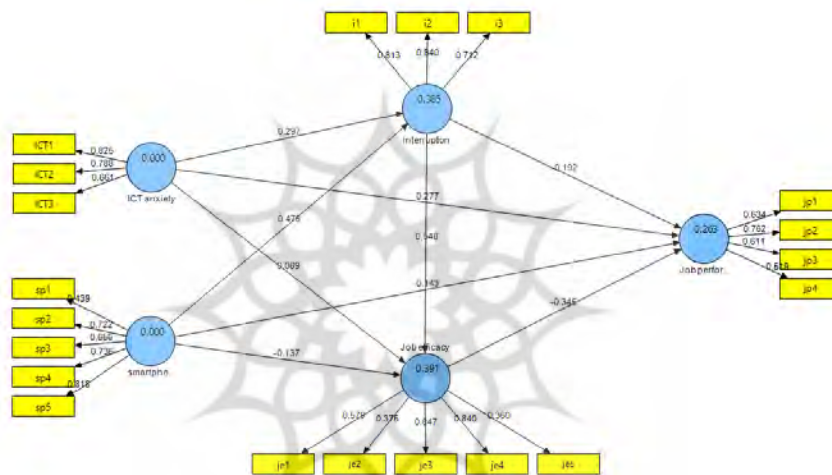
پارامتر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۵۶
	زن	۲۰
وضعیت تأهل	مجرد	۲۵
	متأهل	۶۴/۲۸
سن	۱۸-۲۷	۳
	۲۸-۳۷	۲۸
	۳۸-۴۷	۲۲
	۴۸-۵۷	۱۴
تحصیلات	دیپلم و زیر دیپلم	۰
	فوق دیپلم	۰
	لیسانس	۲۰
	فوق لیسانس	۳۱
سابقه خدمت	۵ سال و کمتر	۶
	۶ تا ۱۰ سال	۶
	۱۱ تا ۱۵ سال	۳۱
	بیشتر از ۱۵ سال	۲۷

مدل‌های مرسوم در مدل‌سازی معادلات ساختاری در واقع متشکل از دو بخش هستند. مدل‌های اندازه‌گیری که چگونگی توضیح و تبیین متغیرهای پنهان را نشان می‌دهند و مدل ساختاری که نشان می‌دهد چگونه متغیرهای پنهان در پیوند با یکدیگر قرار گرفته‌اند. در واقع مدل‌های اندازه‌گیری روابط بین شاخص‌های (متغیرهای مشاهده‌شده) یک سازه (متغیر پنهان) و آن سازه را مشخص می‌سازند. بررسی مدل پژوهش طی سه مرحله انجام می‌شود. در مرحله اول مدل بیرونی پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد در مرحله دوم نوبت به بررسی مدل درونی می‌رسد و مرحله سوم نیز به بررسی مدل کلی پژوهش اختصاص دارد. در این مرحله بار عاملی شاخص‌های هر متغیر مورد بررسی قرار می‌گیرد. در جدول ۲ بارهای عاملی با مواردی که کمتر از ۰/۴ بودند حذف گردید.

جدول ۲. بارهای عاملی

سازه	شاخص	ضریب بار عاملی	سازه	شاخص	ضریب بار عاملی
اضطراب فن آوری اطلاعات و ارتباطات	je1	۰/۵۷۹۲۱۶	اعتیاد به گوشی‌های هوشمند	ICT1	۰/۸۲۵۴۴۷
	je2	۰/۳۷۴۷۲۳		ICT2	۰/۷۸۸۲۶۸
	je3	۰/۸۴۶۷۰۲		ICT3	۰/۶۶۱۴۷۷
وقفه کاری	je4	۰/۸۴۰۴۰۸	عملکرد شغلی	i1	۰/۸۱۳۱۹۸
	je5	۰/۳۶۰۰۰۵		i2	۰/۸۴۰۲۸۴
اعتیاد به گوشی‌های هوشمند	sp1	۰/۴۳۸۹۲۲		i3	۰/۷۱۱۸۱۷
	sp2	۰/۷۲۲۳۳۱		jp1	۰/۶۳۴۳۴۹
	sp3	۰/۶۵۶۴۷۹		jp2	۰/۷۶۱۷۴۴
	sp4	۰/۷۳۵۸۲۰	jp3	۰/۶۱۱۳۴۱	
	sp5	۰/۸۱۸۱۹۹	jp4	۰/۵۱۸۹۵۳	

مدل را در حالت ضریب مسیر و بارهای عاملی اولیه در شکل ۲ مشاهده می‌کنید.



شکل ۲. مدل در حالت ضریب مسیر

در نرم افزار، پایایی مرکب CR، برای بررسی روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری از معیار متوسط اشتراک AVE و برای بررسی روایی واگرایی این مدل‌ها جدول فورنل و لارکر استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ، نشانگر پایایی قابل قبول است. در جدول ۳ مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای هر یک از سازه‌ها ارائه شده است. مقدار این شاخص از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۴ پذیرفته شده است.

جدول ۳. کرونباخ آلفا، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

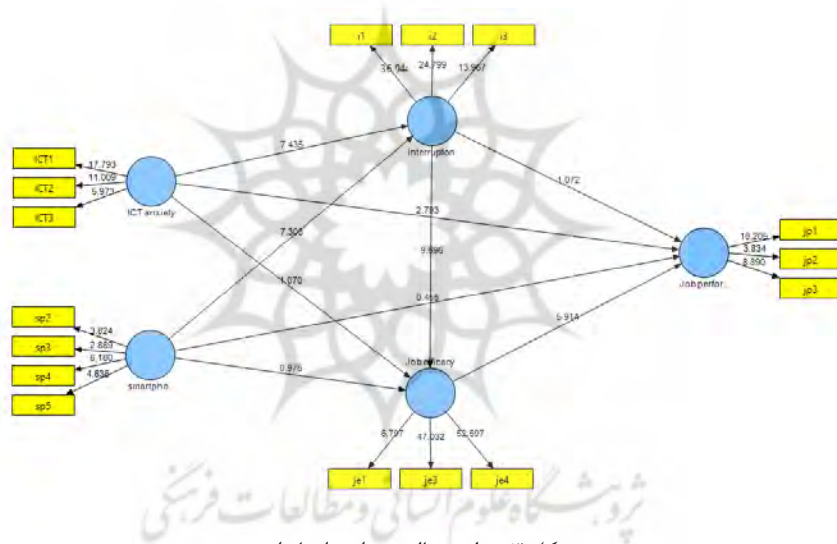
متغیرها	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	AVE
اضطراب فن آوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۶۵۱۵۲۱	۰/۸۰۱۲۳۱	۰/۵۷۶۵۵۷
کارایی شغلی	۰/۶۶۴۹۹۷	۰/۸۱۸۲۸۷	۰/۶۰۹۵۷۱
عملکرد شغلی	۰/۶۲۰۲۰۱	۰/۷۴۴۲۷۲	۰/۵۰۴۷۰۸
وقفه کاری	۰/۷۰۸۳۹۴	۰/۸۳۱۹۲۸	۰/۶۲۴۱۹۶
اعتیاد به گوشی‌های هوشمند	۰/۷۸۴۳۶۴	۰/۸۲۱۸۴۹	۰/۵۳۸۰۵۵

مطابق جدول ۴، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها در خانه‌های زیرین و چپ قطر بیشتر است لذا مدل‌های اندازه‌گیری از نظر روایی واگرا مناسب دارد.

جدول ۴. جدول فورنل و لاکر

اضطراب فن آوری		کارایی شغلی			عملکرد شغلی			وقفه کاری			اعتیاد به گوشی‌های هوشمند		
اطلاعات و ارتباطات		اطلاعات و ارتباطات			اطلاعات و ارتباطات			اطلاعات و ارتباطات			اطلاعات و ارتباطات		
اضطراب فن آوری		۰/۷۸۰۷۵۰			۰/۷۱۰۴۲۸			۰/۷۹۰۶۰			۰/۷۳۳۵۲۲		
اطلاعات و ارتباطات		۰/۳۰۲۶۸۶			-۰/۴۹۴۱۹۸			-۰/۳۳۸۹۹۹			۰/۵۵۸۵۲۴		
کارایی شغلی		۰/۳۲۹۰۰			۰/۵۷۲۷۹۹			-۰/۱۷۹۷۷۸			۰/۲۱۸۴۵۵		
عملکرد شغلی		۰/۴۱۴۷۱۸			-۰/۱۷۹۷۷۸			-۰/۱۷۹۷۷۸			-۰/۱۷۹۷۷۸		
وقفه کاری		۰/۲۴۱۰۲۹			-۰/۱۷۹۷۷۸			-۰/۱۷۹۷۷۸			-۰/۱۷۹۷۷۸		
اعتیاد به گوشی‌های هوشمند		۰/۲۴۱۰۲۹			-۰/۱۷۹۷۷۸			-۰/۱۷۹۷۷۸			-۰/۱۷۹۷۷۸		

شکل ۳، برازش مدل ساختاری را نشان می‌دهد



شکل ۳. مدل در حالت ضرایب استاندارد

ضریب تعیین مطابق جدول ۵ است لذا تاثیر متغیرهای برون‌زا بر درون‌زا مناسب می‌باشد.

جدول ۵. مقادیر R Square

متغیرها	R Square
کارایی شغلی	۰/۳۴۸۴۰۷
عملکرد شغلی	۰/۳۰۱۲۶۵
وقفه کاری	۰/۳۹۵۲۴۳

کیفیت پیش‌بینی‌کنندگی مطابق جدول ۶ و بررسی مدل کلی تحقیق با استفاده از معیار مطابق جدول ۷ است.

جدول ۶. کیفیت پیش‌بینی‌کنندگی

متغیرها	Q^2
کارایی شغلی	۰/۲۴۷۱۹۷
عملکرد شغلی	۰/۱۶۲۰۷۰
وقفه کاری	۰/۲۱۴۹۵۳

جدول ۷. مقادیر اشتراک

متغیرها	مقدار communality
اضطراب فن آوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۵۷۶۵۵۷
کارایی شغلی	۰/۶۰۹۵۷۱
عملکرد شغلی	۰/۴۹۴۷۰۹
وقفه کاری	۰/۶۲۴۱۹۶
اعتیاد به گوشی‌های هوشمند	۰/۵۳۸۰۵۱

$$(R^2) = ۰/۳۴۸۳۰۵ \text{ و متوسط مشترکات} = ۰/۵۸۶۱۶۸$$

$$GOF = \sqrt{((Communality) \times (R^2))} = ۰/۴۴۵۰۳۰$$

برازش ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار بودن آن‌ها را تایید ساخت.

جدول ۸. نتایج آزمون فرضیه‌ها

ردیف	فرضیه‌های تحقیق	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
۱	اضطراب فن آوری اطلاعات و ارتباطات -> وقفه کاری	۰/۲۹۷	۷/۴۳۵	<۰/۰۵	تأیید
۲	اضطراب فن آوری اطلاعات و ارتباطات -> عملکرد شغلی	۰/۲۴۸	۲/۷۹۳	<۰/۰۵	تأیید
۳	اضطراب فن آوری اطلاعات و ارتباطات -> کارایی شغلی	۰/۰۸۰	۱/۰۷۰	<۰/۰۵	رد
۴	اعتیاد به گوشی‌های هوشمند -> وقفه کاری	۰/۴۸۷	۷/۳۰۶	<۰/۰۵	تأیید
۵	اعتیاد به گوشی‌های هوشمند -> عملکرد شغلی	-۰/۰۶۰	۰/۴۵۵	<۰/۰۵	رد
۶	اعتیاد به گوشی‌های هوشمند -> کارایی شغلی	-۰/۱۴۹	۰/۹۷۶	<۰/۰۵	رد
۷	وقفه کاری -> کارایی شغلی	۰/۶۳۲	۹/۶۹۶	<۰/۰۵	تأیید
۸	کارایی شغلی -> عملکرد شغلی	-۰/۴۸۰	۵/۹۱۴	<۰/۰۵	تأیید
۹	وقفه کاری -> عملکرد شغلی	-۰/۱۳۳	۱/۰۷۲	<۰/۰۵	رد

طبق جدول ۸ تمام فرضیات تحقیق بجز فرضیه‌های اثر اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات بر کارایی شغلی، اعتیاد به گوشی‌های هوشمند بر عملکرد شغلی و اثر وقفه کاری بر عملکرد شغلی مورد تأیید واقع شدند. برای بررسی ضریب معناداری فرضیه میانجی‌دار تحقیق باید از آزمون سوبل استفاده کرد. لذا مقدار Z کاری وقفه اضطراب برابر منفی ۵/۷۲۸۷۶ است. می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۹٪ بین متغیر اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات و عملکرد شغلی با توجه به متغیر میانجی وقفه کاری رابطه معناداری وجود دارد. لذا فرضیه اثر اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد شغلی از طریق میانجی وقفه کاری نیز تأیید می‌شود.

$$Z = -۱/۱۰۰۴۱ = \text{کارایی اضطراب}$$

لذا می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵٪ بین متغیر اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات و عملکرد شغلی با توجه به متغیر میانجی کارایی شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. فرضیه اثر اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد شغلی از طریق میانجی کارایی شغلی تأیید نمی‌شود.

کارایی کاری وقفه = $Z = ۸/۳۷۴۳۷$

بنابراین، در سطح اطمینان ۹۹٪ بین متغیر اعتیاد به گوشی‌های هوشمند و عملکرد شغلی با توجه به متغیر میانجی وقفه کاری رابطه معناداری وجود دارد. لذا فرضیه اثر اعتیاد به گوشی‌های هوشمند بر عملکرد شغلی از طریق میانجی وقفه کاری نیز تأیید می‌شود.

کارایی اعتیاد = $Z = ۰/۹۱۴۶۰۷$

بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵٪ بین متغیر اعتیاد به گوشی‌های هوشمند و عملکرد شغلی با توجه به متغیر میانجی کارایی شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. لذا فرضیه اثر اعتیاد به گوشی‌های هوشمند بر عملکرد شغلی از طریق میانجی کارایی شغلی تأیید نمی‌شود.

علاوه بر آزمون سوبل، برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره VAF هم استفاده می‌شود که مقداری بین ۰ و ۱ اختیار می‌کند. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد.

کاری وقفه اضطراب = $VAF = ۱۸۹۴۵/۰$

لذا تقریباً ۱۹٪ از اثر کل اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد شغلی از طریق وقفه کاری تبیین می‌شود.

کارایی اضطراب = $VAF = ۱۸۳۳۱/۰$

این بدان معناست که تقریباً ۱۹٪ از اثر کل اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد شغلی از طریق کارایی تبیین می‌شود.

کارایی کاری وقفه = $VAF = ۶۹۹۱۸۱۶/۰$

لذا تقریباً ۶۹٪ از اثر کل وقفه کاری بر عملکرد شغلی از طریق کارایی تبیین می‌شود.

کاری وقفه اعتیاد = $VAF = ۵۱۹۱۱۱۹/۰$

پس تقریباً ۵۱٪ از اثر کل اعتیاد به گوشی‌های همراه بر عملکرد شغلی از طریق وقفه کاری تبیین می‌شود.

کارایی اعتیاد = $VAF = ۲۰۸۳۳۳/۶$

بنابراین، تقریباً ۲۰٪ از اثر کل اعتیاد به گوشی‌های همراه بر عملکرد شغلی از طریق کارایی تبیین شده است.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

در بررسی فرضیه اول تحقیق ضریب مسیر برابر ۰/۲۹۷ بدست آمد و با توجه به آماره $t (۷/۴۳۵)$ در سطح ۹۹ درصد، اثر اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات بر وقفه کاری مثبت و معنادار بوده است و این فرضیه مورد پذیرش واقع می‌گردد. نتیجه فرضیه اول حاکی از آن است که سطح بالاتری از اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات، سبب افزایش وقفه کاری می‌شود. نتیجه فرضیه اول، با نتیجه پژوهش پرودانوا و کوکارف (۲۰۲۱)) همسو می‌باشد. در بررسی فرضیه دوم تحقیق ضریب مسیر برابر ۰/۲۴۸ است و با توجه به آماره t در سطح ۹۹ درصد، اثر اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد شغلی مثبت و معنادار بوده است و این فرضیه مورد پذیرش واقع می‌شود. نتیجه فرضیه دوم حاکی از آن است که سطح بالاتری از اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات، سبب افزایش عملکرد شغلی می‌شود. بر همین اساس، نتیجه فرضیه دوم با نتیجه پژوهش پرودانوا و کوکارف (۲۰۲۱)) همسو می‌باشد. در بررسی سوم تحقیق ضریب مسیر برابر ۰/۰۸۰ بدست آمد با توجه به آماره t در سطح ۹۵ درصد، اثر اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات بر کارایی شغلی معنادار نبوده است و این فرضیه مورد پذیرش واقع نمی‌شود. بر همین اساس، نتیجه فرضیه سوم با نتیجه پژوهش پرودانوا و کوکارف (۲۰۲۱)) همسو نیست. در بررسی چهارم تحقیق ضریب مسیر برابر ۰/۴۸۷ است و با توجه به آماره t در سطح ۹۹ درصد، اثر اعتیاد به گوشی‌های همراه بر وقفه کاری مثبت و معنادار بوده است و این فرضیه مورد پذیرش واقع می‌گردد. نتیجه فرضیه چهارم حاکی از آن است که سطح بالاتری از اعتیاد به گوشی‌های همراه، سبب افزایش وقفه کاری می‌شود. نتیجه فرضیه چهارم، با نتیجه پژوهش پرودانوا و کوکارف (۲۰۲۱)) همسو است. در بررسی پنجم تحقیق ضریب مسیر برابر ۰/۰۶۰- بدست آمد و با توجه به آماره t در سطح ۹۵ درصد، اثر اعتیاد به گوشی‌های همراه بر عملکرد شغلی معنادار نبوده است و این فرضیه مورد پذیرش واقع نمی‌شود. نتیجه فرضیه پنجم، با نتیجه پژوهش پرودانوا و کوکارف (۲۰۲۱)) همسو نمی‌باشد. در بررسی ششم تحقیق ضریب مسیر برابر ۰/۱۴۹- بدست آمد و با توجه به آماره t در سطح ۹۵ درصد، اثر اعتیاد به گوشی‌های

همراه بر کارایی شغلی معنادار نبوده است و این فرضیه مورد پذیرش واقع نمی‌گردد. نتیجه فرضیه ششم، با نتیجه پژوهش پرودانوا و کوکارف (۲۰۲۱) همسو نمی‌باشد. در بررسی فرضیه هفتم تحقیق ضریب مسیر برابر $۰/۶۲۲$ بدست آمد و با توجه به آماره تی در سطح ۹۹ درصد، اثر وقفه کاری بر کارایی شغلی مثبت و معنادار بوده است و این فرضیه مورد پذیرش واقع می‌گردد. نتیجه فرضیه هفتم حاکی از آن است که سطح بالاتری از وقفه کاری، سبب افزایش کارایی شغلی می‌شود. نتیجه فرضیه هفتم، با نتیجه پژوهش پرودانوا و کوکارف (۲۰۲۱) همسو می‌باشد. در بررسی فرضیه هشتم تحقیق ضریب مسیر برابر $۰/۴۸۷$ بدست آمد و با توجه به آماره تی در سطح ۹۹ درصد، اثر کارایی شغلی بر عملکرد شغلی منفی و معنادار بوده است و این فرضیه مورد پذیرش واقع شد. نتیجه فرضیه هشتم حاکی از آن است که سطح بالاتری از کارایی شغلی، سبب کاهش عملکرد شغلی می‌شود. نتیجه فرضیه هشتم، با نتیجه پژوهش پرودانوا و کوکارف (۲۰۲۱) همسو است. در بررسی فرضیه نهم تحقیق ضریب مسیر برابر $۰/۱۳۳$ - بدست آمد و با توجه به آماره تی در سطح ۹۵ درصد، اثر وقفه کاری بر عملکرد شغلی معنادار نبوده است و این فرضیه مورد پذیرش واقع نمی‌گردد. بر همین اساس، نتیجه فرضیه نهم با نتیجه پژوهش پرودانوا و کوکارف (۲۰۲۱) همسو نیست. با توجه به بررسی فرضیه‌های میانجی‌دار تحقیق که اثر میانجیگری وقفه کاری در رابطه اضطراب فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد شغلی سنجیده شد و این متغیر این ارتباط را به صورت غیر مستقیم معنادار کرده است؛ همچنین اثر میانجیگری وقفه کاری در رابطه اعتیاد به گوشی‌های هوشمند بر عملکرد شغلی سنجیده شد و این متغیر این ارتباط را به صورت غیر مستقیم معنادار کرده است؛ همچنین اثر میانجیگری کارایی شغلی در وقفه کاری بر عملکرد شغلی سنجیده شد و این متغیر این ارتباط را به صورت غیر مستقیم معنادار کرده است. این فرضیات نیز با پژوهش پرودانوا و کوکارف (۲۰۲۱) همسو است.

مدل پیشنهادی نظریه JD-R را برای محیط اداری خانگی تایید کرده است، که به صراحت بر رابطه کارمندان با فناوری اطلاعات و ارتباطات و تلفن‌های هوشمند تمرکز دارد، و با بررسی متمایز خواسته‌ها و منابع شخصی در شرایط جدید کار از خانه به دلیل بحران این تحقیق زیربنای اثرات نامطلوب احتمالی هر دو تقاضا و منابع بود که به طور قابل توجهی در شرایط محیط‌های شغلی چالش برانگیز افزایش می‌یابد. پیشنهادها، انتخاب فناوری مناسب برای ادامه عملکرد کار از خانه و ظرفیت آنها برای آسان کردن و کنترل کردن این استفاده باعث ایجاد فضای کاری راحت می‌شود. حمایت آنها در استفاده از فناوری‌های جدید که فرآیندهای کاری را تسهیل می‌کند، ادراکات مثبت و پاسخ‌های رفتاری را تقویت می‌کند. بنابراین، صنعت لوازم خانگی برای کاهش وقفه‌ها و افزایش کارایی در فعالیت‌های عملیاتی، باید از همه دردسرهایی که افراد در محیط کار از خانه با آن دست و پنجه نرم می‌کنند، اجتناب کنند تا بهبود عملکرد تضمین شود.

برای ادامه، در حالی که گوشی‌های هوشمند می‌توانند ابزار ارزشمندی برای کار و ارتباط بی‌وقفه با همکاران باشند، نمی‌توان فراموش کرد که این دستگاه‌ها کاربرد گسترده‌ای دارند، به‌ویژه در مواقع بحران کووید-۱۹ که مردم به نیازهای خود به اطلاعات و پشتیبانی اشاره می‌کنند. ایمنی و امنیت، ارتباطات رسمی یا غیر رسمی. بنابراین، شرکت‌ها می‌توانند فرصت‌هایی را برای گنجاندن عملکردی گوشی‌های هوشمند به عنوان بخشی از تجهیزات کار معمولی ارائه دهند، اما تنها تا حدی که کارکنان احساس راحتی کنند. استفاده از گوشی‌های هوشمند به یکی از فعالیت‌های پیشرو روزانه افراد تبدیل شده است که باعث بی‌حوصلگی و عصبانیت ناشی از عدم امکان دسترسی به دستگاه می‌شود، به همین دلیل است که استفاده از تلفن هوشمند برای اهداف شغلی باید به خوبی برنامه‌ریزی و مشخص شود. این می‌تواند برای صنعت مفید باشد که قبل از تصمیم‌گیری با کارمندان خود مشورت کنند تا آنها باعث استفاده کنترل نشده از تلفن‌های هوشمند نشوند که بعداً می‌تواند پیامدهای نامطلوب جدی داشته باشد. علاوه بر این، با توجه به اعتیاد واقعی که بسیاری از کارمندان در حال حاضر آن را تشخیص داده‌اند [۵۱]. مدیران باید سعی کنند آنها را در کارهایی درگیر کنند که استفاده آن‌ها از گوشی‌های هوشمند را حداقل در ساعات کاری کاهش دهد. از جمله فعالیت‌های اجتماعی یا نظارت دوستانه در بین همکاران، مانند ساعات بدون گوشی هوشمند و تحریک تماس فیزیکی بیشتر، می‌تواند جایگزین ارتباطات تلفن هوشمند شود. در شرایط کنونی کووید-۱۹، زمانی که نیاز به شرکت تاکید می‌شود، پیشنهاد تکالیفی که تعامل حرفه‌ای بالاتر با همکاران یا کار گروهی از طریق تماس ویدیویی را درک می‌کند، می‌تواند نیاز کارمندان را به استفاده مداوم از تلفن‌های هوشمند خود کاهش دهد و سطح وابستگی آنها را کاهش دهد.

در نهایت، بدون محدودیت با رفتارهای مضطرب یا اعتیاد آور، کارکنان نباید حواس پرتی را تجربه کنند که تمرکز آنها را تضعیف می‌کند. علاوه بر این، آنها تغییری در برنامه‌ها، اختلال در وظایف یا شلوعی کار را تجربه نمی‌کنند و قادر به تکمیل کار خود با کارآمدی نیستند. همه اینها به کارکنان کمک می‌کند تا به اهداف مرتبط با شغل خود دست یابند، عملکرد شخصی و جمعی را بهبود بخشند و عملکرد شرکت‌ها را بهبود بخشند.

منابع

1. Aghaz, A., & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector. *Computers in Human Behavior*, 62, 51–60. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.03.077>
2. Andreassen, C. S. (2015). Online social network site addiction: A comprehensive review. *Current Addiction Reports*, 2, 175–184. <https://doi.org/10.1007/s40429-015-0056-9>
3. Aslan, A., & Zhu, C. (2017). Investigating variables predicting Turkish pre-service teachers' integration of ICT into teaching practices. *British Journal of Educational Technology*, 48, 552–570. <https://doi.org/10.1111/bjet.12437>
4. Bai, B., Wang, J., & Chai, C.-S. (2019). Understanding Hong Kong primary school English teachers' continuance intention to teach with ICT. *Computers & Education*, 133, 1–23. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.01.010>
5. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
6. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being* (pp. 1–13). Noba Scholar.
7. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191>
8. Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
9. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
10. Barbeite, F. G., & Weiss, E. M. (2004). Computer self-efficacy and anxiety scales for an internet sample: Testing measurement equivalence of existing measures and development of new scales. *Computers in Human Behavior*, 20, 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2003.07.002>
11. Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the COVID-19 crisis. *Sustainability*, 12, 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
12. Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24, 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.04.014>
13. Brem, A., Viardot, E., & Nylund, P. A. (2021). Implications of the coronavirus (COVID-19) outbreak for innovation: Which technologies will improve our lives? *Technological Forecasting and Social Change*, 163, 120451. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120451>
14. Brown, M., Kraimer, M. L., & Bratton, V. K. (2019). The influence of employee performance appraisal cynicism on intent to quit and sportsmanship. *Personnel Review*, 49(1), 1–18. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2018-0212>
15. Carbonell, X., Oberst, U., & Beranuy, M. (2013). The cell phone in the twenty-first century: A risk for addiction or a necessary tool? *Principles of Addiction: Comprehensive Addictive Behaviors and Disorders*, 1, 901–909. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-398336-7.00091-1>
16. Charlton, J. P., & Danforth, I. D. W. (2007). Distinguishing addiction and high engagement in the context of online game playing. *Computers in Human Behavior*, 23(3), 1531–1548. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2005.07.002>
17. Chen, C., Xu, X., Adams, J., Brannon, J., Li, F., & Walzem, A. (2020). When East meets West: Understanding residents' home energy management system adoption intention and willingness to pay in Japan and the United States. *Energy Research & Social Science*, 69, 101616. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2020.101616>

18. Chhabra, V., Rajan, P., & Chopra, S. (2020). User acceptance of new technology in mandatory adoption scenario for food distribution in India. *International Journal of Food System Dynamics*, 11, 153–170. <https://doi.org/10.18461/ijfsd.v11i2.01>
19. Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. *MIS Quarterly*, 22(1), vii–xvi.
20. Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
21. Davari, A., & Rezazadeh, A. (2013). Structural equation modeling with PLS software. University Jihad Publications. (In Persian)
22. Dolce, V., Vayre, E., Molino, M., & Ghislieri, C. (2020). Far away, so close? The role of destructive leadership in the job demands–resources and recovery model in emergency telework. *Social Sciences*, 9, 196. <https://doi.org/10.3390/socsci9110196>
23. Elhai, J. D., Yang, H., McKay, D., & Asmundson, G. J. G. (2020). COVID-19 anxiety symptoms associated with problematic smartphone use severity in Chinese adults. *Journal of Affective Disorders*, 274, 576–582. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.05.080>
24. Elie-Dit-Cosaque, C., Pallud, J., & Kalika, M. (2011). The influence of individual, contextual, and social factors on perceived behavioral control of information technology: A field theory approach. *Journal of Management Information Systems*, 28(3), 201–234. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222280307>
25. Enez, Ö., & Yalçinkaya-Alkar, Ö. (2021). Assessing mobile phone attachment: Validation of the mobile attachment questionnaire in Turkish university students and examination of related variables. *Psychological Reports*, 1–33. <https://doi.org/10.1177/0033294121990503>
26. F. de O. Malaquias, F. de O., & da Silva Júnior, R. J. (2020). Smartphone users' satisfaction and regional aspects: Factors that emerge from online reviews. *Journal of Technology Management & Innovation*, 15, 3–14. <https://doi.org/10.4067/S0718-27242020000100003>
27. Farooq, A., Laato, S., Islam, A. K. M. N., & Isoaho, J. (2021). Understanding the impact of information sources on COVID-19 related preventive measures in Finland. *Technology in Society*, 65, 101573. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101573>
28. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
29. Gerards, R., Grip, A., & Baudewijns, C. (2018). Do new ways of working increase work engagement? *Personnel Review*, 47(2), 517–534. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0050>
30. Ghanbari, S., & Karimi, E. (2018). Investigating the effect of ICT training on the effective acceptance of information technology. University Jihad Publications. (In Persian)
31. Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55–69. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9530-4>
32. Guler, D., & Demir, H. (2022). Investigating the relationships between technostress and the dark triad personality traits in the context of work-from-home practices. *Journal of Managerial Psychology*, 37(6), 543–556. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2021-0292>
33. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
34. Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
35. Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

36. Harris, R. B. H., Harris, K. J., Carlson, J. R., & Carlson, D. S. (2015). Resource loss from technology overload and its impact on work-life balance. *Technology in Society*, 42, 79–88. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2015.04.007>
37. Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). Guilford Publications.
38. Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs*, 85(1), 4–40. <https://doi.org/10.1080/03637751.2017.1352100>
39. Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2–20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
40. Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
41. Herath, T., Chen, R., Wang, J., Banjara, K., Wilbur, J., & Rao, H. R. (2014). Security services as coping mechanisms: An investigation into user intention to adopt an email authentication service. *Information Systems Journal*, 24, 61–84. <https://doi.org/10.1111/isj.12002>
42. Hung, W.-H., Chang, L.-M., & Lin, C.-H. (2011). Managing the risk of overusing mobile phones in the working environment: A study of ubiquitous technostress. *Telematics and Informatics*, 28, 143–155. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2010.07.001>
43. Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
44. Klein, H. J., & Kim, J. Y. (1998). A field study of the influence of situational constraints, leader-member exchange, and goal commitment on performance. *Academy of Management Journal*, 41, 88–95. <https://doi.org/10.2307/256900>
45. Koay, K. Y., Soh, P. C. H., & Chew, K. W. (2017). Social networking addiction: An investigation of the relationships among social media features, negative consequences, and habitual use. *Journal of Technology Management & Innovation*, 12(3), 69–76. <https://doi.org/10.4067/S0718-27242017000300009>
46. Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration*, 11(4), 1–10. <https://doi.org/10.4018/ijec.2015100101>
47. Kock, N. (2020). WarpPLS user manual: Version 7.0. ScriptWarp Systems. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.20261.70885>
48. Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
49. Li, L., & Wang, X. (2021). Technostress inhibitors and creators and their impacts on university teachers' work performance in higher education. *Cognition, Technology & Work*, 23, 315–330. <https://doi.org/10.1007/s10111-020-00625-0>
50. Li, X., Zhang, W., & Shi, Y. (2018). The influence of the dark triad on exploitative manipulative behavior in a conflict situation: The role of moral disengagement. *Personality and Individual Differences*, 126, 57–62. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.01.022>
51. Matusik, S. F., & Mickel, A. E. (2011). Embracing or embattled by converged mobile devices? Users' experiences with a contemporary connectivity technology. *Human Relations*, 64(8), 1001–1030. <https://doi.org/10.1177/0018726711405552>
52. Mokhtari, K., Reichard, C. A., & Gardner, A. (2009). The impact of Internet and television use on the reading habits and practices of college students. *Journal of Adolescent & Adult Literacy*, 52(7), 609–619. <https://doi.org/10.1598/JAAL.52.7.6>

53. Moody, G. D., Galletta, D. F., & Lowry, P. B. (2017). Unifying conflicting models of information systems success: A normative framework and its empirical test. *European Journal of Information Systems*, 27, 156–178. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2017.1305410>
54. Moreno, J. D., & Costa, J. (2016). The impact of ICT in SMEs: An empirical study of 5-Portuguese districts. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 23(3), 827–847. <https://doi.org/10.1108/JSBED-06-2015-0072>
55. Nelson, K., & Quick, J. (2012). *Organizational behavior: Science, the real world, and you* (8th ed.). South-Western Cengage Learning.
56. Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step-by-step guide to data analysis using IBM SPSS* (7th ed.). Open University Press.
57. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539–569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
58. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
59. Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
60. Reinke, K., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). When email use gets out of control: Understanding the relationship between personality and email overload and their impact on burnout and work engagement. *Computers in Human Behavior*, 36, 502–509. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.03.075>
61. Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Straub, D. W. (2012). Editor's comments: A critical look at the use of PLS-SEM in "MIS Quarterly". *MIS Quarterly*, 36(1), iii–xiv. <https://doi.org/10.2307/41410402>
62. Rossi, A. M., Meurs, J. A., & Perrewé, P. L. (2013). *Stress and quality of working life: Interpersonal and occupation-based stress* (3rd ed.). IAP.
63. Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology*, 48(3), 422–436. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.680460>
64. Scott, E. (2021). The correlation between technostress and job satisfaction: A review of the literature. *Journal of Organizational Psychology*, 21(4), 43–55. <https://doi.org/10.33423/jop.v21i4.4589>
65. Srivastava, S. C., Chandra, S., & Shirish, A. (2015). Technostress creators and job outcomes: Theorising the moderating influence of personality traits. *Information Systems Journal*, 25, 355–401. <https://doi.org/10.1111/isj.12067>
66. Tarafdar, M., Cooper, C. L., & Stich, J.-F. (2019). The technostress trifecta: Techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29, 6–42. <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
67. Tarafdar, M., Pullins, E. B., & Ragu-Nathan, T. S. (2015). Technostress: Negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*, 25(2), 103–132. <https://doi.org/10.1111/isj.12042>
68. Teo, T. S. H., & Lim, V. K. G. (1999). Intrinsic and extrinsic motivation in Internet usage. *Omega*, 27(1), 25–37. [https://doi.org/10.1016/S0305-0483\(98\)00028-0](https://doi.org/10.1016/S0305-0483(98)00028-0)
69. Tu, Q., Wang, K., & Shu, Q. (2005). Computer-related technostress in China. *Communications of the ACM*, 48(4), 77–81. <https://doi.org/10.1145/1053291.1053323>
70. Turel, O., Serenko, A., & Giles, P. (2011). Integrating technology addiction and use: An empirical investigation of online auction users. *MIS Quarterly*, 35(4), 1043–1061. <https://doi.org/10.2307/41409971>

71. Venkatesh, V., Thong, J. Y. L., & Xu, X. (2012). Consumer acceptance and use of information technology: Extending the unified theory of acceptance and use of technology. *MIS Quarterly*, 36(1), 157–178. <https://doi.org/10.2307/41410412>
72. Wang, K., Shu, Q., & Tu, Q. (2008). Technostress under different organizational environments: An empirical investigation. *Computers in Human Behavior*, 24(6), 3002–3013. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2008.05.007>
73. Weibel, D., Stricker, D., & Wissmath, B. (2011). The use of 3D in movies and video games: Motion sickness, visual fatigue, and disorientation. *Computers in Human Behavior*, 27(2), 451–458. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2010.09.015>
74. World Health Organization. (2020). Mental health and COVID-19. <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/mental-health-and-covid-19>
75. Xu, X., Fang, M., Luo, J., Wang, T., & Li, Y. (2015). The role of emotional exhaustion in the relationship between chronic work stress and sleep quality. *International Journal of Stress Management*, 22(4), 337–354. <https://doi.org/10.1037/a0039860>
76. Yener, M. I., & Şimşek, Ö. F. (2016). The effects of technostress and switching behavior on work outcomes among university employees: The role of information and communication technology (ICT) self-efficacy. *Computers in Human Behavior*, 64, 785–792. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.07.039>
77. Yu, C. S., & Song, H. (2021). Exploring the impact of technostress on productivity: Theoretical development, empirical validation, and moderation effects of self-efficacy. *Journal of Organizational and End User Computing*, 33(3), 1–19. <https://doi.org/10.4018/JOEUC.2021070101>
78. Zhang, S., Zhao, L., Lu, Y., & Yang, J. (2016). Do you get tired of socializing? An empirical explanation of discontinuous usage behavior in social network services. *Information & Management*, 53(7), 904–914. <https://doi.org/10.1016/j.im.2016.03.006>
79. Zheng, X., & Lee, M. K. O. (2020). Excessive use of mobile social networking sites: Negative consequences on individuals. *Computers in Human Behavior*, 110, 106384. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106384>
80. Zhou, Z., Fang, Y., Vogel, D., Jin, X., & Zhang, X. (2012). Attracted to or locked in? Predicting continuance intention in social virtual world services. *Journal of Management Information Systems*, 29(1), 273–306. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222290108>
81. Zuboff, S. (2019). *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power*. PublicAffairs.