



<https://ssoss.ui.ac.ir/?lang=en>

Strategic Research on Social Problems in Iran
E-ISSN: 2645-7539
Vol. 12, Issue 3, No.42, Autumn 2023, pp. 123-136
Received: 05.07.2023 Accepted: 30.12.2023

Research Paper

Investigating the Relationship between Organizational Laziness and Dependence on Mobile Phones with Organizational Procrastination with the Mediating Role of Cyberloafing

Ghaffar Karimianpour* 

Ph.D. in Educational Management, Department of Educational Sciences and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran
karimigh@uma.ac.ir

Akbar Khosravi

Master's degree in Philosophy of Education, Department of Educational Sciences, Payam-e Noor University, Iran
akbarkhosravi1695@gmail.com

Adel Khosravi

Master's degree in Educational Management, Department of Educational Sciences, Payam-e Noor University, Iran
akhosravi@gmail.com

Introduction

Organizational procrastination is a prevalent negative behavior among employees in all types of organizations. Despite its detrimental impact on organizational performance, it has been largely overlooked in management research. Procrastination is the intentional delay of actions despite awareness of the negative consequences, often resulting in decreased employee performance. Employees' procrastination can lead to a lack of motivation to engage in team tasks, work avoidance, rationalization, and making excuses for not completing assignments. These individuals often allocate insufficient time for substantial activities, leading to rushed and incomplete work and ultimately diminishing work quality. Procrastinators experience a form of self-restraint and avoidance, desiring to complete tasks but failing to follow through to completion. This phenomenon has affected the work of millions of employees and significantly impacts organizational effectiveness and productivity. Therefore, it is crucial to address and identify the factors influencing organizational procrastination. Previous research in this field has indicated a notable increase in employee procrastination, which can significantly diminish organizational effectiveness. However, this variable has been overlooked in many organizations, including Payam-e Noor University. It is essential for management researchers to consider the possibility of procrastination among university employees. Given the adverse effects of procrastination within the university, it is crucial to investigate and identify the contributing factors. Furthermore, a review of past studies reveals a lack of exploration into the roles of mobile dependence, organizational laziness, and cyberloafing in organizational procrastination among employees. Therefore, this research aimed to examine the relationship between mobile addiction and organizational laziness with organizational procrastination, while considering the mediating role of cyberloafing among employees of Payam-e Noor University in Kermanshah Province.

Materials and Methods

This research employed a purposive approach and utilized a correlational descriptive method, specifically employing the structural equation modeling. The statistical population comprised 250 employees from Payam-e Noor universities in Kermanshah Province with a sample of 160 individuals selected according to Morgan's table using the available sampling method. Data collection involved the use of Safarinia and Amirkhani's organizational procrastination

questionnaire (2013) consisting of 25 questions, the cyberloafing skew questionnaire (2014) comprising 14 questions, the grounded organizational laziness questionnaire (2013) containing 20 questions, and the mobile addiction questionnaire by Hyun Yong Ko (2008) with 20 questions.

Discussion of Results and Conclusion

Among the respondents, 137 were male and 23 were female. The data analysis revealed several significant findings:

*Corresponding author

Karimianpour, G., Khosravi, A., & Khosravi, A. (2023). Investigating the relationship between organizational laziness and dependence on mobile phones with organizational procrastination with the mediating role of cyberloafing. *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 12(3), 123-136.

2645-7539 / © University of Isfahan

This is an open access article under the CC BY-NC-ND/4.0/ License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



<https://doi.org/10.22108/srsp.2023.138283.1917>

mobile dependence exhibited a positive and direct impact on organizational procrastination, organizational laziness had a positive and direct effect on organizational procrastination, and cyberloafing also demonstrated a positive and direct effect on organizational procrastination. Additionally, mobile dependence and cyberloafing were found to have a positive and direct relationship, while mobile dependence indirectly influenced organizational procrastination through the mediating role of cyberloafing. Similarly, organizational laziness indirectly affected organizational procrastination through the mediating role of cyberloafing. Furthermore, the

mediating role of cyberloafing in the relationship between mobile dependence, organizational laziness, and procrastination was found to be significant. The model fit assessment indicated a relatively strong and appropriate fit for the model. These results underscore the meaningful implications for organizational practices.

Keywords: Mobile Addiction, Organizational Laziness, Cyberloafing, Organizational Procrastination



پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران

سال دوازدهم، شماره پیاپی (۴۲)، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۲، ص ۱۲۳-۱۳۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۰۹

مقاله پژوهشی

بررسی رابطه بین تنبلی سازمانی و وابستگی به موبایل با اهمال کاری سازمانی: نقش میانجی

سایبرلوفینگ

غفار کریمیان پور^{ID*}، دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

karimigh@uma.ac.ir

اکبر خسروی، کارشناسی ارشد، فلسفه تعلیم و تربیت، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ایران

akbarkhosravi1695@gmail.com

عادل خسروی، کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ایران

akhosravi@gmail.com

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین تنبلی سازمانی و وابستگی به موبایل، با اهمال کاری سازمانی با نقش میانجی سایبرلوفینگ در کارکنان دانشگاه پیام نور کرمانشاه انجام شد. جامعه آماری پژوهش، شامل تمامی کارکنان دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه بود که تعداد ۱۶۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه وابستگی به موبایل، تنبلی سازمانی، سایبرلوفینگ و اهمال کاری سازمانی استفاده شد. روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها تأیید و پایایی آنها به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۷۲، ۰/۹۲ و ۰/۷۷ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و PLS استفاده شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که وابستگی به موبایل، اثر مثبت و مستقیمی بر اهمال کاری سازمانی دارد، تنبلی سازمانی اثر مثبت و مستقیمی بر اهمال کاری دارد، وابستگی به موبایل اثر مثبت و مستقیمی بر سایبرلوفینگ دارد، تنبلی سازمانی اثر مثبت و مستقیمی بر سایبرلوفینگ دارد، سایبرلوفینگ در رابطه بین وابستگی به موبایل و تنبلی سازمانی با اهمال کاری سازمانی نقش میانجی دارد. بنابراین وابستگی به موبایل، تنبلی سازمانی و سایبرلوفینگ، از متغیرهای مهم و مرتبط با اهمال کاری سازمانی‌اند.

واژه‌های کلیدی: وابستگی به موبایل، تنبلی سازمانی، سایبرلوفینگ، اهمال کاری سازمانی.

* نویسنده مسؤل

کریمیان پور، غ؛ خسروی، ا. و خسروی، ع. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین تنبلی سازمانی و وابستگی به موبایل با اهمال کاری سازمانی: نقش میانجی سایبرلوفینگ. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی، ۱۲(۳)، ۱۲۳-۱۳۶.



2645-7539 / © University of Isfahan

This is an open access article under the CC BY-NC-ND/4.0/ License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



<https://doi.org/10.22108/srsp.2023.138283.1917>

مقدمه

نیروی انسانی مسئولیت‌پذیر، مهم‌ترین سرمایه سازمان است، نقش مهمی در اثربخشی سازمان دارد و میزان بهره‌وری و اثربخشی سازمان، به میزان فعالیت و تلاش نیروی انسانی بستگی دارد (رضایی و همکاران، ۱۳۹۵). یکی از رفتارهای منفی کارکنان، اهمال‌کاری^۱ سازمانی است که در همه سازمان‌ها رایج است و علاوه بر پیامد منفی برای سازمان، در پژوهش‌های حوزه مدیریت از آن غفلت شده است. اهمال‌کاری نوعی خاص از رفتارهای انحرافی است که امروزه بسیاری از افراد و سازمان‌ها با آن روبه‌رویند، میزان آن در سازمان‌ها ۹۵ درصد گزارش شده است و برای ۱۵ تا ۲۰ درصد از افراد به صورت مشکل جدی بروز می‌کند (میر و ناستی‌زایی، ۱۴۰۰). زینتال^۲ (۲۰۲۱) اهمال‌کاری را به تأخیر انداختن عاقلانه عملی می‌داند که فرد با وجود آگاهی از پیامدهای منفی، قصد انجام آن را دارد و در بیشتر اوقات نیز، ناخشنودی از عملکرد را به دنبال دارد. استید و همکاران^۳ (۲۰۱۰) اهمال‌کاری را تمایل به عقب انداختن کارهایی می‌دانند که انجام آنها برای رسیدن به هدف، لازم و ضروری است. در واقع افراد اهمال‌کار، شکلی از خودداری و امتناع را تجربه می‌کنند که بر اثر آن میل به انجام کار دارند، اما کار را تا رسیدن به هدف، دنبال نمی‌کنند (قنبری و معجونی، ۱۴۰۰). این افراد رفتارهایی همچون نداشتن انگیزه کافی برای مشارکت در وظایف تیمی، کم‌کاری، دلیل‌تراشی و بهانه‌گیری برای انجام‌دادن وظایف را از خود نشان می‌دهند (Uysal & Yilmaz, 2020). افراد اهمال‌کار معمولاً زمان کمی را برای فعالیت‌های بزرگ در نظر می‌گیرند و همین کار، سبب شتاب در کار، ناتمام ماندن و کاهش کیفیت آن می‌شود (Steel, 2007). اهمال‌کاری بر کار میلیون‌ها کارمند تأثیر می‌گذارد و آثار زیادی بر اثربخشی و بهره‌وری سازمان‌ها دارد، بنابراین توجه به آن و شناسایی عوامل مؤثر بر آن، اهمیت دارد.

علی‌پور (۱۳۹۹) به نقش سایبرلوفینگ^۳ در اهمال‌کاری اشاره کرده است. سایبرلوفینگ استفاده کارکنان از اینترنت سازمان

برای دستیابی به اهداف فردی تعریف شده است. ونگاس^۴ (2009) سایبرلوفینگ را استفاده شخصی کارکنان از اینترنت در دسترس سازمان در ساعات اداری، با هدف گشت و گذار در وب‌سایت‌های غیر مرتبط با شغل و در جهت استفاده شخصی تعریف می‌کند که رفتارهایی همچون استفاده از شبکه‌های اجتماعی، استفاده از وبلاگ‌ها، دانلود و آپلود محتوا، بازی‌های رایانه‌ای، جست‌وجوی اطلاعات غیر مرتبط با کار و .. را شامل می‌شود (Sheriff & Ravishankar, 2012). نتایج پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد استفاده از اینترنت برای انجام امور شخصی در روز، حدود ۵۰ تا ۶۰ درصد زمان کارکنان را تلف می‌کند (Ugrin et al., 2018). پدیده سایبرلوفینگ تأثیرات منفی همچون استرس روانی، احساسات منفی و کاهش تعهدات و بهره‌وری را به دنبال دارد (O'Neill et al., 2014). پژوهش‌های حکاک و همکاران (۱۳۹۹) و صفوی‌حصار (۱۳۹۸) نیز نشان داده‌اند که بین سایبرلوفینگ و اهمال‌کاری سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد.

حسن‌نژاد و همکاران (۱۴۰۰)، پدر پژوهش، خود به رابطه بین تنبلی سازمانی و اهمال‌کاری اشاره کرده‌اند. تنبلی سازمانی یکی از چالش‌های جدید پیش روی سازمان‌هاست که بر اثر آن افراد برای انجام‌دادن امور کوچک و بزرگ در زندگی شخصی و کاری همیشه کار خود را به فردا می‌سپارند و تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی را به دیگران واگذار می‌کنند (سپهوند و محمدیاری، ۱۳۹۴). تنبلی سازمانی در واقع شاخه‌ای از تنبلی اجتماعی است که در آن کارکنان در انجام‌دادن وظایف محوله خود سستی و تنبلی به خرج می‌دهند (Kardal & Saydin, 2013). مفهوم تنبلی سازمانی به حالتی گفته می‌شود که در آن فرد همه توان و انرژی خود را در انجام‌دادن فعالیت‌ها و وظایف گروهی به کار نمی‌گیرد و میزان هم‌افزایی گروه را کاهش می‌دهد (کریمیان‌پور و همکاران، ۱۳۹۷). پژوهشگران سازمانی، تنبلی سازمانی را پدیده‌ای ناگوار می‌دانند که در افراد به عمد تصمیم به تنبلی می‌گیرند تا انرژی خود را برای زمان‌هایی ذخیره کنند که به فعالیت‌های فردی خود به منظور کسب پاداش شخصی اقدام می‌کنند (George,

¹ Organizational Procrastination

² Zentall

³ Stead et al.

⁴ Cyberloafing

⁴ Venegas

و به احتمال اهمال کاری در بین کارکنان این سازمان نیز توجه می‌شود. با توجه به پیامدهای منفی اهمال کاری، بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن از اهمیت برخوردار است. از طرف دیگر، در بررسی نقش متغیرهای وابستگی به موبایل، تنبلی سازمانی و سایبرلوفینگ در اهمال کاری سازمانی غفلت شده است. مرور پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که وابستگی به موبایل (Saritepeci, 2021؛ رزمی و همکاران، ۱۳۹۷) و تنبلی سازمانی (Kalejaiye & Hammed, 2021) زمینه‌ساز رشد سایبرلوفینگ در کارکنان می‌شوند؛ بنابراین در این پژوهش به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده‌اند. این پژوهش به دنبال بررسی روابط بین وابستگی به موبایل و تنبلی سازمانی با اهمال کاری سازمانی با نقش میانجی سایبرلوفینگ طراحی و فرضیه‌های زیر بررسی شد:

- وابستگی به موبایل بر اهمال کاری سازمانی اثر مستقیم دارد؛
- تنبلی سازمانی بر اهمال کاری سازمانی اثر مستقیم دارد؛
- سایبرلوفینگ بر اهمال کاری سازمانی اثر مستقیم دارد؛
- وابستگی به موبایل بر سایبرلوفینگ اثر مستقیم دارد؛
- تنبلی سازمانی بر سایبرلوفینگ اثر مستقیم دارد؛
- سایبرلوفینگ در رابطه بین وابستگی به موبایل و اهمال کاری نقش میانجی دارد؛
- سایبرلوفینگ در رابطه بین تنبلی سازمانی و اهمال کاری نقش میانجی دارد.

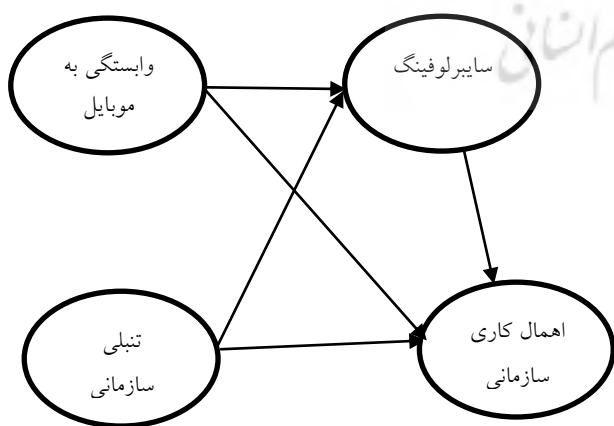


Fig 1- Conceptual model of research

2014). نتایج پژوهش‌های احمدی (۱۴۰۰)، رستمی (۱۴۰۰)، کوهی (۱۳۹۸)، آریانی قیزقاپان و همکاران (۱۳۹۶) و داتوی^۱ (2020) نیز نشان داده است که بین تنبلی سازمانی با اهمال کاری سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد.

یکی دیگر از عوامل مؤثر بر اهمال کاری، وابستگی افراد به موبایل است (کریمیان پور و همکاران، ۱۴۰۰). امروز موبایل یکی از تکنولوژی‌هایی است که سهم بسزایی در زندگی افراد دارد و روز به روز جایگاه ویژه‌تری پیدا می‌کند، به نحوی که تعداد کارکنان وابسته به این تکنولوژی، روز به روز افزایش می‌یابد (محمدزاده و همکاران، ۱۳۹۹). آمارهای اتحادیه بین‌المللی مخابرات در سال ۲۰۱۱ نشان می‌دهد که به‌طور متوسط حدود ۸۶ درصد مردم جهان، به تلفن همراه دسترسی داشته‌اند (قلی‌پور و شهریاری، ۱۳۹۲). در سال ۲۰۱۹، نتیجه پژوهش‌ها نشان داد که بررسی گوشی در طول شبانه‌روز در بین جوانان از ۳۰۰ بار هم تجاوز کرده است (سهراب‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰). وابستگی به موبایل حالتی را در بر می‌گیرد که در آن فرد به‌علت همراه‌نداشتن گوشی خود و یا قطع آنتن و تمام شدن شارژ باطری، استرس و اضطراب شدیدی را تجربه کند. رفتارهای شبه‌اعتیادی به تلفن همراه، مشکل جدی برای کار و زندگی اجتماعی افراد است، به طوری که اگر تلفن همراه افراد وابسته را از آنها بگیرند، احساس افسردگی، شکست و تنهایی می‌کنند. گاهی اوقات کار و زندگی‌شان بر اثر تماس‌های مکرر، پیام‌های متنی، گشت و گذار در وب و چت‌های آنلاین مختل می‌شود (کریمیان پور و همکاران، ۱۳۹۵). حاجی محمدی و رضاخانی (۱۳۹۸)، شهبازیان خونیک و همکاران (۱۳۹۷)، اوزون و همکاران^۲ (2020) و مالشیو و آرکپینکو^۳ (2019) به رابطه بین وابستگی به موبایل و اهمال کاری اشاره کرده‌اند.

آمارها نشان می‌دهد میزان شیوع اهمال کاری در بین کارکنان ۹۵ درصد است که در بین ۱۵ تا ۲۰ درصد آنها به‌صورت مشکلات جدی بروز می‌کند. با وجود این، درباره چنین متغیری در بسیاری از سازمان‌ها غفلت شده است. دانشگاه پیام نور به‌عنوان یک سازمان، از این امر مستثنا نیست

¹ Dautov

² Uzun et al.

³ Malyshev and Arkhipenko

روش‌شناسی

روش انجام این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی و به روش معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش، شامل کارکنان مشغول به کار در دانشگاه‌های پیام نور استان کرمانشاه به تعداد ۲۵۰ نفر بود. با توجه به جدول مورگان، حجم مطلوب نمونه برای این پژوهش، ۱۴۸ نفر بود. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد و محقق پس از مراجعه به مراکز دانشگاهی پیام نور در استان کرمانشاه، ضمن کسب رضایت برای شرکت در پژوهش، پرسش‌نامه را در اختیار کارکنان قرار داد. برای افزایش تعمیم داده‌ها، تعداد ۱۶۵ پرسش‌نامه توزیع و در نهایت ۱۶۰ پرسش‌نامه کامل وارد تحلیل شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، نرمال بودن داده‌ها) و برای برازش مدل پژوهش، از نرم‌افزار PLS استفاده شد.

ابزارهای گردآوری داده‌ها

پرسش‌نامه اهمال‌کاری سازمانی

این پرسش‌نامه را صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۰) در ۲۵ سؤال و سه بعد ناکارآمدی (۱-۱۶)، تشویش ذهنی (۲۱-۱۷) و بیزاری از کار (۲۲-۲۵) برای سنجش میزان اهمال‌کاری سازمانی طراحی کرده‌اند. نمره‌گذاری پرسش‌نامه براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج است. کمترین نمره ۲۵ و بیشترین نمره ۱۲۵ است. روایی محتوایی پرسش‌نامه تأیید شده است و پایایی آن را صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۰) ۰/۷۸ گزارش داده‌اند. پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش، با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد.

پرسش‌نامه سایبرلوفینگ

این پرسش‌نامه را اسکویو^۱ (2012) در ۱۴ سؤال و سه مؤلفه

نگرش کارکنان (۱-۵)، موانع ادراک‌شده (۶-۱۰) و هنجارهای توصیفی (۱۱-۱۴) برای سنجش سایبرلوفینگ طراحی کرده است. پاسخگویی به پرسش‌نامه براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از یک تا ۵ است. حداقل نمره ۱۴ و حداکثر نمره ۷۰ است. روایی محتوایی پرسش‌نامه تأیید شده است و پایایی آن را حکاک و همکاران (۱۳۹۹) ۰/۸۹ انجام داده‌اند. پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش، با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسش‌نامه تبلی سازمانی

این پرسش‌نامه را گراوند (۱۳۹۳) در ۲۰ سؤال و چهار مؤلفه ویژگی‌های کار (۲۶، ۲۴، ۲۳، ۲۲، ۱۵، ۱۴، ۱۲، ۹، ۱)، ادراک فردی (۲۵، ۲۱، ۲۰، ۱۸، ۱۶، ۱۳، ۱۰، ۶، ۴)، ویژگی‌های گروه (۲۷، ۱۷، ۷، ۵، ۲) و خودکم‌بینی (۱۹، ۱۱، ۸، ۳) طراحی کرده است. پاسخگویی به پرسش‌نامه براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از یک تا ۵ است. حداقل نمره ۲۰ و حداکثر نمره ۱۰۰ است. روایی محتوایی پرسش‌نامه تأیید شده و پایایی آن را گراوند (۱۳۹۳) ۰/۸۵ گزارش داده است. پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش، با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد.

پرسش‌نامه وابستگی به موبایل

پرسش‌نامه وابستگی به موبایل را هیون^۲ (2008) در ۲۰ سؤال و در سه بعد محرومیت (۷-۱)، اختلال در عملکرد (۱۳-۸) و اجبار (۲۰-۱۴) طراحی و هنجاریابی کرده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه در یک طیف ۴ درجه‌ای لیکرتی از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۴) و کمترین نمره ۲۰ و بیشترین نمره ۱۰۰ است. استادان صاحب‌نظر، روایی پرسش‌نامه را تأیید کرده‌اند و پایایی آن به وسیله خزاعی و همکاران (۱۳۹۲) ۰/۹۲ گزارش شده است. پایایی پرسش‌نامه در این پژوهش، با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد.

² Hyun

¹ Askew

یافته‌های پژوهش

پاسخگویان مرد و ۲۳ نفر معادل (۴/۳۷ درصد) زن بودند.

در این پژوهش تعداد ۱۳۷ نفر معادل (۸۵/۶۲ درصد) از

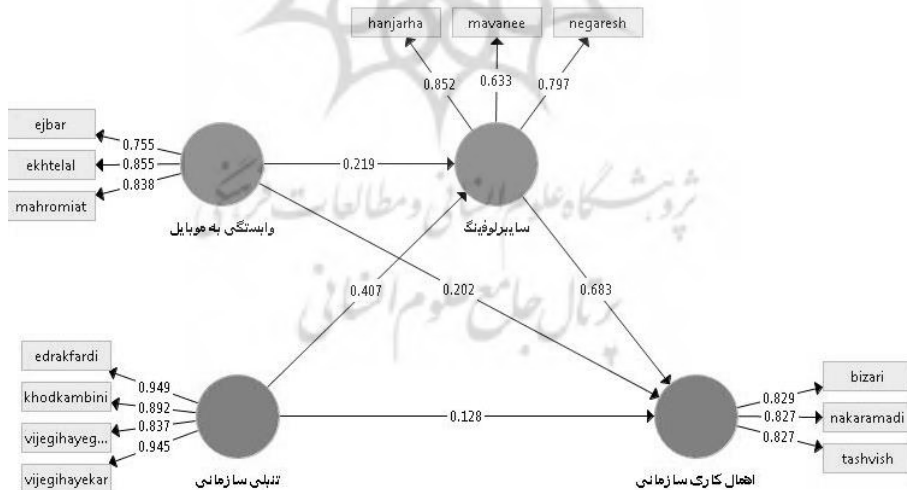
جدول ۱- یافته‌های توصیفی و ضریب همبستگی پرسون بین متغیرهای پژوهش

Table 1- Descriptive findings and correlation matrix between research variables

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	۴	۳	۲	۱
۱. وابستگی به موبایل	۲/۳۱	۰/۷۵	۰/۵۳**	۰/۴۹**	۰/۳۷**	۱
۲. تنبلی سازمانی	۲/۱۸	۰/۸۷	۰/۵۱**	۰/۵۸**	۱	
۳. سایبرلوفینگ	۲/۱۰	۰/۵۱	۰/۴۷**	۱		
۴. اهمال کاری سازمانی	۲/۴۱	۰/۷۱	۱			

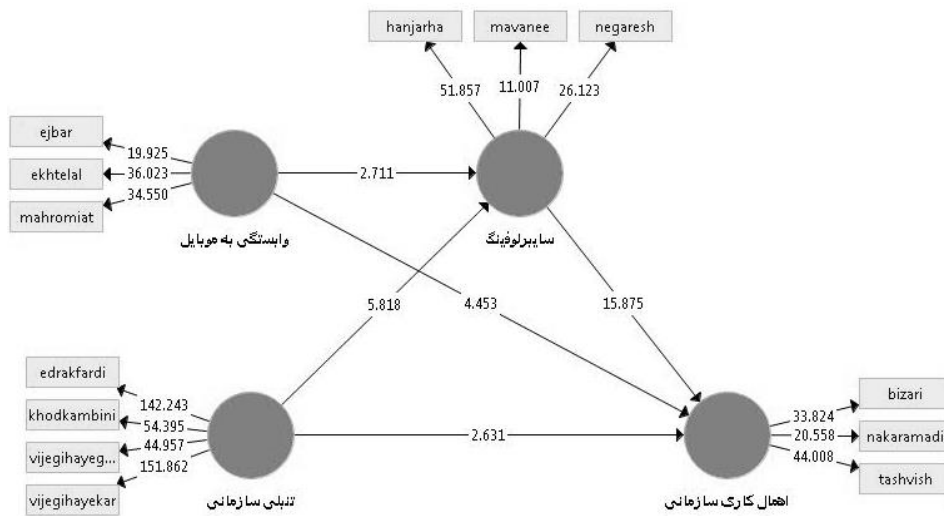
نشان داد بین وابستگی به موبایل و سایبرلوفینگ ($p < 0.01$)
 $r = 0.49$ ، بین وابستگی به موبایل و تنبلی سازمانی ($p < 0.01$)
 $r = 0.37$ ، بین وابستگی به موبایل و اهمال کاری سازمانی
 $r = 0.53$ ، $p < 0.01$)، بین سایبرلوفینگ و اهمال کاری سازمانی
 $r = 0.47$ ، $p < 0.01$)، بین تنبلی سازمانی و اهمال کاری
 سازمانی ($r = 0.51$ ، $p < 0.01$) و بین تنبلی سازمانی و
 سایبرلوفینگ ($r = 0.58$ ، $p < 0.01$) است.

همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود، میانگین و
 انحراف معیار متغیر وابستگی به موبایل، به ترتیب برابر با
 ۲/۳۱ و ۰/۷۵، میانگین و انحراف معیار متغیر تنبلی سازمانی
 به ترتیب برابر با ۲/۱۸ و ۰/۸۷، میانگین و انحراف معیار متغیر
 سایبرلوفینگ به ترتیب برابر با ۲/۱۰ و ۰/۵۱، میانگین و
 انحراف معیار متغیر اهمال کاری سازمانی به ترتیب برابر با
 ۲/۴۱ و ۰/۷۱ بود. نتایج آزمون ضریب همبستگی پرسون،



شکل ۲- مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

Fig 2- Structural model in standard estimation mode



شکل ۳- مدل ساختاری پژوهش در حالت اعداد معناداری

Fig 3- The structural model of the research in the case of significant numbers

جدول ۲- محاسبه آثار مستقیم و غیرمستقیم و برازش مدل

Table 2- Calculation of direct and indirect effects

T	اثر مستقیم	به متغیر	از متغیر
۴/۴۵	۰/۲۰	اهمال کاری سازمانی	وابستگی به موبایل
۲/۶۳	۰/۱۲	اهمال کاری سازمانی	تنبلی سازمانی
۱۵/۶۷	۰/۶۸	اهمال کاری سازمانی	سایبرلوفینگ
۲/۷۱	۰/۲۱	سایبرلوفینگ	وابستگی به موبایل
۵/۸۱	۰/۴۰	سایبرلوفینگ	تنبلی سازمانی
SIG	اثر غیرمستقیم	به متغیر	از متغیر
۰/۰۱	۰/۲۷	اهمال کاری سازمانی (با نقش میانجی سایبرلوفینگ)	وابستگی به موبایل
۰/۰۱	۰/۱۴	اهمال کاری سازمانی (با نقش میانجی سایبرلوفینگ)	تنبلی سازمانی

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که بار عاملی استاندارد متغیر وابستگی به موبایل و اهمال کاری سازمانی، برابر با ۰/۲۰ و بار عاملی آمارة t نیز ۴/۴۵ به دست آمده است که نشان می‌دهد وابستگی به موبایل بر اهمال کاری اثر مستقیم و معنادار دارد، بار عاملی استاندارد متغیر تنبلی سازمانی و اهمال کاری سازمانی، برابر با ۰/۱۲ و بار عاملی آمارة t نیز ۲/۶۳ به دست آمده است که نشان می‌دهد اثر مستقیم تنبلی سازمانی بر اهمال کاری سازمانی، معنادار است، بار عاملی استاندارد متغیر سایبرلوفینگ و اهمال کاری سازمانی برابر با ۰/۶۸ و بار عاملی آمارة t نیز ۱۵/۶۷ به دست آمده است که نشان می‌دهد اثر مستقیم سایبرلوفینگ بر اهمال کاری سازمانی، معنادار است. همچنین اثر غیرمستقیم متغیر وابستگی به موبایل بر اهمال کاری سازمانی با نقش میانجی سایبرلوفینگ برابر با

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که بار عاملی استاندارد متغیر وابستگی به موبایل و اهمال کاری سازمانی، برابر با ۰/۲۰ و بار عاملی آمارة t نیز ۴/۴۵ به دست آمده است که نشان می‌دهد وابستگی به موبایل بر اهمال کاری اثر مستقیم و معنادار دارد، بار عاملی استاندارد متغیر تنبلی سازمانی و اهمال کاری سازمانی، برابر با ۰/۱۲ و بار عاملی آمارة t نیز ۲/۶۳ به دست آمده است که نشان می‌دهد اثر مستقیم تنبلی سازمانی بر اهمال کاری سازمانی، معنادار است، بار عاملی استاندارد متغیر سایبرلوفینگ و اهمال کاری سازمانی برابر با ۰/۶۸ و بار عاملی آمارة t نیز ۱۵/۶۷ به دست آمده است که نشان می‌دهد اثر

افراد وابسته به موبایل، زمان بر است و فرد برای اینکه به گوشی خود برسد، از زمان کارش می‌گذرد و کار و وظایف سازمانی خود را به تأخیر می‌اندازد. بنابراین وابستگی به موبایل با متمرکز کردن فرد بر برنامه‌ها و شبکه‌های اجتماعی موبایل، باعث می‌شود تا فرد وظایف خود را یا با تأخیر انجام دهد یا همان اهمال کاری سازمانی اتفاق بیفتد.

نتایج تحلیل داده‌ها برای بررسی فرضیه دوم، نشان داد که بین تنبلی سازمانی و اهمال کاری سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های احمدی (۱۴۰۰)، رستمی (۱۴۰۰)، آریانی قیزقاپان و همکاران (۱۳۹۶) و کالیجیای و حامد^۲ (2021) مبنی بر رابطه بین تنبلی سازمانی و اهمال کاری سازمانی همسو است. در رابطه با تأیید بیان می‌شود که تنبلی سازمانی یکی از چالش‌های جدید در سازمان‌هاست و به حالتی گفته می‌شود که فرد انجام دادن امور و فعالیت‌های شخصی خود را به فردا می‌سپارد، در انجام وظایف خود سستی و تنبلی به خرج می‌دهد و کارایی و اثربخشی سازمان را کاهش می‌دهد. در واقع کارکنان تنبل مدام در تلاش‌اند تا از انجام فعالیت‌های خود شانه خالی و آن را به زمان دیگری موکول کنند؛ بنابراین افراد تنبل به علت تنبلی خود در امور و وظایف سازمانی، بیشتر از دیگر کارکنان مرتکب اهمال کاری می‌شوند.

نتایج تحلیل داده‌ها برای بررسی فرضیه سوم نشان داد که بین سایبرلوفینگ و اهمال کاری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های ساریتپچی^۳ (2021) و اوزون و همکاران (2020) مبنی بر رابطه بین سایبرلوفینگ و اهمال کاری سازمانی همسو است. در تبیین این رابطه بیان می‌شود که سایبرلوفینگ یا استفاده شخصی کارکنان از اینترنت سازمان در ساعات اداری با هدف گشت و گذار در وبسایت‌های غیر مرتبط با شغل و سازمان و در جهت استفاده شخصی انجام می‌گیرد و کارکنان با استفاده از اینترنت

به دست آمده است که نشان می‌دهد وابستگی به موبایل بر اهمال کاری سازمانی، با نقش میانجی سایبرلوفینگ اثر غیرمستقیم دارد که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است و اثر غیرمستقیم متغیر تنبلی سازمانی بر اهمال کاری سازمانی با نقش میانجی سایبرلوفینگ برابر با ۰/۱۴ به دست آمده است که نشان می‌دهد تنبلی سازمانی بر اهمال کاری سازمانی، با نقش میانجی سایبرلوفینگ اثر غیرمستقیم دارد و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. همچنین برای ارزیابی مدل کلی پژوهش، از شاخصی به نام نیکویی برازش یا (GOF) استفاده شد. حصول مقدار ۰/۳۷ برای شاخص GOF نشان داد مدل، برازش نسبتاً قوی و مناسبی دارد.

بحث

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی سایبرلوفینگ در رابطه بین تنبلی سازمانی و وابستگی به موبایل با اهمال کاری سازمانی، در کارکنان دانشگاه پیام نور کرمانشاه انجام شد. نتایج تحلیل داده‌ها برای بررسی فرضیه اول نشان داد بین وابستگی به موبایل با اهمال کاری سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های شهبازیان و همکاران (۱۳۹۷)، رزمی و همکاران (۱۳۹۷)، جنگ و همکاران^۱ (2021) و اوزون و همکاران (2020) مبنی بر رابطه بین وابستگی به موبایل و اهمال کاری سازمانی همسو است. در رابطه با تأیید این فرضیه، گفتنی است که اهمال کاری، تمایل کارکنان به عقب انداختن کارهایی در سازمان است که انجام آنها برای رسیدن به هدف، لازم و ضروری است. در واقع افراد اهمال‌کار همواره به دنبال بهانه‌ای‌اند تا کار خود را به تأخیر بیندازند و به آینده موکول کنند. یکی از عوامل مهم و مؤثر بر اهمال کاری، وابستگی کارکنان به موبایل و گوشی هوشمند است که اعتیادآور است و فرد به صورت مدام می‌کوشد گوشی خود را چک کند. چک کردن گوشی برای

² Kalejaiye & Hammed

³ Saritepci

¹ Geng et al.

در آن همه توان و انرژی خود را در انجام دادن فعالیت‌ها و وظایف گروهی به کار نمی‌گیرند، انرژی خود را صرف انجام اموراتی غیر از شغل خود می‌کنند، یا از انجام آن سرباز می‌زنند و در این مسیر تلاش می‌کنند تا با استفاده از اینترنت سازمان، خود را مشغول کنند و به گشت و گذار در وب‌سایت‌های غیر مرتبط با شغل همچون استفاده از شبکه‌های اجتماعی، استفاده از وبلاگ‌ها، دانلود و آپلود محتوا، بازی‌های رایانه‌ای، جست‌وجوی اطلاعات غیر مرتبط با کار با هدف استفاده شخصی خود مشغول باشند؛ بنابراین تنبلی سازمانی زمینه‌ساز سایبرلوفینگ در کارکنان می‌شود.

نتایج تحلیل داده‌ها برای بررسی فرضیه ششم نشان داد سایبرلوفینگ در رابطه بین وابستگی به موبایل و اهمال‌کاری سازمانی نقش میانجی وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های داتوی (2020)، مالشیو و آرکینکو (2019)، حاجی محمدی و رضاخانی (۱۳۹۸)، شهبازیان و همکاران (۱۳۹۷)، رزمی و همکاران (۱۳۹۷)، جنگ و همکاران (2021) و اوزون و همکاران (2020) همسو است. در رابطه با تأیید این فرضیه بیان می‌شود که افراد وابسته به موبایل، مدام به دنبال فرصتی برای بازی و سرگرم‌شدن با موبایل بودند و به محض دسترسی به اینترنت سازمان، به گشت و گذارهای اینترنتی مشغول می‌شوند. سرگرم‌شدن به اینترنت و گشت و گذارهای اینترنتی آنها را از انجام وظایف روزانه خود دور می‌کند و میزان اهمال‌کاری را در آنها افزایش می‌دهد؛ بنابراین سایبرلوفینگ در رابطه بین وابستگی به موبایل و اهمال‌کاری نقش میانجی دارد.

نتایج تحلیل داده‌ها برای فرضیه هفتم نشان داد سایبرلوفینگ در رابطه بین تنبلی سازمانی و اهمال‌کاری سازمانی نقش میانجی دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های احمدی (۱۴۰۰)، حاجی محمدی و رضاخانی (۱۳۹۸)، صفوی‌حصار (۱۳۹۸)، کوهی (۱۳۹۸) جنگ و همکاران (2021)، احمدی (۱۴۰۰)، رستمی (۱۴۰۰)، آریانی قیزقاپان و همکاران (۱۳۹۶) و کالچیاوی و حامد (2021) همسو است. در رابطه با تأیید این رابطه بیان می‌شود که تنبلی سازمانی

سازمان، به امورات شخصی خود، همچون استفاده از شبکه‌های اجتماعی، وبلاگ‌ها، دانلود و آپلود محتوا، بازی‌های رایانه‌ای، جست‌وجوی اطلاعات غیر مرتبط با کار و .. مشغول می‌شوند. این کار و مشغول‌بودن کارکنان به گشت و گذار در اینترنت، آنها را از انجام وظایف خود دور می‌کند و وظایف سازمانی آنها را به تأخیر می‌اندازد که این همان اهمال‌کاری سازمانی است. بنابراین سایبرلوفینگ عامل مهمی برای افزایش میزان اهمال‌کاری سازمانی است.

نتایج تحلیل داده‌ها برای بررسی فرضیه چهارم نشان داد که بین وابستگی به موبایل و سایبرلوفینگ رابطه معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های داتوی (2020) و مالشیو و آرکینکو (2019) مبنی بر رابطه بین وابستگی به موبایل و سایبرلوفینگ سازمانی همسو است. در تبیین این رابطه بیان می‌شود موبایل یکی از تکنولوژی‌های است که سهم بسزایی در زندگی کارکنان دارد و بسیاری از کارکنان به آن وابسته‌اند. افراد وابسته به موبایل، به علت همراه‌نداشتن گوشی خود و یا قطع آنتن و تمام‌شدن شارژ باتری، استرس و اضطراب شدیدی را تجربه می‌کنند که به ایجاد مشکلی جدی برای کار و زندگی اجتماعی افراد منجر می‌شود و با دوری از تلفن همراه، احساس افسردگی، شکست و تنهایی به آنها دست می‌دهد و تمام امورات شخصی و سازمانی‌شان تحت تأثیر قرار می‌گیرد و با تأخیر انجام می‌شود. چنانچه فرد در یک سازمان مشغول باشد و بتواند گوشی خود را به اینترنت سازمان وصل کند، از اینترنت سازمان در جهت امورات شخصی خود استفاده می‌کند؛ بنابراین وابستگی به موبایل، عامل مهم و مؤثر بر سایبرلوفینگ است.

نتایج تحلیل داده‌ها برای بررسی فرضیه پنجم نشان داد بین تنبلی سازمانی و سایبرلوفینگ رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های احمدی (۱۴۰۰)، حاجی محمدی و رضاخانی (۱۳۹۸)، صفوی‌حصار (۱۳۹۸) و کوهی (۱۳۹۸) جنگ و همکاران (2021) مبنی بر رابطه بین تنبلی سازمانی و سایبرلوفینگ همسو است. در تبیین این فرضیه بیان می‌شود که تنبلی سازمانی به حالتی در کارکنان اشاره دارد که

احمدی، م. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر تنبلی سازمانی در طفره روی اجتماعی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ایلام.

آریانی قیزقاپان، ا.؛ زاهد بابلان، ع.؛ عباس پور، ر. و مرادی، ب. (۱۳۹۶). آزمون مدل علی اهمال کاری معلمان بر اساس سکوت سازمانی با میانجی گری بی تفاوتی سازمانی. پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۱۲)، ۷۹-۱۰۹.

حاجی محمدی، ف. و رضاخانی، س. د. (۱۳۹۸). تعیین سهم خشم و اهمال کاری در پیش بینی اعتیاد به اینترنت دانش آموزان دختر. پژوهش اجتماعی، ۱۱(۴۳)، ۱۴۲-۱۶۲.

حسن نژاد، ر.؛ صفایا، ع.م. و آفرینش خاکی، ا. (۱۴۰۰). همبستگی تنبلی سازمانی با عملکرد سازمانی با میانجی گری اینرسی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان. مدیریت ارتقای سلامت، ۱۱(۱)، ۷۲-۸۴.

حکاک، م.؛ عارف نژاد، م. و فتحی چگنی، ف. (۱۳۹۹). فرهنگ بوروکراتیک و سایبرلوفینگ کارکنان: تحلیل نقش میانجی تنبلی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان های دولتی استان لرستان). پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، ۹(۱)، ۱۱۳-۱۳.

خزاعی، ط.؛ سعادتجو، ع.ر.؛ شبانی، م.؛ صنوبری، م. و بازیان، م. (۱۳۹۲). بررسی شیوع وابستگی به موبایل و ارتباط آن با عزت نفس دانشجویان. دانش و تندرستی، ۸(۴)، ۷-۱.

رزمی، ع.؛ قلی پور، آ. و پیران نژاد، ع. (۱۳۹۷). بررسی پیشایندهای مؤثر بر سایبرلوفینگ. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۶(۲)، ۵۱۹-۵۰۳.

رستمی، ه. (۱۴۰۰). مدل علی اهمال کاری سازمانی بر اساس استرس شغلی و بی تفاوتی سازمانی با نقش واسطه ای سکوت سازمانی در معلمان شهرستان لردگان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور کرمانشاه.

تمایل افراد را برای به تأخیر انداختن کارها بیشتر می کند و آنها را به اموراتی غیر از وظایف سازمانی خود سوق می دهد. در واقع افراد تنبل تلاش می کنند تا با سرگرم شدن در اینترنت (سایبرلوفینگ)، خود را از انجام وظایف سازمانی و هر گونه مسئولیت ناشی از آن دور کنند؛ بنابراین بیشتر سرگرم انجام کارهای شخصی و چک کردن شبکه های اجتماعی می شوند که نتیجه آن تأخیر و اختلال در انجام کارهای روزانه سازمانی یا همان اهمال کاری است. بنابراین سایبرلوفینگ در رابطه بین تنبلی سازمانی و اهمال کاری نقش میانجی دارد.

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد می شود مدیران دانشگاه با آموزش های لازم، استفاده صحیح از اینترنت را به کارکنان ارائه دهند تا بتوانند به طور مفید در سازمان از اینترنت استفاده کنند، مدیران دانشگاه استراتژی های انعطاف پذیری داشته باشند تا کارکنان کارهای شخصی خود را در مواقع استراحت انجام و از مشغول شدن به این امور در حین انجام کارهای اداری اجتناب کنند. مدیران سازمان ها برای پیگیری و نظارت بر فعالیت های اینترنتی کارکنان، برنامه ها و نرم افزارهایی را طراحی کنند تا فعالیت های اینترنتی کارکنان را در سازمان به نحو احسن مدیریت کنند. پیشنهاد می شود سازمان ها برای کاهش تنبلی سازمانی متناسب با نیاز خود، نیرو جذب کنند، به نحو شایسته ای آنها را نگهداری و پرورش دهند و با طراحی سیستم ارزشیابی مستمر و دقیق، از تنبلی سازمانی آنها پیشگیری کنند. همچنین پیشنهاد می شود مدیران دانشگاه تلاش کنند تا ساختار دانشگاه را از حالت بروکراسی و کاغذبازی نجات دهند و به یک کار و تشکیلات تیمی تبدیل کنند تا با افزایش مشارکت کارکنان، انگیزه و اشتیاق آنها برای کار افزایش و اهمال کاری سازمانی کاهش یابد. شایان ذکر است که این پژوهش در بین کارکنان دانشگاه پیام نور انجام شده و ضروری است در تعمیم نتایج آن به دیگر سازمان ها، احتیاط به خرج داد.

منابع فارسی

- رضایی، ب.؛ یارمحمدیان، م.ح. و محمودزاده اردکانی، ح. (۱۳۹۵). بررسی شیوع اهمال‌کاری سازمانی و عوامل فردی و شغلی مرتبط با آن در کارکنان پرستاری و مامایی. *مدیریت پرستاری*، ۵(۵)، ۱۷-۲۸.
- سپهوند، ر. و محمدیاری، ز. (۱۳۹۴). شناسایی ذهنیت افراد نسبت به تنبلی سازمانی با استفاده از روش کیو. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۴(۳)، ۱-۳۰.
- سهراب‌زاده، م.؛ امیدوار، آ.؛ آراسته، ص. و خداکرمان گیلان، ن. (۱۴۰۰). بررسی اعتیاد به موبایل و رابطه آن با ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های هویتی. *رویکردی نو در علوم تربیتی*، ۳(۴)، ۹۴-۸۵.
- شهبازیان خونیک، آ.؛ حسین پورینه دیق، ک. و رهنمایی بسطام، آ. (۱۳۹۷). بررسی نقش هوش اخلاقی و اعتیاد به تلفن همراه در اهمال‌کاری تحصیلی دانشجویان. *راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۱(۵)، ۷۶-۸۳.
- صفاری‌نیا، م. و امیرخانی رازلیقی، ز. (۱۳۹۰). تحلیل مسیر ارتباط اهمال‌کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان ادارات دولتی استان تهران. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۲(۴)، ۱۱۱-۱۳۱.
- صفوی‌حصار، م. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سایبرلوفینگ بر فرسودگی شغلی با میانجیگری بدبینی سازمانی در شهرداری بجنورد. *پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه شاهرود، دانشکده مدیریت*.
- علی‌پور، م. (۱۳۹۹). *تأثیر بی‌تفاوتی بر طفره روی اینترنتی کارکنان نخستین کنفرانس بین‌المللی و دومین کنفرانس ملی مدیریت، اخلاق و کسب و کار، شیراز*. ۴ اردیبهشت ۱۳۹۹
- قلی‌پور، م. و شهریاری، ح. (۱۳۹۲). *جامعه‌شناسی سیاسی موبایل: تأثیر تلفن همراه بر زندگی سیاسی. پژوهشنامه علوم سیاسی*، ۱(۲)، ۴۷-۵۸.
- قنبری، س. و معجونی، ح. (۱۴۰۰). نقش رهبری مخرب در فرسودگی شغلی با میانجیگری عدالت سازمانی و اهمال‌کاری. *پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*، ۱۰(۳۴)، ۶۹-۹.
- کریمیان‌پور، غ.؛ الله‌کرمی، آ. و احمدی، ت. (۱۳۹۵). نقش وابستگی به تلفن همراه در پیش‌بینی خودپنداره تحصیلی و اشتیاق به مدرسه در دانش‌آموزان. *پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد واحد بجنورد*، ۱۱(۴۶)، ۸۰-۶۱.
- کریمیان‌پور، غ.؛ رحمانی، م. و رضانی، آ. (۱۴۰۰). تبیین نقش وابستگی به موبایل در اهمال‌کاری تحصیلی دانش‌آموزان با میانجی‌گری خستگی ذهنی و کیفیت خواب. *مشاوره مدرسه*، ۱(۳)، ۱-۲۱.
- کریمیان‌پور، غ.؛ زاهدبابلان، ع.؛ خالق‌خواه، ع. و رضایی شریف، ع. (۱۳۹۷). رابطه بین ویژگی‌های فردی و تنبلی سازمانی در بین معلمان مدارس ابتدایی: نقش میانجی سکون‌زدگی شغلی. *مدیریت مدرسه*، ۵(۲)، ۱-۱۶.
- کوهی، م. (۱۳۹۸). *تأثیر رهبری زهرآگین بر بی‌تفاوتی سازمانی در مراکز آموزشی با نقش میانجی تنبلی سازمانی*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان. *دانشکده علوم تربیتی*.
- گراوند، س. (۱۳۹۳). *ساخت و هنجاریابی پرسش‌نامه تنبلی اجتماعی نوجوانان*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه طباطبایی.
- محمدزاده، م.؛ افتخار سعادی، ز.؛ بختیارپور، س. و جوهری فرد، ر. (۱۳۹۹). بررسی تعدیل‌کنندگی وابستگی به تلفن همراه در آزمون مدل پیش‌بینی نشاط ذهنی براساس حمایت اجتماعی و ناگویی خلقی با میانجی‌گری اهمال‌کاری تحصیلی. *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۱۱(۴۲)، ۱۱۵-۱۳۱.
- میر، ح.ع. و ناستی‌زایی، ن. (۱۴۰۰). تأثیر جو مسموم سازمانی بر مدیریت تصویرپردازی معلمان با نقش میانجی اهمال‌کاری. *مدیریت و چشم‌انداز آموزش*، ۳(۴)، ۳۷-۵۸.

References



- an analysis of the mediating role of organizational laziness (Case Study: Governmental Organizations of Lorestan Province). *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 9(1), 113-132. [In Persian]
- Hasannejad, R., Safania, A M., Afarinesh Khaki, A. (2022). Correlation of organizational laziness with organizational performance mediated by organizational inertia in the staff of the ministry of sports and youth. *JHPM*, 11 (1) :72-84. [In Persian]
- Hyun, Y. (2008). Development of a call phone addictive Scale for Korean Adolescents. *J Korean Acad Nurs*, 39(6), 818-828.
- Kalejaiye, O., & Hamed, S. (2021). Managing employees' workplace cyberloafing in a public university's information and communication technology center. *Kiu Interdisciplinary Journal of Humanities and Social Sciences*, 25(2), 456-463.
- Kardal, H., & Saydin, M. (2013). The relationship between social loafing and organizational citizenship among school managers. *International Conference on the Reform of Curriculum and Teaching and Teacher Development*, 99(6), 22-24.
- Karimianpoor, G., Allah Akarami, A., & Ahmadi, T. (2016). The role of mobile dependency in the prediction of academic self-concept and school engagement of students. *Educational Researches*, 11(46), 61-80. [In Persian]
- Karimianpour, G., Rahmani, M., & Ramezani, A. (2022). Investigating the role of mobile dependence in students' academic Procrastination mediated by mental fatigue and sleep quality. *Journal of School Counseling*, 1(3), 1-21. [In Persian]
- Karimianpour, G., Zahed Babalan, A., Khaleghkhan, A., & Rezaeisharif, A. (2018). The mediator role of career plateau in relationship between teachers' individual characteristics and organizational laziness among teachers. *School Administration*, 6(2), 40-55. [In Persian]
- Khazae, T., Saadatjoo, A., Shabani, M., Senobari, M., & Baziyan, M. (2013). Prevalence of mobile phone dependency and its relationship with students' self esteem. *Knowledge and Health in Basic Medical Sciences*, 8(4), 156-162. [In Persian]
- Koohi, M. (2019). *The effect of toxic leadership on organizational apathy in educational centers with the mediating role of organizational laziness*, Master's Thesis, University of Sistan and Baluchistan, Faculty of Educational Sciences. [In Persian]
- Malyshev, I., & Arkhipenko, I. (2019). Interrelation between procrastination and internet addiction in Ahmadi, M. (2021). *Examining the effect of organizational laziness on social avoidance and organizational indifference of employees of the ministry of sports and youth*, Master's Thesis, Ilam University. [In Persian]
- Alipour, M. (2020). *The effect of indifference on employees' avoidance of the Internet, the first international conference and the second national conference on management, ethics and business*, Shiraz. [In Persian]
- Aryani Ghizghapan, E., Zahed Bablan, A., Abbaspoor, R., & Moradi, B. (2017). Examining the causal model of teachers' negligence based on organizational silence by organizational indifference mediation. *Research on Educational Leadership and Management*, 3(12), 79-109. [In Persian]
- Askew, K. L. (2012). The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing. *Graduate Theses and Dissertations, Computers in Human Behavior*, 36(5), 510-519.
- Dautov, D. (2020). Procrastination and laziness rates among students with different academic performance as an organizational problem. *E3S Web of Conferences*, 210(1), 550-556.
- Geng, P., Han, L., Zhao, J., & Jaou, Q. (2021). Effects of printing parameters on the mechanical properties of high-performance polyphenylene sulfide three-dimensional printing. *3D Printing and Additive Manufacturing*, 21(2), 33-41.
- George, J. M. (2014). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 35(5), 191-202.
- Geravand, S. (2014). *Development and standardization of social laziness questionnaire for adolescents*, Master's Thesis, Allameh Tabatabai University. [In Persian]
- Ghanbari, S., & Majooni, H. (2021). The role of destructive leadership in burnout mediated by organizational justice and procrastination. *Strategic Research on Social Problems*, 10(3), 69-98. [In Persian] <https://doi.org/10.22108/srsp.2021.130961.1738>
- Gholipour, M., & Shahriari, H. (2013). Political sociology of the mobile phone: an introduction to its impact on political life. *Research Letter of Political Science*, 8(2), 7-48. [In Persian]
- Hagie Mohammadi, F., & Rezakhani, S. D. (2019). Determining the contribution of anger and procrastination in predicting internet addiction of female students. *Social Research*, 11(43), 142-162. [In Persian]
- Hakkak, M., Arefnezad, M., & Fathi Chegeni, F. (2020). Bureaucratic culture and staff cyberloafing:

- Technol*, 25(5), 2201–2219.
- Sepahvand, R., & Mohammadyari, Z. (2015). Identify the mentality of people towards the organizational laziness in Ilam government agencies. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 4(3), 1-30. [In Persian]
- Shahbaziyan, A., Husaynpourbanadig, K., & Rahnemayibastam, A. (2019). Survey of the role of moral intelligence and cell phone addiction in academic procrastination of students. *Educ Strategy Med Sci*, 11 (5), 76-83. [In Persian]
- Sheriff, A.M., & Ravishankar, G. (2012). The techniques and rationale of e-surveillance practices in organizations. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(3), 281-290.
- Sohrabzadeh, M., Omidvar, A., Arasteh, S., & Khodakaramian Gilan, N. (2021). Investigating mobile addiction and its relationship with personality traits and identity (Styles among Yasuj Youth). *New Approach in Educational Sciences*, 3(4), 85-95. [In Persian]
- Stead, R., Shanahan, M. J., & Neufeld, R.W. (2010). I'll go to therapy, eventually: procrastination, stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, 49(3), 175-180.
- Steel, B. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytical and the oretical review of uintesstial self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65- 94.
- Ugrin, C., John, M., & Pearson, N. (2018). An examination of the relationship between culture and cyberloafing using the hofstede model. *Journal of Internet Commerce*, 17(1), 46-63.
- Uysal, H., & Yilmaz, F. (2020). Procrastination in the workplace: The role of hierarchical career plateau. *Upravlenec*, 11(3), 82-101.
- Uzun, A., Unal, E., & Tokel S. (2020). Exploring internet addiction, academic procrastination and general procrastination among pre-service ict teachers. *Mevlana International Journal of Education*, 4(1), 189-201.
- 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.
- Zentall, T. R. (2021). Basic behavioral processes involved in procrastination. *Frontiers Psychology*, 12(12), 125-139.
- high school students in the context of risks of modern education. *Shs Web of Conferences*, 70(2), 70-80.
- Mir, H. A., & Nastiezaie, N. (2022). The effect of organizational toxic climate on teachers' imaging management with the role of mediator probability of work. *Management and Educational Perspective*, 3(4), 37-58. [In Persian]
- Mohammadzadeh, M., Eftekhar Soadi, Z., Bakhtiarpour, S., & Joharifard, R. (2021). Investigate the moderating role of mobile phone dependency in the model of predicting subjective vitality based on perceived social support and Alexithymia mediated by academic procrastination. *Psychological Methods and Models*, 11(42), 115-131. [In Persian]
- O'Neill, T., Hambley, L., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in Human Behavior*, 34(2), 291–298.
- Razmi, A., Gholipour, A., & Pirannejad, A. (2018). Study of effective cyberloafing antecedents. *Organizational Culture Management*, 16(2), 503-519. [In Persian]
- Rezaei, B., Yarmohammadian, M. H., & Mahmoodzadeh Ardakani H. (2016). Assessing the prevalence of organizational procrastination and the associated factors among nursing and midwifery staff. *Avicenna J Nurs Midwifery Care*, 17(1), 17-28. [In Persian]
- Rostami, H. (2021). *Causal model of organizational procrastination based on job stress and organizational indifference with the mediating role of organizational silence in teachers of lordegan city*, Master's Thesis, Payam Noor University, Kermanshah. [In Persian]
- Saffarinia, M., Amirkhani Razlighi, Z., (2013). Path analysis relationship organizational procrastination with cognetive arousal and burn-out Tehran governmental employees. *ORMR*, 2 (4), 111-131. [In Persian]
- Safavi Hesar, M. (2019). Examining the effect of cyberloafing on job burnout with the mediation of organizational pessimism in bojnord municipality, Master's Thesis, Shahrood University, Faculty of Management. [In Persian]
- Saritepeci, M. (2021). Predictors of cyberloafing among high school students: Unauthorized access to school network, metacognitive awareness and smartphone addiction. *Educ Inf*