



## Investigating the Role of Power Distance Moderation in the Effect of Psychological Entitlement on Cyber loafing with Emphasis on the Mediating Role of Perceived justice

Mahdieh Vishlaghi\* 

Ph.D. student of Public Administration, Semnan University, Semnan, Iran.

Alireza Moghaddam 

Assistant Professor of Department of Business Management, Semnan University, Semnan, Iran.

Seyyed Abbas Ebrahimi 

Assistant Professor of Department of Business Management, Semnan University, Semnan, Iran.

### Abstract

The aim of the present study was to investigate the effect of Psychological Entitlement on cyberloafing by considering the mediation of perceived justice and the moderating role of power distance. The method of the present study is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection. The statistical population of the study are the employees of government organizations in West Azerbaijan province. Based on simple random sampling, 368 correct questionnaires were returned and the research data were analyzed using SPSS and AMOS software. Standard questionnaires were used to measure research variables. Psychological Entitlement has a direct and significant effect on employee cyberloafing and also indirectly has a significant effect on employee cyberloafing through the mediation of perceived justice and moderation of power distance. The results of research in the field of psychological entitlement and cyberloafing have brought innovations and help managers of organizations to understand the impact of psychological entitlement on cyberloafing through the mediation of perceived justice and the moderating role of power distance to reduce cyberloafing.


**Keywords:** Psychological Entitlement, Cyberloafing, Perceived Justice, Power Distance, State Organizations.


\* Corresponding Author: m\_vishlaghi@semnan.ac.ir


**How to Cite:** Vishlaghi, M., Moghaddam, A., Ebrahimi, S. (2022), Investigating the role of Power Distance Moderation in the Effect of Psychological Entitlement on Cyberloafing with Emphasis on the Mediating Role of Perceived Justice, *Management Studies in Development and Evolution*, 31 (103), 141-168.



## نقش تعدیلگری فاصله قدرت در تاثیر خودبرترینی روانشناختی بر سایبرلوفینگ با تاکید بر نقش میانجی عدالت ادراک شده

مهديه ويشلقی \*  دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

علیرضا مقدم  استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

سیدعباس ابراهیمی  استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی تاثیر خودبرترینی روانشناختی بر سایبرلوفینگ با در نظر گرفتن میانجی گری عدالت ادراک شده و نقش تعدیل گری فاصله قدرت می باشد. روش پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری اطلاعات، توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی می باشد. بر مبنای نمونه گیری تصادفی ساده، ۳۶۸ پرسشنامه صحیح عودت داده شد و با استفاده از نرم افزارهای SPSS و AMOS داده های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است. خودبرترینی روانشناختی بر سایبرلوفینگ کارکنان تاثیر مستقیم و معناداری دارد و هم به طور غیرمستقیم از طریق میانجی گری عدالت ادراک شده و تعدیلگری فاصله قدرت بر سایبرلوفینگ کارکنان تاثیر معناداری دارد. نتایج پژوهش در حوزه خود برترینی روانشناختی و سایبرلوفینگ، نوآوری هایی به همراه داشته و به مدیران سازمان ها در درک تاثیرگذاری خودبرترینی روانشناختی بر سایبرلوفینگ با میانجی گری عدالت ادراک شده و نقش تعدیلی فاصله قدرت کمک می کند تا موجبات کاهش سایبرلوفینگ را فراهم نمایند.

**واژگان کلیدی:** خودبرترینی روانشناختی، سایبرلوفینگ، عدالت ادراک شده، فاصله قدرت، سازمان های دولتی.

## مقدمه

در طی سال های اخیر استفاده از سیستم های کامپیوتری به عنوان ابزاری برای دستیابی به موفقیت تبدیل شده است (کارادمیر و گوکسرسلان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). در این میان اینترنت بخش مهمی از زندگی کاری کارکنان را تشکیل می دهد و سازمان ها با بهره گیری از فرصت های موجود و رسیدن به اهدافشان آنها را بکار می گیرند (باتابیال و بهال<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). اینترنت همچون پلی سازمان ها و ارگان ها را در سراسر جهان به هم پیوند می زند (مرکادو، گپردنو و دیلچرت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). ارتباطات و مراودات را همگام ساخته و بستری مشترک برای افراد ایجاد کند (بتری و توکر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵) که استفاده موثر از آن می تواند موجب افزایش ارتباطات اثربخش بین کارکنان، افزایش عملکرد سازمانی و کاهش هزینه های عملیاتی شود (لیم<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰).

در حالت ایده آل انتظار می رود اینترنت ابزاری برای تسهیل عملکرد شغلی کارکنان باشد با این حال می توان از اینترنت برای خوش گذارنی و تفریح در ساعات کاری استفاده نمود (متین اورتا و دمیرتکو<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰). در این میان آنچه که باعث نگرانی مدیران شده است پدیده سایبرلوفینگ<sup>۷</sup> است (بلانچارد و هنله<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸). سایبرلوفینگ استفاده کارکنان از اینترنت سازمان در ساعات کاری برای دستیابی به اهداف فردی است (کریمی مزیدی و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۲۰).

تحقیقات حاکی از آن است که استفاده از اینترنت جهت انجام امور شخصی به طور متوسط در هر روز ۲٫۵ ساعت از زمان کاری که حدود ۵۰-۶۰ درصد وقت کارکنان را تلف میکند (اوگرین، پیرسون و نیکل<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۸). سایبرلوفینگ پیامدهای منفی بسیاری بر سازمان ها دارد (وو، می و اورگین<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۸). سایبرلوفینگ باعث استرس روانی (سونتاگ و

- 
- 1 Karademir & Gokcearslan
  - 2 Batabyal & Bhal
  - 3 Mercado, Giordano & Dilchert
  - 4 Baturay & Toker
  - 5 Lim
  - 6 Metin-Orta & Demirutku
  - 7 Cyberloafing
  - 8 Blanchard & Henle
  - 9 Karimi Mazidi et al
  - 10 Ugrin, Pearson & Nickle
  - 11 Wu, Mei & Ugrin

همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸) و احساسات منفی، کاهش تعهدات و بهره‌وری می‌شود (اونیل، همبلی و برکوچ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). از جمله عواملی که می‌تواند موجب افزایش تمایل و گرایش کارکنان به سایبرلوفینگ شود داشتن خصوصیت خودبرتربینی روان‌شناختی<sup>۳</sup> در آنها می‌باشد (رهایبی و صالح زاده<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰).

کارکنان خودبرتربین با در نظر گرفتن شایستگی‌هایشان، خود را نسبت به دیگران برتر دانسته (لی و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷) و تمایل زیادی به دریافت حقوق و مزایای بیشتر و ارتقای شغلی دارند (رز و آناستازیو<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴) میزان بالای خودبرتربینی روان‌شناختی با عزت نفس، اعتماد به نفس، خودکفایی و غرور همراه می‌باشد که به عنوان درک افراد از ارزش خود بیان می‌شود (لی و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۷). کارکنان خودبرتربین نه تنها سازمان را بخشی از وجود خود می‌دانند بلکه معتقدند برای عملکرد سازمان ضروری اند (گاروین، لانگ و اشفورث<sup>۸</sup>، ۲۰۱۵).

احساس ناشی از برتر بودن و صلاحیت داشتن ممکن است باعث گردد کارکنان به صورت غیرقانونی عمل نموده و هنگامی که خواسته‌هایشان تامین نگردد هنجارهای سازمانی را نقض نمایند (هاروی و هریس<sup>۹</sup>، ۲۰۱۰). در این رابطه سایبرلوفینگ یکی از اقدامات هنجارشکنی کارکنان خودبرتربین می‌باشد (رهایبی و صالح زاده<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۰؛ لارنر و میکولا<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۴)، زمانی که مورد بی‌توجهی قرار گیرند با پرخاشگری و رفتارهای غیراخلاقی، درگیری و سایر پیامدهای منفی آن را بروز خواهند داد (کمپیل و همکاران<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۴؛ هاروی و مارتینکو<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۹).

بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده نیز می‌تواند منجر به افزایش سایبرلوفینگ شود. کارکنان با بررسی و مقایسه فعالیت‌های خود، ساعات کاری، سطح دستمزدها و .. انصاف در رویه‌های سازمان را درک می‌نمایند (آرتار<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۹). با برداشت ناعادلانه از روندها و رویه‌های

---

1 Sonnentag et al  
2 O'Neill, Hambley & Bercovich  
3 Psychological Entitlement  
4 Rahaei & Salehzadeh  
5 Lee et al  
6 Rose & Anastasio  
7 Galvin, Lange & Ashforth  
8 Harvey & Harris  
9 Lerner & Mikula  
10 Campbell et al  
11 Harvey & Martinko  
12 Artar

موجود اقدام به وقت تلفی، هنجارشکنی و رفتارهای انحرافی از جمله سایبرلوفینگ خواهند نمود (لامبرت و هوگان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). در طی پژوهشاتی که در زمینه سایبرلوفینگ انجام شده است تاثیر عوامل سازمانی، هنجارهای درک شده و عوامل فردی مورد بررسی قرار گرفته اند (شیخ، آتاشقا و ادیبزادگان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). اما آنچه که از نظر پژوهشگران در این حوزه مغفول مانده نقش فرهنگ سازمانی و توجه به فرهنگ فاصله قدرت می باشد (اوگرین، پیرسون و نیکل<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). ارزش های فرهنگی نقش مهمی در تصمیم گیری های کارکنان دارند (هافستد و مینکو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). فرهنگ سازمانی می تواند بر ارتباطات و تفکر و رفتار فردی کارکنان تاثیر گذار باشد (جین و جین<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸).

ابعاد فرهنگی از جمله فاصله قدرت می تواند رابطه بین خودبرترینی و سایبرلوفینگ را تعدیل نماید (اوگرین و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). توزیع نابرابر قدرت منجر می شود کارکنان خودبرترین وقت خود را صرف انجام کارهای شخصی خود نموده و در جهت دستیابی به اهداف سازمانی گام برندارند و به دلیل عدم نظارت کافی و گسترده و داشتن وقت کافی دچار سایبرلوفینگ می شوند (مارتین، جین و ترنگ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶). سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی همانند سایر ادارات فرآیندمحور هستند و بر طبق قوانین و مقررات اداره می شوند. کارکنان برای حفظ روابط خود حداقلی های کاری را رعایت می کنند. این سازمان ها به دلیل وجود وقت کافی، کمبود نظارت های گسترده و دقیق و فاصله زیاد بین کارکنان و مدیران، کارکنان به راحتی از فلسفه وجودی و ماموریت سازمان منحرف شده و با استفاده از اینترنت ادارات به پدیده سایبرلوفینگ آلوده می شوند. توجه نکردن به پدیده سایبرلوفینگ در سازمان ها می تواند هزینه های گزافی بر پیکره سازمان ها وارد سازد درحالی که اگر کارکنان از توان و صلاحیت های خویش در راستای تحقق اهداف سازمانی استفاده نمایند منجر به توسعه پایدار می شوند. تحقیق جامعی که ابعاد فرهنگی از جمله فاصله قدرت را همراه با خودبرترینی روانشناختی به مثابه متغیر تاثیرگذار بر سایبرلوفینگ در نظر گرفته باشد تاکنون صورت نگرفته است. بنابراین نوآوری تحقیق حاضر در این است مدیران را از اهمیت فرهنگ سازمانی و توجه به ابعاد فاصله قدرت و ویژگی های شخصیتی کارکنان آگاه ساخته

---

1 Lambert & Hogan  
 2 Sheikh, Atashgah & Adibzadegan  
 3 Hofstede & Minkov  
 4 Jain & Jain  
 5 Martin, Jin & Trang

تا با اعمال نظارت های گسترده و عدالت محور بودن منجر به کاهش رفتارهای انحرافی شوند. کاهش فاصله قدرت و ایجاد فضای مشارکت گونه در سازمان منجر به افزایش عدالت ادراک شده و ارتقای کارکنان خودبترین براساس صلاحیت و شایستگی هایشان می شود که همه این عوامل موجبات کاهش پدیده سایبرلوفینگ را فراهم می سازند. این پژوهش قصد دارد تا با توجه به فاصله قدرت زیاد در سازمان های دولتی به بررسی رابطه خودبترینی روان شناختی و عدالت ادراک شده که از تاثیر گذارترین عوامل بر پدیده سایبرلوفینگ می باشند پردازد.

### پیشینه نظری پژوهش

#### خودبترینی روانشناختی

خودبترینی روانشناختی، حسی پایدار و فراگیر است (کمپیل و همکاران، ۲۰۰۴؛ وطن خواه و رئوفی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸) که کارکنان خود را سزاوار برخورداری از مزایای بیشتری در سازمان می دانند (بای و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). خودبترینی روانشناختی خصوصیتی متداول است و به عنوان یک ویژگی شخصیتی مفهوم سازی شده است (کمپیل و همکاران، ۲۰۰۴؛ گروپس و اکسلاین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). خودبترینی روانشناختی بر قصد و رفتارهای خودخواهانه فرد تاثیر می گذارد (زیتک و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). کارکنان خودبترین به لحاظ روانشناختی دارای افکار خود باوری هستند، خود را منحصر به فرد و ویژه تلقی می کنند (وسترلاکن، جردن و رمسی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷) و دارای خصوصیتی مانند حساسیت به افکار دیگران، اعتماد به نفس، خود کفایی، غرور و خودشیفتگی هستند (لی و همکاران، ۲۰۱۷؛ گروپس و اکسلاین، ۲۰۱۶). کارکنان خودبترین در تلاش برای کسب جایگاه مقام عالی در سازمان هستند. خودبترینی روانشناختی موجب می گردد کارکنان تصور کنند لیاقت و شایستگی بالایی دارند و دستیابی به امتیازات، جوایز و موقعیت بالاتر را حق مسلم خود می دانند (بای و همکاران، ۲۰۱۹). خودبترینی بر افکار، احساسات و رفتار کارکنان در طول زمان تاثیر می گذارد. کارکنانی که دارای خودبترینی روانشناختی هستند نسبت به افکار دیگران در مورد

1 Vatankhah & Raofi

2 Bai et al

3 Grubbs et al

4 Zitek et al

5 Westerlaken, Jordan & Ramsay

خویشتن، نگران هستند و سعی می کنند ذهنیت دیگران را نسبت به خود مثبت نمایند (رز و آناستاسیو، ۲۰۱۴). محصور افکار دیگران هستند و همیشه خواستار مثبت بینی دیگران در مورد خویشتن هستند. چنین اشخاصی دارای خصوصیت خودشیفتگی نیز می باشند. کارکنان خودبرترین بیشتر از خواسته های مدنظر سازمان و مدیران را انجام می دهند و در جهت دستیابی به اهداف مدنظر خود تلاش می کنند (کمپبل و همکاران، ۲۰۰۴). کارکنان خودبرترین در صورتی که نادیده گرفته شوند رفتارهای هنجاری و غیراخلاقی و منفی از خود بروز می دهند (لی و همکاران، ۲۰۱۷)

### عدالت سازمانی ادراک شده

عدالت سازمانی ادراک شده از جمله مفاهیم برگرفته شده از مدیریت رفتار سازمانی می باشد و به ادراک افراد از انصاف و عدالت حاکم در سازمان دلالت دارد (چانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰؛ گرینبرگ و کولکوئیت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). عدالت ادراک شده به ادراک ذهنی افراد از حد منصفانه بودن پاداش ها و بازده هایی که از سوی سازمان ارائه می شوند دلالت دارد (کیم و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). عدالت سازمانی از سه بعد، عدالت توزیعی (تخصیص فرصت های ترفیع یا پاداش های مالی)؛ عدالت رویه ای (فرآیند تخصیص نتایج به افراد)؛ عدالت تعاملی (نحوه تعاملات یا برخورد با افراد طی فرآیند) تشکیل شده است (کولکوئیت<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱). عدالت توزیعی ادراک شده بر طبق نظریه برابری آدامز (۱۹۶۳) کارکنان نگران عادلانه بودن تخصیص ها هستند و نسبت فعالیت ها و تلاش های خویش را محاسبه و آن را با نسبت فعالیت های همکاران در شرایط مشابه مقایسه می کنند (گریسکن<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱). گلنز و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۳) مفهوم عدالت رویه ای ادراک شده را بیان نموده و فرآیند تخصیص و اعطای مزایا را متذکر شده اند. عدالت تعاملی زمانی ادراک می شود که مدیران با احترام و عزت با سایرین رفتار کنند (آریسی و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۹). عدالت سازمانی در ایجاد فرهنگ سازمانی اهمیت زیادی دارد. زمانی فرآیندهای درونی سازی ارزش ها در سازمان ها شکوفا

---

1 chang

2 Greenberg & Colquitt

3 Kim et al

4 Colquitt

5 Griskan

6 Gelens et al

7 Arici et al

می شوند که کارکنان، عدالت موجود در سازمان خود را درک نمایند (زاهدنژاد و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). کارکنان به سبب درک عدالت سازمانی، ترغیب می شوند تا ارزش های سازمانی را بپذیرند تا در مورد سیاست های سازمان و مطابقت با آنها قضاوت های ارزشی مطلوبی داشته باشند (چن و خونگا<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). ادراک عدالت سازمانی منجر به تعاملات اجتماعی اثربخش و اتحاد میان مدیران و کارکنان می گردد (چنگک، ۲۰۲۰). عدالت سازمانی بر نگرش، عملکرد و واکنش کارکنان تاثیر دارد و بخش مهمی از رفاه در کار است (کیم و همکاران، ۲۰۲۱).

### سایبرلوفینگ

سایبرلوفینگ اصطلاح جدیدی است که با ظهور شبکه های جهانی، وب و ... ایجاد شده است و توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب نموده است. هر گونه استفاده شخصی از اینترنت در ساعات اداری برای پرسه زنی اینترنتی در وب سایت های غیرمرتبط با امور شغلی و برای مقاصد شخصی می باشد (لیم، ۲۰۲۰). به عنوان رفتاری منحرف در زمان کار معرفی شده است (ونگاس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). پدیده سایبرلوفینگ عارضه ای است که از بی انگیزگی کارکنان ناشی می شود و احساس می کنند سازمان آن گونه که باید با آنها رفتار نمی کند (کارادال و سایگین<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). بلانچارد و هنله<sup>۵</sup> (۲۰۰۸) سایبرلوفینگ را به دو بعد خفیف<sup>۶</sup> و شدید<sup>۷</sup> تقسیم نموده اند. سایبرلوفینگ خفیف که اشاره به پرسه زنی در سایت ها، ارسال و دریافت ایمیل های فردی در ساعات کاری دارد. سایبرلوفینگ شدید شامل تعاملات آنلاین با افراد خارج از سازمان در چت روم ها، تبلیغات شخصی، راه اندازی وب سایت های شخصی و مدیریت آنها می باشد (متین اورتا و دمیرتکو، ۲۰۲۰). ون دورن (۲۰۱۱) بیان کرده است سایبرلوفینگ شامل چهار فعالیت، فعالیت های اجتماعی، فعالیت اطلاعاتی، فعالیت های اوقات فراغت، فعالیت عواطف مجازی می باشد، همچنین شامل چهار رفتار، رفتار توسعه، رفتار منحرف، رفتار بهبود و رفتار اعتیادی است (ون دورن، ۲۰۱۱). در صورتی که کارکنان

1 Zahednezhad et al

2 Chen & Khuangga

3 Venegas

4 Karadal, H., & Saygin

5 Blanchard & Henle

6 Minor

7 Serious



زمان زیادی را صرف سایبرلوفینگ نمایند به بهره‌وری سازمان آسیب میرسانند (تاندون و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). چنین فعالیت‌ها و رفتارهایی امنیت شبکه را تهدید نموده و ممکن است کارکنان به طور ناخواسته وب سایت‌های ناشناخته و لینک‌های دارای ویروس و نرم افزارهای جاسوسی را باز نمایند که اطلاعات سازمانی را با خطر مواجه سازند (آلانوگلو و کاراباتاک<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱). همچنین سایبرلوفینگ منجر می‌شود کارکنان با مدیران و سایر همکاران خود ارتباطات اثربخشی برقرار نکنند و وقت خود را صرف فعالیت‌های غیرکاری و گشت و گذار در اینترنت نمایند. سازمان‌ها می‌توانند کارکنان خود را متقاعد سازند که کنترل‌های ایجادشده در مقابله با سایبرلوفینگ در راستای دستیابی به اهداف سازمانی است (تاندون و همکاران، ۲۰۲۱). مهمترین نقش کنترل در سازمان، هماهنگی و همبستگی بین رفتارهای مدیران و کارکنان یک سازمان و نظارت بر انحرافات به وجود آمده در محل کار همچون سایبرلوفینگ است (متین اورتا و دمیرتکو، ۲۰۲۰).

### فاصله قدرت

فرهنگ سازمانی هافستد الگوی فرهنگی پذیرفته شده‌ای است که در پنج بعد، فاصله قدرت، اجتناب از عدم اطمینان، مردسالاری در برابر زن سالاری، فردگرایی در برابر جمع‌گرایی و جهت‌گیری بلندمدت تبیین شده است (جین و جین، ۲۰۱۸). در تمامی جوامع، نابرابری با درجه‌های مختلف در میان افراد وجود دارد که اختلاف قدرت شاخصی برای سنجش این نابرابری‌ها است (لام و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). هافستد این اصطلاح را از پژوهشی که توسط ماک مولدر آلمانی (روانشناس اجتماعی) انجام شده بود اقتباس نمود. افراد با گرایش به فاصله قدرت بالا باور دارند که ساختار سلسله‌مراتبی مناسب است (احمد و گیاو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸)، تفاوت موجود در وضعیت‌ها باید پذیرفته شود و افراد در موقعیت‌های که قدرت در دست آنها متمرکز است باید توانایی تصمیم‌گیری یک‌جانبه را داشته باشند، چنین افرادی که در جوامع با فاصله قدرت بالا هستند نظام سلسله‌مراتبی را پذیرفته‌اند و در این نظام هرکس در جایگاه خود قرار دارد (وانگ و لالوانی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹). بر طبق دیدگاه شوارتز (۱۹۹۲)، در سازمان‌ها و

1 Tendon et al

2 Alanoğlu & Karabatak

3 Lam et al

4 Ahmad & gao

5 Wang & Lalwani

جوامعی با فاصله قدرت بالا، توزیع قدرت نابرابر است و سلسله مراتبی نامیده می‌شود و حالتی را که فاصله قدرت پایین است توزیع قدرت برابر بوده افراد تلاش می‌کنند توزیع قدرت را برابر نمایند که مکتب مساوات نامیده می‌شود (پونی و آنلسینا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷) فاصله قدرت بیانگر میزانی است که افرادی کم قدرت، آن را پذیرفته اند و انتظار دارند قدرت به صورت نابرابر توزیع شود (آدامویک<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲). در شرایطی با فاصله قدرت کم، افراد بدون در نظر داشتن تفاوت های جایگاه اجتماعی، با یکدیگر در ارتباط هستند و زیردستان تمایل به مشارکت در تصمیم گیری ها دارند و آزادانه می‌توانند انتقادهای خود را بیان نمایند. هرچه فاصله قدرت بین مدیران و کارکنان کمتر باشد رضایت شغلی بیشتر شده و پیامدهای مثبتی برای سازمان به بار خواهد آورد (جین و جین، ۲۰۱۸). در مقابل افراد در فرهنگ هایی با فاصله قدرت زیاد، ساختاری چندلایه با توزیع نامتقارن قدرت بین افراد در سطوح سلسله مراتبی مختلف را انتظار دارند (لام و همکاران، ۲۰۱۸). در چنین فرهنگ هایی سازمان ها به سمت تمرکزگرایی حرکت نموده و بروز رفتارهای منفی همچون تملق و چاپلوسی در میان افراد بیشتر دیده می‌شود و تمایلی به مشارکت و ابتکار عمل ندارند (وانگ و لالوانی، ۲۰۱۹).

### توسعه فرضیه ها و مدل مفهومی پژوهش

آشکارسازی جنبه‌های مفهومی که در این مطالعه مورد بررسی قرار می‌گیرد نیازمند این است تا برخی از مطالعات تجربی انجام گرفته در این حوزه را مورد بررسی قرار داده و همچنین نتایج مطالعات مرتبط با این حوزه را بررسی نموده تا بتواند معیار مناسبی برای جهت‌گیری پژوهشی باشد. بر این اساس در این بخش تلاش می‌گردد تا برخی از مهم‌ترین و مرتبط‌ترین این مطالعات ارائه گردد.

خودبرترینی روانشناختی کارکنان منجر می‌شود کارکنان خودبرترین در صورت نادیده گرفته شدن رفتارهای منفی همچون پرخاشگری، حرص و آز، رفتارهای غیراخلاقی و .. از خود بروزدهند (هاروی و مارتینکو، ۲۰۰۹). کارکنان با بررسی و مقایسه میزان کار، زمان، سطح حقوق و مزایا، عدالت رویه ای و تعاملی را درک می‌کنند (آرتار، ۲۰۱۹). عدالت سازمانی ادراک شده به معنای توزیع برابر حقوق و دستمزد، رویه های عادلانه و برابر، احترام

1 Puni & Anlesinya

2 Adamovic

در محل کار می باشد (سبک رو، توکلی و میری<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). عواقب فقدان عدالت می تواند منجر به رفتارهای پرخاشگرانه، تنبلی، انزوا و عدم تعهد شود. بنابراین کارکنان خودبترین عدم وجود عدالت را بیش از سایر افراد درک می کنند. والاد و همکاران (۲۰۱۴) نیز در پژوهش خود بیان داشتند خودبترینی روانشناختی بر عدالت ادراک شده تاثیر معنی داری دارد و می تواند انتظارات افراد را تحت تاثیر قرار دهد. خودبترینی باعث کاهش عدالت ادراک شده در سازمان می شود چون افراد خودبترین تمایل بالایی به ارتقا و دستیابی به اهداف خود دارند که در صورت عدم تحقق، بیان می کنند که عدالت تحقق نیافته است (لی و همکاران، ۲۰۱۹). رهائی و همکاران (۲۰۲۰) بیان کرده اند تاثیر معناداری بین خودبترینی روان شناختی و عدالت ادراک شده وجود دارد (رهایی و صالح زاده، ۲۰۲۰). بنابراین در فرضیه ۱ پژوهش خواهیم داشت:

H1: خودبترینی روانشناختی بر عدالت ادراک شده کارکنان سازمان های دولتی تاثیر معناداری دارد.

زمانی که کارکنان تخصیص منابع، مزایا و تعاملات بین افراد را ناعادلانه می پندارند و با بی عدالتی ادراک شده مواجه می شوند انگیزه آنها برای تلاش در سازمان کاهش می یابد و بیشتر تمایل دارند به گشت و گذار در اینترنت پردازند (فیلپس، میتچل و باینگتون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). ذوغبی<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) در پژوهش خود بیان نموده است عدالت تعاملی تاثیر منفی بر ترس از مجازات دارد و چنین ترسی می تواند رابطه بین عدالت سازمانی و سایبرلوفینگ را کاهش دهد. در صورتی که کارکنان رفتارهای سازمانی را ناعادلانه پندارند سایبرلوفینگ افزایش خواهد یافت. بر طبق دیدگاه ذوغبی هر سه بعد عدالت ادراک شده بر سایبرلوفینگ تاثیر منفی و معناداری دارند (ذوغبی و گونزالز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). لیم بیان کرده است کارکنانی که عدم تعادل و بی عدالتی را در روابط خود درک می کنند انگیزه بیشتری پیدا می کنند تا از اینترنت برای انجام امور شخصی خود استفاده کنند. افراد بی عدالتی ادراک شده را دلیلی برای توجیه مشارکت در رفتارهای انحرافی می دانند (لیم<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰). رهائی و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۲۰) نیز بیان

1 Sabokro, Tavakoli & Malmiri

2 Felps, Mitchell & Byington

3 Zoghbi

4 Zoghbi & Gonzalez

5 Lim

6 Rahaei et al

کردند که عدالت ادراک شده بر سایبرلوفینگ تاثیر معناداری دارد. رستابوگ و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) نیز بیان کردند که عدالت ادراک شده و سایبرلوفینگ رابطه معکوس و معنی داری دارند. بنابراین فرضیه ۲ پژوهش بدین گونه تبیین می شود:

H2: عدالت ادراک شده بر سایبرلوفینگ کارکنان در سازمان های دولتی تاثیر معناداری دارد.

برطبق آنچه بیان شد کارکنان خودبرترین در صورت عدم تحقق خواسته هایشان باعث ایجاد ناآرامی در محیط کار (هاروی و هریس، ۲۰۱۰)، درگیری با سرپرستان و کاهش رضایت شغلی (هاروی و مارتینکو، ۲۰۰۹) می شوند. کارکنان خودبرترین دارای احساس برتری نسبت به دیگران بوده و خود را سزاوار دریافت حقوق و مزایای بیشتر میدانند. مارتین و همکاران (۲۰۱۶) بیان داشتند خودبرترینی در کارکنان منجر به بروز رفتارهای انحرافی از جمله سایبرلوفینگ در سازمان می شود (مارتین، جین و ترانگ، ۲۰۱۶). لی و همکاران (۲۰۱۹) ارتباط معناداری بین خودبرترینی روانشناختی و رفتارهای غیراخلاقی قائل شدند و بیان کردند افراد خودبرترین در صورتی که به اهداف و مقاصد خود دست نیابند اقدام به رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی همچون سایبرلوفینگ خواهند نمود (لی و همکاران، ۲۰۱۹). بر طبق دیدگاه رهائی و همکاران (۲۰۲۰) ارتباط معناداری بین خودبرترینی روانشناختی و سایبرلوفینگ وجود دارد. باتوجه به نتایج بررسی های انجام شده، خودبرترینی روانشناختی با سایبرلوفینگ در ارتباط بوده و باتوجه به اینکه عدالت سازمانی ادراک شده می تواند در کاهش یا افزایش سایبرلوفینگ نقش مهمی داشته باشد. بنابراین فرضیه ۳ و ۴ پژوهش بدین صورت تبیین می گردد:

H3: خودبرترینی روانشناختی بر سایبرلوفینگ در سازمان های دولتی تاثیر معناداری دارد.

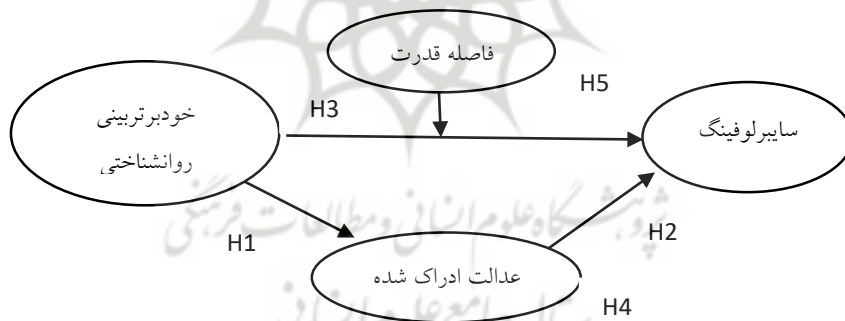
H4: خودبرترینی روانشناختی از طریق عدالت سازمانی ادراک شده بر سایبرلوفینگ در سازمان های دولتی تاثیر معناداری دارد.

سازمان های با فرهنگ فاصله قدرت زیاد به دلیل فاصله زیاد مدیران از کارکنان و عدم انگیزش، عدم کنترل و نظارت دقیق بر کارکنان پدیده سایبرلوفینگ در میان کارکنان افزایش می یابد (ماراکادو، گیوردانو و دیلچرت، ۲۰۱۷). مارتین و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود بیان نمودند کارکنان خودبرترین در سازمان هایی با فاصله قدرت زیاد بیشتر به دنبال

رفتارهای انحرافی و تخریبی می روند. در چنین سازمان هایی برخی از کارکنان که صلاحیت و شایستگی بالاتری دارند نادیده گرفته می شوند و همچون سایر کارکنان در تصمیم گیری ها مشارکت داده نمی شوند و ارتقا نمی یابند (مارتین، جین و ترنگ، ۲۰۱۶). در این راستا اوگرین و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین فرهنگ و سایبرلوفینگ با استفاده از مدل هافستد» بیان نموده اند که تمامی عوامل ۵ گانه بیان شده بر سایبرلوفینگ تاثیر معنی داری داشته و بیان کردند در فرهنگ های با فاصله قدرت زیاد پدیده سایبرلوفینگ بیشتر رواج می یابد و کارکنان بیشتر ساعات کاری خود را صرف حل مسائل شخصی خویش از طریق اینترنت می کنند. آگرین و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) نیز بیان کردند که فرهنگ های مختلف ممکن است گرایشات متفاوتی به استفاده از اینترنت ایجاد کنند. بنابراین فرضیه ۵ بدین صورت تبیین می گردد:

H5: فاصله قدرت زیاد موجب تعدیل اثر خودبرتری بر روانشناختی بر سایبرلوفینگ می شود. با مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل شماره ۱ ارائه شده است.

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



## روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی تشکیل داده اند که تعداد کارکنان ۴۶۸۸۴ نفر می باشد

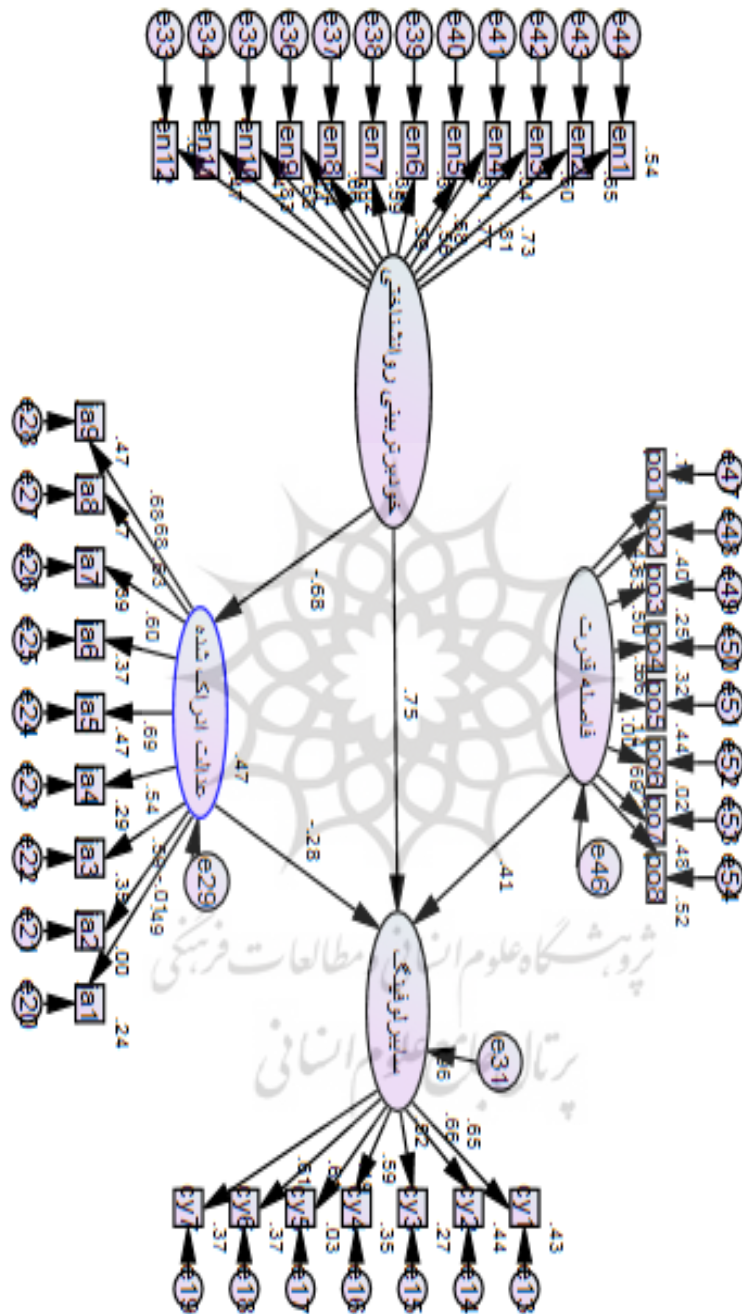
که براساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و استفاده از فرمول کوکران، ۳۸۰ نفر برای نمونه آماری انتخاب شدند و نهایتاً تعداد ۳۶۸ پرسشنامه صحیح عودت داده شد. برای سنجش خودبترینی روانشناختی از پرسشنامه لی و همکاران (۲۰۱۷) ۱۲ سوال، سایبرلوفینگ از پرسشنامه آگرین و همکاران (۲۰۱۸) ۷ سوال، عدالت ادراک شده از پرسشنامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۸) ۹ سوال و متغیر فاصله قدرت از پرسشنامه جین و جین (۲۰۱۸) با هشت سوال استفاده شده است. در روایی صوری، شکل ظاهری پرسشنامه با همکاری دو استاد مدیریت و چند نفر از اعضای نمونه، پس از اعمال اصلاحاتی به تایید رسیدند. از نظر روایی محتوا ابتدا فرم‌های CVI تهیه شدند و ۱۵ نفر از اعضای نمونه و خبرگان آن را تکمیل نمودند که پس از اصلاح برخی از سوالات، مقدار CVI برای سوالات ۰/۸۱ به دست آمد. مقدار CVR با توجه به تعداد تکمیل کنندگان (۱۵ نفر) بیشتر از ۰/۶۲ به دست آمد که براساس جدول لاوشه بیانگر روایی محتوایی پرسشنامه است. در نهایت روایی سازه (همگرا و واگرا) پس از تکمیل پرسشنامه‌ها مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با ضریب آلفای کرونباخ که بیشتر از ۰/۷۰ بدست آمد بیانگر روایی قابل قبول ابزارهای پژوهش می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ خودبترینی روانشناختی (۰/۸۴)، عدالت ادراک شده (۰/۷۶)، فاصله قدرت (۰/۷۳) و سایبرلوفینگ (۰/۷۸) و پایایی ترکیبی متغیر خودبترینی (۰/۸۱)، عدالت ادراک شده (۰/۷۸)، فاصله قدرت (۰/۷۶) و سایبرلوفینگ (۰/۷۹) به دست آمد که قابل تایید است.

### یافته‌ها

در بخش توصیفی نتایج نشان می‌دهد مشارکت کنندگان پژوهش حاضر، از لحاظ سن (۲۰-۳۰ سال) ۱۷/۶ درصد، (۳۰-۴۰ سال) ۴۵/۶ درصد، (۴۰ سال به بالاتر) ۳۶/۸ درصد می‌باشد. مدرک تحصیلی پاسخ دهندگان کارشناسی ۵۵/۷ درصد، کارشناسی ارشد ۳۶/۵ درصد، دکتری ۷/۸ درصد می‌باشد و تجربه کاری ۱-۱۰ سال ۲۷/۱ درصد، ۱۰-۲۰ سال ۶۱/۹ درصد، بیشتر از ۲۰ سال ۱۱ درصد می‌باشد. در بخش توصیفی نتایج تحقیق، از نرم افزار spss استفاده شده است. برای آزمون فرضیات از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است که توسط نرم‌افزار Amos آزمون شد. آماره کولموگروف اسمیرنوف متغیر خودبترینی (۰/۱۱۷)، عدالت ادراک شده (۰/۱۲۸)، فاصله قدرت (۰/۱۳۴) و سایبرلوفینگ (۰/۱۳۷) می‌باشد که نتایج این آزمون نشان می‌دهد سطح معناداری همه

متغیرهای پژوهش بیش از ۰/۰۵ است. از این رو فرضیه صفر یعنی نرمال بودن متغیرها تایید می شود. براساس تحلیل های انجام گرفته با استفاده از نرم افزار مقدار بارهای عاملی (استاندارد و غیراستاندارد) برای همه گویه ها بیشتر از ۰/۴ است و عدد معناداری بیشتر از ۱/۹۶+ است که نشان می دهد گویه ها می توانند به خوبی متغیرهای پژوهش را اندازه گیری نمایند. روایی واگرایی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی گردید. مقدار میانگین واریانس استخراجی برای همه متغیرهای پژوهش بالای ۰/۵ بوده و روایی همگرایی پرسشنامه نیز تایید می شود. اکنون روابط علی میان متغیرها به روش معادلات ساختاری با کمک AMOS بررسی می شود.

برای بررسی مناسب بودن مدل های فوق ابتدا باید برازش مدل معادلات ساختاری بررسی شود. بر طبق جدول ۱ تمامی شاخص های نیکویی برازش در دامنه قابل قبولی قرار دارند. CMIN/DF کای مربع بهنجار شده که باید مقداری بین ۱ تا ۳ داشته باشد با احتساب مقدار ۲/۸۷۴ بیانگر برازش قابل قبولی است. GFI شاخص نیکویی برازش باید مقداری بین ۰/۸۰ و ۰/۹۵ را کسب کند که ۰/۸۰۴ بیانگر برازش قابل قبول است، AGFI شاخص نیکویی برازش تعدیل شده است که باید بین ۰/۰۷ و ۰/۹۵ باشد و با احتساب ۰/۷۴۲ مقدار برازش قابل قبولی را داراست، NNFI یا TLI نیز شاخص برازش هنجار نشده است که با احتساب ۰/۷۸۳ دارای برازش قابل قبولی است NFI نیز شاخص برازش هنجار شده است که باید مقداری بین ۰/۰۸ و ۰/۹۵ را کسب کند که با احتساب ۰/۸۲۵ دارای برازش قابل قبولی است، CFI شاخص برازش تطبیقی است که با کسب ۰/۸۳۶ دارای برازش قابل قبولی است و IFI نیز شاخص برازش فزاینده است که باید مقداری بین ۰ و ۱ را کسب نماید داشتن مقدار ۰/۸۳۶ حاکی از برازش قابل قبول است، PNFI شاخص برازش مقتصد هنجار شده است که باید مقداری بالای ۰/۵ داشته باشد کسب مقدار ۰/۶۹۶ بیانگر برازش قابل قبولی است، PCFI نیز شاخص نیکویی موجز است با کسب مقدار ۰/۷۱۳ بیانگر برازش قابل قبولی است و نهایتاً RMSEA نیز ریشه میانگین مربعات خطای برآورد است که باید مقداری کمتر از ۰/۱ را کسب نماید که با کسب نمره ۰/۰۸۸ بیانگر برازش قابل قبولی است. در نتیجه می توان گفت مدل از برازش مناسبی برخوردار است.



شکل ۲ مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد



جدول ۱. شاخص های نیکویی برازش

مقدار	شاخص
۲/۸۷۴	CMIN/DF
۰/۸۰۴	GFI
۰/۷۴۲	AGFI
۰/۷۸۳	TLI
۰/۸۲۵	NFI
۰/۸۳۶	CFI
۰/۸۳۶	IFI
۰/۶۹۶	PNFI
۰/۷۱۳	PCFI
۰/۰۸۸	RMSEA

پس از بررسی و تایید مدل پیشنهادی پژوهش از آزمون معناداری فرضیه ها استفاده شد. برای آزمون معناداری فرضیه ها اکنون از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی CR و P استفاده شده است. براساس سطح معناداری ۵ درصد مقدار بحرانی باید بیشتر از ۱/۹۶+ و یا کمتر از ۱/۹۶- باشد. مقدار پارامتر بین دو دامنه در الگو مهم نیست و مقادیر کوچکتر از ۰/۰۵ برای مقدار P تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزن های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح اطمینان ۰/۹۵ را نشان می دهد.

جدول ۲. خلاصه نتایج مدل معادلات ساختاری برای فرضیه ها بدون نقش میانجی

فرضیه ها	جهت مسیر	ضریب مسیر	(SE)	CR	سطح معناداری	نتیجه آزمون
H1	خودبرتری روبرویی روانشناختی - عدالت ادراک شده	-۰/۶۸	۰/۰۷۰	-۴/۸۴۴	۰/۰۰۰	تایید
H2	عدالت ادراک شده - سایبرلوفینگ	-۰/۲۸	۰/۰۵۸	-۴/۱۴۳	۰/۰۰۰	تایید
H3	خودبرتری روبرویی روانشناختی - سایبرلوفینگ	۰/۷۵	۰/۰۷۷	۵/۶۸۱	۰/۰۰۰	تایید

برای سنجش معناداری تاثیر میانجی‌گری متغیر عدالت ادراک شده در رابطه میان دو متغیر خودبرترینی روانشناختی و سایبرلوفینگ از آزمون سوبل<sup>۱</sup> و آزمون واف<sup>۲</sup> استفاده شده است. در آزمون سوبل، یک مقدار  $\beta-\beta\beta\beta\beta$  از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱,۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تایید کرد.

$$(\beta = -0/68) ; (\beta = -0/28) ; (\beta = 0/75) ; (\beta\beta = 0/070) ; (\beta\beta = 0/058)$$

$$Z\text{-Value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times Sa^2) + (a^2 \times Sb^2) + (Sa^2 \times Sb^2)}} = 4/74$$

مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوبل برابر با ۴/۷۵ به دست آمده است و به دلیل بیشتر بودن از ۱,۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تاثیر متغیر میانجی عدالت ادراک شده در رابطه بین خودبرترینی روانشناختی و سایبرلوفینگ معنادار است. برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی از آماره VAF استفاده شده که نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد. مقدار VAF از فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c} = 0/202$$

این بدان معنی است که تقریباً بیش از ۲۰ درصد از اثر کل خودبرترینی روانشناختی بر سایبرلوفینگ از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی عدالت ادراک شده تبیین می‌شود. بر طبق فرضیه نهایی پژوهش که بررسی نقش تعدیلی فاصله قدرت در رابطه بین خودبرترینی روانشناختی و سایبرلوفینگ مطرح می‌باشد متغیر تعدیلگر جهت یا شدت رابطه بین متغیر مستقل و وابسته را تعدیل (کم یا زیاد) می‌کند. همانطور که در شکل شماره ۲ نیز مشخص است ضریب مسیر مربوط به متغیر فاصله قدرت برابر ۰/۴۱ می‌باشد که با خطای استاندارد ۰/۱۷۲ و مقدار CR، ۳/۳۸۶ در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌تواند تاثیر خودبرترینی روانشناختی بر سایبرلوفینگ را تعدیل نماید. بنابراین فرضیه پنجم پژوهش نیز تایید گردید.

1 Sobel

2 VAF

## بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌های دولتی به سبب فرآیند محور بودن دارای رویه‌های کارآمدی نیستند ممکن است استفاده از فناوری‌های نوین ارتباطی منجر به سوء کارکردهایی همچون افزایش سایبرلوفینگ در بین کارکنان شود. جهت کاهش اثرات منفی سایبرلوفینگ، مدیران باید سیاست‌هایی در راستای استفاده بهینه از اینترنت اتخاذ نمایند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر خودبرترینی روانشناختی بر سایبرلوفینگ کارکنان با نقش میانجی‌گری عدالت ادراک شده و نقش تعدیلگری فاصله قدرت که خصوصیت اصلی سازمان‌های دولتی در کشور می باشد انجام شده است.

فرضیه نخست پژوهش بر این پایه استوار است که خودبرترینی روانشناختی بر عدالت ادراک شده تاثیر معنی داری دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر  $0/68-t$  و آماره  $t$ ،  $4/844$ - مورد تایید قرار گرفت. کارکنان خودبرترین به دلیل برخی ویژگی‌های شخصیتی خود را از سایر کارکنان سازمان شایسته‌تر می‌دانند و بدین سبب خواهان ارتقا و افزایش حقوق و .. هستند ولی به سبب اینکه به پست‌های عالی سازمان نائل نمی‌شوند و حقوق و مزایای زیادی دریافت نمی‌کنند عدالت سازمانی را به درستی درک نموده و بیان می‌کنند حق آنها ضایع شده است. عدم رضایت کارکنان خودبرترین منجر به کاهش عدالت ادراک شده می‌شود. نتایج این فرضیه با یافته‌های (سبکرو، توکلی و میری، ۲۰۲۰؛ لی و همکاران، ۲۰۱۹؛ والد و همکاران، ۲۰۱۴؛ رهایی و صالح زاده، ۲۰۲۰؛ آریسی و همکاران، ۲۰۱۹) مطابقت دارد.

فرضیه دوم پژوهش بر این پایه استوار است که عدالت ادراک شده بر سایبرلوفینگ تاثیر معناداری دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر  $0/28-t$  و آماره  $t$  به مقدار  $4/143$ - مورد تایید قرار گرفت. زمانی که کارکنان تخصیص مزایا و منابع را ناعادلانه بپندارند انگیزه‌ای برای تلاش بیشتر در سازمان نخواهند داشت و با استفاده شخصی از اینترنت سازمان در ساعات کاری به گشت و گذار اینترنتی روی خواهند آورد. رفتارهای ناعادلانه منجر به افزایش سایبرلوفینگ می‌شود. زمانی کارکنان کمتر به پدیده سایبرلوفینگ دچار می‌شوند که عدالت را در سازمان درک نمایند و رضایت داشته باشند. نتایج این فرضیه با یافته‌های (ذوغبی، ۲۰۰۶؛ ذوغبی و گونزالز، ۲۰۰۸؛ لیم، ۲۰۲۰؛ رهایی و صالح زاده، ۲۰۲۰؛ رستبوگ و همکاران، ۲۰۱۱) مطابقت و همخوانی دارد.

آزمون فرضیه سوم پژوهش براین پایه استوار است که خودبرترینی روانشناختی بر سایبرلوفینگ کارکنان تاثیر معناداری دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر  $0/75$  و آماره  $t$  به مقدار  $5/681$  مورد تایید قرار گرفت. کارکنان خودبرترین دارای اهداف خودخواهانه ای هستند که می تواند موجبات رفتارهای انحرافی را فراهم سازد. چنین کارکنان با مقایسه سطح کار و زمان و حقوق و دستمزد دریافتی به سمت رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی قدم برداشته و به دنبال دستیابی به مقاصد شخصی خویش عمل می کنند و ساعات کاری خود را وقف امور شخصی خویش میکنند. این فرضیه با نتایج تحقیقات (هاروی و هریس، ۲۰۱۰؛ هاروی و مارتینکو، ۲۰۰۹؛ مارین، جین و ترانگ، ۲۰۱۶؛ لی و همکاران، ۲۰۱۹؛ رهایی و صالح زاده، ۲۰۲۰) همخوانی دارد.

فرضیه چهارم پژوهش بیان می دارد خودبرترینی روانشناختی از طریق عدالت سازمانی ادراک شده بر سایبرلوفینگ کارکنان تاثیر معناداری دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر  $0/202$  و آماره  $t$  به مقدار  $4/74$  مورد تایید قرار گرفت. کارکنان خودبرترین، عدالت توزیعی و رویه ای موجود را عادلانه نمی پندارند و به دلیل عدم ادراک عدالت از وقت و ساعات کاری در راستای دستیابی به اهداف شخصی استفاده نموده و سعی در تلف کردن ساعات کاری دارند. چنین کارکنانی به مساوات انجام مسئولیت های خویش خواهان مزایای بیشتری هستند و زمانی که این تفاوت ها را ادراک نمی کنند به سمت رفتارهای انحرافی و سایبرلوفینگ حرکت خواهند کرد که موجب کاهش بهره وری سازمانی خواهد شد. این فرضیه با نتایج فرضیات (رهايي و صالح زاده، ۲۰۲۰؛ لی و همکاران، ۲۰۱۹؛ مارتین، جین و ترانگ، ۲۰۱۶) همخوانی دارد.

فرضیه نهمی پژوهش براین پایه استوار است که فاصله قدرت زیاد موجب تعدیل اثر خودبرترینی روانشناختی بر سایبرلوفینگ می شود. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر  $0/41$  و آماره  $t$  به مقدار  $3/386$  مورد تایید قرار گرفت. سازمان های دولتی دارای فاصله قدرت زیادی هستند که مدیران در راس قدرت و کارکنان فقط اطاعت کننده و مجری دستورات هستند. کارکنان انتظار دارند مدیران بخشی از قدرت خود را به آنها تفویض نمایند، درحالی که با وجود فاصله قدرت زیاد، تمرکزگرایی صورت گرفته است و کارکنان خودبرترین رفتارهای انحرافی از خود نشان می دهند. وجود فاصله قدرت زیاد در سازمان های دولتی کشور موجب کاهش نظارت و کنترل بر کارکنان

شده و کارکنان به راحتی می توانند ساعات کاری را صرف امور شخصی خویش نمایند و از اینترنت برای انجام امور فردی استفاده کنند. این فرضیه با نتایج تحقیقات (مرکادو و همکاران، ۲۰۱۷؛ مارتین و همکاران، ۲۰۱۶؛ اوگرین و همکاران، ۲۰۰۸؛ اوگرین و همکاران، ۲۰۱۸) همخوانی دارد.

### پیشنهادات پژوهشی

با توجه به یافته های پژوهش پیشنهاد می شود مدیران سازمان های دولتی بکوشند ساختارهای سازمانی خود را اصلاح نموده و ساختارهای مسطح و تخت ایجاد کنند که منجر به کاهش فاصله قدرت می شود و کنترل و نظارت دقیق تری بر عملکرد کارکنان خواهند داشت و به صورت هفتگی یا ماهانه گزارشی از میزان استفاده از اینترنت و عملکرد کارکنان دریافت کنند. میزان دسترسی کارکنان به شبکه های اینترنتی را محدود نموده و به صورت منظم فعالیت های غیرکاری کارکنان پایش شود. مدیران در صورتی که کارکنانی با خصوصیات خودبتریبی داشتند زمینه همکاری و مشارکت بیشتر این کارکنان را فراهم سازند و متناسب با عملکرد بالا، حقوق و مزایای بالا اعطا نموده و در سطوح سلسله مراتبی ارتقا یابند. رعایت انصاف و برابری در پرداخت حقوق و دستمزد می تواند منجر به افزایش عدالت درک شده توسط کارکنان شود، بدین ترتیب منجر به کاهش رفتارهای انحرافی می شود.

### پیشنهاد برای محققین آتی

به محققین آتی پیشنهاد می شود که تحقیقات بیشتری در زمینه خودبتریبی روانشناختی و سایبرلوفینگ در سایر سازمان ها انجام شود که منجر به افزایش تعمیم پذیری یافته ها شده و می تواند به شناسایی سایر متغیرهای پیرامون این روابط کمک قابل توجهی کند. استفاده از پژوهش های کیفی و آمیخته در زمینه خودبتریبی روانشناختی و سایبرلوفینگ نیز می تواند دیدگاه های جدیدی را پیش روی پژوهشگران آتی قرار دهد.

### محدودیت های پژوهش

با توجه به جامعه آماری پژوهش می بایست به تفاوت های موجود از لحاظ ساختاری و محیطی توجه کرد. تعمیم نتایج تحقیق به سایر سازمان ها با ملاحظاتی همراه است. علاوه بر این

ابزار اصلی گردآوری داده‌های پژوهش پرسشنامه بوده ، ازاین‌رو ماهیت خوداظهاری کارکنان ممکن است گرایش به تظاهر در پاسخ به سوالات پژوهش را ایجاد کند و نتایج پژوهش را تحت تاثیر قرار دهد.

### تعارض منافع

تعارض منافع ندارم.

### ORCID

- Mahdiah Vishlaghi  <http://orcid.org/0000-0002-5809-1086>
- Alireza Moghaddam  <http://orcid.org/0000-0002-6949-1405>
- Seyed abas Ebrahimi  <http://orcid.org/0000-0002-6289-6426>

### References

- Adamovic, M. (2022). How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework. *International Journal of Information Management*, 62, 102437. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102437>
- Ahmad, I., & Gao, Y. (2018). Ethical leadership and work engagement: The roles of psychological empowerment and power distance orientation. *Management Decision*, 56(9), 1991-2005. <https://doi.org/10.1108/md-02-2017-0107>
- Alanoğlu, M., & Karabatak, S. (2021). Examining of the smartphone cyberloafing in the class: Relationship with the attitude towards learning and prevention of cyberloafing. *International Journal of Technology in Education*, 351-372. <https://doi.org/10.46328/ijte.84>
- Arici, H. E., Arasli, H., Çobanoğlu, C., & Hejraty Namin, B. (2019). The effect of favoritism on job Embeddedness in the hospitality industry: A mediation study of organizational justice. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 1-29. <https://doi.org/10.1080/15256480.2019.1650685>
- Artar, M. (2019). Impact of organizational justice on psychological contract violations, organizational exclusion and job satisfaction. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.12.03.6>

- Bai, B., Tan, X., Zhang, N., & Yang, Y. (2019). Social dominance orientation and selfish behaviors in Chinese adolescents: The mediating role of psychological entitlement. *Child Indicators Research*, 13(3), 981-991. <https://doi.org/10.1007/s12187-019-09695-7>
- Batabyal, S. K., & Bhal, K. T. (2020). Traditional cyberloafing, mobile cyberloafing and personal mobile-internet loafing in business organizations. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 18(4), 631-647. <https://doi.org/10.1108/jices-07-2019-0081>
- Baturay, M. H., & Toker, S. (2015). An investigation of the impact of demographics on cyberloafing from an educational setting angle. *Computers in Human Behavior*, 50, 358-366. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.03.081>
- 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), 1067-1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Campbell, W. K., Bonacci, A. M., Shelton, J., Exline, J. J., & Bushman, B. J. (2004). Psychological entitlement: Interpersonal consequences and validation of a self-report measure. *Journal of Personality Assessment*, 83(1), 29-45. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8301\\_04](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8301_04)
- Chang, S. (2020). The influence of organizational justice of innovative SME members on organizational commitment. *Korean Review of Corporation Management*, 11(3), 25-40. <https://doi.org/10.20434/kricm.2020.08.11.3.25>
- Chen, L., & Khuangga, D. L. (2020). Configurational paths of employee reactions to corporate social responsibility: An organizational justice perspective. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 389-403. <https://doi.org/10.1002/csr.2056>
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Felps, W., Mitchell, T. R., & Byington, E. (2006). How, when, and why bad apples spoil the barrel: Negative group members and dysfunctional groups. *Research in Organizational Behavior*, 27, 175-222. [https://doi.org/10.1016/s0191-3085\(06\)27005-9](https://doi.org/10.1016/s0191-3085(06)27005-9)
- Galvin, B. M., Lange, D., & Ashforth, B. E. (2015). Narcissistic organizational identification: Seeing oneself as central to the organization's identity. *Academy of Management Review*, 40(2), 163-181. <https://doi.org/10.5465/amr.2013.0103>

- Gelens, J., Dries, N., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2013). The role of perceived organizational justice in shaping the outcomes of talent management: A research agenda. *Human Resource Management Review*, 23(4), 341-353. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.005>
- Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (2013). *Handbook of organizational justice*. Psychology Press.
- Grisken, A. (2021). The impact of organizational justice on organizational citizenship behaviour in developing countries. <https://doi.org/10.31219/osf.io/j3k7n>
- Grubbs, J. B., & Exline, J. J. (2016). Trait entitlement: A cognitive-personality source of vulnerability to psychological distress. *Psychological Bulletin*, 142(11), 1204-1226. <https://doi.org/10.1037/bul0000063>
- Harvey, P., & Harris, K. J. (2010). Frustration-based outcomes of entitlement and the influence of supervisor communication. *Human Relations*, 63(11), 1639-1660. <https://doi.org/10.1177/0018726710362923>
- Harvey, P., & Martinko, M. J. (2009). An empirical examination of the role of attributions in psychological entitlement and its outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 459-476. <https://doi.org/10.1002/job.549>
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd ed.). McGraw Hill Professional. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.016>
- Jain, S. S., & Jain, S. P. (2018). Power distance belief and preference for transparency. *Journal of Business Research*, 89, 135-142.
- Karadal, H., & Saygin, M. (2013). An investigation of the relationship between social loafing and organizational citizenship behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 206-215. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.487>
- Karademir, T., & Gokcearslan, S. (2019). Examination of cyberloafing studies in education: A content analysis. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 11(1), 94-103. <https://doi.org/10.18844/wjet.v11i1.3990>
- Karimi Mazidi, A., Rahimnia, F., Mortazavi, S., & Lagzian, M. (2020). Cyberloafing in public sector of developing countries: Job embeddedness as a context.
- Kim, J., Milliman, J. F., & Lucas, A. F. (2021). Effects of CSR on affective organizational commitment via organizational justice and organization-based self-esteem. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102691. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102691>



- Lam, L. W., & Xu, A. J. (2018). Power imbalance and employee silence: The role of abusive leadership, power distance orientation, and perceived organisational politics. *Applied Psychology*, 68(3), 513-546. <https://doi.org/10.1111/apps.12170>
- Lambert, E. G., & Hogan, N. L. (2013). The association of distributive and procedural justice with organizational citizenship behavior. *The Prison Journal*, 93(3), 313-334. <https://doi.org/10.1177/0032885513490491>
- Land, C. (2013). Book review: Decoding organization: Bletchley Park, Codebreaking and organization studies. *Organization Studies*, 34(10), 1566-1570. <https://doi.org/10.1177/0170840613493708>
- Lee, A., Schwarz, G., Newman, A., & Legood, A. (2019). Investigating when and why psychological entitlement predicts unethical pro-organizational behavior. *Journal of Business Ethics*, 154(1), 109-126. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3456-z>
- Lerner, M. J., & Mikula, G. (1994). Entitlement and the affectional bond. *Entitlement and the Affectional Bond*, 325-339.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? *Social Exchange*, 27-55. [https://doi.org/10.1007/978-1-4613-3087-5\\_2](https://doi.org/10.1007/978-1-4613-3087-5_2)
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Martin, B. A., Jin, H. S., & Trang, N. V. (2016). The entitled tourist: The influence of psychological entitlement and cultural distance on tourist judgments in a hotel context. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 34(1), 99-112. <https://doi.org/10.1080/10548408.2015.1130112>
- Mercado, B., Giordano, C., & Dilchert, S. (2017). A meta-analytic investigation of cyberloafing. *Career Development International*, 22(5), 546-564. <https://doi.org/10.1108/cdi-08-2017-0142>
- Metin-Orta, I., & Demirutku, K. (2020). Cyberloafing behaviors among university students and its relation to hedonistic-stimulation value orientation, cyberloafing attitudes, and time spent on the internet. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00932-9>
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in Human Behavior*, 34, 291-298. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.02.015>
- Puni, A., & Anlesinya, A. (2017). Whistleblowing propensity in power distance societies. *Journal of Global Responsibility*, 8(2), 212-224. <https://doi.org/10.1108/jgr-02-2017-0005>

- Rahaei, A., & Salehzadeh, R. (2020). Evaluating the impact of psychological entitlement on cyberloafing: The mediating role of perceived organizational justice. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 17(1/2), 137-152. <https://doi.org/10.1108/xjm-06-2020-0003>
- Restubog, S. L., Garcia, P. R., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R., & Tang, R. L. (2011). Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. *Journal of Research in Personality*, 45(2), 247-251. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2011.01.006>
- Rose, K. C., & Anastasio, P. A. (2014). Entitlement is about 'others', narcissism is not: Relations to sociotropic and autonomous interpersonal styles. *Personality and Individual Differences*, 59, 50-53. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.11.004>
- Sabokro, M., Tavakoli, M., & Malmiri, M. M. (2020). Organizational justice effect on deviant workplace behaviors: Moderating role of moral disengagement. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(6), 29-38. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.864>
- Sheikh, A., Atashgah, M. S., & Adibzadegan, M. (2015). The antecedents of cyberloafing: A case study in an Iranian copper industry. *Computers in Human Behavior*, 51, 172-179. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.04.042>
- Sonnentag, S., Reinecke, L., Mata, J., & Vorderer, P. (2018). Feeling interrupted-being responsive: How online messages relate to affect at work. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 369-383. <https://doi.org/10.1002/job.2239>
- Tandon, A., Kaur, P., Ruparel, N., Islam, J. U., & Dhir, A. (2021). Cyberloafing and cyberslacking in the workplace: Systematic literature review of past achievements and future promises. *Internet Research*, 32(1), 55-89. <https://doi.org/10.1108/intr-06-2020-0332>
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2008). Profiling cyber-slackers in the workplace: Demographic, cultural, and workplace factors. *Journal of Internet Commerce*, 6(3), 75-89. [https://doi.org/10.1300/j179v06n03\\_04](https://doi.org/10.1300/j179v06n03_04)
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Nickle, S. M. (2018). An examination of the relationship between culture and cyberloafing using the Hofstede model. *Journal of Internet Commerce*, 17(1), 46-63. <https://doi.org/10.1080/15332861.2018.1424395>

- Vallade, J. I., Martin, M. M., & Weber, K. (2014). Academic entitlement, grade orientation, and classroom justice as predictors of instructional beliefs and learning outcomes. *Communication Quarterly*, 62(5), 497-517. <https://doi.org/10.1080/01463373.2014.949386>
- Vatankhah, S., & Raoofi, A. (2018). Psychological entitlement, egoistic deprivation and deviant behavior among cabin crews: An attribution theory perspective. *Tourism Review*, 73(3), 314-330. <https://doi.org/10.1108/tr-09-2017-0146>
- Venegas, J. M. (2009). Effectiveness of an intervention to increase employees awareness of frequency and seriousness of cyberloafing. *MA dissertation .California State University, Long Beach*. <https://doi.org/10.24288/jtr.375791>
- Wang, J. & Lalwani, A. (2019). The distinct influence of power distance perception and power distance values on customer satisfaction in response to loyalty. *International Journal of Research in Marketing*, 36(4), 580-596. <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2018.11.006>
- Westerlaken, K. M., Jordan, P. J., & Ramsay, S. (2017). What about 'MEE': A measure of employee entitlement and the impact on reciprocity in the workplace. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 392-404. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.5>
- 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. <https://doi.org/10.1089/cyber.2017.0397>
- Zahednezhad, H., Hoseini, M. A., Ebadi, A., Farokhnezhad Afshar, P., & Ghanei Gheshlagh, R. (2020). Investigating the relationship between organizational justice, job satisfaction, and intention to leave the nursing profession: A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, 77(4), 1741-1750. <https://doi.org/10.1111/jan.14717>
- Zheng, X., Chen, D. J., & Lim, V. K. (2018). Social and sleep deprivation: The effect of social exclusion and insomnia on cyberloafing behavior. *PsycEXTRA Dataset*. <https://doi.org/10.1037/e734282011-116>
- Zitek, E. M., Jordan, A. H., Monin, B., & Leach, F. R. (2010). Victim entitlement to behave selfishly. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(2), 245-255. <https://doi.org/10.1037/a0017168>
- Zoghbi Manrique de Lara, P. (2006). Fear in organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 21(6), 580-592. <https://doi.org/10.1108/02683940610684418>

Zoghbi, P., & Gonzalez, S. M. (2008). The role of anomia on the relationship between organizational justice perceptions and organizational citizenship online behaviors. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 7(1). <https://doi.org/10.31979/etd.6az2-5e8b>



**استناد به این مقاله:** ویشلیقی، مهدیه، مقدم، علیرضا، ابراهیمی، سید عباس (۱۴۰۱)، نقش تعدیلگری فاصله قدرت در تاثیر خودبرترینی روانشناختی بر سایبرلوفینگ با تاکید بر نقش میانجی عدالت ادراک شده، *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، (۱۰۳) ۳۱، ۱۴۱-۱۶۸.



Management Studies in Development and Evolution is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International.