

نقش میانجی طفره روی سایبری در رابطه‌ی بین عوامل سازمانی با عملکرد مالی

لیلا منسوبی^۱

عباس ثابت^{۲*}

علی انوری^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۲۹ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۱/۰۹

چکیده

در طی سالیان گذشته، ورود فناوری های الکترونیکی، به ویژه اینترنت در سازمان ها، مزیت های بسیاری را برای سازمان و کارکنان آن فراهم کرده است. با این وجود فناوری های نوین از جمله اینترنت، پیامدهای منفی نیز در پی داشته اند. در این پژوهش سعی شده است تا یکی از پیامدهای منفی ورود فناوری های نوین به سازمان مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد. طفره روی اینترنتی که بر استفاده غیر کارکردی از اینترنت به وسیله کارکنان در سازمان دلالت دارد، موضوع مورد بحث در پژوهش حاضر است. پژوهش حاضر با هدف نقش میانجی طفره روی سایبری در رابطه ی بین عوامل سازمانی با عملکرد مالی انجام گردید. تحقیق حاضر از منظر هدف کاربردی و از منظر شیوه گرد آوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری مطالعه حاضر کارکنان شرکت شهرک های صنعتی فارس است. به تعداد ۴۶۰ نفر در نظر گرفته شد، شیوه نمونه گیری به صورت گروهی و حجم نمونه از طریق فرمول کوکران به تعداد ۲۱۰ مشخص گردید. به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نظر و سنجش متغیر های تحقیق، از پرسش نامه استاندارد استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار LISREL 8.8 استفاده شد. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که عوامل سازمانی شامل عدالت و درگیری شغلی ارتباط معکوس و معناداری با طفره روی اینترنتی دارد و همچنین طفره روی اینترنتی ارتباط منفی و معناداری با عملکرد مالی دارد.

واژگان کلیدی

عملکرد مالی، طفره روی اینترنتی، عدالت سازمانی، هویت سازمانی، درگیری شغلی

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار، موسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران (leilamansobi1985@gmail.com)

^۲ مربی گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران (* نویسنده مسئول: dr.sabet@apadana.ac.ir)

^۳ استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی آپادانا، شیراز، ایران

۱. مقدمه

محل کار، محیطی است که در آن رفتارهای متنوعی روی می دهد. هر یک از این رفتارها، پیامدهای مختلفی را برای افراد شاغل در سازمان دارد. در حالت ایده آل، این رفتارها با هنجارهای سازمان منطبق است. هنجارهای سازمانی، یک ساختار متشکل از رفتارهای مورد انتظار، زبان ها و اصول اند که اجازه می دهند محل کار به شیوه ای مناسب شکل بگیرد. هنگامی که رفتارهای کاری عادی در خارج از هنجارهای سازمان رواج می یابد، عواقب آن بسیار گسترده بوده و بر تمام سطوح سازمانی از جمله: فرایند تصمیم گیری، بهره وری و هزینه های مالی تأثیر می گذارد (اپلبام، آیکنی و متوسک^۱، ۲۰۰۷). طی دهه گذشته، مفهوم رفتار انحرافی، بسیاری از توجهات به خود جلب کرده است. رفتارهای انحرافی یکی از مهمترین عواملی است که بر عملکرد و هنجارهای سازمانی اثر گذار است (واعظی و همکاران، ۱۳۹۵)؛ بنابراین فهم این گونه رفتارها و ارتباط آنها با نگرش های کاری، نتایج قابل توجهی را به بار می آورد. رفتار انحرافی در محل کار را رفتار اختیاری که هنجارها و قوانین سازمانی را نقض کرده است تعریف کرده اند (یلدیز و آلپکان^۲، ۲۰۱۵). بسیاری از مجریان، مدیران و دانشمندان علوم اجتماعی، رفتار انحرافی را به عنوان یک سرطان کار بر بافت جامعه در بسیاری از سازمان های امروزی می بینند. استدلال آنها این است که رفتارهای انحرافی می توانند قدرت رقابتی سازمانها را تضعیف کنند (شارما، سینگ و کیشور^۳، ۲۰۱۴).

طفره روی اینترنتی^۴ یکی از رفتارهای انحرافی در سازمان به شمار می آید که عبارت است از استفاده کارکنان از اینترنت در دسترس سازمان، به منظور انجام امور شخصی در طول ساعات کاری (چن و همکاران^۵، ۲۰۱۱؛ یاسر^۶، ۲۰۱۳). به بیانی دیگر کارکنان مشغول وقتگذرانی در اینترنت هستند هنگامی که باید مشغول انجام وظایف شان باشند. در این رابطه فعالیت هایی از قبیل استفاده از شبکه های اجتماعی، استفاده از وبلاگ ها و پادکست ها، دانلود و آپلود محتوا، خرید آنلاین، استفاده از بازیهای رایانهای تحت وب، بررسی قیمت سهام و بورس، جستجوی اطلاعات غیر مرتبط با کار و بررسی و ارسال ایمیل های شخصی را می توان تحت عنوان طفره روی اینترنتی مفهوم سازی نمود (شریف و راویشانکار^۷، ۲۰۱۲). همه این مطالعات بر این موضوع تأکید می کنند که نخست طفره روی اینترنتی رفتاری ارادی و داوطلبانه است؛ و دوم این که رفتار مذکور در ساعت های کاری انجام می شود و برای اهداف شخصی کارکنان است؛ بنابراین می توان گفت که طفره روی اینترنتی یکی از مظاهر رفتارهای انحرافی در سازمان است که در ردیف رفتارهایی مانند غیبت، عدم صداقت، دزدی، تخاصم و درگیری در محل کار قرار می گیرد (بلوو و همکاران^۸، ۲۰۰۶).

اگر چه اینترنت سهم بسزایی در کارایی کارکنان دارد، با اجازه دادن به کارکنان، برای دسترسی سریع به اطلاعات در موضوعات مختلف و تسهیل ارتباطات در سراسر دنیا، نگرانی هایی برای کارفرمایان ایجاد کرده است (ماکادو و همکاران^۹، ۲۰۱۴). مطالعه بر روی ۱۰۰۰ نفر از کارکنان آمریکایی که اساس کارشان بر استفاده از رایانه بود، نشان داد که

¹ Appelbaum, Iaconi & Matousek

² Yildiz & Alpan

³ Sharma, Singh & Kishore

⁴ Cyberloafing

⁵ Chen et al

⁶ Yasar

⁷ Sheriff & Ravishankar

⁸ Blau et al

⁹ Machado et al

۸۰ در صد کارکنان درگیر استفاده شخصی از رایانه شان هستند (گرت و دانزیگر^۱، ۲۰۰۸). پژوهشگران بر این باورند که در هر صورت طفره روی اینترنتی بد و یا ناشایست نیست. آنان بر آن اند که اینترنت نیازهای متفاوت کاری آنان را مرتفع ساخته و همچنین توانسته آنان را به سمت خلاقیت، انعطاف پذیری، دوستی و رفاقت سوق دهد و محیط آموزشی را توسعه بخشد. کارکنانی که آزمایشی استخدام می شوند، احتمالاً طفره روی اینترنتی در بهبود مهارت های لازم و همچنین کسب دانش به آنها کمک می کند و این امر سبب می شود که آنها به افرادی مفید تر و با ارزش تر برای سازمان تبدیل شوند (هنل^۲، ۲۰۰۸). برخی از پژوهشگران نیز بر این باورند که طفره روی اینترنتی همچون ارسال و دریافت ایمیل های شخصی همانند انجام تلفن های شخصی در سر کار عمل می کند و بدین ترتیب این گونه به نظر می رسد که آنها را به وجد و نشاط می آورد.

سوء استفاده از اینترنت در محیط کار به مشکلی فراگیر برای کارفرمایان تبدیل شده است. هنگامی که کارکنان با فعالیت هایی مانند بازی های آنلاین، خرید آنلاین، مدیریت سرمایه گذاری های شخصی، چت کردن، تماشای رسانه ها، از اینترنت سوء استفاده می کنند، آن ها وقت کاری شان را به هدر می دهند و باعث کاهش پهنای باند اینترنتی سازمان می شوند (اوگرین و همکاران^۳، ۲۰۰۸). تخمین زده می شود تقریباً ۴۰ درصد استفاده از اینترنت برای اهداف تفریحی است (دسنزو و رایینز^۴، ۲۰۱۰). واضح است که این پدیده می تواند مشکلی برای سازمان ها باشد، چون باعث از بین رفتن بهره وری و همچنین می تواند منابع سازمانی را هدر دهد (ویتی و کار^۵، ۲۰۰۶).

بی شک علل گوناگونی می تواند موجب عملکرد پایین سازمان شود اما آنچه که ذهن مدیران سازمان در عصر حاضر بیشتر به خود مشغول ساخته است رفتارهای انحرافی است. عملکرد سازمانی مفهوم گسترده ای است و آن چه شرکت تولید می کند و نیز حوزه های تعامل با آنها را در بر می گیرد؛ به عبارت دیگر، عملکرد سازمانی به چگونگی انجام دادن مأموریت ها، وظایف و فعالیت های سازمانی و نتایج آنها اطلاق می شود. عملکرد سازمانی دارای ابعاد مختلفی است (حقیقی^۶، ۲۰۱۱). این ارزیابی در مقوله های مالی، عملیاتی و فعالیت های اقتصادی سازمان دارای اهمیت زیادی است در حال حاضر، ارزیابی عملکرد بسیاری از شرکت ها و سازمان ها براساس شاخص های مالی صورت می گیرد. به طور کلی، عملکرد مالی^۷ هر سازمان، نشان دهنده خلاصه و سر جمع عملیات و فعالیت های مالی یک سازمان بوده و ارزیابی مستمر عملکرد مالی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن در بهبود عملکرد سازمانی و تسهیل چرخش سیکل مدیریت یعنی بودجه ریزی، برنامه ریزی، انجام کار، بررسی کار و عمل مناسب و صحیح نقش بسزایی دارد (چان و همکاران^۸، ۲۰۰۹).

می توان اشاره کرد که موضوع عملکرد مالی همواره از جمله موضوع های مطرح در مبانی نظری مالی بوده است و موجب نگرانی اصلی دست اندرکاران کسب و کار در همه نوع سازمانی می باشد؛ زیرا عملکرد مالی دلالت بر سلامت

¹ Garrett & Danziger

² Henle

³ Ugrin et al

⁴ DeCenzo and Robbins

⁵ Whitty and Carr

⁶ Haghighi

⁷ Financial Performance

⁸ Chuan et al

یک سازمان داشته و سرانجام موجب بقای آن می شود (الماجالی و همکاران^۱، ۲۰۱۲). به طوریکه می تواند ضامن اجرای اهداف سازمان و توسعه و پیشرفت آن باشد (کاپلان^۲، ۱۹۹۶). به همین منظور، ارزیابی عملکرد مالی شرکت ها از مهمترین موضوع های مورد توجه سرمایه گذاران، اعتباردهندگان، دولتها و مدیران است (آدامز^۳، ۱۹۹۸). با توجه به اهمیت عملکرد سازمانی و با توجه به اهداف عملیاتی که در عملکرد مالی مورد توجه قرار می گیرد، تعریف عملکرد مالی عبارت است از درجه یا میزانی که شرکت به اهداف مالی سهامداران در راستای افزایش ثروت آنان نائل می آید. این اهداف عملیاتی که مدیرعامل شرکت در راستای دستیابی به هدف اصلی یعنی افزایش ثروت سهامداران دنبال می کند، دربرگیرنده شاخص ها و معیارهایی نظیر سود، بازده دارایی، بازده سرمایه گذاری و غیره می باشد که بخشی از عملکرد سازمان را شامل می شود و در نهایت منجر به تشخیص و تبیین میزان اثربخشی سازمانی می شود (صالحی^۴، ۲۰۱۰).

هدف اصلی ما در این پژوهش شناسایی عوامل سازمانی که نقش موثری بر کاهش طفره روی اینترنتی، به عنوان یکی از مصادیق رفتار انحرافی در سازمان است. در این مطالعه نقش عدالت سازمانی، هویت سازمانی و درگیری شغلی در بروز این گونه رفتار ها مورد بررسی قرار می گیرد.

عدالت سازمانی به عنوان ادراک کارکنان از انصاف تخصیص منابع در سازمان تعریف شده است (گیرنبرگ و بارون^۵، ۲۰۰۰). واژه عدالت هم معنی واژه انصاف است که به اقدامات و تصمیم گیری هایی تلقی می شود که مبنای اخلاقی، مذهبی و قانونی دارند. عدالت در سازمان به معنای پاداش های نقدی و غیر نقدی مانند پرداخت منصفانه و انگیزش، شرایط مساوی برای پیشرفت و نیز رویه های منصفانه برای ارتقا عملکرد است، در نتیجه مفهوم عدالت سازمانی به کارکنان مربوط می شود. از آنجا که کارکنان از مدیر خود دستورات را دریافت می کند و نسبت به آن واکنش نشان می دهند، ادارک وی از این تصمیمات، سرآغاز احساس انصاف یا بی انصافی است و این بسیار مهم است، به سبب اینکه این طرز تلقی مبنای رفتار فرد می شود (یان و یوسف^۶، ۲۰۱۶).

بسیاری از تحقیقات انجام شده در زمینه ی هویت سازمانی مبین این نکته اند که هویت سازمانی، از عوامل مؤثر بر بهره وری در سازمان ها و کاهش رفتار انحرافی است (برگامی^۷، ۲۰۰۰؛ ییلو و همکاران^۸، ۲۰۰۵). هویت سازمانی با بسیاری از رفتارها، نگرش ها و متغیرهای زمینه ای کاری در ارتباط است (ریکتا^۹، ۲۰۰۵)؛ و نقشی محوری در تنظیم هنجارهای رفتاری اعضای سازمان ایفا می کند (رحمنیا^{۱۰}، ۲۰۱۶). این مفهوم از جمله نگرش های کارکنان است که پس از دهه ی ۱۹۸۰ به خط مقدم مطالعات سازمانی انتقال یافته و درک مدیران را از رفتار کارکنان و سازمان افزایش داده است (کرنلایسن، ۲۰۰۲). از طریق هویت یابی، کارکنان ویژگی های مهم سازمان را به عنوان ویژگی های خود جذب می

¹Almajali et al

²Kaplan

³Adams

⁴Salehi

⁵Greenberg & Baron

⁶Yean & Yusof

⁷Bergami

⁸Bellou et al

⁹Riketta

¹⁰Rahimnia

کنند. (پوسا^۱، ۲۰۰۶). صاحب نظران این عرصه، هویت سازمانی را چنین تعریف می کنند: ادراک یکی بودن (متعلق بودن) با سازمان، جایی که افراد خود را بر اساس خصوصیات سازمانشان تعریف می کنند. مدیران همواره به دنبال ارزیابی و ارتقای هویت سازمانی (محمد زاده و همکاران^۲، ۲۰۱۱). تا زمانی که کارکنان سازمان احساس هویت قوی تری با سازمان داشته باشند، باور آن ها درباره ی سازمان بیش تر جنبه ی مثبت می یابد و با آگاهی کامل برای تحقق اهداف سازمان تلاش می کنند (الاحیاری^۳، ۲۰۱۱)؛ و تعهد بالاتری به سازمان خود دارند (دیکینک^۴، ۲۰۱۱). نهایتاً آخرین متغیر سازمانی موثر بر طفره روی در این پژوهش درگیری شغلی است. درگیری شغلی میزانی است که فرد برای انجام وظایف شغلی صرف می کند (هایاتی و همکاران^۵، ۲۰۱۴). درگیری شغلی به درجه ای که اشخاص به لحاظ روانشناختی با شغل فعلی شان هویت یابی می کنند اشاره دارد (مودراک^۶، ۲۰۰۴). هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به منظور افزایش سطح درگیری شغلی باید به تعیین کننده های آن نگاهی جامع نگر و همه جانبه داشته باشیم. در بین دیدگاههای مختلف، در واقع نگرترین دیدگاه، درگیری شغلی تابعی از شخصیت و فضای سازمانی است (النکمار^۷، ۲۰۰۴). با توجه به مطالب بیان شده حاضر با هدف نقش میانجی طفره روی سایبری در رابطه ی بین عوامل سازمانی با عملکرد مالی صورت پذیرفت.

۲. پیشینه تجربی پژوهش

منسوبی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیق خود به بررسی نقش طفره روی اینترنتی بر عملکرد مالی سازمان پرداختند. نتایج یافته ها نشان داد که بین طفره روی اینترنتی با عملکرد مالی سازمان ارتباط معکوس و معنادار وجود دارد. رزمی و همکاران (۱۳۹۷)، در مقاله خود به بررسی پیشایندهای مؤثر بر سایبرلوفینگ پرداختند. نتایج تحلیل رگرسیون در مدل نهایی نشان می دهد که متغیرهای طفره روی غیراینترنتی، خودکارآمدی اینترنتی، نگرش مثبت به سایبرلوفینگ و سایبرلوفینگ ادراک شده از همکاران پیش بینی کننده های معناداری برای سایبرلوفینگ اند. این مطلب مؤید آن است که مشارکت کننده هایی که درگیر رفتارهای سایبرلوفینگ اند خودکارآمدی اینترنتی و طفره روی غیراینترنتی بسیار زیادی دارند و همچنین نگرش مثبت به سایبرلوفینگ داشته و سایبرلوفینگ را به منزله هنجار عمومی سازمانی پذیرفته اند. اندل و همکاران^۸ (۲۰۱۹) در تحقیقی که در رابطه با طفره روی سایبری در محل کار انجام دادند به این نتیجه رسیدند کارکنان از مکانیزم طفره روی سایبری به عنوان یک مکانیزم مقابله با استرس در محیط کار استفاده می کنند. این یافته ها حاکی از آن است که مدیران ممکن است اجازه دهند تا درجه ای از طفره روی سایبری را به گونه ای تنظیم کنند تا کارکنان بتوانند با استرس کاری مقابله کنند. پیندک و همکاران^۸ (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان طفره روی سایبری به عنوان یک مکانیزم برخورد با خستگی محل کار به این نتیجه رسیدند طفره روی سایبری تا حد زیادی می تواند خستگی کار کارمندان را بهبود ببخشد و به عنوان یک رفتار غیر بهره ور شناخته نشد.

¹ Puusa

² Mohammadzadeh et al

³ Alahyari

⁴ DeConinck

⁵ Hayati et al

⁶ Elankumaran

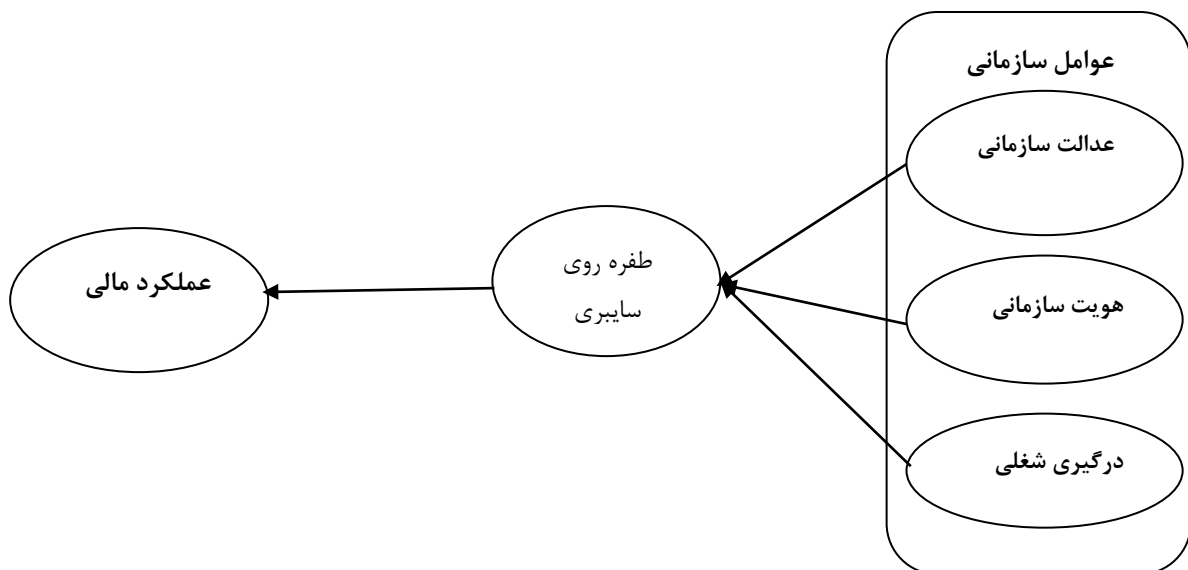
⁷ Andel et al

⁸ Pindek et al

کوآی و سو^۱ (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان آیا طفره روی سایبری بر عملکرد کارکنان تاثیر نامطلوب دارد؟ به این نتیجه رسیدند که طفره روی سایبری می تواند تأثیر مثبت، منفی یا غیر قابل توجهی بر عملکرد کاری داشته باشد. یافته ها نشان داد که ابعاد طفره روی سایبری نقش مهمی در تعیین تأثیر آن در عملکرد کار دارد. علاوه بر این، تناقض در ساختار مفهومی مورد استفاده در مطالعات مختلف برای نشان دادن عملکرد کار، پیچیدگی را در تشخیص درستی از تأثیر واقعی طفره روی سایبری بر عملکرد کاری افزایش می دهد.

۲-۱. مدل و فرضیه های پژوهش

هر تحقیق علمی بر پایه یک چارچوب نظری استوار است که متغیرهای مورد نظر و روابط میان آنها را مشخص می نماید. اساس این تحقیق بر دیدگاه چند تن از محققان و مدل های ارائه شده توسط آنها شکل گرفته است. در تحقیق حاضر متغیرها به سه دسته مستقل، میانجی و وابسته تقسیم می شوند. متغیر وابسته در این تحقیق، عملکرد مالی می باشد. متغیرهای مستقل این پژوهش شامل عوامل سازمانی که شامل ابعاد (عدالت سازمانی، هویت سازمانی، درگیری شغلی) است می باشد. نهایتاً متغیر میانجی پژوهش حاضر طفره روی سایبری است. در نهایت با توجه به مطالب بیان شده مدل مفهومی تحقیق و همچنین ارتباط بین متغیرها این پژوهش شکل گرفت.



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش محقق ساخته

۳. روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف کاربردی و از بعد ماهیت و روش، بدلیل اینکه به دنبال شناسایی عوامل و متغیرهای مرتبط با بروز عملکرد مالی و تعیین روابط بین آنهاست، توصیفی-پیمایشی است و از حیث زمانی از نوع تحقیقات مقطعی به شمار می آید. در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات به منظور آزمون فرضیه های تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است. ابزار جمع آوری داده ها شامل پرسشنامه عملکرد مالی عزیزی (۱۳۹۱) که دارای ۲۱ گویه، پرسشنامه عدالت سازمانی

¹ Koay & Soh

نیهوف و مورمن^۱ (۱۹۹۸) که شامل (۱۰ گویه) و پرسشنامه هویت سازمانی ون دیک و همکارن^۲ (۲۰۰۸) که شامل (۹ گویه)، پرسشنامه درگیری شغلی لودهال و کجنر^۳ (۱۹۶۵) که شامل (۷ گویه)، پرسشنامه طفره روی اینترنتی زوقبی^۴ (۲۰۰۶) که شامل (۱۲ گویه)، می باشد. جامعه آماری مطالعه حاضر کارکنان شرکت شهرک های صنعتی فارس به تعداد ۴۶۰ نفر در نظر گرفته شد؛ که حجم آن. روش نمونه گیری در این پژوهش، به صورت گروهی صورت گرفت. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۲۱۰ نفر تعیین گردید.

$$n = \frac{NZ^2 p \cdot q}{(N - 1)d^2 + z^2 p \cdot q} = \frac{460 \times 3/84 \times 0/5 \times 0/5}{(460 - 1)0/0025 + 3/84 \times 0/5 \times 0/5} = 210$$

جهت انجام روایی و پایایی پرسشنامه ها به صورت زیر عمل شد. مشهورترین ابزار برای آزمون قابلیت اعتماد پرسشنامه، یا همان پایایی، ضریب آلفای کرونباخ است که به منظور محاسبه ی هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه هایی که ویژگیهای مختلفی را می سنجند، به کار می رود. این کمیت بین صفر و یک تغییر می کند، ضریب پایایی صفر، معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک، معرف پایایی کامل است. مقادیر بالای ۰/۷ برای آلفای کرونباخ مطلوب است. همچنین جهت انجام روایی، به صورت محتوایی و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد.

جدول ۱. پایایی آلفای کرونباخ متغیرها

متغیرها	آلفای کرونباخ
عدالت سازمانی	۰,۸۷۹
هویت سازمانی	۰,۸۷۸
درگیری شغلی	۰,۸۸۱
طفره روی اینترنتی	۰,۸۸۱
عملکرد مالی	۰,۹۰۳

همان طور که از نتایج جدول فوق بر می آید همه اعداد بالای ۰/۷ می باشند، می توان گفت ابزار اندازه گیری از پایایی نسبتاً خوبی برخوردار می باشد، به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار Lisrel 8.8 برای بررسی الگوی مفهومی پژوهش بهره گرفته شده است.

¹ Niehoff & Moorman

² Van Dick et al

³ Lodahl & Kejner

⁴ Zoghbi

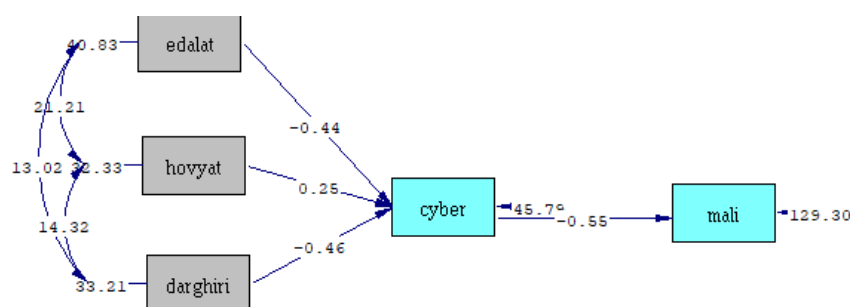
۴. یافته‌های پژوهش

قبل از آزمون فرضیه‌ها و برازش مدل پژوهش آزمون نرمال بودن متغیرها انجام می‌گیرد. لذا جهت آزمون نرمال بودن متغیرها از آزمون چولگی (کجی و کشیدگی) استفاده می‌شود.

جدول ۲. شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

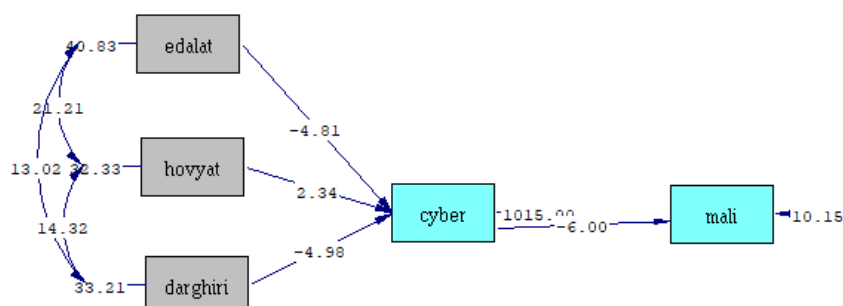
متغیر	کجی	کشیدگی
عدالت سازمانی	-۰/۲۷۴	-۰/۳۷۸
هویت سازمانی	-۰/۳۱۱	۱/۶۹۷
درگیری شغلی	۰/۰۸۰	-۰/۸۳۰
طفره روی اینترنتی	۰/۱۰۴	۰/۲۱۲
عملکرد مالی	-۰/۱۱۹	۰/۰۷۸

همانطور که در جدول ۲. مشاهده می‌شود با توجه به مقادیر بدست آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش که بین ۲- و ۲+ قرار دارد، توزیع تمامی متغیرها نرمال است، بنابراین می‌توانیم جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از روش تحلیل مسیر استفاده کنیم. لذا در ابتدا مدل برازش شده و بر اساس آن آزمون فرضیه‌های تحقیق که به صورت تحلیل مسیر (اثرات مستقیم و غیر مستقیم) صورت پذیرفت ارائه می‌گردد و سپس شاخص‌های نکویی برازش مدل تحقیق انجام می‌شود.



Chi-Square=11.31, df=3, P-value=0.01017, RMSEA=0.016

نمودار ۲- مدل برازش شده با ضرائب استاندارد



Chi-Square=11.31, df=3, P-value=0.01017, RMSEA=0.016

نمودار ۳- مدل برازش شده با ضرائب معناداری (t-value)

۴-۱. اثرات مستقیم

در این قسمت با توجه به اطلاعات مندرج در جدول (۳) به بحث و بررسی پیرامون رد یا تایید فرضیه های مرتبط با اثرات مستقیم متغیرها بر یکدیگر می پردازیم.

جدول ۳. برآوردهای ضرائب اثر مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	t	نتیجه فرضیه
اثر عدالت سازمانی بر:			
طفره روی اینترنتی	-۰/۴۴**	-۴/۸۱	تایید
اثر هویت سازمانی بر:			
طفره روی اینترنتی	۰/۲۵*	۲/۳۴	تایید
اثر درگیری شغلی بر:			
طفره روی اینترنتی	-۰/۴۶**	-۴/۹۸	تایید
اثر طفره روی اینترنتی بر:			
عملکرد مالی	-۰/۵۵**	-۶/۰۰	تایید

۴-۲. اثرات غیرمستقیم

در این قسمت با توجه به اطلاعات مندرج در جدول (۴) به بحث و بررسی پیرامون رد یا تایید فرضیه های مرتبط با اثرات غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر می پردازیم.

جدول ۴. برآورد ضرایب اثر غیر مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	t	نتیجه فرضیه
اثر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر:			
عملکرد مالی	۰/۲۴ ^{**}	۳/۷۵	تایید
اثر غیرمستقیم هویت سازمانی بر:			
عملکرد مالی	۰/۱۴ [*]	۲/۱۸	تایید
اثر غیرمستقیم درگیری شغلی بر:			
عملکرد مالی	۰/۲۵ ^{**}	۳/۸۳	تایید

۴-۳. شاخص های برازندگی مدل

در مطالعه حاضر، برای سنجش برازش مدل، از شاخص های برازش مطلق، تطبیقی و تعدیل یافته استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول ۵. شاخص های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار بدست آمده	۰/۹۷	۰/۹۰	۰/۰۴
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	کمتر از ۰/۰۵
شاخص های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار بدست آمده	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۲
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص های برازش تعدیل یافته			
شاخص	X ² /df	PNFI	RMSEA
مقدار بدست آمده	۳/۷۷	۰/۷۱۲	۰/۰۵
حد قابل پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۰۸

۵. بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی ارتباط بین نقش میانجی طفره روی سایبری در رابطه ی بین عوامل سازمانی با عملکرد مالی صورت پذیرفت. این پژوهش بر مبنای هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است که قصد دارد از طریق روشهای علمی به توسعه عملکرد مالی در بلندمدت کمک کند.

نتایج یافته ها نشان می دهد که عدالت سازمانی بر طفره روی اینترنتی ارتباط معکوس و معناداری دارد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که عدالت سازمانی ارتباط معناداری و معکوسی با طفره روی اینترنتی دارد؛ که این نتیجه با پژوهش های مشبکی و همکاران (۱۳۹۰)، لیم (۲۰۰۲) و زوقبی (۲۰۰۹) همسو است. نتایج پژوهش های پیشین گویای این مطلب است که عدالت تاثیر منفی بر ترس از تنبیه دارد و ترس از تنبیه باعث می شود رابطه میان عدالت سازمانی و طفره روی اینترنتی تعدیل شود به این صورت که هرگاه کارمندی رفتار سازمان خود را نا عادلانه ببیند، احتمال بروز طفره روی اینترنتی بالا می رود. اگر همین کارمند احساس کند که اگر سازمان سوء استفاده های او از اینترنت را متوجه شود، با تنبیه شدید مواجه می شود، احتمال رخ دادن این رفتار ها کم تر می شود.

نتایج یافته ها نشان می دهد که هویت سازمانی بر طفره روی اینترنتی ارتباط مستقیم و معنادار دارد.

هویت سازمانی سازه ای زیر بنایی در رویدادهای سازمانی است و به عامل نهفته بسیاری از رفتار های سازمانی تبدیل شده است. افرادی که احساسات منفی بیشتری در خصوص خود دارند و به عبارتی خصوصیات و تواناهای منفی خودشان را قبول دارند و ضعف های خودشان را بیشتر از قوت شان می دانند، این احساسات نامطلوب به محیط کاری و سازمانی آنان نیز تسری خواهد یافت. این افراد نسبت به محیط سازمانی و کاری خود نیز احساسات منفی دارند و سعی می کنند خود را با سازمان ناهمسو کنند در نهایت نتیجه ای که از این رابطه حاصل می شود افزایش رفتار های انحرافی در محیط کار خواهد بود. یافته ها این فرضیه همسو با نتایج تحقیق نورمن و همکاران^۱ (۲۰۱۰) همسو است.

نتایج یافته ها نشان می دهد که درگیری شغلی بر طفره روی اینترنتی ارتباط معکوس و معنادار دارد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که درگیری شغلی ارتباط معنادار و معکوسی با طفره روی اینترنتی دارد. درگیری شغلی میزانی از انرژی است که فرد برای انجام وظایف شغلی صرف می کند. درگیری شغلی بر طفره روی اینترنتی در محیط کار تاثیر منفی داشت و لذا می توان با بهبود درگیری شغلی، باعث کاهش رفتار های انحرافی در محیط کار شد. این نتیجه با نتایج تحقیق شانتز و همکاران^۲ (۲۰۱۳) همسو می باشد. درگیری شغلی می تواند با بهبود عملکرد افراد، باعث بقاء سازمان بویژه در شرایط دشوار رقابتی و اقتصادی شود.

نتایج یافته ها نشان می دهد که طفره روی اینترنتی بر عملکرد مالی ارتباط معکوس و معنادار دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که طفره روی اینترنتی با عملکرد مالی سازمان ارتباط معکوس و معنادار دارد. به این معنا که هر چه طفره روی اینترنتی در سازمان توسط کارکنان بیشتر انجام پذیرد عملکرد مالی سازمان کاهش می یابد. طفره روی اینترنتی یکی از مسایل مبتلا به عصر حاضر است. با توجه به افزایش استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان ها، علاوه بر مزایایی که این روند در پی داشته، راه های تازه ای را نیز جهت رفتارهای انحرافی کارکنان در محیط کار، گشوده است. استفاده کارکنان از اینترنت فراهم شده توسط سازمان برای مقاصدی غیر مرتبط با شغل یکی از این آفت ها

^۱ Norman et al

^۲ Shantz et al

است. نتایج یک پژوهش نشان می دهد که وقت گذرانی اینترنتی کارکنان در انگلستان زیانی معادل ۱۵۴ میلیون پوند در سال را در پی دارد. نتایج تحقیق کنونی در پی آن بوده است که درک بهتر از مشکل طفره روی اینترنتی در سازمان های ایرانی بدست آورد. با توجه به نتایج حاصل از فرضیه پژوهش می توان بیان نمود که به دلیل وجود تاثیر منفی و معنادار میان طفره روی اینترنتی و عملکرد مالی، هرچقدر طفره روی اینترنتی در جهت مثبت افزایش یابد، عملکرد مالی در جهت عکس کاهش خواهد یافت. در این زمینه پژوهشی توسط بارلا و همکاران^۱ انجام گرفت آنها بر این دیدگاه بودند که طفره روی اینترنتی به خاطر از بین رفتن زمان کاری عملکرد را کاهش می دهد در واقع زمانی که صرف طفره روی اینترنتی می شود، همان زمانی است که باید صرف امور کاری شود و انتظار می رود که هر گونه از دست رفتن زمان کاری باعث از بین رفتن بهره وری شود بنابراین نتایج این پژوهش با پژوهش ذکر شده هم راستا است. همچنین با نتایج منسوبی و همکاران (۱۳۹۷)، کوآی و سو^۲ (۲۰۱۸) همسو است.

۶. منابع و مآخذ

۱. عزیزی، خالد. (۱۳۹۱). بررسی رابطه تجارت الکترونیک و عملکرد مالی ادارات دولتی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۲. مشبکی، اصغر، ابراهیمی، سید عباس و دبیری، افشین. (۱۳۹۰). طفره روی اینترنتی در سازمان: تبیین نقش تعدیل کننده درک کنترل سازمانی در رابطه بین. پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، ۱ (۲): ۸۳-۱۰۱.
۳. منسوبی، لیلا، فیلی، اردلان و ثابت، عباس. (۱۳۹۷). بررسی نقش طفره روی اینترنتی بر عملکرد مالی سازمان. چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، پاکستان، موسسه آموزش عالی تاکستان.
4. Adams, M.E., Day, G. S. & Dougherty, D. (1998). Enhancing new product development performance an organizational learning perspective. *Journal of Product Innovation Management*, 15, 403-422.
5. Alahyari M, Hamidi M, Hemmateenejad MA, Alahyari F. (2001). [rabeteye hoviyaat sazmani va avamele ejtemaei jamiyatshenakhti ba rafter shahrivandi sazmani]. *Resrach on Sport Sciences*.9: 95-112.
6. Almajali, A., Alamro, S. and Al-Soub, Y., (2012). Factors affecting the financial performance of Jordanian insurance companies listed at Amman stock exchange. *Journal of Management Research*, 4(2), 266-289.
7. Andel, S.A., Kessler, S.R., Pindek, S., Kleinman, G., & Spectord, P.E. (2019). Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. *Computers in Human Behavior*, 101, 124-130.
8. Appelbaum, S.H.; G.D. Iaconi & A. Matousek (2007). "Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impacts, and Solutions". *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 7(5): 586-598.
9. Barala, W., Alamro, O., and Yang, K. (2011). The Interaction of Organizational Performance and Organizational Sanctions on Cyber Loafing', *Journal of Managerial Issues*, Vol. 2.
10. Bergami, M, Bagozzi, R.P. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self esteem as distinct aspects of social identity in then organization. *Br J Soc Psychol*; 39, 555-77.
11. Blau, G. and Y. Yang and K. Ward-Cook (2006). 'Testing a Measure of Cyber Loafing', *Journal of Allied Health*, Vol. 35.
12. Chen, J.V. Ross, W.H. & Yang, H.H. (2011). Personality and Motivational Factors Predicting Internet Abuse at Work. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 5(1), article 5.

¹ Barala et al

² Koay & Soh

13. Chuan H, Lai, M. C. & Huang H. C. (2009). Rating the relative efficiency of financial holding companies in an emerging economy: a multiple DEA approach, *Expert Systems with Applications*, 36, 5592–5599.
14. Cornelissen J. (2002) On the 'organizational identity' metaphor. *Br J Manag.* 13(3): 259-68.
15. DeConinck, J. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *J Bus Res.* 64(6), 617-24.
16. Elankumaran, S. (2004). Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. *Journal of Human Values*, 10 (2), 117-130.
17. Garrett, R. & Danziger, J. (2008). On cyberslacking: workplace status and personal internet use. *CyberPsychology & Behavior*, 11, 287-292.
18. Greenberg, j & Baron, R.A (2000). *Behavior in Organization*. Rentichall, Th8, P182-183.
19. Haghighi, M., Gharleghi, A. & Mir asadi, S., (2011). Examine the relationship between characteristics of the organizations mission statement and organizational performance. *Journal of Change Management*, 7(4), 54-63.
20. Hayati D, Charkhabi M, Naami A. (2014). The relationship between transformational leadership and
21. Henle, C.A. & A. L. Blanchard (2008). The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyber Loafing. *Journal of Managerial Issues*, 2, 1-12.
22. Koay, K.Y., & Soh, P.C.H. (2018). Does Cyberloafing Really Harm Employees' Work Performance?: An Overview. *International Conference on Management Science and Engineering Management*, 901-912.
23. Lim, V.K.G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of organization behavior*, 23(5), 675-694.
24. Lodahl, T.M. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement, *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24 33.
25. Mohammadzadeh Z, Rahmanseresht H, Kvshazadh A. (2013). The effect of trust in leader on organizational identity: the role of organizational trust as a mediator. *Quartly J New Approach Educ Adminstr.* 4(3): 1-20.
26. Niehoff, B.P. & Moorman, R.H. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedral justice and organizational citizenship behavior?. *Academy of Management Journal*, 41(3), 351-7.
27. Norman, S. M.; Avey, J. B.; Nimmicht, J. L. & Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), pp. 380–391.
28. Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P.E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147-152.
29. Puusa A. (2006). Conducting research on organizational identity. *EJBO*. 11(2): 24-28.
30. Rahimnia F, Nikkhah Farkhani Z. (2016). The impact of ethical climate of organization on organizational identity and turnover Intentions among salespeople. *Ethics Sci Technol.* 6(4):123-150.
31. Riketta M. (2005). Organizational identification: a meta-analysis. *J Vocational Behav.* 66(2): 358–84.
32. Salehi, M., Alipour, M. & Ramazani, M. (2010). Impact of JIT on Firms Financial Performance Some Iranian Evidence. *Global Journal of Management and Business Research*, 10, 21-29.
33. Shantz A, Alfes K, Truss C, Soane E. (2013). The role of employee engagement in the relationship between job design and task performance, citizenship and deviant behaviours. *The International Journal of Human Resource Management*; 24(13): 2608–27.
34. Sharma, N.; V.K. Singh & J. Kishore (2014). Demographic Differences, Causes and Impact of Workplace Production Deviance on Organizations: an Empirical Study on Non-Punctuality of Employees in Service Cluster.
35. Sheriff, A. & Ravishankar, G. (2012). The Techniques and Rationale of E- Surveillance Practices in Organizations. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(2), pp. 281-290.

36. Van Dick R, van Knippenberg D, Kerschreiter R, Hertel, G, Wieseke J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *J Vocation Behav.* 72(3), 388- 99.
37. Whitty, M.T. & Carr, A.N. (2006). New rules in the workplace: Applying object-relations theory to explain problem Internet and email behaviour in the workplace, *Computers in Human Behavior*, 22(2), 235-250.
38. Yasar, S. & YURDUGÜL, H. (2013). The Investigation Of Relation Between Cyberloafing Activities And Cyberloafing Behaviors In Higher Education, 2nd World Conference on Educational Technology Researches – WCETR2012. Pp. 600-604.
39. Yildiz, Bora & Alpkın, Lutfihak (2015). A theoretical model on the proposed predictors of destructive deviant workplace behaviors and the mediator role of alienation. *Social and Behavioral Sciences*, 210, 330-338.
40. Zoghbi P.; (2006). Fear in organizations: Does intimidation by formal punishment mediate the relationship between interactional justice and workplace internet deviance? "; *Journal of Managerial Psychology* 21.

The role of Cyber-loafing mediator on the relationship between organizational factors and financial performance

Leila Mansobi¹

Abbas Sabet^{*2}

Ali Anvari³

Date of Receipt: 2020/03/20 Date of Issue: 2020/03/28

Abstract

Over the years, the advent of electronic technologies, especially the Internet in organizations, has provided many benefits to the organization and its employees. However, new technologies such as the Internet have had negative consequences. In this study, one of the negative consequences of the introduction of new technologies into the organization has been studied. Cyber-loafing, which implies non-functional use of the Internet by employees in the organization, is the subject of the present study. The purpose of this study was to the role of Cyber-loafing mediator on the relationship between organizational factors and financial performance. The present study is a descriptive-correlational one in terms of purpose and applied data collection. Statistical population of this study The statistical population of the present study is employees of Fars Industrial Estates Company. 460 people were selected. The sample size was 210 and the sample size was determined by Cochran formula. A standard questionnaire was used to collect the required data and to evaluate the research variables. The results of the path analysis showed that organizational factors including justice and job involvement were inversely and significantly related to Cyber-loafing. And also Cyber-loafing has a negative and significant relationship with financial performance.

Keyword

Financial Performance, Cyber-loafing, Organizational Justice, Organizational Identity, Job Involvement

1. M.Sc., Business Management, Apadana Institute of Higher Education, Shiraz, Iran

2. Lecturer of Management, Apadana Institute of Higher Education, Shiraz, Iran (*Corresponding Author: dr.sabet@apadana.ac.ir).

3. Assistant Professor of Management, Apadana Institute of Higher Education, Shiraz, Iran