

تأثیر بار کاری ذهنی بر پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان: نقش میانجی سایش

اجتماعی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۰/۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۷/۶

محمود کمالی زارچ^{*۱}

حمیده شکاری^۲

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: با توجه به شیوع فزاینده پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان در محیط کار و پیامدهای منفی این پدیده نظیر کاهش بهره‌وری و اتلاف منابع، بررسی این گونه رفتارها و علل بروز آن در محیط کار سودمند است. لذا هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر بار کاری ذهنی بر پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان در محیط کار با توجه به نقش واسطه‌ای سایش اجتماعی بود.

روش: تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، در زمره تحقیقات توصیفی بود. جامعه آماری تحقیق کلیه کادر اداری دبیرستان‌های شهر یزد بود. نمونه آماری به حجم ۱۲۰ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شد. جهت سنجش متغیرهای پژوهش از مقیاس‌های پرسه‌زنی اینترنتی (استودارت، ۲۰۱۶)، بار کاری ذهنی (روبیووالدهیتا، لوپزنونز، لوپزهیگز و دیازرامیرو، ۲۰۱۷) و سایش اجتماعی (حمزه، ۲۰۱۸) استفاده شد. جهت بررسی فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار Smart-PLS نسخه ۲ استفاده شد.

نتایج: نتایج نشان داد افزایش بار کاری ذهنی در کارکنان، باعث افزایش میزان پرسه‌زنی اینترنتی می‌شود و میزان تأثیر ۰/۱۵۹ و مستقیم است. بار کاری ذهنی بر پرسه‌زنی اینترنتی از طریق متغیر میانجی سایش اجتماعی میزان ۰/۵۱۵ تأثیر غیرمستقیم نیز دارد. میزان تأثیر بار کاری ذهنی بر سایش اجتماعی در محیط کار ۰/۷۲۳ و مستقیم است. همچنین سایش اجتماعی بر پرسه‌زنی اینترنتی به میزان ۰/۷۱۲ تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

نتیجه‌گیری: بار کاری ذهنی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم و از طریق نقش واسطه‌ای سایش اجتماعی بر پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان در محیط کار تأثیر دارد و تأثیر غیرمستقیم آن بیشتر از تأثیر مستقیم است.

کلمات کلیدی: بار کاری ذهنی، پرسه‌زنی اینترنتی، سایش اجتماعی.

۱. استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

* نویسنده مسئول: ma.kamali.z@pnu.ac.ir

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

Effect of Mental Workload on Employees Cyberloafing: Mediating Role of Social Undermining

Mahmood KamaliZarch^{1*}
Hamideh Shekari²

Original Article

Abstract

Introduction: Considering the increasing prevalence of employee's cyberloafing at the workplace and the negative consequences of this phenomenon, such as productivity reduction and waste of resources, investigating such behaviors and their causes are very beneficial. So, the present study aims to investigate the effect of mental workload on employee cyberloafing at the workplace by considering the mediating role of social undermining.

Method: Present study is applied research in terms of purpose and descriptive research in terms of method. The statistical population of this research is the personnel of high schools in Yazd city. A sample comprising 120 members was selected using the clustering random sampling method. The statistical instruments consisted of three questionnaires including the cyberloafing scale (Stoddart, 2016), mental workload scale (Rubio-Valdehita, López-Núñez, López-Higes & Díaz-Ramiro, 2017), and social undermining scale (Hamza, 2018). Data analysis was done using structural equation modeling via Smart-PLS 2 software.

Results: The results showed that mental workload has a direct, positive, and significant impact (0.515) on cyberloafing. Mental workload has an indirect and significant impact (0.159) on cyberloafing too. The mental workload can predict social undermining at the workplace positively and its direct effect is 0.723. Also, social undermining has a direct, positive, and significant impact (0.712) on cyberloafing.

Conclusion: Mental workload has a direct effect on cyberloafing at the workplace and also an indirect effect via the mediating role of social undermining and the indirect effect is more than the direct effect.

Keywords: Mental Workload, Cyberloafing, Social Undermining.

1. Assistant professor, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran

* Corresponding Author: ma.kamali.z@pnu.ac.ir

2. Assistant professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran

مقدمه

امروزه در بسیاری از کشورها استفاده از اینترنت به عنوان یک بخش جدایی‌ناپذیر از زندگی روزانه‌ی مردم و ابزاری حیاتی برای فعالیت‌های مختلف به حساب می‌آید (خالقیان، سجادیان، فاتحی‌زاده و منشئی، ۱۳۹۸). اینترنت به عنوان یکی از مهم‌ترین اختراعات قرن بیستم، نحوه ارتباط برقرار کردن مردم با دیگران، انتشار اطلاعات، انجام کسب و کار و سرگرمی را تغییر داده است (واحدی، اله‌دادی و غلامی، ۱۳۹۸). تعاملات اینترنتی در زندگی روزمره انسان‌ها نقش مهمی دارد و بسیاری از نیازهای آن‌ها را در ابعاد مختلف تحت پوشش قرار می‌دهد (حیدری، ۱۳۹۷). با وجود این و علی‌رغم امتیازها و قابلیت‌های فراوان، اینترنت مشکلات جدی را ایجاد کرده است (شکرافشان، عسکری‌زاده و باقری، ۱۳۹۶). به عنوان مثال با ایجاد وابستگی در انسان به خود، موجب اثرات نامطلوبی شده است (مرزوقی و حیدری، ۱۳۹۷). استفاده بی‌رویه از اینترنت می‌تواند تأثیر منفی بر زندگی افراد گذاشته و رفتارهای اجتماعی، سلامتی، عادات و مهارت‌های آنان را تحت تأثیر قرار دهد (کسر، کاووک و نومانوگلو^۱، ۲۰۱۶). حاصل استفاده مفرط از اینترنت، ظهور پدیده‌های اجتماعی-روانشناختی از جمله اضطراب فناوری، اعتیاد اینترنتی و تعدی سایبری است. یکی از این پدیده‌ها که امروزه در جامعه رایج شده است، به پرسه‌زنی اینترنتی^۲ معروف شده است و به یک نگرانی جدی در حوزه اجتماعی تبدیل شده است (آکبولوت، دورسن، دونمز و ساهین^۳، ۲۰۱۶).

پرسه‌زنی اینترنتی تحت عنوان اصطلاحاتی نظیر انحراف اینترنتی، سوء استفاده از اینترنت نیز مطرح شده است (سائو، چانداک، پاتل و باداد^۴، ۲۰۲۰). پرسه‌زنی اینترنتی در حال رخنه کردن در قشرهای مختلف اجتماع است. تحقیقات پیشین نفوذ این پدیده را بین دانش‌آموزان (ویلارد^۵، ۲۰۰۷)، دانشجویان (حیدری، ۱۳۹۷)، کارمندان (صالح، داکا، عبدالرحیم و ساکالا^۶، ۲۰۱۸)، معلمان (دوراک و ساریتپکی^۷، ۲۰۱۸) و ... گزارش کرده‌اند. یکی از حوزه‌های نفوذ پرسه‌زنی اینترنتی حوزه سازمان و در بین کارکنان در محیط کار است (صالح، داکا، عبدالرحیم و ساکالا^۸، ۲۰۱۸).

پرسه‌زنی اینترنتی در محیط کار را بخشی از رفتارهای کارکنان در محیط کار تعریف می‌کنند که توسط کامپیوتر و به خصوص با استفاده از اینترنت انجام می‌شود و از سوی سرپرستان به عنوان یک وظیفه کاری تلقی نمی‌شود (اسمعیلی، ایزدپناه و یگانه دلجو، ۱۳۹۵). پرسه‌زنی اینترنتی در محیط کار به صورت استفاده شخصی از فناوری اطلاعات و ارتباطات یک سازمان در طول ساعت کاری تعریف می‌شود (وو، می و آگرین، ۲۰۱۸). پرسه‌زنی اینترنتی یکی از انواع رفتارهای کاری مخرب مدرن در محیط کار محسوب می‌شود (سائو، چانداک، پاتل و باداد، ۲۰۲۰).

1. Keser, Kavuk & Numanoglu
2. Cyberloafing
3. Akbulut, Dursun, Dönmez & Şahin
4. Sao, Chandak, Patel & Bhadade
5. Willard
6. Saleh, Daqqa, AbdulRahim & Sakallah
7. Durak & Saritepeci
8. Saleh, Daqqa, AbdulRahim & Sakallah

پرسه‌زنی اینترنتی شامل رفتارها و فعالیت‌های گوناگون است و دامنه‌ای از فعالیت‌ها نظیر انجام فعالیت‌های فردی (مانند انجام امور بانکی، امور مسافرت، خرید و شغل‌یابی)، فعالیت‌های اجتماعی (مانند چک کردن شبکه‌های اجتماعی، چت، ارسال پیام و ایمیل)، جستجوی اطلاعات (مانند جستجوی اطلاعات مورد نیاز، تصاویر و فیلم)، و آگاهی از اخبار (مانند بررسی سایت‌های خبری، ورزشی و هواشناسی) را در بر می‌گیرد (حیدری، ۱۳۹۷). مهم‌ترین و رایج‌ترین فعالیت‌های پرسه‌زنی اینترنتی در محیط کار را استفاده از شبکه‌ها و رسانه‌های اجتماعی، چت کردن، بازی‌های اینترنتی آنلاین، بازدید از وبسایت‌ها، دیدن یا دانلود فیلم و موسیقی، دانلود بازی‌ها و برنامه‌ها، ارسال و چک کردن پست الکترونیک و انجام خریدهای آنلاین می‌دانند (دوراک و ساریتپکی، ۲۰۱۸).

رفتارهای پرسه‌زنی اینترنتی در محیط کار به دو گروه کم‌اهمیت و پراهمیت تقسیم‌بندی می‌شوند. رفتارهای کم‌اهمیت دربرگیرنده انجام امور شخصی با اینترنت در محل کار است. نظیر چک کردن ایمیل و بازدید از سایت‌هایی که ارتباطی به شغل ندارد. رفتارهای پراهمیت شامل استفاده از سایت‌های غیرایمن در محیط کار است که ممکن است به سیستم سازمان آسیب برساند (صالح، داکا، عبدالرحیم و ساکالا، ۲۰۱۸).

پرسه‌زنی اینترنتی در محیط کار منجر به نتایج و پیامدهای منفی مانند کاهش بهره‌وری، اتلاف منابع، افزایش خطر هک شدن کامپیوترها، نقض حق نشر آنلاین و پخش ویروس می‌شود (چو، سینها و ژائو^۱، ۲۰۰۸). با توجه به شیوع فزاینده رفتارهای پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌ها و هزینه‌های مرتبط با آن بسیار سودمند است تا سازمان‌ها به بررسی این‌گونه رفتارها در بین کارکنان خود بپردازند و متغیرهای سهمیم در چنین رفتارهایی را شناسایی کنند و یا حداقل عوامل بالقوه‌ای که می‌توانند وقوع یا رخداد این رفتارها را در محیط‌های کار پیش‌بینی نمایند تشخیص دهند. چنین تشخیص و شناسایی، عملیاتی کردن برنامه‌ها و راهبردهای کاهش و مهار این رفتارها را در محیط کار میسر می‌سازد. عوامل متعددی باعث گرایش کارکنان به فعالیت‌های پرسه‌زنی اینترنتی می‌شود. پژوهش‌های گذشته مبین عواملی نظیر استرس شغلی، تعارض نقش، خصوصیات شغل (آرشاد، آفتاب و حیفا^۲، ۲۰۱۶)، ویژگی‌های دموگرافیک و وضعیت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات (دوراک و ساریتپکی، ۲۰۱۸)، عادات، عوامل اجتماعی، شرایط تسهیل‌کننده (کوی، سوه و چو^۳، ۲۰۱۷) و ... هستند. به نظر می‌رسد بار کاری ذهنی نیز عامل دیگری برای پرسه‌زنی اینترنتی در محیط کار باشد (استودارت، ۲۰۱۶). لذا در این تحقیق تأثیر این عامل به عنوان متغیر مستقل بررسی می‌شود.

بار کاری عبارت است از مقدار کار کلی که در یک بازه زمانی مشخص توسط فرد یا تیمی از افراد انجام می‌گیرد (بخشی، مظلومی و حسینی، ۱۳۹۵). بار کاری به صورت جسمانی و

1. Chou, Sinha & Zhao
2. Arshad, Aftab & Hifza
3. Koay, Soh & Chew

فکری است و هر دو همواره با یکدیگر در ارتباطند و زمانی که یک فرد وظیفه‌ای خاص را انجام می‌دهد به طور کامل نمی‌توان آن دو را از هم جدا نمود. بار کار فکری واژه‌های عمومی است که برای تشریح فکر شده در اجرای کامل نیازهای وظیفه به کار می‌رود (فلاحی، معتمدزاده، شریفی، حیدری‌مقدم و سلطانیان، ۱۳۹۵). بار کاری ذهنی متغیر مهمی در درک عملکرد فرد است (چارلز و نیکسون^۱، ۲۰۱۹). بار کاری ذهنی که به صورت سطحی از نیاز فکری و شناختی یا تلاش تحلیلی مورد نیاز فرد جهت انجام تقاضای فیزیکی زمانی و محیطی یک وظیفه مشخص تعریف شده است، ساختاری چندبعدی و پیچیده دارد که تحت تأثیر نیازهای خارجی وظیفه، محیط، فاکتورهای سازمانی و روانی و توانایی‌هایی اداری و شناختی شخص قرار دارد. در مشاغل که بار کاری ذهنی زیادی وجود دارد به علت وجود خستگی و برنامه زمان‌بندی نامناسب، کارایی کم شده و باعث کاهش حافظه، آسیب به فرایند تفکر، تحریک‌پذیری و زودرنجی افراد و کاهش یادگیری فرد می‌شود. بار کاری ذهنی می‌تواند به طور غیرمستقیم بر ارتباطات و کاهش رضایت شغلی، انگیزش و فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر بگذارد (سرسنگی، صابری، حنانی، هنرجو، سلیم-آبادی، گروهی و کاظمی، ۱۳۹۵). اگر بار کاری ذهنی بیشتر از حد باشد عملکرد فرد را کاهش می‌دهد و در آینده نیز روی بهره‌وری کل سیستم تأثیر خواهد گذاشت و موجب وارد آمدن هزینه‌های بسیار به سازمان نیز خواهد گشت (زمانیان، روشن‌سروستانی، صداقتی، قطمیری و کوهنورد، ۱۳۹۴). همچنین افراد خسته احتمال بیشتری برای انتخاب رفتارهای مخاطره آمیز، اهمال‌کاری، انجام کارهای میان‌بر برای انجام وظایفشان و همچنین گذراندن وقت برای فعالیت‌های غیرکاری نظیر پرسه زدن در اینترنت دارند (سرسنگی، صابری، حنانی، هنرجو، سلیم-آبادی، گروهی و کاظمی، ۱۳۹۵). لذا به نظر می‌رسد با افزایش بار کاری ذهنی، پرسه‌زنی اینترنتی بین کارکنان افزایش یابد.

در این میان به نظر می‌رسد متغیر سایش اجتماعی^۲ بتواند به عنوان میانجی در تأثیر متغیر بار کاری ذهنی بر پرسه‌زنی اینترنتی بین کارکنان عمل کند. سایش اجتماعی شامل همه رفتارهای تحلیل‌برنده‌ای است که در طول زمان کاری از سوی متعاملین با فرد بر وی وارد می‌شود و باعث تضعیف توانایی‌های وی می‌گردد (نظری، بخت و عیدی‌پور، ۱۳۹۶). سایش اجتماعی شامل همه رفتارهای منفی است که در طول زمان از افراد سر می‌زند و توانایی‌های شخص مورد سایش نظیر برقراری و نگهداری روابط مثبت میان فردی، موفقیت‌های شغلی، اعتبار و محبوبیت در سازمان را تضعیف می‌کند (حمزه^۳، ۲۰۱۸). سایش اجتماعی رفتارهای معطوف به کارکنان در محیط کار که بر روابط کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد یا ارزیابی یا انتقاد منفی با نیت منفی را منتقل می‌کند (رودریگز‌مونو، آنتونو، لئون‌پرز و روبرولیرا^۴، ۲۰۲۰). سایش اجتماعی به رفتارهای عمدی کارکنان

1. Charles & Nixon

2. Social Undermining

3. Hamza

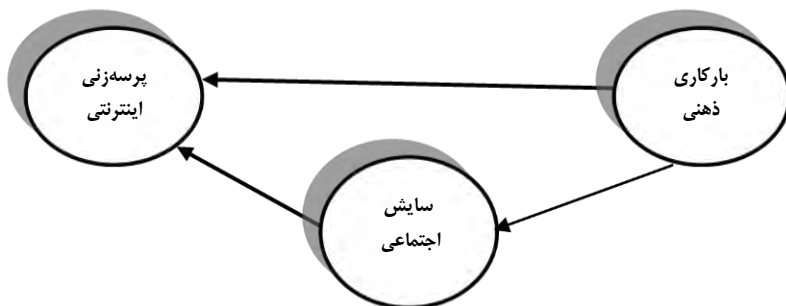
4. Rodríguez-Muñoz, Antino, León-Pérez & Ruiz-Zorrilla

در محیط کار گفته می‌شود که توانایی کارکنان دیگر را برای حفظ روابط خوب، موفقیت و اعتبار در محیط کار کاهش می‌دهد (مصطفی، فارلی و زاهاری^۱، ۲۰۲۰).

سایش اجتماعی می‌تواند دارای دو جنبه فعال و غیرفعال باشد. جنبه فعال شامل بیان مطالب تحقیرآمیز در مورد فرد و جنبه غیرفعال شامل مخفی کردن اطلاعات مهم از فرد در محیط کار می‌باشد که عموماً رفتارهایی هستند که با هدف تضعیف فرد مورد استفاده قرار می‌گیرد (نصر اصفهانی، علامه، شامی و تیموری، ۱۳۹۵)

سایش اجتماعی پیامدهای منفی برای سازمان به همراه دارد. این پیامدها در تحقیقات به سه دسته پیامدهای نگرشی، پیامدهای سلامت و بهزیستی و پیامدهای رفتاری تقسیم شده است. پیامدهای نگرشی مانند نگرش شغلی ضعیف که شامل عدم رضایت‌مندی، تعهد پایین و عدم اعتماد بین افراد می‌باشد. پیامدهای سلامت و بهزیستی که شامل فشار روحی، تنیدگی و افسردگی می‌باشد. پیامدهای رفتاری که شامل رفتارهای انحرافی مانند خشونت و خراب‌کاری، غیبت، وقفه در کار، کندکاری ارادی و رفتارهای غیرشهروندی می‌باشد. این پیامدها می‌تواند منجر به روابط ناپه‌نجان کارکنان با ذینفعان داخلی و خارجی سازمان نظیر مشتری، همکار و حتی خانواده فرد، بروز سوانح و حوادث شغلی و نهایتاً کاهش بهره‌وری فردی و سازمانی شود (الوانی‌وانانی و هادی‌پیکانی، ۱۳۹۶). سایش اجتماعی در بین کارکنان در محیط کار، فرسودگی عاطفی، ضعف در تعاملات و در نهایت افت عملکرد فردی که زمینه‌ساز افت عملکرد سازمانی نیز خواهد بود را بدنبال دارد (احمدی، ۱۳۹۷). از دیگر پیامدهای فردی و سازمانی سایش اجتماعی می‌توان به کاهش عزت‌نفس، فرسایش عاطفی، علائم روان‌تنی، بهزیستی اندک، رفتارهای شهروندی کمتر، تنهایی، خستگی، بی‌هدفی، خشم، تنفر، اضطراب، کاهش کیفیت زندگی کاری، افزایش فعالیت‌های غیرسازنده، رفتارهای فرساینده متقابل، عدم ماندگاری در سازمان، تمایل بیشتر به ترک خدمت و افزایش جابجایی در محل کار اشاره کرد (رحیم‌نیا، صادقیان و یزدانی، ۱۳۹۶). با توجه به پیامدهای منفی ذکر شده برای سایش اجتماعی، به نظر می‌رسد وجود سایش اجتماعی بین کارکنان بتواند تأثیرگذاری بار کاری ذهنی بر پرسه‌زنی اینترنتی را تسریع کند و پرسه‌زنی اینترنتی را بیش از پیش افزایش دهد.

لذا از آنجا که افزایش کیفیت در مدارس و نهادهای دیگر در دانش آموزان، در گرو وجود کادر اداری با انگیزه‌های است که وظایف خود را به نحو احسن و به موقع انجام دهند و برای دانش‌آموزان نیز الگو باشند، مسئله اصلی این تحقیق و هدف اصلی این تحقیق، بررسی تأثیر بار کاری ذهنی بر پرسه‌زنی اینترنتی با توجه به نقش میانجی سایش اجتماعی در بین کارکنان (کادر اداری) دبیرستان‌های شهر یزد می‌باشد. بر این اساس مدل مفهومی تحقیق به صورت شکل ۱ است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

- بر اساس مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌های پژوهش حاضر عبارتند از:
۱. بار کاری ذهنی بر پرسه‌زنی اینترنتی در بین کارکنان دبیرستان‌های شهر یزد تاثیر معنی‌دار دارد.
 ۲. بار کاری ذهنی بر سایش اجتماعی در بین کارکنان دبیرستان‌های شهر یزد تاثیر معنی‌دار دارد.
 ۳. سایش اجتماعی بر پرسه‌زنی اینترنتی در بین کارکنان دبیرستان‌های شهر یزد تاثیر معنی‌دار دارد.
 ۴. سایش اجتماعی در تاثیر بارکاری ذهنی بر پرسه‌زنی اینترنتی در بین کارکنان دبیرستان‌های شهر یزد نقش میانجی دارد.

روش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی، از لحاظ زمان، مقطعی و از لحاظ روش در زمره تحقیقات توصیفی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداری دبیرستان‌های شهر یزد (اعم از دوره اول و دوم متوسطه) بوده است که در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ در ۲۴۲ واحد آموزشی مشغول به کار بوده‌اند (۱۲۹ واحد در دوره اول متوسطه و ۱۱۳ واحد در دوره دوم متوسطه). از آنجا که تحقیق حاضر در زمره تحقیقات چندمتغیره می‌باشد، حجم نمونه تابع تعداد متغیرها در ماتریس همبستگی می‌باشد. بدین صورت که اگر توزیع متغیرها نرمال باشد، حجم نمونه باید حداقل ۵ برابر تعداد متغیرها و اگر توزیع متغیرها نرمال نباشد، حجم نمونه باید حداقل ۱۰ برابر تعداد متغیرها باشد (هومن، ۱۳۸۰). در این تحقیق حجم نمونه بر اساس قاعده حجم نمونه ۴۰ برابر تعداد متغیرها، تعیین شده است. از آنجا که تعداد متغیرهای پنهان تحقیق ۳ مورد است، حجم نمونه ۱۲۰ نفر می‌باشد. نمونه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شده است. بدین صورت که از هر کدام از دوره‌های اول و دوم متوسطه در شهر یزد به نسبت آمار کل دبیرستان‌ها، به ترتیب ۱۳ و ۱۱ واحد آموزشی انتخاب شده است. در هر کدام از دبیرستان‌ها کل افرادی که به عنوان کادر اداری مشغول به کار بوده‌اند (به طور متوسط هر مدرسه ۵ نفر) به عنوان گروه نمونه در نظر گرفته شدند.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از مهم‌ترین شاخص‌های مرکزی و پراکندگی داده‌ها و توصیف نمرات در بین افراد گروه نمونه استفاده شده است. به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق از روش‌های همبستگی، تحلیل عاملی تاییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. کلیه تحلیل‌های فوق‌الذکر با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۲ و Smart-PLS نسخه ۲ انجام شده است.

ابزارهای پژوهش

ابزار گردآوری داده در این پژوهش شامل سه پرسش‌نامه به شرح زیر می‌باشد:

(الف) پرسش‌نامه پرسه‌زنی اینترنتی: برای اندازه‌گیری پرسه‌زنی اینترنتی از مقیاس استودارت^۱ (۲۰۱۶) استفاده شده است. این مقیاس حاوی ۲۲ سوال می‌باشد و در قالب طیف پنج درجه‌ای لیکرت از نمره ۱ (کاملاً مخالف) تا نمره ۵ (کاملاً موافق) طراحی شده است. جمع نمره-های این ۲۲ سوال به عنوان نمره کلی پرسه‌زنی اینترنتی محسوب می‌شود. برای بررسی پایایی این مقیاس از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب^۲ استفاده شد که میزان این دو ضریب در این تحقیق برای پرسه‌زنی اینترنتی به ترتیب ۰/۹۸۲ و ۰/۹۸۳ بوده است. از آنجا که مقادیر محاسبه شده آلفای کرونباخ و پایایی مرکب هر دو بیشتر از ۰/۷ است، این امر نشانه همسویی درونی خوب و موید پایایی مطلوب مقیاس است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). خلیلی (۱۳۹۷) آلفای کرونباخ ۰/۹۶۳ و پایایی مرکب ۰/۹۶۶ را برای این ابزار گزارش کرده است. همچنین جاویدی (۱۳۹۷) آلفای کرونباخ ۰/۹۲۵ و پایایی مرکب ۰/۹۳۵ را برای این ابزار به دست آورده است. استودارت (۲۰۱۶) نیز آلفای کرونباخ ۰/۹۴ را برای این ابزار گزارش کرده است. در پژوهش حاضر جهت بررسی روایی این ابزار از روش تحلیل عاملی تاییدی و میانگین واریانس استخراجی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی تاییدی متغیر پرسه‌زنی اینترنتی نشان داد که بارهای عاملی ۲۲ گویه این متغیر بین ۰/۸۰۵ تا ۰/۹۰۱ در نوسان است. از آنجا که مقدار تمامی بارهای عاملی بالای ۰/۴ بود و همچنین مقدار قدرمطلق تمامی ضرایب معنی‌داری تی بالای ۱/۹۶ بود، این امر روایی همگرایی قابل قبول این ابزار را نشان می‌دهد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). معیار میانگین واریانس استخراجی نیز برای ابزار پرسه‌زنی اینترنتی ۰/۷۲۲ به دست آمد. از آنجا که مقدار این معیار بالای ۰/۵ است، این امر روایی همگرایی قابل قبول ابزار تحقیق را نشان می‌دهد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

(ب) پرسش‌نامه بار کاری ذهنی: برای اندازه‌گیری بار کاری ذهنی افراد از مقیاس رویووالدهیتا، لوپزنونز، لوپزهیگز و دیازرامیرو^۳ (۲۰۱۷) استفاده شده است. این مقیاس حاوی 29

1. Stoddart

2. Composite Reliability (CR)

3. Rubio-Valdehita, López-Núñez, López-Higes & Díaz-Ramiro

گویه می‌باشد و نمرات بالاتر بیانگر میزان بیشتر بار کاری ذهنی در افراد می‌باشد. پاسخ‌ها در این مقیاس توسط طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از نمره ۱ (کاملاً مخالف) تا نمره ۵ (کاملاً موافق) سنجیده شده است. برای بررسی پایایی این مقیاس از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که میزان این دو ضریب در این تحقیق برای بار کاری ذهنی به ترتیب ۰/۹۷۹ و ۰/۹۸۰ بوده است که نشانه همسویی درونی خوب و موید پایایی مطلوب مقیاس است. رویبوالدهیتا، لویزنونز، لویزهیگز و دیازرامیرو (۲۰۱۷) آلفای کرونباخ ۰/۸۰ را برای این ابزار به دست آوردند. در خصوص بررسی روایی، نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که بارهای عاملی ۲۹ گویه متغیر بار کاری ذهنی بین ۰/۶۷۵ تا ۰/۸۵۳ در نوسان است. از آنجا که مقدار تمامی بارهای عاملی بالای ۰/۴ و نیز مقدار قدرمطلق تمامی ضرایب معنی‌داری t -value بالای ۱/۹۶ بود، این امر روایی همگرایی قابل قبول این ابزار را نشان می‌دهد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). مقدار معیار میانگین واریانس استخراجی برای متغیر بار کاری ذهنی ۰/۶۲۵ به دست آمد که روایی همگرایی قابل قبول این ابزار را نشان می‌دهد.

ج) پرسش‌نامه سایش اجتماعی: برای اندازه‌گیری سایش اجتماعی از مقیاس حمزه (۲۰۱۸) استفاده شده است. این مقیاس حاوی ۱۳ سوال است و نمرات بالاتر بیانگر میزان بیشتر سایش اجتماعی بین افراد می‌باشد. پاسخ‌ها در این مقیاس توسط طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از نمره ۱ (کاملاً مخالف) تا نمره ۵ (کاملاً موافق) سنجیده شده است. برای بررسی پایایی این مقیاس از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که میزان این دو ضریب در این تحقیق برای سایش اجتماعی به ترتیب ۰/۹۷۳ و ۰/۹۷۵ بوده است که نشانه همسویی درونی خوب و موید پایایی مطلوب مقیاس است. جلیلی (۱۳۹۸) آلفای کرونباخ ۰/۹۵۲ و پایایی مرکب ۰/۹۵۸ را برای این ابزار به دست آورد و همچنین حمزه (۲۰۱۸) برای مقیاس سایش اجتماعی آلفای کرونباخ ۰/۸۹ را گزارش کرده است. در خصوص بررسی روایی، نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که دامنه تغییر بارهای عاملی ۱۳ گویه متغیر سایش اجتماعی از ۰/۷۵۶ تا ۰/۹۱۶ می‌باشد که این امر روایی همگرایی قابل قبول این ابزار را نشان می‌دهد. همچنین مقدار معیار میانگین واریانس استخراجی برای متغیر سایش اجتماعی ۰/۷۵۳ به دست آمد که روایی همگرایی قابل قبول ابزار تحقیق را نشان می‌دهد.

یافته‌ها

نتایج تحلیل‌های آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی تحقیق نشان می‌دهد که از مجموع ۱۲۰ شرکت‌کننده تحقیق، ۴۸ درصد مرد و ۵۲ درصد زن بودند. از نظر سن، ۷/۵ درصد از مشارکت‌کنندگان زیر ۳۰ سال، ۴۷/۵ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۴۰ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۵ درصد بالای ۵۰ سال داشته‌اند. از نظر تحصیلات، ۲/۵ درصد از مشارکت‌کنندگان دارای مدرک دیپلم،

۱۶/۷ درصد دارای مدرک کاردانی، ۵۹/۲ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۲۱/۶ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد بوده‌اند. از نظر سابقه کاری، ۵/۸ درصد از مشارکت‌کنندگان سابقه کاری زیر ۵ سال، ۲۵/۸ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۴۸/۴ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۷/۵ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۲/۵ درصد سابقه کاری بالای ۲۰ سال داشته‌اند.

برای بررسی توزیع متغیرها از دو روش بررسی شاخص‌های چولگی و کشیدگی و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتیجه بررسی توزیع متغیرها در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. نتیجه بررسی توزیع متغیرها

متغیر	ضریب چولگی	خطای استاندارد چولگی	ضریب کشیدگی	خطای استاندارد کشیدگی	آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف	Σ۱۷ آزمون کولموگروف-اسمیرنوف
پرسه‌زنی اینترنتی	۰/۶۴۹	۰/۲۲۱	-۱/۰۴۸	۰/۴۸۳	۰/۰۰۰۱۳۵	۰/۲۰۶
بار کاری ذهنی	۰/۱۵۴	۰/۲۲۱	-۱/۶۷۳	۰/۴۸۳	۰/۰۰۰۱۳۷	۰/۱۸۳
سایش اجتماعی	۰/۵۵۷	۰/۲۲۱	-۱/۰۷۸	۰/۴۸۳	۰/۰۰۰۱۹۳	۰/۱۶۴

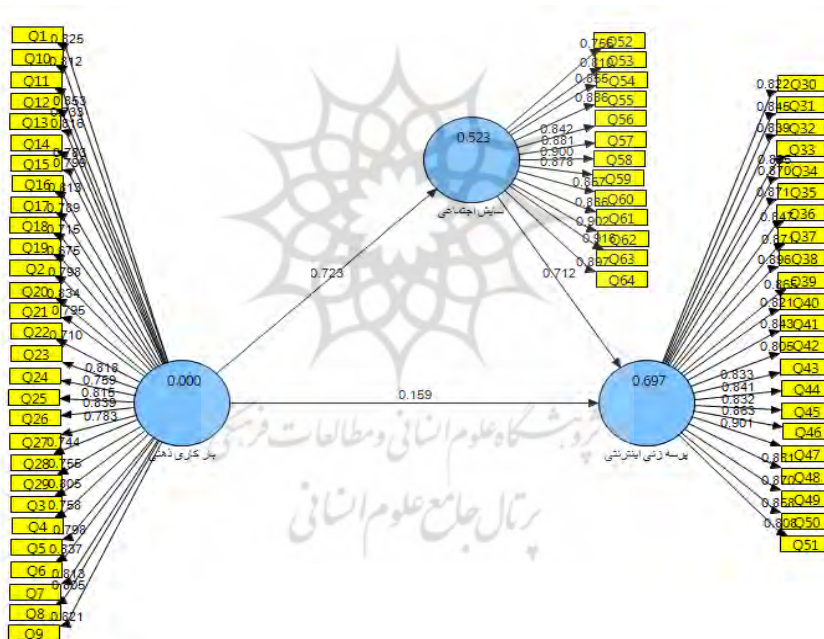
از آنجا که طبق جدول ۱ ضرایب چولگی و کشیدگی متغیرها داخل دامنه (+۱ تا -۱) قرار ندارد می‌توان گفت داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند. همچنین بنا به نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، از آنجا که Sig. آزمون کمتر از ۰/۰۵ است، لذا فرض نرمال بودن توزیع تک‌تک متغیرها رد می‌شود و می‌توان گفت داده‌های هر سه متغیر از توزیع نرمال برخوردار نیستند. در تجزیه و تحلیل داده‌ها باید این موضوع مد نظر قرار گیرد. در همین راستا بدلیل نرمال نبودن توزیع داده‌ها، در بررسی رابطه بین متغیرها از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده و در قسمت مدل‌سازی معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از نرم‌افزار Smart-PLS استفاده می‌شود.

به منظور تصریح دقیق‌تر وضعیت متغیرهای مورد مطالعه، در این قسمت به ارائه شاخص‌های توصیفی متغیرها پرداخته شده است. جدول ۲ نشان‌دهنده میانگین، انحراف معیار، واریانس و ماتریس همبستگی متغیرهای مطالعه است. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن حاکی از همبستگی مثبت و معنی‌دار بار کاری ذهنی و سایش اجتماعی با پرسه‌زنی اینترنتی و همچنین همبستگی مثبت و معنی‌دار بار کاری ذهنی با سایش اجتماعی در سطح اطمینان ۰/۹۹ است.

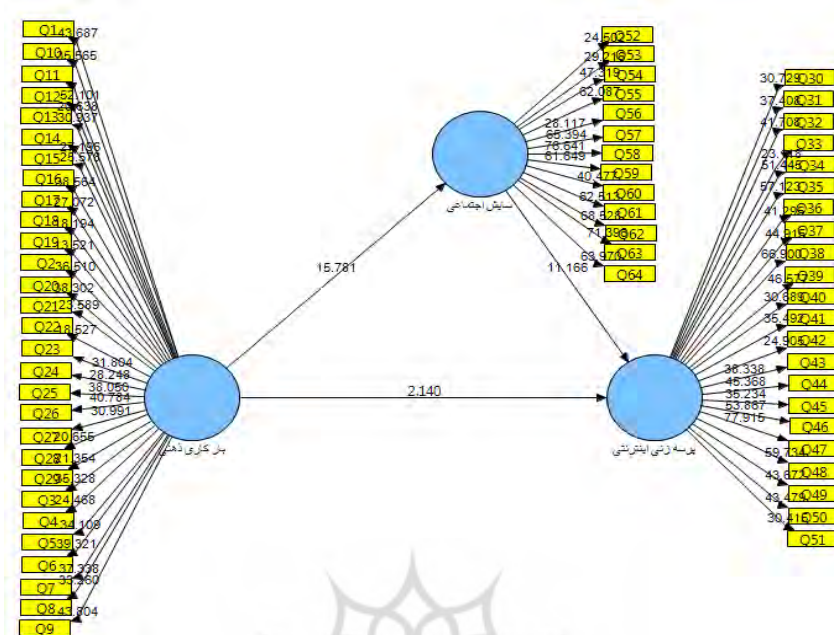
جدول ۲. نتیجه آمار توصیفی و همبستگی بین متغیرها

سایس اجتماعی	بارکاری ذهنی	پرسه‌زنی اینترنتی	متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس
		۱/۰۰	پرسه‌زنی اینترنتی	2/4451	1/06875	1/142
	۱/۰۰	** -/۵۱۴	بار کاری ذهنی	2/8463	1/01489	1/030
۱/۰۰	** -/۶۳۰	** -/۶۲۳	سایس اجتماعی	2/5340	1/06514	1/135

برای بررسی سهم تفکیکی تاثیر هر یک از متغیرهای مستقل (بار کاری ذهنی) و میانجی (سایس اجتماعی) در پیش‌بینی تغییرات پرسه‌زنی اینترنتی و بررسی مدل پیشنهادی و فرضیات این مطالعه، از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شده است. نتایج مربوط به ضرایب مسیر در شکل ۲ و نتایج مربوط به معنی‌داری مسیرها در شکل ۳ آمده است.



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق در حالت تخمین استاندارد



شکل ۳. مدل ساختاری تحقیق در حالت تخمین معنی‌داری

به این دلیل که تمامی بارهای عاملی گویه‌ها در شکل ۲ بالای ۰/۴ است و همچنین قدرمطلق ضرایب معنی‌داری t -value گویه‌ها در شکل ۳ بالای ۱/۹۶ است، می‌توان گفت هیچ گویه‌ای نباید از مدل حذف شود. اما قبل از این که بر اساس مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد و معنی‌داری به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته شود، باید شاخص‌های برازش مدل را کنترل کنیم تا ببینیم مدل این قابلیت را دارد که بر اساس آن فرضیه‌های تحقیق را بررسی کرد یا خیر.

یکی از شاخص‌های برازش مدل شاخص ضریب تعیین است. ضریب تعیین یکی از معیارهایی است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا (مستقل) بر یک متغیر درون‌زا (وابسته) می‌گذارد. مقدار ضریب تعیین تنها برای سازه‌های وابسته (درون‌زا) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. هر چه مقدار ضریب تعیین مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار R^2 بیان کرده‌اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). ضریب تعیین برای متغیرهای پرسه‌زنی اینترنتی و سایش اجتماعی در مدل ساختاری تحقیق حاضر به ترتیب مقادیر ۰/۶۹۷ و ۰/۵۲۳ به دست آمده است که نشان از برازش مناسب مدل است.

شاخص دوم برای بررسی برازش مدل، شاخص Q^2 است. این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار $0/02$ ، $0/15$ و $0/35$ را کسب کند، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه‌های برون‌زای مربوط به آن دارد. شاخص Q^2 برای متغیرهای پرسه‌زنی اینترنتی و سایش اجتماعی در مدل ساختاری تحقیق حاضر به ترتیب مقادیر $0/499$ و $0/392$ به دست آمده است که نشان از قدرت پیش‌بینی قوی مدل است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

شاخص دیگر برای بررسی برازش مدل معیار GOF است که برای برازش کلی مدل به کار می‌رود. نحوه محاسبه این معیار از رابطه زیر است:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities}} \times R^2$$

مقادیر اشتراکی^۱ در این تحقیق برای متغیرهای پرسه‌زنی اینترنتی، سایش اجتماعی و بار کاری ذهنی به ترتیب برابر با $0/722$ ، $0/753$ و $0/625$ هستند. میانگین مقادیر اشتراکی برابر است با عدد $0/70$ و میانگین ضرایب تعیین برابر با $0/61$ است. با جاگذاری اعداد در فرمول فوق مقدار معیار GOF عدد $0/776$ به دست آمد که با توجه به سه مقدار $0/1$ ، $0/25$ و $0/36$ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲)، می‌توان گفت مدل تحقیق از برازش قوی برخوردار است.

حال که شاخص‌های برازش نشان داد که مدل ساختاری تحقیق از برازش قابل قبولی برخوردار است، بر اساس نتایج مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد و معنی‌داری (شکل-های ۳ و ۲) به بررسی فرضیه‌های ۱ و ۲ و ۳ تحقیق می‌پردازیم. نتیجه بررسی سه فرضیه اول تحقیق در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. نتیجه بررسی سه فرضیه اول تحقیق

فرضیه	مسیر	ضریب استاندارد ضریب معناداری	نتیجه
اول	بار کاری ذهنی ← پرسه‌زنی اینترنتی	۰/۱۵۹	تایید فرضیه
دوم	بار کاری ذهنی ← سایش اجتماعی	۰/۷۲۳	تایید فرضیه
سوم	سایش اجتماعی ← پرسه‌زنی اینترنتی	۰/۷۱۲	تایید فرضیه

همانگونه که در جدول ۳ قابل مشاهده است، هر سه مسیر معنی‌دار هستند. زیرا قدرمطلق ضرایب معنی‌داری آن‌ها بالای $1/96$ است. لذا در خصوص مسیر فرضیه اول می‌توان گفت بار

کاری ذهنی بر پرسه زنی اینترنتی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. بدین معنی که افزایش بار کاری ذهنی در کارکنان، باعث افزایش میزان پرسه‌زنی اینترنتی می‌شود و میزان این تأثیر ۰/۱۵۹ و مستقیم است. در خصوص مسیر فرضیه دوم می‌توان گفت بار کاری ذهنی پیش‌بینی‌کننده مثبت رفتار سایش اجتماعی در محیط کار است و می‌توان نتیجه گرفت که افزایش بار کاری ذهنی در کارکنان، باعث افزایش میزان سایش اجتماعی در محیط کار می‌شود و میزان این تأثیر ۰/۷۲۳ و مستقیم است. **همچنین** در خصوص مسیر فرضیه سوم می‌توان گفت سایش اجتماعی بر پرسه زنی اینترنتی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. بدین معنی که افزایش سایش اجتماعی در کارکنان، باعث افزایش میزان پرسه‌زنی اینترنتی می‌شود و میزان این تأثیر ۰/۷۱۲ و مستقیم است.

فرضیه چهارم تحقیق توسط آزمون سوبل بررسی شد. نتیجه بررسی این فرضیه در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. نتیجه بررسی فرضیه چهارم تحقیق

نتیجه	اثر غیر مستقیم	سطح معناداری	اماره Z	مسیر
تایید فرضیه	۰/۵۱۵	۰/۰۰۰۱	۹/۱۱۳	پرسه زنی اینترنتی ← سایش اجتماعی ← بار کاری ذهنی

از آنجا که طبق جدول ۴، آماره آزمون سوبل برابر با ۹/۱۱۳ و بیش از ۱/۹۶ است و همچنین سطح معنی‌داری آزمون برابر با ۰/۰۰۰۱ و کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ تأثیر متغیر میانجی تأیید می‌شود و می‌توان گفت بار کاری ذهنی بر پرسه زنی اینترنتی، علاوه بر تأثیر مستقیم (۰/۱۵۹)، تأثیر غیرمستقیم نیز دارد. این تأثیر از طریق متغیر میانجی سایش اجتماعی است و میزان این تأثیر ۰/۵۱۵ است. لذا همانگونه که مشاهده می‌شود تأثیر غیرمستقیم بار کاری ذهنی بر پرسه‌زنی اینترنتی کادر اداری دبیرستان‌های شهر یزد از طریق متغیر سایش اجتماعی، بیش از تأثیر مستقیم آن است.

بحث و نتیجه‌گیری

از زمانی که فناوری‌ها رشد و توسعه زیادی پیدا کردند، رایانه‌ها و فناوری‌های اینترنتی بخش مهمی از کارها و واقعیت‌های زندگی مردم را در بر گرفت. اثر چنین شرایطی به صورتی شده است که رایانه و فناوری‌های اینترنت پایه و اساس بسیاری از پدیده‌های الکترونیکی مانند ارتباطات الکترونیکی، آموزش الکترونیکی، سلامت الکترونیکی،

تجارت الکترونیکی و مانند این‌ها می‌باشد. با وجود همه منافع که ظهور گسترده فناوری در زندگی انسان داشته است، ولی با ایجاد وابستگی انسان به خود، اثرات منفی مختلفی هم در زندگی آنان داشته است، که از جمله آثار منفی آن، بروز و ظهور رفتار پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان در محیط کار است (مرزوقی و حیدری، ۱۳۹۷). فناوری اطلاعات و ارتباطات برخلاف مزیت‌های زیادی که برای سازمان‌ها دارد، نگرانی‌ها را نیز افزایش داده است. در این راستا، از مشکلات عمده سازمان‌ها و ادارات استفاده زیاد و غیرمسئولانه برخی از کارکنان از اینترنت برای مقاصد شخصی غیرکاری است. این امر نه تنها موجب هدر رفتن منابع سازمان می‌شود، بلکه وقتی را که فرد باید صرف کار و فعالیت‌های شغلی خود کند، به بطالت گذرانده می‌شود که پیامد آن می‌تواند اثر منفی بر عملکرد و بهره‌وری فرد و سازمان باشد (جاویدی، ۱۳۹۷). با توجه به اثرات منفی رفتار پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان در محیط کار، هدف از انجام این تحقیق بررسی تاثیر بار کاری ذهنی بر پرسه‌زنی اینترنتی با توجه به نقش میانجی سایش اجتماعی در بین کادر اداری دبیرستان‌های شهر یزد بود.

برای دستیابی به این هدف از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که بار کاری ذهنی بر پرسه‌زنی اینترنتی تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد. بدین معنی که افزایش بار کاری ذهنی در کارکنان، باعث افزایش میزان پرسه‌زنی اینترنتی می‌شود و کاهش بار کاری ذهنی در کارکنان، می‌تواند میزان پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان در محیط کار را کاهش دهد. لذا با کاهش بار کاری ذهنی کارکنان می‌توان میزان پرسه‌زنی اینترنتی آن‌ها را کاهش داد. این نتیجه با نتیجه تحقیق هاردجانی، رها ردجا و یونی‌اوان^۱ (۲۰۱۷) ناهمسو است. آنها دریافتند که بار کاری ذهنی بر رفتار پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان تاثیر ندارد. پیشنهاد کاربردی برای پژوهش حاضر در حوزه نتیجه این فرضیه معطوف به کمک به کارمند در تصمیم‌گیری‌های دشوار کاری، دادن زمان‌های کوتاه برای استراحت به کارکنانی که وظایف دشوار و زیادی روی دوششان است، کمک به کارکنان در درک اطلاعاتی که درکشان دشوار است و همچنین صحبت با کارکنان و شنیدن مشکلات و دشواری‌های کارشان است.

همچنین این تحقیق نشان داد بار کاری ذهنی پیش‌بینی‌کننده مثبت رفتار سایش اجتماعی در محیط کار است. بدین معنی که افزایش بار کاری ذهنی در کارکنان، باعث افزایش میزان سایش اجتماعی در محیط کار می‌شود. لذا می‌توان با کاهش بار کاری ذهنی افراد، باعث کاهش سایش اجتماعی بین کارکنان در محیط کار شد. این نتیجه با نتیجه تحقیق میر و چو^۲ (۲۰۱۹) همسو است. این محققان دریافتند انگیزش و بار کاری ذهنی بر رفتارهای سایشی در بین

1. Hardiani, Rahardja & Yuniawan
2. Meier & Cho

همکاران تاثیر دارد. نتایج نشان داد بهبود انگیزش در کارکنان، رفتارهای سایشی را کاهش می‌دهد و افزایش بار کاری، رفتارهای سایشی را افزایش می‌دهد. پیشنهاد کاربردی در این حوزه جهت کاهش سایش اجتماعی کارکنان در محیط کار عبارتند از: توجه مدیر به کارکنان به صورت فردی تا کارکنان در سازمان احساس احترام و ارزشمندی داشته باشند، عدم تنبیه سخت و شدید هنگامی که کارکنان کاری را سهوا و به ندرت اشتباه انجام می‌دهند و همچنین دادن اطلاعات و آموزش‌های لازم به کارکنان زمانی که کارشان نیازمند داشتن اطلاعات جدید است. همچنین نتیجه دیگر این تحقیق حاکی از این است که سایش اجتماعی بر پرسه‌زنی اینترنتی تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد. بدین معنی که افزایش سایش اجتماعی در بین کارکنان، باعث افزایش میزان پرسه‌زنی اینترنتی آن‌ها در زمان کاری می‌شود. در بررسی سوابق پژوهش، تحقیق مشابهی که چنین فرضیه‌ای را بررسی کرده باشد مشاهده نشد. پیشنهاد کاربردی در این حوزه جهت کاهش میزان پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان در محیط کار از طریق کاهش سایش اجتماعی عبارتند از: مدیران به کارکنان احترام بگذارند و شان آن‌ها را در بین همکاران و دانش‌آموزان حفظ کنند، اطلاعات را بدون تبعیض بین کارکنان تسهیم کنند. از محدودیت‌های مهم این تحقیق می‌توان به محدود بودن جامعه آماری آن به کارکنان اداری دبیرستان‌های شهر یزد اشاره کرد که این امر تعمیم پژوهش را با دشواری روبرو می‌سازد. دیگر محدودیت این پژوهش محدود شدن به روش‌شناسی می‌باشد که از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است که برخی از پاسخ‌های آزمودنی‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد. برای انجام تحقیقات آتی در حوزه متغیرهای این تحقیق، توصیه می‌شود به موارد زیر توجه شود: تاثیر عواملی دیگر به جز بار کاری ذهنی و سایش اجتماعی بر پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان بررسی شود؛ چراکه ضریب تعیین بدست‌آمده در این مطالعه نشان می‌دهد که علاوه بر بار کاری ذهنی و سایش اجتماعی، عواملی دیگر نیز پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان را تبیین می‌کنند. همچنین از آنجا که پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان در سازمان، روی مواردی نظیر اعتبار سازمان، وجهه سازمان، بهره‌وری سازمان و ... اثر می‌گذارد، توصیه می‌شود رابطه این متغیرها با پرسه‌زنی اینترنتی مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

- احمدی، کیومرث. (۱۳۹۷). الگویی جهت بسط مفهومی سایش اجتماعی پرستاران و ارزیابی آن. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان، ۲۳(۱)، ۹۹-۱۰۹.

- اسمعیلی، فرید؛ ایزدپناه، نوروز؛ یگانه دلجو، فرخنده. (۱۳۹۵). رتبه‌بندی ابعاد تأثیرگذار سایبرلوفینگ (گشت‌زنی اینترنتی) بر عملکرد شغلی در شعب بانک آینده گیلان، مازندران و گلستان. اولین کنفرانس ملی جهان اقتصاد و مدیریت، تهران.
- الوانی وانانی، سیامک؛ هادی پیکانی، مهربان. (۱۳۹۶). رابطه بین سایش اجتماعی و رفتار سکوت سازمانی در کارکنان پایگاه هوایی شهید بابایی اصفهان. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۶(۲۵)، ۱۸۶-۱۶۵.
- بخشی، احسان؛ مظلومی، عادل؛ حسینی، سیدمصطفی. (۱۳۹۵). بررسی بار کار ذهنی و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران یکی از بیمارستان‌های کرمانشاه. مجله مهندسی بهداشت حرفه‌ای، ۳(۴)، ۶۰-۵۳.
- جاویدی، بهنام. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان بر بهره‌وری کارکنان در بیمارستان مادر و کودک غدیر شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور.
- جلیلی، نسرين. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر بدبینی کارکنان بر سایش اجتماعی با توجه به متغیرهای پنهان‌سازی دانش و جو تسهیم دانش در سازمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور.
- حیدری، الهام. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر پرسه‌زنی سایبری بر احساس نشاط و مشغولیت تحصیلی دانشجویان پزشکی. آموزش بهداشت و ارتقای سلامت ایران، ۶(۳)، ۲۱۲-۲۰۳.
- خالقیان، آرزو؛ سجادیان، ایلاز؛ فاتحی زاده، مریم؛ منشئی، غلامرضا. (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی نگرش به هرزه‌نگاری و خودکنترلی در رابطه بین پایبندی مذهبی و میل به هرزه‌نگاری اینترنتی. پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، ۳۶، ۷۲-۵۵.
- خلیلی ورنامخواستی، سمیه. (۱۳۹۷). بررسی نقش پرسه‌زنی اینترنتی و ذهن‌آگاهی کارکنان در تأثیر حجم زیاد کار بر فرسودگی شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور.
- رحیم‌نیا، فریبرز؛ صادقیان، سمانه؛ یزدانی، پروانه. (۱۳۹۶). بررسی نقش تعدیل‌گر عزت‌نفس در رابطه بین اصطکاک اجتماعی و فرسودگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های خیریه شهر مشهد. مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (نشریه پرستاری ایران)، ۳۰(۱۰۹)، ۷۹-۶۷.
- زمانیان، زهرا؛ روشن‌سروستانی، مرضیه؛ صداقتی، میترا؛ قطمیری، مهناز؛ کوهنورد، بهرام. (۱۳۹۴). ارزیابی ارتباط بار کاری ذهنی و رضایت شغلی اساتید و کارکنان دانشگاه. مجله ارگونومی، دوره ۳، شماره ۴، ۱۰-۱.

- سرسنگی، ولی؛ صابری، حمیدرضا؛ خانانی، میترا؛ هنرجو، فاطمه؛ سلیم‌آبادی، میثم؛ گروهی، معصومه؛ کاظمی، حسن. (۱۳۹۵). بار ذهنی کار و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران شهرستان کاشان در سال ۱۳۹۳. مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، ۱۳(۱)، ۳۶-۲۵.
- شکرافشان، ناهید؛ عسکری‌زاده، قاسم؛ باقری، مسعود. (۱۳۹۶). رابطه‌ی بین هراس اجتماعی، سلامت معنوی و رضایت از زندگی با اعتیاد به اینترنت. پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، ۲۵، ۹۴-۷۷.
- فلاحی، مجید؛ معتمدزاده، مجید؛ شریفی، زهرا؛ حیدری‌مقدم، رشید؛ سلطانیان، علیرضا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سطوح بار کار فکری بر پاسخ‌های فیزیولوژیک و ذهنی. مجله ارگونومی، دوره ۴، شماره ۳، ۱۸-۱۰.
- مرزوقی، رحمت‌اله؛ حیدری، الهام. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه پرسه‌زنی سایبری با تعدی غیراخلاقی سایبری و احساس شادکامی دانشجویان. اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۳، شماره ۳، ۴۸-۵۶.
- نصراصفهانی، مهدی؛ علامه، سیدمحسن؛ شائمی، علی؛ تیموری، هادی. (۱۳۹۵). بسط الگوی مفهوم سایش اجتماعی کارکنان در سازمان (مورد مطالعه: سازمان بهزیستی کشور). فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۱۱(۴۱)، ۹۹-۱۱۶.
- نظری، شهرام؛ بخت، معصومه؛ عیدی‌پور، کامران. (۱۳۹۶). تاثیر سایش اجتماعی بر عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران با نقش میانجی‌گری درگیری شغلی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۴(۲)، ۷۶-۶۹.
- واحدی، شهرام؛ اله‌دادی، مژده؛ غلامی، سمیه. (۱۳۹۸). اعتیاد به اینترنت و ارتباط آن با احساس تنهایی هیجانی و اجتماعی در بین دانشجویان: کاربرد تحلیل خوشه‌ای. پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، ۳۵، ۵۲-۳۳.
- Akbulut Y., Dursun Ö.Ö., Dönmez O., Şahin Y.L. (2016). In search of a measure to investigate cyberloafing in educational settings. Computers in Human Behavior, ۵۵, ۶۲۵-۶۱۶.
- Arshad M., Aftab, M. & Hifza. B. (2016). The Impact of job characteristics and role stressors on cyberloafing: The case of Pakistan. International journal of scientific and research publications, 6(12), 244-252.
- Charles R.L. & Nixon J. (2019). Measuring mental workload using physiological measures: A systematic review. Applied Ergonomics, 74, 221-232.

- Chou, C.H., Sinha, A.P., & Zhao, H. (2008). A text mining approach to internet abuse detection. *Information system and e-bussiness management*, 6, 419-439.
- Durak H.Y. & Saritepeci M. (2018). Occupational burnout and cyberloafing among teachers: Analysis of personality traits, individual and occupational status variables as predictors. *The Social Science Journal*, 1-19, <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2018.10.011>
- Hamza, A. (2018). Impact of Employee Suspicion on Social Undermining with Mediating Role of Knowledge Hiding and Moderating Role of Knowledge Sharing Climate. Master of Science thesis: Capital University of Science and Technology Islamabad.
- Keser H., Kavuk M., Numanoglu G. (2016). The Relationship between Cyber-Loafing and Internet Addiction. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, ۱۱(۱), ۲۲-۳۷.
- Koay, K.Y., Soh, P. & Chew, K.W. (2017). Antecedents and consequences of cyberloafing: Evidence from the Malaysian ICT industry. *First Monday*, 22, 3-6.
- Longo L. (2018). Experienced mental workload, perception of usability, their interaction and impact on task performance. *Plos ONE*, 13(8), 1-36.
- Meier, L.L. & Cho, E. (2019). Work stressors and partner social undermining: Comparing negative affect and psychological detachment as mechanisms. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3), 359-372.
- Rodríguez-Muñoz A., Antino M., León-Pérez J.M., Ruiz-Zorrilla P. (2020). Workplace Bullying, Emotional Exhaustion, and Partner Social Undermining: A Weekly Diary Study. *Journal of Interpersonal Violence*, DOI: 10.1177/0886260520933031
- Rubio-Valdehita S., López-Núñez, M.I., López-Higes, R. & Díaz-Ramiro, E.M. (2017). Development of the CarMen-Q Questionnaire for mental workload assessment. *Psicothema*, 29(4), 570-576.
- Saleh M., Daqqa I., AbdulRahim M.B., Sakallah N. (2018). The effect of cyberloafing on employee productivity. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 5(4), 87-92.
- Sao R., Chandak S., Patel B., Bhadade B. (2020). Cyberloafing: Effects on Employee Job Performance and Behavior. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(5), 1509-1515.
- Mostafa A.M.S., Farley S., Zaharie M. (2020). Examining the Boundaries of Ethical Leadership: The Harmful Effect of Co-worker Social Undermining on Disengagement and Employee Attitudes. *Journal of Business Ethics*, DOI: 10.1007/s10551-020-04586-2
- Stoddart S.R. (2016). The Impact of Cyberloafing and Mindfulness on Employee Burnout. Wayne State University, Doctorate Dissertation.

- Willard N.E. (۲۰۰۷). Cyberbullying and cyberthreats: Responding to the challenge of online social aggression, threats, and distress. USA: Research Press.
- Wu, J., Mei, W., & Ugrin, J.C. (2018). Student Cyberloafing In and Out of the Classroom in China and the Relationship with Student Performance. Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking, 21(3), 199-204.

