

اثر رهبری منفعلانه بر سایبرلوفینگ کارکنان با نقش میانجی انزوای کاری (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان لرستان)

رضا سپهوند^۱، محسن عارف‌نژاد^۲، فریبرز فتحی چگنی^۳، مسعود سپهوند^۴

۱. استاد مدیریت، دانشگاه لرستان

۲. استادیار مدیریت، دانشگاه لرستان (نویسنده مسئول)

۳ و ۴. دانشجوی دکتری مدیریت، دانشگاه لرستان

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۲۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۱۰

چکیده

امروزه اینترنت بخشی جدایی‌ناپذیر از سازمان‌ها شده است، اما در این میان چیزی که باعث نگرانی مدیران سازمان‌ها شده و به دغدغه اصلی آن‌ها تبدیل شده است، استفاده‌های شخصی کارکنان از اینترنت است که از آن به «سایبرلوفینگ» یاد می‌شود. در این پژوهش به بررسی تأثیر رهبری منفعلانه بر سایبرلوفینگ کارکنان با نقش میانجی انزوای کاری در اداره کل ورزش و جوانان استان لرستان پرداخته می‌شود. پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث نوع پژوهش، همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان به تعداد ۱۵۸ نفر بود که با توجه به محدودبودن جامعه آماری از روش نمونه‌گیری تمام‌شماری استفاده شده است. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه استاندارد بهره گرفته شد که روایی و پایایی آن به ترتیب با استفاده از روش روایی صوری و روایی همگرا (رهبری منفعلانه برابر با ۰/۸۰۴، انزوای کاری برابر با ۰/۸۳۶ و سایبرلوفینگ برابر با ۰/۸۱۹) و آلفای کرونباخ (رهبری منفعلانه برابر با ۰/۸۱۱، انزوای کاری برابر با ۰/۸۶۳ و سایبرلوفینگ برابر با ۰/۷۵۲) تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار پی.ال.اس. استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری منفعلانه هم به صورت مستقیم و هم از طریق انزوا در محل کار، زمینه‌ساز اصلی سایبرلوفینگ کارکنان است و این سوءرفتار را در آنان تشدید می‌کند.

واژگان کلیدی: سوءرفتار اینترنتی، مدیریت بر مبنای استثناء، رهبری عدم مداخله‌گر، کارکنان منزوی.

1. Email: sepahvand.re@lu.ac.ir
2. Email: Arefnezhad.m@lu.ac.ir
3. Email: fathi.fa@fc.lu.ac.ir
4. Email: masoodsepahvand@yahoo.com

مقدمه

امروزه مزایای استفاده از سیستم‌های کامپیوتری و شبکه‌های محلی به ابزاری ضروری برای موفقیت مدیران تبدیل شده است و در بیشتر کشورهای پیشرفته دنیا امری عادی محسوب می‌شود. در این بین، اینترنت بخشی اساسی از زندگی کاری و روزانه بسیاری از کارکنان است و سازمان‌ها با فعالیت در بخش‌های گوناگون، خیلی سریع فرصت‌ها و ظرفیت‌های ارائه شده به وسیله اینترنت را کسب می‌کنند و از آن‌ها برای رسیدن به اهدافشان به خوبی استفاده می‌کنند (ماچادو، ماچادو و سوسا، ۲۰۱۴، ۱۵۵). اینترنت به عنوان پلی ارتباطی در سطح جهان این امکان را فراهم می‌آورد تا همه سازمان‌ها بتوانند ارتباطات و مراودات خود را همگام و یک‌سویه و در بستری مشترک پیگیری کنند. اینترنت در کنار مزایایی که در سازمان ایجاد می‌کند، ابزار تجاری کارآمدی نیز محسوب می‌شود، اما بزرگ‌ترین ابزار خوش‌گذرانی و تفریحی دنیا را نیز در دسترس کارکنان قرار داده است (زوقبی، ۲۰۱۲، به نقل از رزمی، قلی‌پور و پیران‌نژاد، ۲۰۱۸، ۵۰۴). در این میان چیزی که باعث نگرانی مدیران سازمان‌ها شده است و بیشتر آن‌ها در سازمان‌ها سیاست‌هایی بسیار جدی برای مقابله با آن در پیش گرفته‌اند، پدیده «سایبرلوفینگ»^۳ است.

«سایبرلوفینگ» عبارت است از هرگونه استفاده شخصی کارکنان از اینترنت در دسترس سازمان در ساعات اداری با هدف گشت‌وگذار در وبسایت‌های غیرمرتبط با شغل و همچنین بررسی ایمیل برای مقاصد شخصی. در واقع، سایبرلوفینگ، رفتار منحرف کارکنان در زمینه گشت‌وگذار اینترنتی است (ونگاس، ۲۰۰۹، ۷۴). در این رابطه فعالیت‌هایی از قبیل استفاده از شبکه‌های اجتماعی، استفاده از وبلاگ‌ها و پادکست‌ها، دانلود و آپلود محتوا، خرید آنلاین، استفاده از بازی‌های رایانه‌ای تحت وب، بررسی قیمت سهام و بورس، جست‌وجوی اطلاعات غیرمرتبط با کار و بررسی و ارسال ایمیل‌های شخصی را می‌توان به عنوان «سایبرلوفینگ» مفهوم‌سازی کرد (شریف و راویشانکار، ۲۰۱۲، به نقل از محمدی‌مقدم، وهاب‌زاده، تقوی قاسم‌آباد و معدنی، ۲۰۱۵، ۲۳).

پدیده سایبرلوفینگ عارضه کارکنانی است که بی‌انگیزه‌اند و احساس می‌کنند سازمان آن‌گونه که باید و شاید آن‌ها را درگیر در کار نمی‌کند. این بی‌انگیزگی که حاصل نبود مشغولیت کاری مناسب است، زمینه‌ساز روی‌آوری آنان به سایبرلوفینگ شده است (کاکلیان، ۲۰۱۳، ۱۶). بلانچارد و هنله^۶

-
1. Machado, Machado & Sousa
 2. Zoghbi
 3. Cyberloafing
 4. Venegas
 5. Sheriff & Ravishankar
 6. Blanchard & Henle

(۲۰۰۸) سایبرلوفینگ را استفاده شخصی از اینترنت و ایمیل در حین کار به منظور مقاصد شخصی می‌دانند و آن را به دو نوع خفیف و شدید تقسیم می‌کنند: سایبرلوفینگ خفیف شامل ارسال و دریافت ایمیل‌های شخصی در محل کار و همچنین پرسه‌زنی در سایت‌های خبری و وبسایت‌های مالی و خریدهای آنلاین می‌شود. سایبرلوفینگ شدید شامل مشاهده سایت‌های پورنوگرافیک، حفظ وبسایت شخصی، تعامل آنلاین با دیگران در چت‌روم‌ها، وبلاگ‌ها و تبلیغات شخصی، قمار یا شرط‌بندی به صورت آنلاین و دانلودکردن غیرقانونی موسیقی می‌شود (بلانچارد و هنله، ۲۰۰۸، به نقل از رزمی و همکاران، ۲۰۱۸، ۵۰۶). درواقع، دسترسی به اینترنت در بین کارکنان به امری متداول تبدیل شده است و کارکنان به اینترنت به‌منزله وسیله تفریحی و سرگرم‌کننده نگاه می‌کنند و به اهداف غیرمرتبط کاری در حین کار کردن می‌پردازند (بلانچارد و هنله، ۲۰۰۸، به نقل از رزمی و همکاران، ۲۰۱۸، ۵۰۴).

ازطرفی، سبک رهبری همواره با نگرش و رفتارهای کارکنان در ارتباط بوده است (خائولا و کولدول^۱، ۲۰۱۹، ۱۹۵). درواقع، سبک رهبری مدیران یکی از عوامل مؤثر در افزایش روحیه، انگیزش، عملکرد، کارایی و اثربخشی و درنهایت بهره‌وری در سازمان‌هاست (کوآ، ۲۰۱۱، به نقل از جعفری هرندی و نجفی، ۲۰۱۷، ۵۹)؛ به‌عبارت‌دیگر، میزان موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف ازپیش تعیین‌شده، مقدار تلاش کارکنان برای موفقیت سازمان و تأثیرگذاربودن رهبر بر کارکنان، به رفتارها و سبک رهبری وابسته است (معايير حقیقی‌فرد، یوسفی و میرزاده، ۲۰۱۰، ۱۱). در بین سبک‌های متفاوت رهبری به‌نظر می‌رسد رهبری منفعلانه^۲ عاملی است که می‌تواند سایبرلوفینگ کارکنان را تشدید کند. ساختار رهبری منفعل بر نظریه کامل رهبری مبتنی است که یکی از مهم‌ترین چارچوب‌های مهم در ادبیات رهبری معاصر شناخته شده است (آنتونیکاس، باستاردوز و اسچریشیم^۴، ۲۰۱۴، ۱۵۶). رهبری منفعل نشان‌دهنده الگویی کلی از بی‌ثباتی و غیرفعال بودن یک رهبر است که شامل رفتارهایی نظیر اجتناب از تصمیم‌گیری، نادیده‌گرفتن مشکلات در محل کار و ناتوانی در مدل‌سازی یا تقویت رفتار مناسب می‌شود (هارولد و هولتز^۵، ۲۰۱۵، ۱۹). این نوع رهبری

-
1. Khaola & Coldwell
 2. Ku
 3. Passive Leadership
 4. Antonakis, Bastardoz & Schriesheim
 5. Harold & Holtz

به دو دسته اصلی تقسیم می‌شود که عبارت‌اند از: مدیریت بر مبنای استثنا^۱ (منفعل) و رهبری عدم مداخله‌گر^۲.

در مدیریت بر مبنای استثنای منفعل، مدیر تا زمان بروز مشکل هیچ عکس‌العملی از خود نشان نمی‌دهد؛ یعنی رهبری که از نوع منفعل استفاده می‌کند، تنها پس از اینکه استانداردها برآورده نشوند یا مشکل بروز کرد، مداخله می‌کند. این مدیران به‌طور غیرفعال منتظر دیدن انحرافها، اشتباهات و خطاها هستند و تا اتفاقی نیفتد عکس‌العمل نشان نمی‌دهند؛ یعنی به‌طور منفعل منتظر اشتباه پیروان می‌شوند تا توجه آن‌ها را قبل از اقدام اصلاحی به بازخورد منفی یا توبیخ رسمی جلب کنند (کرکبراید^۳، ۲۰۰۶، به نقل از جعفری هرنیدی و نجفی، ۲۰۱۷، ۷۹).

رهبرانی که از این سبک استفاده می‌کنند، هیچ نوع مبادله‌ای انجام نمی‌دهند و از ابراز توافق یا ارائه هرگونه معیار به پیروان خود خودداری می‌کنند. این مدیران مجازات‌های اقتضایی و دیگر اعمال را در رابطه با پاسخ‌گویی به انحراف‌های واضح از عملکرد استاندارد شده به‌کار نمی‌گیرند. این رهبران هنگام بروز مشکل قادر به مداخله نیستند؛ در نتیجه، مشکل جدی‌تر می‌شود و در سازمان‌هایی که این‌گونه رهبران مدیریت آن را انجام می‌دهند، مشکلات معمولاً مزمن می‌شود (هوی و میسکل^۴، ۲۰۰۸، به نقل از معایر حقیقی‌فرد و همکاران، ۲۰۱۰، ۲۰).

منظور از رهبری عدم مداخله‌گر، آزاد گذاشتن پیروان در زمان حضور نداشتن رهبر یا اجتناب از رهبری کردن است که در واقع در طیف رهبری، غیرفعال‌ترین نوع رهبری به‌شمار می‌آید. در مقابل، رهبری تبدالی، حالت مداخله‌نکردن یعنی یک حالت کاملاً غیرتبدالی و بی‌تفاوتی را نشان می‌دهد. علاوه بر این، این رهبران به تصمیم‌گیری تمایل ندارند و نمی‌خواهند از اختیار خود استفاده کنند؛ بنابراین، فعالیت‌های خود را به تأخیر می‌اندازند و مسئولیت‌های رهبری خود را نادیده می‌گیرند. انگیزش و رضایت پیروان به حداقل می‌رسد و دوراندیشی در رهبر از بین می‌رود (موغلی، ۲۰۰۴، ۱۰۴). همچنین، انزوا در محل کار^۵ متغیر مهم دیگری است که می‌تواند به‌صورت متغیر مستقل یا میانجی بر سایبرلوفینگ کارکنان تأثیرگذار باشد. انزوا در محل کار یکی از سوءرفتارهای سازمانی درخور توجه است که به‌عنوان محرومیت اجتماعی یا بی‌توجهی همیشگی همکاران در محل کار شناخته می‌شود (دی کلرک، یوله‌اک و عظیم^۶، ۲۰۱۹، ۱۸۴).

1. Management by Exceptions (Passive)
2. Laissez-Faire Leadership
3. Kirkbride
4. Hoy & Miskel
5. Workplace Ostracism
6. De Clercq, Ul Haq & Azeem

انزوا در محل کار، پرخاشگری منفعل در محیط کاری است که به میزانی اشاره دارد که فرد درک می‌کند توسط همکاران خود نادیده گرفته می‌شود یا محروم می‌شود (فریز، بروان، بری و لیان^۱، ۲۰۰۸، ۱۳۵۵). انزوا در محل کار عاملی استرس‌زا محسوب می‌شود که می‌تواند به خستگی عاطفی منجر شود و سبب ازدست‌رفتن عزت‌نفس، احساس تعلق، کنترل و موجودیت فرد شود (ایوارسون و لارسن^۲، ۲۰۱۱، ۷۱). برخی از نمونه‌های موردانزوا قرارگرفتن در محل کار عبارت‌اند از: سکوت همکاران در برابر فرد منزوی، گفت‌وگونکردن با او و محروم‌شدن فرد منزوی از دانستن اطلاعات مهم (اوکای^۳، ۲۰۱۸، ۱۱۲۹). پژوهشگران دریافتند که کارکنان منزوی از پیامدهای روانی متفاوتی همچون خستگی عاطفی، افسردگی روحی و تنش شغلی رنج می‌برند (وو، یم، کوان و ژانگ^۴، ۲۰۱۲، ۱۸۴). این اثرهای منفی ممکن است به رضایت شغلی کم و عملکرد کاری ضعیف منجر شوند (لیو و ژیا^۵، ۲۰۱۶، ۱۹۸). همچنین، کارکنانی که سطح بالاتری از انزوا در محل کار را احساس می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که در رفتارهای منفی همچون پنهان‌کردن دانش، نگهداری دانش و رفتارهای خلاف کاری مشارکت کنند (ژائو و ژیا^۶، ۲۰۱۷، ۳۳۵). به‌علاوه، انزوا در محل کار می‌تواند به تجربه‌های منفی و دردناکی منجر شود که واکنش‌های احساسی منفی همچون پریشانی و اضطراب را در پی دارد (تیلر^۷، ۱۹۹۱، ۷۲). واکنش افراد منزوی به دو صورت است: آن‌ها ممکن است برای اینکه داخل گروهی شوند که آن‌ها را طرد کرده است، دست به خودشیرینی بزنند یا اینکه پرخاشگرانه، اقدام به تلافی از آن گروه کنند (اوکای، ۲۰۱۸، ۱۱۳۰).

اوکای (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «انزوای کاری و سایبرلوفینگ» نشان داد که انزوا در محل کار به خستگی عاطفی منجر می‌شود که این امر کارکنان را به سایبرلوفینگ به‌عنوان یک راهبرد مقابله‌ای تحریک می‌کند. ادیل، علی‌خان، ظفر و ریزوی^۸ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «رهبری منفعل و ارتباط آن با عدالت سازمانی با نقش میانجی اعتماد مبتنی بر تأثیر» نشان دادند که رهبری منفعل اثر منفی بر عدالت سازمانی ادراک‌شده دارد که موجب انجام‌دادن رفتارهای منفی همچون طفره‌روی اینترنتی می‌شود. هارولد و هولتز (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «اثرهای رهبری منفعل بر خشونت کاری» نشان دادند که رفتارهای رهبر منفعل اثر مستقیم و معناداری بر خشونت کاری دارد

-
1. Ferris, Brown, Berry & Lian
 2. Ivarsson & Larsson
 3. Okay
 4. Wu, Yim, Kwan & Zhang
 5. Liu & Xia
 6. Zhao & Xia
 7. Taylor
 8. Adeel, Ali Khan., Zafar., & Rizvi

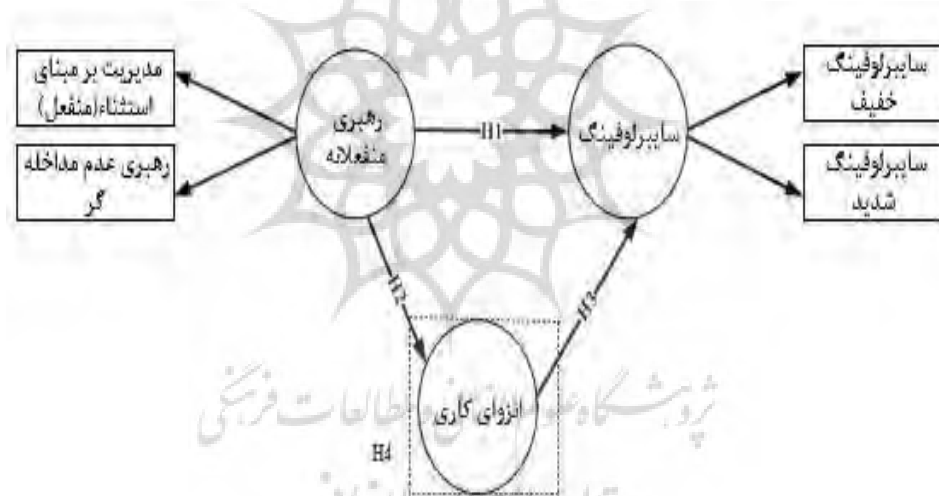
که این امر موجب انزوای کارکنان می‌شود. لئونگ، وو، چن و یانگ^۱ (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای با عنوان «اثرهای انزوای کاری بر سازمان‌های خدماتی» نشان دادند که ارتباط منفی بین انزوای کاری و عملکرد وجود دارد. کیدول^۲ (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای نشان داد افرادی که در محل کار مورد انزوا قرار گرفته‌اند، تمام تلاش خود را به کار نمی‌گیرند؛ زیرا، احساس می‌کنند موجودیت آن‌ها نادیده گرفته شده است و سایبرلوفینگ یک شکل جدید از به کار گرفته نشدن تمام تلاش فرد در کارش است. داکت، پویتراس و چنورت^۳ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان «اثرهای رهبری بر تعارض‌های کاری» نشان دادند که مدیریت مبتنی بر استثنا (منفعل) اثر مثبت و معناداری بر تعارض‌های کاری دارد که این امر به افزایش رفتارهای منفی همچون سایبرلوفینگ منجر می‌شود. هاشمی شیخ‌شبان^۳ (۲۰۰۸) در مقاله‌ای با عنوان «طفره‌روی اینترنتی یکی از مظاهر رفتار کج‌روی ضدشهروندی در محیط کار» تلاش کرده است این پدیده را در چارچوب مفهوم کلی‌تر رفتار ضدشهروندی سازمانی یا کج‌روی در محیط کار مفهوم‌پردازی کند و انواع آن، برخی عوامل مؤثر بر آن و نحوه سنجش آن را بررسی کند. افزون‌براین، درخصوص میزان شیوع و ضرورت بررسی آن توضیحاتی ارائه کرده است. همچنین، موسوی ارفع (۲۰۱۱) در پایان‌نامه خود با عنوان «بررسی علل و پیامدهای سایبرلوفینگ در آژانس هواپیمایی تندر در تهران در سال ۱۳۹۰» به بررسی عوامل و پیامدهای سایبرلوفینگ پرداخت. وی بیان کرد که در این خصوص می‌توان به خسارت‌های وارده حاصل از پرسه‌زنی اینترنتی به شرکت‌ها و سازمان‌ها و همچنین بهره‌وری اشاره کرد. افزون‌براین، وقت‌گذرانی اینترنتی باعث می‌شود که سازمان‌ها در معرض مسائل غیراخلاقی قرار بگیرند و هزینه‌های هنگفتی را نیز متحمل شوند. اداره کل ورزش و جوانان با هیئت‌های ورزشی در حوزه عمومی و قهرمانی سروکار دارد و برای موفقیت و کسب افتخار در مسابقات و رقابت‌های ورزشی نیازمند رهبری فعال و مشارکت کارکنان است، اما در این سازمان همچون سایر ادارات دولتی مدیران برای دستیابی به اهداف سازمانی به انگیزش و نیازهای پایه‌ای کارکنان خود توجه خاصی ندارند و پاداش‌های متناسب با عملکرد افراد ارائه نمی‌شود؛ به عبارت دیگر، موفقیت و نبود موفقیت در حوزه ورزشی تقریباً برای کارکنان سازمان بی‌تأثیر است و به تفاوت در پاداش و ارتقای آن‌ها منجر نمی‌شود. همچنین، در سازمان‌های دولتی به دلیل جو سازمانی و فرهنگ سازمانی نادرستی که در مورد ارزش‌های کاری وجود دارد، کارکنان سازمان‌ها سعی می‌کنند حداقل معیارهای کاری را در راستای امور شغلی انجام دهند. اطلاعات دریافتی از حوزه فناوری اطلاعات سازمان نیز حاکی از این است که اغلب

1. Leung, Wu, Chen & Young

2. Kidwell

3. Doucet, Poitras & Chênevert.

جست‌وجوهای اینترنتی کارکنان غیرکاری است و به حوزه تخصصی وظایف آن‌ها کاملاً بی‌ارتباط است. همین مسئله موجب می‌شود که کارکنان به خودی خود به سمت سکوت و انزوا پیش بروند و تنها به منظور حفظ روابط استخدامی حداقل‌های کاری را رعایت کنند و زمان زیادی برای صرف کردن در سازمان داشته باشند. فراوانی زمان‌های غیرمفید و نبود نظارت صحیح بر کاربرد ابزار بسیار کارآمد و گران قیمت اینترنت، هم به انزوای کاری و دور شدن کارکنان از مأموریت و فلسفه وجودی خود می‌شود و هم آنها را به پدیده مخرب سایبرلوفینگ آلوده می‌کند. با توجه به ضرورت درمان سوءرفتارهای سازمانی همچون سایبرلوفینگ در محیط اداری ایران، در این پژوهش قصد داریم اثر رهبری منفعلانه بر سایبرلوفینگ کارکنان را در ادارات تربیت بدنی استان لرستان بررسی کنیم و متغیر انزوای کاری را به عنوان متغیر میانجی مورد ملاحظه قرار دهیم. با توجه به مبانی نظری، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل شماره یک ارائه شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این پژوهش به صورت توصیفی و از نوع کاربردی انجام شده است. برای سنجش رهبری منفعلانه از پرسش‌نامه هولتز و هو (۲۰۱۷) استفاده شده است که شامل هشت گویه است. برای سنجش انزوای کاری پرسش‌نامه اوکای (۲۰۱۸) به کار برده شده است که شامل ۱۰ گویه است و برای سنجش سایبرلوفینگ از پرسش‌نامه بلانچارد و هنل (۲۰۰۸) استفاده شده است که شامل ۲۲ گویه است.

برای پایایی پرسش‌نامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آلفای کرونباخ برای هریک از مؤلفه‌های سنجش‌شده در جدول شماره دو ارائه شده است. برای سنجش روایی ابزار گردآوری اطلاعات از روش روایی صوری با استفاده از نظر اساتید آشنا با موضوع استفاده شد که براساس نظرهای آن‌ها روایی پرسش‌نامه تأیید شد. برای پاسخ‌دهی به سؤال‌ها از معیار پنج‌سطحی لیکرت (کاملاً موافق، موافق، بی‌نظر، مخالف و کاملاً مخالف) استفاده شد و از اعداد یک تا پنج برای امتیازدهی به پاسخ‌ها استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارمندان اداره کل ورزش و جوانان استان لرستان به تعداد ۱۵۸ نفر بود که با توجه به محدود بودن تعداد جامعه از روش نمونه‌گیری تمام‌شماری استفاده شده است. همچنین، در این پژوهش برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون مدل، از تکنیک مدل‌سازی معادله ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس^۱ استفاده شد. این تکنیک امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنج‌ها را (متغیرهای قابل مشاهده) به صورت هم‌زمان فراهم می‌کند. همچنین، این تکنیک دارای قدرت پیش‌بینی مناسب است و زمانی که تعداد زیادی سازه‌ها یا شاخص‌ها در مدل وجود داشته باشد، می‌تواند به خوبی مدل را برازش کند (داوری و رضازاده، ۲۰۱۴).

نتایج

در این پژوهش ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش پرداخته شده است که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از نمونه آماری پژوهش در جدول شماره یک ارائه شده است.

جدول ۱- متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش

متغیر	تعداد
جنسیت	۱۱۱
مرد	۴۷
زن	۴۳
مدرک تحصیلی	۸۱
کارشناسی	۳۴
کارشناسی ارشد و بالاتر	۲۲
سن	۶۷
۳۰-۲۰	۴۱
۴۰-۳۱	۲۸
۵۰-۴۱	
بیشتر از ۵۰ سال	

برای بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها از الگوریتم تحلیل مدل‌ها در روش پی.ال.اس. استفاده شد. برای برازش مدل اندازه‌گیری، ابتدا به بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از سه معیار پایایی شاخص (ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۱ و روایی همگرا پرداخته می‌شود. نتایج مربوط به ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا در جدول شماره دو ارائه شده است.

جدول ۲- روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
رهبری منفعلانه	۰/۸۱۱	۰/۸۶۹	۰/۸۰۴
انزوای کاری	۰/۸۶۳	۰/۹۰۲	۰/۸۳۶
سایبرلوفینگ	۰/۷۵۲	۰/۷۹۶	۰/۸۱۹

پس از جمع‌آوری اطلاعات برای مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده‌شده) تا چه اندازه درخصوص سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول باشند، باید در مرحله نخست همه متغیرهای مشاهده‌شده به‌طور مجزا آزمایش شوند؛ از این رو، شاخص‌های کلی برازش برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) ارزیابی شدند. آزمون شاخص‌های برازش برای مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی که در جدول شماره دو ارائه شده است، حاکی از آن است که شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای آشکار) درخصوص سنجش و اندازه‌گیری متغیرهای پنهان (رهبری منفعلانه، انزوای کاری و سایبرلوفینگ) از وضعیت مطلوبی برخوردارند.

جدول ۳- نتایج تحلیل عاملی تأییدی به‌همراه بار عاملی و مقدار معناداری برای هر متغیر

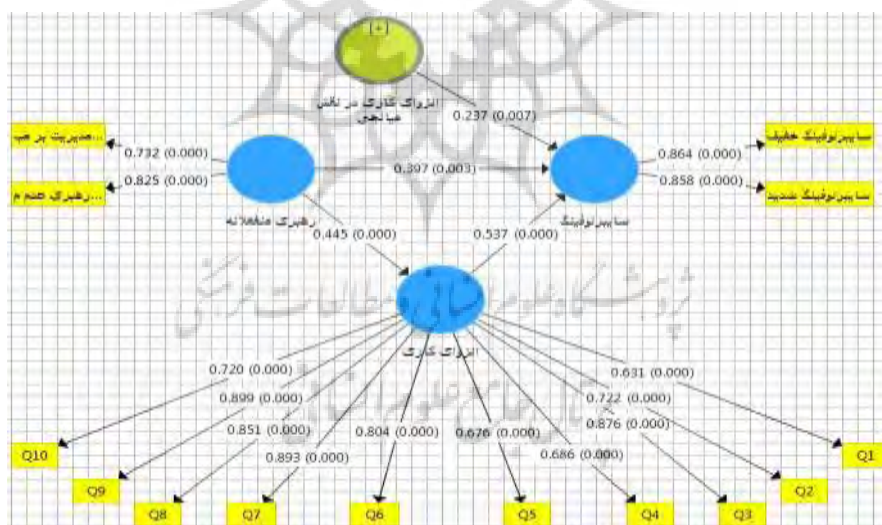
مقدار معناداری	بار عاملی	متغیر آشکار	متغیر پنهان
۰/۰۰۱	۰/۷۳۲	مدیریت بر مبنای استثناء (منفعل)	رهبری منفعلانه
۰/۰۰۱	۰/۸۲۵	رهبری عدم مداخله‌گر	
۰/۰۰۱	۰/۶۳۱	Q1	انزوای کاری
۰/۰۰۱	۰/۷۲۲	Q2	
۰/۰۰۱	۰/۸۷۶	Q3	
۰/۰۰۱	۰/۶۸۶	Q4	
۰/۰۰۱	۰/۶۷۶	Q5	

1. Composite Reliability

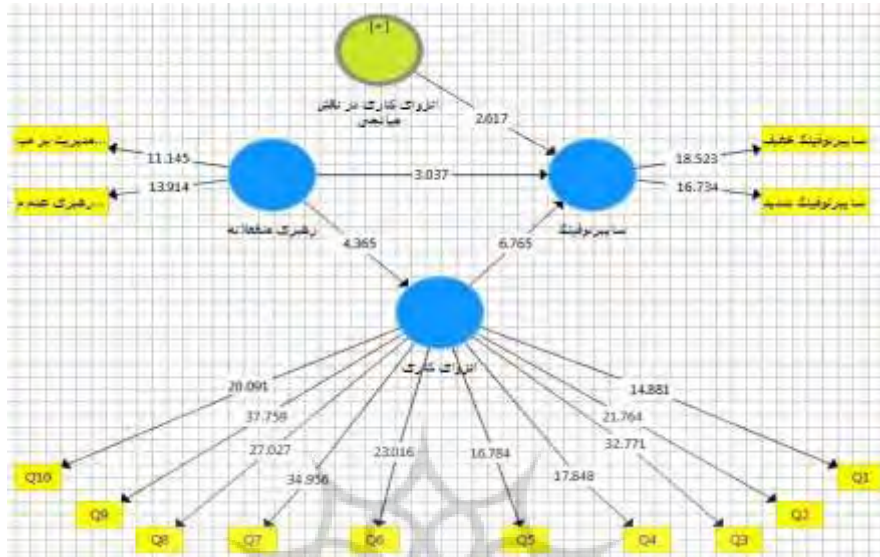
ادامه جدول ۳- نتایج تحلیل عاملی تأییدی به همراه بار عاملی و مقدار معناداری برای هر متغیر

مقدار معناداری	بار عاملی	متغیر آشکار	متغیر پنهان
۰/۰۰۱	۰/۸۰۴	Q6	انزوای کاری
۰/۰۰۱	۰/۸۹۳	Q7	
۰/۰۰۱	۰/۸۵۱	Q8	
۰/۰۰۱	۰/۸۹۹	Q9	
۰/۰۰۱	۰/۷۲۰	Q10	
۰/۰۰۱	۰/۸۶۴	سایبرلوفینگ خفیف	سایبرلوفینگ
۰/۰۰۱	۰/۸۵۸	سایبرلوفینگ شدید	

برای بررسی فرضیه از روش مدل سازی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار پی.ال.اس. استفاده شد که در شکل های شماره دو و شماره سه ضرایب مربوط به مقدار آماره تی و مقدار معناداری ارائه شده است.



شکل ۲- مدل ترسیم شده همراه با ضرایب استاندارد و مقدار معناداری فرضیه ها



شکل ۳- مدل ترسیم شده همراه با مقادیر آماره تی

شاخص نیکویی برازش^۱ در مدل پی.ال.اس. راه‌حلی برای بررسی برازش کلی مدل است و بین صفر تا یک قرار دارد که مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را بررسی می‌کند و اینکه آیا مدل آزمایش شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا خیر. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار نیکویی برازش استفاده می‌شود که $GOF = 0.1$ میزان کم، $GOF = 0.25$ مقدار متوسط و $GOF = 0.36$ مقدار بزرگ برای سنجش اعتبار مدل‌های پی.ال.اس. است (وتزلس، اسچرودر و ون اوپن^۲، ۲۰۰۹، ۱۸۶).

نتایج برازش کلی مدل در جدول شماره سه ارائه شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{Avg}(\text{Communality}) \times \text{Avg}(R^2)}$$

با توجه به مقدار به دست آمده برای برازش کلی مدل به میزان 0.581 ، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود. علاوه بر این، با توجه به جدول شماره چهار ضرایب R^2 معیاری برای بررسی برازش مدل ساختاری محسوب می‌شوند. ضرایب R^2 به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل

1. Goodness of Fit (GOF)
2. Wetzels, Schroder & Van Oppen

مربوط است که با توجه به نتایج به دست آمده، مقادیر R^2 مطلوب است. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها در جدول شماره چهار ارائه شده است.

جدول ۴- شاخص‌های کلی برازش مدل

متغیر پنهان	Communalities	R^2
رهبری منفعلانه	۰/۶۱۴	-
انزوای کاری	۰/۶۵۲	۰/۴۸۹
سایبرلوفینگ	۰/۷۲۱	۰/۵۳۳
میانگین	۰/۶۶۲	۰/۵۱۱
GOF	۰/۵۸۱	

بحث و نتیجه‌گیری

ظهور فناوری‌های جدید و استفاده فزاینده از اینترنت در سازمان‌های امروزی موجب دگرگونی کسب‌وکارها شده است و تأثیرات درخور توجهی بر کار و زندگی شخصی افراد در سراسر جهان ایجاد کرده است. اینترنت، سازمان‌ها را قادر می‌کند که هزینه‌های خود را کاهش دهند و محصولات و خدمات بهتری را ارائه دهند. با اینکه اینترنت مزایای بسیاری برای کسب‌وکارها فراهم آورده است و موجب افزایش سرعت و دقت در ارائه کالاها و خدمات شده است، معایبی نیز برای این پدیده قرن حاضر می‌توان برشمرد. فناوری، فرایندهای کارآمد را کارآمدتر و فرایندهای ناکارآمد را ناکارآمدتر می‌کند؛ بنابراین، از آنجاکه اغلب سازمان‌های دولتی از جمله اداره کل ورزش و جوانان استان لرستان فرایند محور هستند و رویه‌های کارآمدی ندارند، ظهور فناوری‌های ارتباطی گاهی اوقات به سوءرفتارهای کاری همچون سایبرلوفینگ منتهی شده است. سایبرلوفینگ کارکنان پدیده‌ای است که سبب می‌شود کارکنان از انجام دادن وظایف خود در سازمان‌هایشان شانه خالی کنند. درواقع، کارکنان با استفاده از شبکه‌های ارتباطی سازمان به انجام دادن کارهای شخصی و غیرمرتبط با شغل خود می‌پردازند و زمان کاری خویش را صرف سرگرمی‌های غیرکاری می‌کنند. این پژوهش با هدف بررسی اثر رهبری منفعلانه بر سایبرلوفینگ کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان لرستان با نقش میانجی انزوای کاری انجام شد.

نتایج پژوهش نشان داد که رهبری منفعلانه تأثیر مثبت و معناداری بر سایبرلوفینگ کارکنان دارد؛ به عبارت دیگر، برخی رفتارهای منفعلانه مدیران سازمان‌ها همچون نادیده گرفتن مشکلات کارکنان و بی‌اعتنایی به آن‌ها، شانه‌خالی کردن از زیر بار مسئولیت‌ها، ایجادنشدن انگیزش در کارکنان و همچنین پرداخت‌نشدن حقوق متناسب با عملکرد آن‌ها، سبب به وجود آمدن این حس در کارکنان

می‌شود که سازمان در قبال آن‌ها عدالت را رعایت نکرده است. همین موضوع موجب می‌شود که کارکنان با بی‌تفاوتی و به‌نوعی به‌منظور انتقام‌گرفتن از سازمان به انجام‌دادن رفتارهای منفی از جمله سایبرلوفینگ مبادرت ورزند. این یافته با نتایج پژوهش‌های داکت و همکاران (۲۰۰۹) و ادیل و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد.

براساس نتایج پژوهش، رهبری منفعلانه تأثیر مثبت و معناداری بر انزوای کاری کارکنان دارد؛ به‌عبارت‌دیگر، رهبران منفعل بیشتر به‌دنبال کشف اشتباهات و تخلفات پیروان و دادن بازخورد منفی هستند و اقدامات اصلاحی برای آن‌ها در اولویت بعدی قرار دارد که همین امر دلیل روشنی برای سکوت و انزوای کارکنان در محیط کار است. آن‌ها به‌دلیل اینکه از بازخوردها و تنبیهات مدیر در امان باشند، از بیان مشکلات و نارضایتی‌های خود به وی خودداری کرده و سکوت می‌کنند و همین موضوع موجب می‌شود به مرور زمان به انزوا کشیده شوند. این یافته با نتایج پژوهش هارولد و هولتز (۲۰۱۵) همخوانی دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که انزوای کاری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر سایبرلوفینگ کارکنان دارد؛ به‌عبارت‌دیگر، کارکنان منزوی احساس می‌کنند موجودیت آن‌ها نادیده گرفته شده است و سازمان به آن‌ها بی‌تفاوت است. همین موضوع موجب می‌شود که رابطه عاطفی این افراد با سازمان از بین برود و در تعهد آن‌ها به سازمان خدشه وارد شود. درواقع، این افراد سعی می‌کنند تنها به‌منظور حفظ روابط استخدامی و وظایف مشخصی را که دارند، در سریع‌ترین زمان انجام دهند تا باقی‌مانده وقت اداری خود را صرف انجام‌دادن کارهای متفرقه همچون گشت‌زنی اینترنتی کنند. این یافته با نتایج پژوهش کیدول (۲۰۱۰) و اوکای (۲۰۱۸) همخوانی دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که رهبری منفعلانه از طریق انزوای کاری بر سایبرلوفینگ کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ به‌عبارتی، رهبری منفعلانه با مداخله‌نکردن در طراحی و پیاده‌کردن فرایندهای کارآمد و نتیجه‌محور، موجب واگرایی اهداف کارکنان و اهداف سازمان می‌شود و از این طریق زمینه‌گوشه‌گیری و انزوای منابع انسانی سازمان را فراهم می‌کند که این امر به‌نوبه‌خود به روی‌آوردن کارکنان به فعالیت‌های غیرکاری در شبکه ارتباطات سازمان یا سایبرلوفینگ منجر می‌شود. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در زمینه ممانعت از شیوع سوءرفتار کاری سایبرلوفینگ پیشنهاد می‌شود میزان دسترسی کارکنان به شبکه‌های اینترنت و اینترنت سازمان محدود شود و متناسب با سطح نیاز آنان به استفاده از اطلاعات تعیین شود و فعالیت‌های غیرکاری آن‌ها به‌صورت منظم پایش شود و بازخورد مناسب ارائه گردد. پیشنهاد می‌شود به‌صورت هفتگی یا ماهانه گزارشی از نحوه استفاده از ساعات اختصاصی اشتراک شبکه به مدیر بلافاصله ارائه شود و تمدید دسترسی به شبکه سازمان منوط به اجازه مدیر بالادست شود. پیشنهاد می‌شود سبک رهبری منفعلانه اصلاح

شود و شیوه‌های فعال همچون رهبری تحول‌آفرین برای همگراکردن اهداف فردی و سازمانی جایگزین شود (یعقوبی، مقدمی و کیخا، ۲۰۱۰)، به‌علاوه، پروژه‌محورکردن خدمات در ادارات تربیت‌بدنی برای پایش مداوم خروجی کارکنان و بخش‌ها و اختصاص وقت و میزان نیاز به دسترسی به شبکه‌های ارتباطی سازمان، براساس میزان فعالیت و اهمیت کارها در دستور کار قرار گیرد. همچنین، مکانیسم‌های ارزیابی عملکرد خروجی‌محور برای جلوگیری از گوشه‌گیری و انزوای کارکنان پیاده شود و آموزش‌هایی برای استفاده مطلوب و مرتبط با اهداف کاری از شبکه‌های ارتباطی سازمان ارائه شود و از کارآمدی آن‌ها به‌منظور کم‌کردن سوءرفتار سایبرلوفینگ بازخورد گرفته شود.

References

1. Antonakis, J., Bastardo, N., Liu, Y., & Schriesheim, C. A. (2014). What makes articles highly cited? *The Leadership Quarterly*, 25(2), 152-79.
2. 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(3), 1067-84.
3. Davari, A., & Rezazadeh, A. (2013). Structural equation modeling with PLS software. Tehran: Jahad-e University Press. (Persian).
4. De Clercq, D., Ul Haq, I., & Azeem, M. U. (2019). Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level. *Personnel Review*, 48(1), 184-203.
5. Ferris, D., Brown, D., Berry, J., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-66.
6. Jafari Harandi, R., & Najafi, H. (2017). The impact of leadership style on HRM through organizational silence mediation. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 26(58), 57-85.
7. Harold, C. M., & Holtz, B.C. (2015). The effects of passive leadership on workplace incivility. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 16-38.
8. Hashemi Sheikh Shabani, S. I. (2008). Cyberloafing is one of the manifestations of a biased attitude to anti-citizens at work. Paper presented at the First National Conference on Organizational Citizenship Behavior, Tehran. (Persian)
9. Holtz, B. C., & Hu, B. (2017). Passive leadership: Relationships with trust and justice perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, 32(1), 119-30.
10. Ivarsson, L., & Larsson, P. (2011). Personal internet usage at work: A source of recovery. *Journal of Workplace Rights*, 16(1), 63-81.
11. Kakolian, F. (2013). Investigating positive cyberloafing outcomes at the universities of Babylon (Unpublished master's thesis). Alborz Institute of Higher Education, Tehran, Iran. (Persian).
12. Okay, K.Y. (2018). Workplace ostracism and cyber loafing: A moderated-mediation model. *Internet Research*, 28(4), 1122-41.

13. Kidwell, R. E. (2010). Loafing in the 21st century: Enhanced opportunities-and remedies-for withholding job effort in the new workplace. *Business Horizons*, 53(6), 543-52.
14. Leung, A., Wu, L., Chen, Y., & Young, M. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 836-44.
15. Liu, H. L., & Xia, H. S. (2016). Workplace ostracism: A review and directions for future research. *Journal of Human Resource & Sustainability Studies*, 4(3), 197-201.
16. Machado, C. F., Machado, J. C., & Sousa, M. C. (2014). Human resource management and the internet: Challenge and/or threat to workplace productivity? *Human Resource Management and Technological Challenges*, 6(2), 149-68.
17. Moayer Haghighifard, A., Yousefi, S., & Mirzadeh, A. (2010). Leadership style and its consequences in the framework of a full leadership model. *Two Human Development Monthly Police*, 28(7), 11-27. (Persian).
18. Mohammadi Moghaddam, Y., Vahabzadeh, Sh., Taghavi Ghasem Abad, A. H., & Maadani, J. (2015). Relationship between perceived organizational compatibility and fear of punishment over time Internet of employees in the workplace. *Journal of Information Technology Management*, 3(12), 21-52. (Persian)
19. Moghli, A. (2004). Transformational leadership and its measurement tools. *Management Studies in Development and Evolution*, 11(43.44), 95-112. (Persian).
20. Mousavi Arfa, M.H. (2011). Investigating causes and consequences of cyberloafing in Thunder Aviation Agency in Tehran (Unpublished master's thesis). Alborz Institute of Higher Education, Tehran, Iran. (Persian).
21. Adeel, M.M., Ali Khan, H.G., Zafar, N., & Rizvi, S.T. (2018). Passive leadership and its relationship with organizational justice: Verifying mediating role of affect-based trust. *Journal of Management Development*, 37(2), 212-23.
22. Doucet, O., Poitras, J., & Chênevert, D. (2009). The impacts of leadership on workplace conflicts. *International Journal of Conflict Management*, 20(4), 340-54.
23. Khaola, P., & Coldwell, D. (2019). Explaining how leadership and justice influence employee innovative behaviours. *European Journal of Innovation Management*, 22 (1), 193-212.
24. Razmi, A., Gholipour, A., & Piran Nejad, A. (2018). An overview of cyberloafing effects. *Management of Organizational Culture*, 16 (2), 503-19. (Persian).
25. Taylor, S. E. (1991). Asymmetrical effects of positive and negative events: the mobilization minimization hypothesis. *Psychological Bulletin*, 110(1), 67-85.
26. Venegas, J.M. (2009). Effectiveness of an intervention to increase employees awareness of frequency and seriousness of cyberloafing (Unpublished master's thesis). California State University, Long Beach, United States of America.
27. Wetzels, M., G.-Schroder, C., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *Management Information Systems Quarterly*, 33(1), 177-95.
28. Wu, L., Yim, F., Kwan, H., & Zhang, X. (2012). Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies*, 49(1), 178-99.

29. Yaghoubi, N. M., Moghaddami, M., & Kayha, A. (2010). The Relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Transformation Management Journal*, 2(4), 64-95. (Persian).
30. Zhao, H., & Xia, Q. (2017). An examination of the curvilinear relationship between workplace ostracism and knowledge hoarding. *Management Decision*, 55(2), 331-46.

استناد به مقاله

سپهوند، رضا، عارف‌نژاد، محسن، فتحی چگنی، فریبرز، و سپهوند، مسعود. (۱۳۹۹).
 اثر رهبری منفعلانه بر سایبرلوفینگ کارکنان با نقش میانجی انزوای کاری (مورد
 مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان لرستان). *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۲ (۶۱)،
 ۱۷-۳۲. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2019.6837.2421

Sepahvand, R., Aref Nezhad, M., Fathi Chegeni, F., & Sepahvand, M. (2020). The Effect of Passive Leadership on Staff Cyberlofing with the Role of Mediating Workplace Ostracism (Lorestan Sports and Youth Department). *Sport Management Studies*, 12 (61):17-32. (Persian). DOI: 10.22089/smrj.2019.6837.2421

The Effect of Passive Leadership on Staff Cyberlofing with the Role of Mediating Workplace Ostracism (Lorestan Sports and Youth Department)

R. Sepahvand¹, M. Arefnezhad², F. Fathi Chegeni³, M. Sepahvand⁴

1. Professor of Management, Lorestan University

2. Assistant Professor of Management, Lorestan University (Corresponding Author)

3&4. PhD Student in Management, Lorestan University

Received: 2018/12/31

Accepted: 2019/07/20

Abstract

Toddy's the Internet has become an integral part of the organization and has led to increased productivity and improved communication. Meanwhile, something that has become a concern for the managers of organizations and become their main concern, staff's Personal use of the Internet is referred to as cyberloafing. This research investigates the effect of passive leadership on staff cyberloafing with the role of mediating of workplace ostracism in Department of Sports and Youth of Lorestan Province. The research is a descriptive correlation in terms of its purpose and in terms of research type. The statistical population of the study consisted of all employees of the department of Sports and Youth of the Province, numbering 158 people. Due to the limited number of communities, the total number method has been used. In order to measure the variables of the research, standard questionnaire was used. Validity and reliability of the questionnaire were confirmed by using the content validity and AVE validity method (passive leadership, 0.804, workplace ostracism, 0.836, Cyberlofing 0.819) and Cronbach's alpha (passive leadership, 0.811, workplace ostracism, 0/863, Cyberlofing 0.752). For data analysis, structural equation modeling and PLS software have been used. The results of the research show that passive leadership is both directly and through workplace ostracism as the main cause of the cyberlofing of employees and exacerbate this misconduct.

Keywords: Internet Abuse, Laissez-Faire Leadership, Management-By Exceptions, Ostracism Employee.

1. Email: sepahvand.re@lu.ac.ir

2. Email: Arefnezhad.m@lu.ac.ir

3. Email: fathi.fa@fc.lu.ac.ir

4. Email: masoodsepahvand@yahoo.com