



<http://ui.ac.ir/en>

Strategic Research on Social Problems in Iran

E-ISSN: 2645-7539

Document Type: Research Paper

Vol. 9, Issue 1, No.28, Spring 2020, pp. 113-132

Received: 09.04.2020 Accepted: 21.09.2020

Bureaucratic Culture and Staff Cyberloafing: An analysis of the Mediating Role of Organizational Laziness (Case Study: Governmental Organizations of Lorestan Province)

Mohammad Hakak

Associate Professor, Department of Management, Faculty of Management and Economics, University of Lorestan, Iran
Hakak.m@lu.ac.ir

Mohsen Aref Nezhad  *

Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management and Economics, University of Lorestan, Iran
arefnezhad.m@lu.ac.ir

Fariborz Fathi Chegeni

PhD Candidate of Management, Faculty of Management and Economics, University of Lorestan, Iran
fathi.fa@fc.lu.ac.ir

Introduction

Nowadays, the benefits of using computer systems and local area networks have become an essential tool for the success of managers and are common in most developed countries. In particular, the Internet has become an essential part of the working and daily lives of many employees, and organizations, through the activities of various departments, gain the opportunities and potentials provided by the Internet very quickly and use them to achieve their goals accordingly (Machado et al., 2014). In today's constantly changing world, the Internet enables organizations to lower their costs and provide better products and services. In addition to the benefits it has created in organizations, the Internet is also an effective business tool; it has also made the world's largest entertainment tool available to employees (Razmi et al, 2018). However, the staff's personal and unnecessary use of the Internet, which is referred to as cyberloafing, has become a major concern for managers of organizations.

Materials and Methods

The study is an applied research in terms of its purpose and descriptive-correlational in terms of research type. The statistical population of the study was a total of 1317 employees of organizations located in the city of Khorramabad, Lorestan province. Based on the

Morgan table, a sample size of 297 was selected by the stratified random sampling method. In order to measure the variables of the research, a standard questionnaire was used. The validity and reliability of the questionnaire were confirmed by using the content validity method and Cronbach's alpha. For data analysis, the structural equation modeling and PLS software were used.

Discussion of Results and Conclusions

The aim of this study was to investigate the effect of bureaucratic culture on employee cyberloafing among the personnel of governmental departments of Lorestan Province with the mediating role of organizational laziness. The first hypothesis was developed in such a way that bureaucratic culture had a positive and significant effect on employee cyberloafing. The results of the analysis of the research data showed that the first hypothesis was confirmed. In other words, bureaucratic culture, by allowing the minimum and regardless of the principle of competition and continuous improvement of the quality and quantity of work has made a lot of extra time available to employees and this has caused inappropriate use of the organization's communication network for entertainment and personal work.

The second hypothesis of the research was that

*Corresponding author

Copyright©2020, University of Isfahan. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>), which permits others to download this work and share it with others as long as they credit it, but they can't change it in any way or use it commercially.



<http://dx.doi.org/10.22108/srsp.2020.122441.1530>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221453.1399.9.1.5.8>

bureaucratic culture had a positive and significant effect on the organizational laziness of employees in governmental organizations in Lorestan province. The results of this study confirmed this hypothesis. In other words, in a bureaucratic culture, clear tasks, hierarchical powers, strict rules, discipline, low employee engagement, and formal and hierarchical relationships are all factors that undermine employee freedom of action and creativity. This causes employees to become lazy on their own. In fact, people might not see any challenge in performing their duties and prefer to refrain from doing repetitive tasks and work under any pretext.

The third hypothesis of this study was developed in such a way that organizational laziness had a positive and significant effect on employee's cyberbullying. The results of the analysis of the research data confirmed this hypothesis. In other words, organizational laziness and not paying attention to the central result and output of employees and leaving them to do the minimum that ultimately leads to the spread of organizational laziness could create so much job-free time in the organization and members of the organization might fill this extra time by misusing the organization's Internet.

The fourth hypothesis, which is, in fact, the main purpose of the present study, was that a bureaucratic culture increases the misbehavior of cyberbullying through the mediating variable of organizational laziness. The results of the analysis of the collected data confirmed this hypothesis. In fact, bureaucratic culture provides employees with a lot of extra time by defining the minimum work floor and regardless of the outputs and maximum potentials which in turn time leads to the spread of laziness in the organization. As a result, the employees escape boredom by misusing the organization's communication network resources.

Keywords: Bureaucratic Culture, Staff Cyberloafing, Organizational Laziness.

References:

- Abesi, S., & Samani, A. (2017). Identifying factors affecting the phenomenon of organizational loafing; using structural equation modeling and delphi techniques. *International Journal of Business and Development Studies*, 9 (1), 113-130.
- Adorkish, S., Yarahmadzahi, M. H., & Azarkish, S. (2015). *Pathology of Social Media Presence in the Workplace*. National Conference on Psychology and Social Injury Management, Chabahar, Islamic Azad University, Chabahar Branch [in Persian].
- Agarwal, U. A., & Avey, J. B. (2020). Abusive supervisors and employees who cyberloaf: examining the roles of psychological capital and contract breach. *Internet Research*, 30 (3), 789-809.
- Amini, A., & Moghimi, S. (2016). "Making Metaphor for Personnel Behavior of Iranian Public Organizations." *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 5 (1): 13-32 [in Persian].
- Ashna, M., Asgari, N., Moradisaleh, A., & Ghafouri, D. (2013). The role of organizational culture in facilitating knowledge management actions. *Journal of Information Technology Management*, 5 (4), 1-22 [in Persian].
- 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.
- Boudlaie, H., Keshavarz Nik, B., & Mohammadi Moghadam, Y. (2018). A qualitative study of digital footprints in human resource management. *Journal of Research in Human Resources Management*, 10 (1), 211-232.
- D'Abate, C. P., & Eddy, E. R. (2007). Engaging in personal business on the job: extending the presenteeism construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18 (3), 361- 383.
- Forsyth, D. R. (2014). *Groupdynamics (5th ed.)*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- George, J. M. (2014). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 35, 191-202.
- Ghaffari, R., & Rostamniya, Y. (2017). Organizational social inertia and laziness; dysfunctions of the bureaucratic organizational culture. *Journal of Public Administration*, 9 (2), 307-332.
- Gorji Azandaryani, A., & Ghahramanzadeh Nimgazi, F. (2016). Evaluation of controlling the bureaucratic authority in the context of relations between bureaucracy, politics and efficiency. *Public Law Research*, 17 (50), 9-35.
- Harkins, S. G., & Petty, R. E. (2014). The effect of task difficulty and task uniqueness on social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43 (1), 1214-1229.
- Hashemi Sheikh Shabani, S. (2008). *Cyberloafing Is One of the Manifestations of A Biased Attitude to Anti-Citizens at Work*. The First National Conference on Organizational Citizenship Behavior, Tehran [in Persian].
- Kardal, H. & Saygin, M. (2013). An investigation of the relationship between social loafing and organizational citizenship behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 206-215.
- Kaufmann, L., & Schneider, Y. (2004) Intangibles: A synthesis of current research. *Journal of Intellectual*

- Capital*, 5 (3), 366-388.
- Khazaei, A., & Yaghini, M. (2016). The impact of organizational culture on organizational agility with the mediating role of knowledge sharing in south khorasan education. *Studies of Future Studies and Policy Making*, 2 (3), 31-42 [in Persian].
- Koay, K. Y. (2018). Workplace ostracism and cyberloafing: A moderated-mediation model. *Internet Research*, 28 (4), 1122-1141.
- 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.
- Machado, C. F., Machado, J. C., & Sousa, M. C. (2014). Human resource management and the internet: challenge and/or threat to workplace productivity? In *Human Resource Management and Technological Challenges (149-168)*, Springer International Publishing.
- Marzoghi, R., & Heidari, A. (2018). Analysis of the relationship between cyber loafing with non-ethical cyber bullying and the sense of happiness of medical students. *Ethics in Science and Technology*, 13 (3), 48-56 [in Persian].
- Mercado, B. K., Giordano, C., & Dilchert, S. (2017). "A meta-analytic investigation of cyberloafing. *Career Development International*, 22 (5), 546-564.
- Mousavi Arfa, M. (2011). *Investigating causes and consequences of cyberloafing in Thunder Aviation Agency in Tehran*. Master's thesis, Alborz Institute of Higher Education [in Persian].
- Mousavi Arfa, M., Rouhani, S. (2013). Study of the reasons and effects of cyber loafing. *Interdisciplinary Studies in Media and Culture*, 3 (5), 135-157 [in Persian].
- Mousavi, S., Aref Negad, M., Fathi Chegeni, F., & Sepahvand, M. (2020). An analysis of the effect of bureaucratic culture on the invisibility of employees with the mediating role of passive leadership: a case study of lorestan province governmental organizations. *Organizational Culture Management*, 18 (2), 273-296 [in Persian].
- Nabavi, S., Hosenzade, A., & Alamme, S. (2013). Study of the effect of bureaucratic characteristics of the organization on the alienation of the employees of the administrative organizations (study of the employees of the governmental organizations of ahvaz city). *Journal of Social Problems of Iran*, 4 (2), 131-154 [in Persian].
- Quang, T. (2007). The impact of bureaucratic culture on marketing knowledge transfer within. *International Joint Ventures, Science & Technology Development*, 10 (8), 60-67.
- Razmi, A., Gholipour, A., & Pirannejad, A. (2018). Study of effective cyberloafing antecedents. *Organizational Culture Management*, 16 (2), 503-519 [in Persian].
- Restubog, S. L. D., Garcia, P., Toledano, L. S., & Amarnani, R. (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.
- Saade, R., Nijher, H., & Sharma, M. (2017) Why erp implementations fall a grounded research study. *Proceedings of the Informing Science and Information Technology Education Conference*, 5 (31), 191-200.
- Sarros, J. C. Tanewski, G. A. Winter, R. P. Santora, J. C. & Densten, I. L. (2002) Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13 (4), 285-304.
- Sepahvand, R., & Mohammadyari, Z. (2015) Identify the mentality of people towards the organizational laziness in ilam government agencies. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 4 (3), 30-1 [in Persian].
- Sepahvand, R. Saedi, A. Shariatnejad, A. (2019) An analysis of the effect of bureaucratic culture on organizational laziness with the mediating role of organizational paranoia. *Organizational Culture Management*, 17 (4), 549-567 [in Persian].
- Sepahvand, R., Shariatnejad, A., Mousavi, S., & Khodabakhshi, A. (2019) Investigating the effect of social capital on employee social loafing of employees with the mediating role of organizational laziness (case study: jihad keshavarzi organization of lorestan province). *Journal of Economic and Developmental Sociology*, 8 (2), 225-255 [in Persian].
- Shahrezaei, M. (2014) Investigating laziness in organizations. *Payam Darya*, 22(226), 52-53[in Persian].
- Sheriff, A., & Ravishankar, G. (2012) The techniques and rationale of e- surveillance practices in organizations. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2 (2), 281-290.
- Simms, A., & Nichols, T. (2014) Social loafing: A review of the literature. *Journal of Management Policy and Practice*, 15 (1), 58-67.
- 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.
- Venegas, J. M. (2009) *Effectiveness of an Intervention to Increase Employees Awareness of Frequency and Seriousness of Cyberloafing*. MA Thesis,


- California State University, Long Beach 2009.
- Vincent, K. (2013) The pursuit of laziness: an idle interpretation of the enlightenment. *The European Legacy: Toward New Paradigms*, 18(4), 531-532.
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., & Van Oppen, C. (2009) Using pls path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. *Management Information Systems Quarterly*, 33 (1), 177-195.
- Yasar, S., & Yurdugul, 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.
- Zoghbi-manrique-de-lara, P. (2008) Inequity, conflict, and compliance dilemma as causes of cyberloafing.. *International Journal of Conflict Management*, 20 (2), 188-201.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., & Viera-Armas, M. (2017). Corporate culture as a mediator in the relationship between ethical leadership and personal internet use. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24 (3), 1-15.

پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران
سال نهم، شماره پیاپی (۲۸)، شماره اول، بهار ۱۳۹۹
نوع مقاله: پژوهشی
تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۴/۹
صص ۱۱۳-۱۳۲

فرهنگ بوروکراتیک و سایبرلوفینگ کارکنان: تحلیل نقش میانجی تبلی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان لرستان)

محمد حکاک، دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

Hakak.m@lu.ac.ir

محسن عارف‌نژاد* ، استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

arefnezhad.m@lu.ac.ir

فریبرز فتحی چگنی، دانشجوی دکتری مدیریت، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

fathi.fa@fc.lu.ac.ir

چکیده

در دنیای پر از تغییر امروز، اینترنت به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که هزینه‌های خود را کاهش و محصولات و خدمات بهتری را ارائه دهند. در این میان، آنچه باعث نگرانی مدیران سازمان‌ها و به دغدغه اصلی آنها تبدیل شده است، استفاده‌های شخصی و نابجای کارکنان از اینترنت است که از آن به سایبرلوفینگ یاد می‌شود. این پژوهش، تأثیر فرهنگ بوروکراتیک را بر سایبرلوفینگ کارکنان با نقش میانجی تبلی سازمانی در سازمان‌های دولتی استان لرستان بررسی می‌کند. پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نوع پژوهش، توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، تعداد ۱۳۱۷ نفر از کارکنان اداره‌های کل ستادی استان لرستان مستقر در شهر خرم‌آباد است که براساس جدول مورگان، حجم نمونه‌ای به تعداد ۲۹۷ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای از میان آنها انتخاب شد. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه فرهنگ بوروکراتیک (کامرون و کویین، ۲۰۰۶)، پرسش‌نامه تبلی سازمانی (حسینی، ۲۰۰۸) و پرسش‌نامه سایبرلوفینگ (آگرین و همکاران، ۲۰۱۸) استفاده شد که روایی آنها با استفاده از روش روایی صوری، تأیید و پایایی آنها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب، ۰/۸۶ و ۰/۸۳ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد فرهنگ بوروکراتیک هم به صورت مستقیم و هم از طریق تبلی سازمانی، زمینه‌ساز اصلی سایبرلوفینگ کارکنان است و این سوء رفتار را در آنان تشدید می‌کند.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ بوروکراتیک، سایبرلوفینگ کارکنان، تبلی سازمانی

* نویسنده مسؤول: ۰۹۱۰۶۶۰۶۰۰۷



مقدمه

امروزه، مزایای استفاده از سیستم‌های کامپیوتری و شبکه‌های محلی به ابزاری ضروری برای موفقیت مدیران تبدیل شده است و در بیشتر کشورهای پیشرفته دنیا امری عادی محسوب می‌شود. در این بین، اینترنت، بخشی اساسی از زندگی کاری و روزانه بسیاری از کارکنان را تشکیل می‌دهد و سازمان‌ها، با فعالیت بخش‌های مختلف، خیلی سریع، فرصت‌ها و پتانسیل‌های ارائه‌شده اینترنت را کسب و از آنها برای رسیدن به اهدافشان به‌خوبی استفاده می‌کنند (Machado et al., 2014). اینترنت به‌عنوان پلی ارتباطی در سطح جهان، این امکان را فراهم می‌آورد تا کلیه سازمان‌ها، ارتباطات و مراوده‌های خود را همگام و یک‌سویه و در بستری مشترک پیگیری کنند. اینترنت در کنار مزایایی که در سازمان ایجاد کرده است، ابزار تجاری کارآمدی نیز به حساب می‌آید؛ اما بزرگ‌ترین ابزار خوش‌گذرانی و تفریحی دنیا را نیز در دسترس کارکنان قرار داده است (رزمی و همکاران، ۱۳۹۷). در این میان، آنچه باعث نگرانی مدیران سازمان‌ها شده است و بیشتر آنها در سازمان، سیاست‌های بسیار جدی را برای مقابله با آن در پیش گرفته‌اند، پدیده سایبرلوفینگ^۱ است. سایبرلوفینگ استفاده کارکنان از اینترنت سازمان برای اهداف شخصی در بین ساعات کاری است (Lim, 2002). درواقع، دسترسی به اینترنت در بین کارکنان به امری رایج و متداول تبدیل شده است و کارکنان به اینترنت به‌عنوان وسیله تفریحی و سرگرم‌کننده نگاه می‌کنند و با استفاده از آن به اهداف غیرمرتبط کاری در حین کار می‌پردازند (Blanchard and Henle, 2008)؛ از این‌رو، برای جلوگیری از سایبرلوفینگ در سازمان‌ها و کاهش آثار منفی ناشی از آن، شناخت عوامل ایجادکننده آن، ضروری است. برای علل سایبرلوفینگ، عوامل متعددی از جمله سبک رهبری، عدالت سازمانی، سطح سازمانی، تعهد سازمانی، انگیزش شغلی، نظام‌های حقوق و دستمزد، رضایت شغلی، سن افراد، نوع شخصیت و تفکر افراد و وجدان کاری (موسوی ارفع و

روحانی، ۱۳۹۲؛ Agarwal and Lim, 2002; Mercado et al., 2017; Avey, 2020) بیان شده است که فرهنگ بوروکراتیک^۲ نیز یکی از آنهاست. فرهنگ بوروکراتیک، یکی از انواع فرهنگی سازمانی است که به دنبال نظریه‌ها و پژوهش‌های جدید در مدیریت، اهمیت روزافزونی پیدا کرده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را شکل داده است. این فرهنگ هنگامی در سازمان شکل می‌گیرد که سازمان در پی ایجاد ثبات داخلی و حفظ محیط کاری خود است. از لحاظ مبانی نظری، پارادیم عقلایی، پشتیبان این نوع فرهنگ است (رحمان‌سرشت، ۱۳۹۵ به نقل از غفاری و رستم‌نیا، ۱۳۹۶). از آنجا که در این فرهنگ، رعایت حداقل‌های قانونی، شرط عضویت و ماندگاری روابط استخدامی است و کارکنان، زمان زیادی را برای صرف کردن در سازمان به دست می‌آورند (Zoghbi-Manrique-de-Lara and Viera-Armas, 2017)؛ بنابراین، زمینه تبلی سازمانی^۳ و سوء استفاده از ابزارهای در دسترس فراهم می‌شود. درواقع، تبلی سازمانی، متغیر مهم دیگری است که به‌صورت متغیر مستقل یا میانجی بر سایبرلوفینگ کارکنان تأثیرگذار است. تبلی سازمانی، یکی از چالش‌ها و مشکلات بزرگی است که سازمان‌ها با آن دست‌وپنجه نرم می‌کنند (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸ ب). تبلی سازمانی به مدت زمان فعالیت افراد در سازمان اشاره دارد که تمام توان و انرژی خود را در انجام دادن فعالیت‌ها و وظایف گروهی به کار نمی‌گیرند و می‌تواند موجب کاهش هم‌افزایی گروهی در سازمان شود (Kardal and saygin, 2013). بالطبع، در چنین سازمانی، میزان تولید و بازده شغلی، بسیار کم و علاقه و اشتیاق به کار اندک است؛ سازندگی به‌کندی پیش می‌رود و زمان، ارزش واقعی ندارد (Vincent, 2013: 531). همچنین، سازمان‌های دولتی استان لرستان همچون همه اداره‌ها و نهادهای دولتی، فرایندمحورند و با قوانین و مقررات فراوان اداره می‌شوند که این امر به نهادینه‌شدن فرهنگ بوروکراتیک منتهی شده است (موسوی و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۷۵). کارکنان اینگونه سازمان‌ها، که مصداق بارز سازمان‌هایی با

² Bureaucratic culture

³ Organizational laziness

¹ Cyberloafing

فرهنگ بوروکراتیک، مقام اقدام کننده، نوع اقدام، مدت زمان انجام دادن کار، نحوه اقدام در ارتباط با کارکردهای سازمان، به موجب قانون مشخص شده است؛ از این رو، اقدامات در سازمان، شکل مکانیک و روتین به خود می گیرد؛ به گونه ای که سازمان، همواره در مقابل رویدادها و حوادث مشابه، پاسخ های مشابهی خواهد داشت (گرچی ازندریانی و قهرمانزاده نیمگزی، ۱۳۹۴: ۱۴). در سازمان هایی که فرهنگ بوروکراتیک غالب است، اقدامات افراد براساس رویه های استاندارد شده کنترل می شود و کارکنان، کمترین میزان آزادی و قدرت دارند. اینگونه سازمان ها بر تقویت قوانین و مقررات تأکید دارند و توجه بلندمدت آنها بر ثبات و پیش بینی پذیری استوار است (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸ الف: ۵۵۲). بدین ترتیب، ماهیت سلسله مراتبی در سازمان، استفاده از رویه های عملیاتی استاندارد را ضروری می سازد (آشنا و همکاران، ۱۳۹۲: ۷). ماکس وبر فرهنگ بوروکراتیک را نوع ایدئالی برای سازمان های رسمی کارآمد و منطقی، مناسب قلمداد می کند. علاوه بر این، جارویس^۱ (2003) فرهنگ بوروکراتیک را ظرفیتی بزرگ برای انجام دادن صحیح کارها، توانمندسازی و الگویی برای ایجاد هماهنگی در سازمان می داند (Quang, 2007: 62). عمده ترین ویژگی این نوع فرهنگ عبارتند از:

یکپارچگی^۲: به برخورداری از مجموعه ای منسجم و هم افزا از ساختار، نظام ها، روش ها، رویه ها و شبکه یکپارچه فرماندهی و مدیریت، اجماع و توافق عمومی کارکنان بر سر مسائل کلیدی و مهم سازمان و هماهنگی و انسجام بین واحدهای سازمانی اشاره دارد.

ضابطه مندی^۳: رعایت قوانین، مقررات و دستورالعمل ها، تبعیت پذیری، وجود روابط رسمی و زنجیره ای تعریف شده، نظم و انضباط، سازمان یافتگی امور و وجود جایگاه ها و مسیرهای شغلی معین است.

فرهنگ سلسله مراتبی و بوروکراتیک هستند، برای حفظ روابط استخدامی، حداقل های کاری را رعایت می کنند و زمان زیادی برای صرف کردن در سازمان به دست می آورند (Zoghbi-Manrique-de-Lara and Viera-Armas, 2017). فراوانی زمان های غیرمفید و نبود نظارت صحیح در کاربرد ابزار بسیار کارآمد و گران قیمت اینترنت هم به تبدیلی سازمان و دورشدن آن از مأموریت و فلسفه وجودی خود منجر می شود و هم کارکنان را به پدیده مخرب سایبرلوفینگ آلوده می کند. اطلاعات دریافتی از حوزه فناوری اطلاعات این سازمان ها نیز نشان می دهد اغلب جست و جوی های اینترنتی کارکنان، غیرکاری است و به حوزه تخصصی وظایف آنها کاملاً بی ارتباط بوده است؛ بنابراین با توجه به ضرورت درمان سوء رفتارهای سازمانی همچون سایبرلوفینگ در محیط اداری ایران، این پژوهش قصد دارد اثر فرهنگ بوروکراتیک بر سایبرلوفینگ کارکنان را در سازمان های دولتی استان لرستان بررسی و متغیر تبدیلی سازمانی را به عنوان متغیر میانجی مطالعه کند.

مبانی نظری

فرهنگ بوروکراتیک

صاحب نظران، فرهنگ سازمانی را الگوی منحصربه فردی از مفروضات، ارزش ها و هنجارهای مشترک می دانند که فعالیت های جامعه پذیری، زبان، سمبل ها و عملیات سازمان ها را شکل می دهد (خزاعی و یقینی، ۱۳۹۵: ۳۲). یکی از انواع فرهنگ سازمانی، که به دنبال نظریه ها و پژوهش های جدید در مدیریت، اهمیت روزافزونی پیدا کرده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را شکل داده است، فرهنگ بوروکراتیک است (موسوی و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۷۸). در فرهنگ بوروکراتیک، اختیار و مسئولیت و نیز نوع فعالیت در سازمان طبقه بندی می شود و نظام مند است. در واقع، جریان های اختیار سلسله مراتبی و براساس قدرت و کنترل نشان داده می شود. به طور کلی، تسهیم اطلاعات در چنین سازمان هایی به ذهنیت کارکنان و نوع داده ها بستگی دارد (Saade et al., 2017).

¹ Jarvis

² Integration

³ Criterionaly

در کاهش بهره‌وری خود در هنگام فعالیت گروهی است (Harkins and Petty, 2014: 1214). پژوهشگران، تنبلی سازمانی را پدیده‌ای ناگوار برای سازمان توصیف می‌کنند و معتقدند افراد در گروه‌ها به گونه‌ای تعمداً تصمیم به تنبلی می‌گیرند؛ زیرا انرژی خود را برای زمان‌هایی ذخیره می‌کنند که برای کسب پاداش به انجام دادن فعالیت به صورت فردی نیاز است (George, 2014: 159). بنابراین، فورسیس^۳ (2014) معتقد است تنبلی سازمانی از عوامل مختلفی از جمله اندازه گروه، دشواری کار، قابلیت شناخت عملکرد فردی، غیرضروری بودن کوشش، ارزش نتایج و تفاوت‌های فردی تأثیر می‌گیرد که هر کدام از این عوامل به نسبت کم یا زیاد موجب تنبلی سازمانی می‌شوند (Forsyth, 2014: 27). شاخص‌هایی مانند ساختار^۴، فناوری^۵، اهداف سازمانی^۶، ویژگی‌های فردی^۷ و محیط^۸، بسترسازهای تنبلی سازمانی را شکل می‌دهند که در جدول شماره ۱ به‌طور مختصر تشریح شده است.

فرایندهای منطقی^۱: روابط منطقی و هدفمند بین مشاغل، استانداردهای رسمی، در دسترس بودن معیارهای سنجش فرایندها و روندها، پایداری و پیش‌بینی‌پذیری روش‌های انجام دادن کار، بازمهندسی و بهبود مستمر فرایندهاست.

نظام‌های مدون^۲: به برخورداری از نظام‌های کارا و مفید، ارتباط هدفمند و نظام‌مند زیرنظام‌ها، توجه به زیرساخت‌های ارتباطی، برخورداری از شبکه‌های اطلاعاتی هوشمند و دقیق اشاره دارد (فرهی و همکاران، ۱۳۹۲ به نقل از غفاری و رستم‌نیا، ۱۳۹۶).

تنبلی سازمانی

اصطلاح تنبلی به معنای تن‌پروری، بیکاری، کاهلی، اهمال و سستی در امور به کار رفته است؛ به عبارتی، تنبلی دردی است که به احتمال زیاد، گریبان‌گیر افراد در هنگام انجام دادن فعالیت و کار می‌شود (Simms and Nichols, 2014: 59). یکی از مواردی که بحث تنبلی در آن رواج یافته است، تنبلی اجتماعی است. کم‌بودن سطح بهره‌وری اداری و نبود اقبال به کار طولانی مدت و سخت از جمله پیامدهای این نوع تنبلی است. به تنبلی سازمانی نیز به عنوان شاخه‌ای از تنبلی اجتماعی توجه شده است که در آن، کارکنان سازمان در انجام وظایف خود در قالب جمعی، سستی و تنبلی می‌کنند (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸ الف: ۵۵۳). افراد در سازمانی که تنبلی در آن رخنه می‌کند، برای انجام دادن امور کوچک و بزرگ در زندگی شخصی و کاری و عمومی، همیشه کار امروز را به فردا می‌اندازند؛ تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری را به دیگران واگذار می‌کنند؛ تغییر و تحولی را که آرزو می‌کنند - بدون کوچک‌ترین اقدامی - از دیگران انتظار دارند؛ به فکر کردن عادت ندارند و برای هر انتخابی تعلل می‌ورزند (شاهرضایی، ۱۳۹۳: ۵۲). در تنبلی سازمانی، کوشش افراد در درون گروه به نسبت زمانی که به صورت فردی کار می‌کنند، کمتر است. همچنین این پدیده، بر افراد و نهادهای مرتبط با آن، تأثیری مضر دارد. به این ترتیب، منشأ تنبلی سازمانی با تمایل فرد

³ Forsyth

⁴ Structure

⁵ Technology

⁶ Organizational goals

⁷ Characteristics human

⁸ Environment

¹ Logical processes

² Modified systems

جدول ۱- بسترسازهای تبیلی سازمانی

Table 1- The bedrock of organizational laziness

منبع	تعریفها	مؤلفه‌ها
(Abasi and Samani, 2017)	متمرکز پنجچیدگی یا سادگی فناوری می‌تواند موجب کنار گذاشتن افراد از سازمان و مقدمه‌ای برای جداسازی آنها از سازمان شود.	ساختار فناوری
(Forsyth, 2014)	اهداف منسجم، سازگار، واقع‌بینانه، قابل اندازه‌گیری و شفاف، باعث کاهش تبیلی سازمانی می‌شود.	اهداف سازمانی
(Abasi and Samani, 2017)	نبود عواملی همچون انگیزه، رضایت شغلی، تعهد در کارکنان و بی‌توجهی مدیران، زمینه‌ساز تبیلی آنها می‌شود. به سبک نظارت، فرهنگ سازمان، رهبری و رفتار همکاران در سازمان اشاره دارد.	ویژگی‌های فردی محیط درونی
(Abasi and Samani, 2017)	به عوامل سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و فیزیکی در محیط سازمان اشاره می‌کند.	بیرونی

سایبرلوفینگ

عبارت سایبرلوفینگ از دو بخش تشکیل شده است: بخش «لوفینگ» از واژه «لوفر» اتخاذ شده است که اصولاً به شخصی گفته می‌شود که از وقت خود به‌درستی استفاده نمی‌کند و آن را هدر می‌دهد. بخش «سایبر» به سال ۱۹۹۵ برمی‌گردد که این کلمه به‌عنوان پیشنهاد برای کلماتی به کار می‌رفت که مبتنی بر علم کامپیوتر بود و در آنها از کامپیوتر به‌عنوان ابزار استفاده می‌شد؛ بنابراین به عملی گفته می‌شود که اول، مبتنی بر کامپیوتر و اینترنت است و دوم اینکه، فرد با انجام دادن آن، وقت خود را به‌نحوی هدر می‌دهد؛ یعنی فرد به جای امور مربوط به کار خود، با استفاده از فضایی که اینترنت در اختیار وی قرار می‌دهد، زمان کاری خود را یا هدر می‌دهد و یا امور شخصی را انجام می‌دهد (موسوی ارفع، ۱۳۹۰). به گفته لیم^۱ (2002)، که برای اولین بار از واژه سایبرلوفینگ استفاده کرد، سایبرلوفینگ عبارت است از هرگونه استفاده شخصی کارکنان از اینترنت در دسترس سازمان، در ساعات اداری برای گشت‌وگذار در وب‌سایت‌های غیرمرتبط با شغل و بررسی کردن ایمیل برای مقاصد شخصی. سایبرلوفینگ به‌عنوان رفتاری منحرف در زمینه گشت‌وگذار کارکنان در

اینترنت در زمان کار معرفی شده است (Venegas, 2009). در تعریفی دیگر، سایبرلوفینگ به‌عنوان استفاده‌های شخصی از اینترنت، جدا از وظایف کارکنان در محیط کار تعریف شده است (Yasar and Yurdugul, 2013). در این رابطه، فعالیت‌هایی از قبیل استفاده از شبکه‌های اجتماعی، استفاده از وبلاگ‌ها و پادکست‌ها، دانلود و آپلود محتوا، خرید آنلاین، استفاده از بازی‌های رایانه‌ای تحت وب، بررسی قیمت سهام و بورس، جست‌وجوی اطلاعات غیرمرتبط با کار و بررسی و ارسال ایمیل‌های شخصی را می‌توان با نام سایبرلوفینگ مفهوم‌سازی کرد (Sheriff and Ravishankar, 2012) که در این میان، شبکه‌های اجتماعی، یکی از جدیدترین و پرمخاطب‌ترین سرویس‌های اینترنتی است که بر بخش‌های مختلف زندگی انسان از جمله محیط کار، تأثیر مثبت و منفی دارد (آدرکیش و همکاران، ۱۳۹۴)؛ به‌گونه‌ای که شبکه‌های اجتماعی آنلاین به یکی از محبوب‌ترین برنامه‌های کاربردی اینترنتی در دهه اخیر تبدیل شده‌اند (بودلایی و همکاران، ۱۳۹۷) و می‌توان از اعتیاد به تلگرام، اینستاگرام، واتساپ و... که در بین میلیون‌ها کاربر ایرانی وجود دارد، به‌عنوان معضلی اساسی نام برد. تعلق خاطر برخی از کارکنان به این شبکه‌ها آزاردهنده است. این مقوله، نوعی ذهن‌کجی به موضوع تکریم ارباب رجوع است.

¹ Lim

دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام دادند. نتایج آنها نشان داد سایبرلوفینگ، رابطه مثبت و معنی‌داری با آسیب‌پذیری دانشجویان از تعدی‌های غیراخلاقی سایبری دارد. همچنین، سایبرلوفینگ و آسیب‌پذیری از تعدی‌های غیراخلاقی سایبری، رابطه منفی و معنی‌داری با احساس شادکامی دانشجویان دارد. غفاری و رستم‌نیا (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان دادند مؤلفه‌های فرهنگ بوروکراتیک بر اینرسی شناختی، رفتاری، شناختی - اجتماعی، اقتصادی و سیاسی، تأثیر مثبت و معناداری دارد و متغیرهای ویژگی‌های کار، ویژگی‌های گروه و ادراک فرد نیز در رابطه فرهنگ بوروکراتیک و اینرسی سازمانی، نقش میانجی دارد. مقیمی و امینی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «استعاره‌پردازی رفتاری کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران» نشان دادند طفره‌روی اجتماعی و طفره‌روی اینترنتی، هر دو از آثار بوروکراسی در دستگاه‌های دولتی است. سپهوند و محمدیاری (۱۳۹۴) با انجام دادن پژوهشی با ارائه مدل نشان دادند مدیران سازمان‌های دولتی در شهر ایلام درباره موضوع تنبلی سازمانی در سازمان‌های دولتی، سه الگوی ذهنی، کارکنان (عوامل فردی) سازمان (عوامل سازمانی) و ماهیت مشاغل دولتی دارند. مشاغل دولتی، عموماً مشاغلی یکنواخت، خسته‌کننده و کسل‌آورند که موجب فرسودگی شغلی کارکنان می‌شوند. نبوی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی، تأثیر ویژگی‌های بوروکراتیک سازمان را بر بیگانگی از کار کارمندان سازمان‌های اداری بررسی کردند و به این نتایج دست یافتند که میان ویژگی‌های رقابت تکنیکی و شرح وظایف با بیگانگی از کار، رابطه‌ای معنادار و منفی وجود دارد؛ در حالی که ویژگی‌های دیگر شامل سلسله‌مراتب اقتدار، غیرشخصی بودن، تقسیم کار و نظارت قوانین با بیگانگی از کار، به طور معنادار و مثبت در ارتباط هستند. همچنین موسوی ارفع (۱۳۹۰) در پایان‌نامه خود با نام «بررسی علل و پیامدهای سایبرلوفینگ در آژانس هواپیمایی تندر در تهران در سال ۱۳۹۰» عوامل و پیامدهای سایبرلوفینگ را بررسی و بیان کرد که در این خصوص، به خسارت‌های حاصل از پرسه‌زنی اینترنتی به شرکت‌ها و سازمان‌ها و بهره‌وری می‌توان اشاره کرد. همچنین وقت‌گذرانی اینترنتی موجب می‌شود سازمان‌ها در معرض

شبکه‌های اجتماعی، محل کار کارکنانی است که وظیفه خدمت‌رسانی به مردم و حل مشکلات آنان را بر عهده دارند. در واقع، دوری از محیط واقعی کاری، اعتیاد به این شبکه‌ها و نقض حریم سازمان از چالش‌های مهم حضور در شبکه‌های اجتماعی در محیط کار است (آدرکیش و همکاران، ۱۳۹۴). پدیده سایبرلوفینگ، عارضه کارکنان بی‌انگیزه است که احساس می‌کنند سازمان آنگونه که باید و شاید آنها را با کار درگیر نمی‌کند. این بی‌انگیزگی، حاصل نبود مشغولیت کاری مناسب است و زمینه‌ساز روی‌آوری آنان به سایبرلوفینگ شده است. بلانچارد و هنل^۱، سایبرلوفینگ را استفاده شخصی از اینترنت و ایمیل در حین کار برای مقاصد شخصی می‌دانند و آن را به دو نوع خفیف و شدید تقسیم می‌کنند:

سایبرلوفینگ خفیف^۲: شامل ارسال و دریافت ایمیل‌های شخصی در سر کار و همچنین پرسه‌زنی در سایت‌های خبری و وب‌سایت‌های مالی و خریدهای آنلاین می‌شود.

سایبرلوفینگ شدید^۳: شامل مشاهده سایت‌های پورنوگرافیک، حفظ وب‌سایت شخصی و تعامل با دیگران به صورت آنلاین در چت‌روم‌ها، وبلاگ‌ها و تبلیغات شخصی، قمار یا شرط‌بندی به صورت آنلاین و دانلود غیرقانونی موسیقی است (رزمی و همکاران، ۱۳۹۷).

پیشینه پژوهش

موسوی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «تحلیل اثر فرهنگ بوروکراتیک بر نامرئی شدن کارکنان با نقش میانجی رهبری منفعلانه» نشان دادند فرهنگ بوروکراتیک هم به صورت مستقیم و هم از طریق رهبری منفعلانه موجب نامرئی شدن کارکنان در سازمان‌های دولتی استان لرستان می‌شود. مرزوقی و حیدری (۱۳۹۷) پژوهشی را با هدف تحلیل روابط رفتار پرسه‌زنی سایبری با تعدی غیراخلاقی سایبری و احساس شادکامی در میان دانشجویان پزشکی

¹ Blanchard and Henle

² Minor Cyberloafing

³ Serious Cyberloafing

می‌دهد. این تضاد هنجاری با قوانین موجب می‌شود کارمندان با مشغول شدن به گشت‌زنی اینترنتی، از سازمان انتقام بگیرند. دی آبات و ادی^۶ (2007) نشان دادند کارکنان تنبل و اهمال‌کار با به تعویق انداختن کارها، درگیر مشارکت در کسب و کارهای اینترنتی در محل کار می‌شدند. کافمن و اشنایدر^۷ (2004) نشان دادند ساختار متمرکز، اجازه بیان نظرات و اندیشه‌ها را محدود و روحیه همکاری و مشارکت را در سازمان‌ها کم‌رنگ می‌کند. همچنین رسمی بودن بسیار زیاد نیز موجب کاهش روحیه فعالیت می‌شود و تعدد فرایندهای سازمانی و پیچیدگی، نقش کارکنان را کم‌رنگ می‌کند و می‌تواند موجب طفره رفتن از کار شود. گاهی، کم بودن انگیزه، رضایت شغلی یا تعهد در کارکنان، موجب بروز رفتار کناره‌گیرانه در آنان می‌شود و مقوله طفره رفتن از کار در سازمان‌ها به وقوع می‌پیوندد. ساروس و همکاران^۸ (2002) نشان دادند در سازمان بوروکراتیک، سلسله‌مراتب اقتدار، با محدود کردن توانایی کارکنان در خودکنترلی، نامرئی شدن کارکنان و حس بیگانگی از کار را افزایش می‌دهد.

با توجه به مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش لازم است جمع‌بندی کلی از مبانی نظری پژوهش انجام شود. به‌عنوان یک جمع‌بندی کلی چنین گفتنی است که فرهنگ سازمانی و تبدیلی سازمانی، دو مقوله بسیار مهم سازمانی هستند که هر گونه بی‌توجهی مدیران به این مفاهیم، آثار جبران‌ناپذیری را برای سازمان در پی خواهد داشت. گفتنی است در پرتو یک فرهنگ سازمانی مشارکتی، کارکنان با درگیر شدن در فعالیت‌های گوناگون و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، انگیزه زیادی برای انجام دادن وظایف خود به دست می‌آورند و سازمان، کمتر با پدیده‌های مخربی همچون تبدیلی سازمانی و سایبرلوفینگ کارکنان مواجه می‌شود. همچنین، مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش نشان می‌دهد تاکنون، پژوهشی انجام نشده است که هم‌زمان، اثر فرهنگ بوروکراتیک بر سایبرلوفینگ و تبدیلی را بررسی کرده باشد.

مسائل غیراخلاقی قرار بگیرند و هزینه‌های هنگفتی را متحمل شوند. هاشمی شیخ شبانی (۱۳۸۷) در مقاله‌ای با نام «طفره‌روی اینترنتی یکی از مظاهر رفتار کج‌روی ضد شهروندی در محیط کار» کوشیده است این پدیده را در چارچوب مفهوم کلی تر رفتار ضد شهروندی سازمانی یا کج‌روی در محیط کار، مفهوم پردازی کرده، انواع مختلف آن، برخی عوامل مؤثر بر آن و چگونگی سنجش آن را بررسی کند. همچنین درباره میزان شیوع و ضرورت بررسی آن توضیح داده است.

کوای^۱ (2018) در پژوهشی با نام «پردشدگی در محل کار و سایبرلوفینگ» نشان داد پردشدگی در محل کار و خستگی عاطفی، اثر مثبت و معنی‌داری بر سایبرلوفینگ کارکنان دارند. همچنین خستگی عاطفی به صورت جزئی، میانجی رابطه پردشدگی در محل کار و سایبرلوفینگ است و شرایط تسهیل‌کننده رابطه پردشدگی در محل کار و سایبرلوفینگ را تعدیل می‌کند. آگرین و همکاران^۲ (2018) نیز نشان دادند انواع مختلف سایبرلوفینگ به‌طور معناداری با فرهنگ در ارتباط است و کارکنان در سازمان‌های با فرهنگ‌های متفاوت ممکن است گرایش‌های متفاوتی به استفاده از اینترنت داشته باشند. عباسی و سامانی^۳ (2017) در پژوهشی نشان دادند عوامل مؤثر بر تبدیلی سازمانی، محیط سازمانی، اهداف، ساختار و عوامل انسانی هستند. همچنین بیان داشتند که مدیران سازمان باید برای از بین بردن تبدیلی سازمانی به شاخص‌هایی همچون رضایتمندی و افزایش تعهد سازمانی توجه کنند. رستابوگ و همکاران^۴ (2011)، در مطالعه خود نشان دادند میان درک از عدالت سازمانی و سایبرلوفینگ، رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. زوقبی-مانریکه-دلارا^۵ (2008) در پژوهش‌های خود پیش‌بینی می‌کند درک عدالت رویه‌ای بر سایبرلوفینگ کارکنان، تأثیرگذار است؛ زیرا رویه غیرمنصفانه، کارمند را در تضاد با قوانین سازمان قرار

¹ Koay

² Ugrin et al.

³ Abasi and Samani

⁴ Restubog et al.

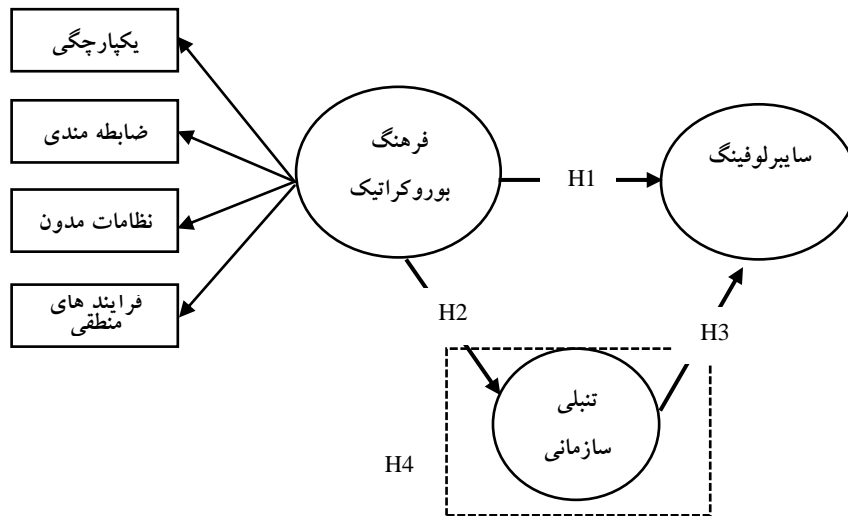
⁵ Zoghbi-manrique-de-lara

⁶ D'Abate and Eddy

⁷ Kaufmann and Schneider

⁸ Sarros et al.

مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

Fig 1- Conceptual model of research

پرسش‌نامه حسینی (۲۰۰۸) (۱۵ گویه) و برای سنجش سایبرلوفینگ از پرسش‌نامه آگرین و همکاران (۲۰۱۸) (۷ گویه) استفاده شده است. برای پایایی پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن برای هر یک از مؤلفه‌های مدنظر در جدول شماره ۲ ارائه شده است. برای سنجش روایی ابزار گردآوری اطلاعات، روش روایی صوری با استفاده از نظر استادان آشنا با موضوع (رشته‌های مدیریت) به کار رفت که بنا بر نظرهای آنها روایی پرسش‌نامه تأیید شد. برای پاسخ‌دهی به پرسش‌ها معیار ۵ سطحی لیکرت (کاملاً موافق، موافق، بی‌نظر، مخالف و کاملاً مخالف) و از اعداد ۱ تا ۵ برای امتیازدهی به پاسخ‌ها استفاده شد. همچنین در این پژوهش برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون مدل، از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است.

تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

در این پژوهش، ابتدا متغیرهای جمعیت‌شناختی بررسی شده است که با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات مشخص شد ۲۰۵ نفر از افراد نمونه را مردان و ۹۲ نفر را زنان تشکیل داده‌اند. درباره متغیر جمعیت‌شناختی میزان تحصیلات، ۴۹ نفر فوق لیسانس و بیشتر، ۱۶۱ نفر لیسانس و ۸۷ نفر فوق

H1: فرهنگ بوروکراتیک بر سایبرلوفینگ کارکنان دولتی استان لرستان، اثر مثبت و معنی‌داری دارد.
H2: فرهنگ بوروکراتیک بر تنبلی سازمانی کارکنان دولتی استان لرستان، اثر مثبت و معنی‌داری دارد.
H3: تنبلی سازمانی بر سایبرلوفینگ کارکنان دولتی استان لرستان، اثر مثبت و معنی‌داری دارد.
H4: فرهنگ بوروکراتیک از طریق تنبلی سازمانی، موجب افزایش سایبرلوفینگ کارکنان دولتی استان لرستان می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به صورت توصیفی و از نوع کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان سازمان‌های دولتی استان لرستان بود. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری، ۱۳۱۷ نفر بود، براساس جدول مورگان، حجم نمونه، ۲۹۷ نفر برآورد شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه است. جامعه آماری برحسب مدرک تحصیلی طبقه‌بندی شدند. برای سنجش فرهنگ بوروکراتیک از پرسش‌نامه کامرون و کوینین^۱ (۲۰۰۶) (بخش فرهنگ بوروکراتیک) (۱۳ گویه)، برای سنجش تنبلی سازمانی از

¹ Cameron and Quinn

برای هر یک از مؤلفه‌ها در جدول ۲ ارائه شده است. همانگونه که اطلاعات ارائه شده در جدول ۲ نیز نشان می‌دهد، نتایج آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی، نشان‌دهنده پایایی مناسب پرسش‌نامه است.

دیپلم و کمتر هستند. درباره متغیر جمعیت‌شناختی سن نیز ۵۸ نفر، سن ۲۰-۳۰ سال؛ ۱۱۸ نفر، سن ۳۱-۴۰ سال؛ ۸۴ نفر، سن ۴۱-۵۰ سال و ۳۷ نفر، سن بالای ۵۰ سال داشتند. پایایی پرسش‌نامه از طریق آلفای کرونباخ سنجیده شد که نتایج آن

جدول ۲- آلفای کرونباخ مؤلفه‌های مدنظر

Table 2 - Cronbach's alpha of the considered components

ردیف	مؤلفه مدنظر	ضریب پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ
۱	فرهنگ بوروکراتیک	۰/۸۹	۰/۸۰
۲	تبلی سازمانی	۰/۸۳	۰/۸۶
۳	سایبرلوفینگ	۰/۷۹	۰/۸۳

کلی برازش برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) ارزیابی شدند که آزمون شاخص‌های برازش برای مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی نشان می‌دهد شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای آشکار) درباره سنجش و اندازه‌گیری متغیر پنهان فرهنگ بوروکراتیک، وضعیت مطلوبی دارند (جدول ۳).

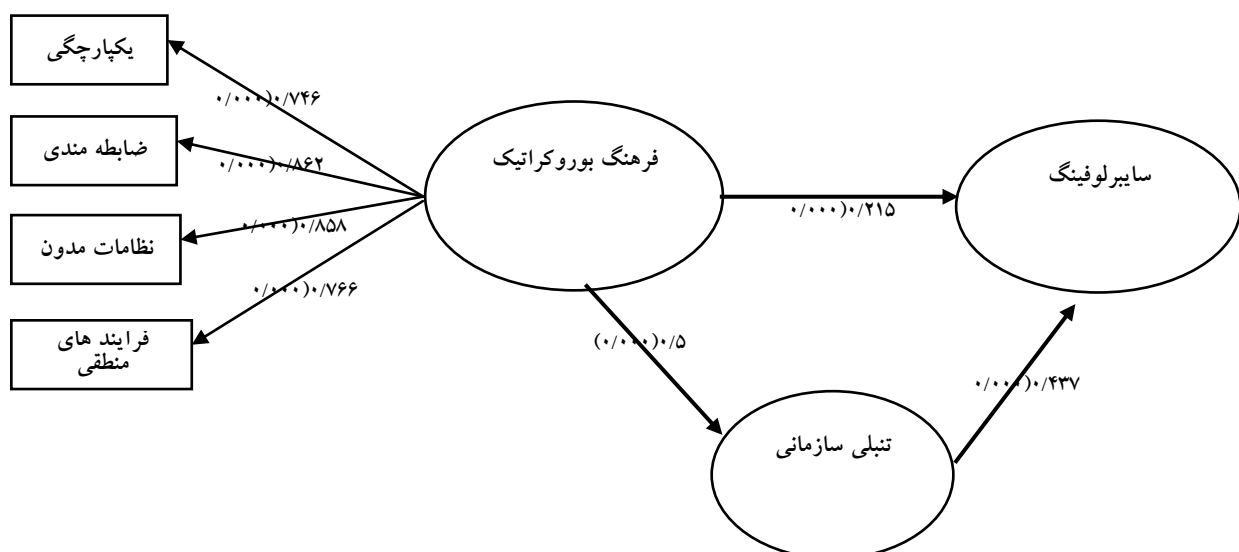
بررسی مدل مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها

پس از جمع‌آوری اطلاعات برای مشخص کردن میزان مطلوب بودن شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده) برای سنجش متغیرهای پنهان، باید در مرحله نخست، کلیه متغیرهای مشاهده شده به طور مجزا آزمایش شوند؛ از این رو، شاخص‌های

جدول ۳- نتایج تحلیل عاملی تأییدی به همراه بار عاملی و سطح معنی‌داری برای متغیر فرهنگ بوروکراتیک

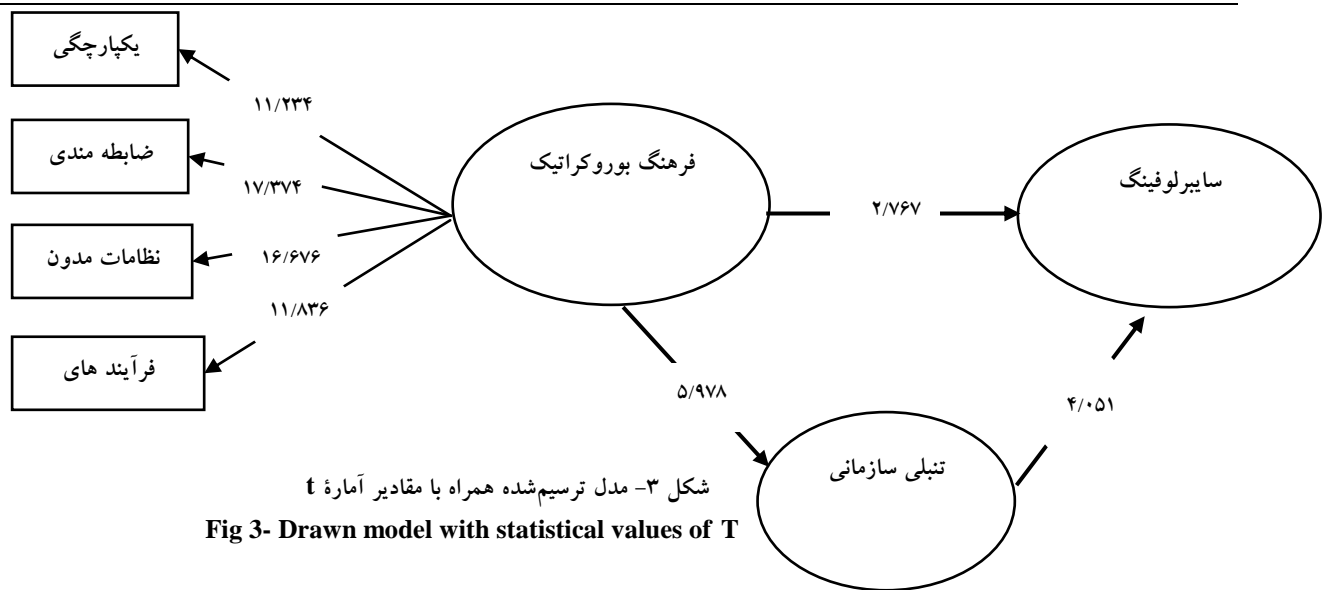
Table 3 - Results of confirmatory factor analysis with factor loading and significant level for bureaucratic culture variable

p-value	بار عاملی	متغیر آشکار	متغیر پنهان
۰/۰۰۰	۰/۷۴	یکپارچگی	فرهنگ بوروکراتیک
۰/۰۰۰	۰/۸۶	ضابطه‌مندی	
۰/۰۰۰	۰/۸۵	نظام‌های مدون	
۰/۰۰۰	۰/۷۶	فرایندهای منطقی	



شکل ۲- مدل ترسیم‌شده همراه با ضرایب استاندارد و سطح معنی‌داری فرضیه‌ها

Fig 2 - Drawn model with standard coefficients and significance level of hypotheses



شکل ۳- مدل ترسیم شده همراه با مقادیر آماره t
Fig 3- Drawn model with statistical values of T

برازش کلی مدل

شاخص GOF در مدل PLS راه حلی برای بررسی برازش کلی مدل است و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک، نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل است. این شاخص، توانایی پیش‌بینی کلی مدل و موفق بودن یا نبودن مدل آزمایش شده را در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا بررسی می‌کند. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که $GOF = 0.1$ میزان کم، $GOF = 0.25$ مقدار متوسط و مقدار بزرگ $GOF = 0.36$ برای سنجش اعتبار مدل‌های PLS به کار می‌رود (Wetzels et al., 2009).

نتایج برازش کلی مدل در جدول شماره ۳ ارائه شده

است. این معیار با فرمول زیر محاسبه می‌شود:

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

با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۵۷۵

برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود. علاوه بر این، با توجه به جدول مذکور، ضرایب R^2 معیاری برای بررسی برازش مدل ساختاری محسوب می‌شوند. ضرایب R^2 به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل مربوط است که با توجه به نتایج، مقادیر R^2 مطلوب است. خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۴- شاخص‌های کلی برازش مدل

Table 4 - General indicators of model fit

R ²	Communality	متغیر پنهان
-	۰/۶۸۳	فرهنگ بوروکراتیک
۰/۴۳۹	۰/۷۲۹	تنبلی سازمانی
۰/۵۴۴	۰/۶۱۱	سایبرلوفینگ
۰/۴۹۱	۰/۶۷۴	میانگین
	۰/۵۷۵	GOF

جدول ۵- خلاصه آزمون فرضیه‌ها

Table 5 - summary of Hypothesis test

نتیجه آزمون	سطح معناداری	آماره T	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۲/۷۶۷	۰/۲۱۵	فرهنگ بوروکراتیک بر سایبرلوفینگ کارکنان، اثر مثبت و معنی‌داری دارد.
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۵/۹۷۸	۰/۵۲۸	فرهنگ بوروکراتیک بر تنبلی سازمانی، اثر مثبت و معنی‌داری دارد.
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۴/۰۵۱	۰/۴۳۷	تنبلی سازمانی بر سایبرلوفینگ کارکنان، اثر مثبت و معنی‌داری دارد.

اثر میانجی

H4: فرهنگ بوروکراتیک از طریق تنبلی سازمانی، اثر مثبت و معنی داری بر سایبرلوفینگ دارد.

برای تأیید نقش میانجی باید چهار شرط فراهم باشد (Baron and Kenny, 1986): ۱- بین متغیر مستقل (فرهنگ بوروکراتیک) و متغیر وابسته (سایبرلوفینگ) رابطه وجود داشته باشد؛ ۲- بین متغیر مستقل (فرهنگ بوروکراتیک) و متغیر میانجی (تنبلی سازمانی) رابطه وجود داشته باشد؛ ۳- بین متغیر میانجی (تنبلی سازمانی) و متغیر وابسته (سایبرلوفینگ) رابطه وجود داشته باشد؛ ۴- میزان تغییرات در متغیر وابسته (سایبرلوفینگ)، که با متغیر مستقل (فرهنگ بوروکراتیک) توضیح داده می شود، باید در صورت کنترل متغیر میانجی، به سطح کمتری کاهش یابد. با توجه به سطور مذکور و نتایج جدول شماره ۲، شرط های اول، دوم و سوم محقق می شود. برای بررسی شرط چهارم، حاصل ضرب ضریب مسیر (فرهنگ بوروکراتیک- تنبلی سازمانی) و (تنبلی سازمانی- سایبرلوفینگ) با ضریب مسیر (فرهنگ

بوروکراتیک- سایبرلوفینگ) مقایسه می شود. اگر حاصل ضرب مذکور، کمتر از ضریب مسیر (فرهنگ بوروکراتیک- سایبرلوفینگ) باشد، شرط چهارم برقرار نیست. حاصل ضرب ضریب مسیر (فرهنگ بوروکراتیک- تنبلی سازمانی) و (تنبلی سازمانی- سایبرلوفینگ) برابر است با:

$$0.230 = 0.437 * 0.528$$

که این مقدار از ضریب مسیر (فرهنگ بوروکراتیک- سایبرلوفینگ) بیشتر است؛ در نتیجه، شرط چهارم برقرار است و فرضیه چهارم تأیید می شود؛ به عبارت دیگر، متغیر تنبلی سازمانی در مسیر (فرهنگ بوروکراتیک- سایبرلوفینگ) نقش میانجی دارد.

یافته های جانبی

برای بررسی تأثیر متغیرهای جمعیت شناختی بر متغیرهای سایبرلوفینگ و تنبلی سازمانی، تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA) به کار رفت که نتایج آن در ادامه به صورت خلاصه ارائه شده است.

جدول ۶- تحلیل واریانس یک طرفه برای مقایسه نمره سایبرلوفینگ بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی

Table 6 - One-way analysis of variance to compare cyberluffing score according to demographic variables

نتیجه	P	F	انحراف استاندارد	میانگین	گروه	متغیر
بین گروه ها تفاوت معناداری وجود ندارد	$p > 0.081$	۲/۷۴	۰/۳۸ ۰/۸۷	۳/۸۰ ۳/۰۱	مردان زنان	سایبرلوفینگ
بین گروه ها، تفاوت معناداری وجود دارد.	$p < 0.05$	۷/۸۵	۰/۲۱ ۰/۳۶	۲/۴۸ ۳/۴۱	فوق دیپلم و کمتر لیسانس	
میانگین سایبرلوفینگ در بین افراد با مدرک لیسانس و فوق لیسانس و بیشتر، از افراد با مدرک فوق دیپلم و کمتر، بیشتر است.			۰/۲۸	۳/۳۲	فوق لیسانس و بیشتر	
بین گروه ها، تفاوت معناداری وجود دارد.	$p < 0.05$	۹/۵۸	۰/۴۸ ۰/۱۴	۳/۵۶ ۳/۴۲	سن ۲۰-۳۰ سال سن ۳۱-۴۰ سال	
میانگین سایبرلوفینگ در بین افراد سن بالای ۵۰ سال، کمتر از افراد سایر گروه های سنی است.			۰/۳۱ ۰/۱۸	۳/۲۱ ۲/۶۸	سن ۴۱-۵۰ سال سن بالای ۵۰ سال	

جدول ۷- تحلیل واریانس یک‌طرفه برای مقایسه نمره تنبلی سازمانی برحسب متغیرهای جمعیت‌شناختی

Table 7 - One-way analysis of variance to compare organizational laziness score according to demographic variables

نتیجه	P	F	انحراف استاندارد	میانگین	گروه	متغیر تنبلی سازمانی
بین گروه‌ها، تفاوت معناداری وجود ندارد	$p > 0/241$	۳/۴۱	۰/۲۴	۳/۳۸	مردان	
			۰/۶۱	۳/۵	زنان	
بین گروه‌ها، تفاوت معناداری وجود دارد.	$p < 0/05$	۹/۸۸	۰/۱۷	۲/۸۸	فوق دیپلم و کمتر	
			۰/۱۲	۳/۲۵	لیسانس	
با توجه به نتایج تحلیل تعقیبی شفه، میانگین تنبلی سازمانی در بین افراد با مدرک لیسانس و فوق لیسانس و بیشتر، از افراد با مدرک فوق دیپلم و کمتر، بیشتر است.			۰/۲۴	۳/۳۶	فوق لیسانس و بیشتر	
بین گروه‌ها، تفاوت معناداری وجود ندارد	$p > 0/229$	۲/۵۰	۰/۲۹	۳/۰۹	سن ۲۰-۳۰ سال	
			۰/۵۲	۳/۲۳	سن ۳۱-۴۰ سال	
			۰/۳۸	۳/۱۷	سن ۴۱-۵۰ سال	
			۰/۳۱	۳/۱۴	سن بالای ۵۰ سال	

بحث و نتیجه‌گیری

ظهور تکنولوژی‌های جدید و استفاده فزاینده از اینترنت در سازمان‌های امروزی موجب دگرگونی کسب‌وکارها شده و تأثیرات زیادی در کار و زندگی شخصی افراد در سراسر جهان به وجود آورده است. اینترنت به سازمان‌ها امکان می‌دهد که هزینه‌های خود را کاهش و محصولات و خدمات بهتری را ارائه دهند. اینترنت، مزایای بسیاری برای کسب‌وکارها فراهم آورده و موجب افزایش سرعت و دقت در ارائه کالاها و خدمات شده است؛ با این حال، معایبی نیز برای این پدیده قرن حاضر می‌توان برشمرد. به قول پیتر دراگر^۱ (1996) فناوری، فرایندهای کارآمد را کارآمدتر و فرایندهای ناکارآمد را ناکارآمدتر می‌کند؛ بنابراین، از آنجا که اغلب سازمان‌های دولتی، فرایندمحور هستند و رویه‌های کارآمدی ندارند، ظهور تکنولوژی‌های ارتباطی، بعضاً به سوء رفتارهای کاری، همچون سایبرلوفینگ منتهی شده است. سایبرلوفینگ کارکنان، پدیده‌ای است که سبب می‌شود کارکنان از انجام دادن وظایف خود در سازمان‌هایشان شانه خالی کنند (Blanchard and Henle, 2008). در واقع، کارکنان با استفاده از شبکه‌های

^۱ Peter Drucker

ارتباطی سازمان، کارهای شخصی و غیرمرتبط با شغل خود را انجام می‌دهند و زمان کاری خویش را صرف سرگرمی‌های غیرکاری می‌کنند.

هدف این پژوهش، بررسی اثر فرهنگ بوروکراتیک بر سایبرلوفینگ کارکنان در پرسنل اداره‌های دولتی استان لرستان با نقش میانجی تنبلی سازمانی بود. فرضیه اول بدین صورت تدوین شد که فرهنگ بوروکراتیک بر سایبرلوفینگ کارکنان، اثر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، این فرضیه را تأیید می‌کرد؛ به عبارت دیگر، فرهنگ بوروکراتیک با فراهم کردن اجازه انجام دادن حداقل‌ها و بدون توجه به اصل رقابت و بهبود دائمی کیفیت و کمیت انجام دادن کارها، زمان‌های اضافی زیادی را در دسترس کارکنان قرار می‌دهد و همین موضوع موجب استفاده نامناسب از شبکه ارتباطی سازمان برای سرگرمی و انجام دادن کارهای شخصی می‌شود. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های مقیمی و امینی (۱۳۹۵) و کافمن و اشنایدر (2004) همخوانی دارد. مقیمی و امینی (۱۳۹۵) در پژوهش خود نشان دادند طفره‌روی اینترنتی از آثار بوروکراسی در سازمان‌های دولتی است. کافمن و اشنایدر (2004) نیز نشان دادند ساختار متمرکز و

بسیار در سازمان می‌شود و اعضای سازمان برای پرکردن این زمان اضافی به استفاده نادرست از اینترنت سازمان روی می‌آورند. نتایج این فرضیه با نتیجه پژوهش دی آبات و ادی (2007) همخوانی دارد. دی آبات و ادی (2007) در پژوهش خود نشان دادند کارکنان تنبل و اهمال‌کار با به تعویق انداختن کارها، درگیر مشارکت در کسب‌وکارهای اینترنتی در محل کار می‌شدند.

فرضیه چهارم، که در واقع به‌نوعی هدف اصلی پژوهش حاضر است، به این صورت مطرح شد که فرهنگ بوروکراتیک از طریق متغیر میانجی تبلی سازمانی، موجب افزایش سوء رفتار سایبرلوفینگ می‌شود. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها، تأییدکننده این فرضیه است. در واقع، فرهنگ بوروکراتیک با تعریف حداقل کار و بدون توجه به خروجی و حداکثرها، زمان‌های اضافی زیادی را در اختیار کارکنان قرار می‌دهد و این زمان‌های بیکاری به شیوع پدیده تبلی در سازمان منتهی می‌شود و افراد سازمان برای فرار از بی‌حوصلگی به سوء استفاده از شبکه ارتباطی سازمان روی می‌آورند.

پیشنهاد‌های پژوهش

فرهنگ بوروکراتیک با مشخص کردن حداقل‌های کاری، زمینه تبلی کارکنان را فراهم می‌آورد و باعث طفره‌روی آنها می‌شود. با توجه به اینکه تغییر فرهنگ، کار بسیار دشوار و البته زمان‌بری است، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان با روی آوردن به اقدامات کوتاه‌مدت، همچون پرداخت در برابر عملکرد و نیز با به‌کارگیری سبک‌هایی همچون رهبری تحول‌گرا و خدمتگزار در بلندمدت به سمت تغییر فرهنگ بوروکراتیک و تبدیل آن به فرهنگ مشارکتی برای حداقل‌سازی بی‌توجهی و اهمال‌کاری کارکنان سازمان حرکت کنند.

مدیران سازمان باید بکوشند با اصلاح ساختار و سطح و پویاکردن آن و کاهش سلسله‌مراتب ساختاری سازمان و بوروکراسی‌های غیرضروری و با ایجاد زیرساخت‌هایی برای تفویض اختیار به کارمندان، رسمیت سازمان را کاهش و

رسمی‌بودن زیاد، روحیه مشارکت و همکاری کارکنان را کاهش می‌دهد و به مرور زمان، باعث احساس بی‌توجهی و گرایش آنها به طفره‌روی می‌شود.

فرضیه دوم پژوهش نیز بدین صورت بود که فرهنگ بوروکراتیک بر تبلی سازمانی کارکنان در سازمان‌های دولتی لرستان، اثر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج، این فرضیه را تأیید کرد؛ به عبارت دیگر، در فرهنگ بوروکراتیک، مشخص‌بودن وظایف، اختیارات سلسله‌مراتبی، وجود قوانین سختگیرانه، نظم و انضباط، مشارکت اندک میان کارکنان و وجود روابط رسمی و سلسله‌مراتبی، همگی عوامل تضعیف‌آزادی عمل و خلاقیت کارکنان است. این فرهنگ سازمانی سبب می‌شود کارکنان در بلندمدت، دچار روزمرگی و انجام‌دادن وظایف تکراری و کسل‌کننده شوند و تنوع در کار و شادابی به حداقل برسد. این مسئله موجب می‌شود کارکنان، به‌خودی‌خود، به تبلی گرایش پیدا کنند. در واقع، افراد هیچگونه چالشی در انجام‌دادن وظایف خود نمی‌بینند و ترجیح می‌دهند از انجام‌دادن کارهای تکراری سر باز زنند و به هر بهانه‌ای از زیر کار در روند. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های غفاری و رستم‌نیا (۱۳۹۶) و ساروس و همکاران (2002) همخوانی دارد. غفاری و رستم‌نیا (۱۳۹۶) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که تبلی یکی از مهم‌ترین کژکارکردهای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک است. ساروس و همکاران (2002) نیز در پژوهش خود نشان دادند ویژگی‌های بوروکراتیک سازمان از عوامل مهم بیگانگی از کار است و به‌نوعی، سبب تبلی کارکنان در سازمان می‌شود.

فرضیه سوم این پژوهش نیز به این صورت تدوین شد که تبلی سازمانی، اثر مثبت و معنی‌داری بر سایبرلوفینگ کارکنان دارد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، نشان‌دهنده تأیید این فرضیه است؛ به عبارت دیگر، تبلی سازمانی و بی‌توجهی به نتیجه‌محوری و خروجی کارکنان و رهاکردن آنان در انجام‌دادن حداقل‌ها، که سرانجام به شیوع تبلی سازمانی منتهی می‌شود، موجب ایجاد زمان‌های بیکاری

پویایی آن را افزایش دهند تا میل به مشارکت کارکنان افزایش و تنبلی و ظفره‌روی آنها کاهش یابد. درواقع، ساختار منعطف و کم‌بودن میزان رسمیت و تمرکز، زمینه را برای مشارکت افراد در مسائل مهم سازمانی فراهم می‌آورد و این کار به علت درگیرکردن کارکنان با امور سازمانی، تعهد آنها را افزایش می‌دهد و به افزایش انگیزه آنها منجر می‌شود.

رهبران و افراد بانفوذ سازمان باید با حذف دستورالعمل‌ها و قوانین و مقررات دست‌وپاگیر، آزادی عمل و اختیار کارکنان را افزایش دهند و تا جایی که ممکن است در ابلاغ قوانین و مقررات انعطاف‌پذیر باشند و از به وجود آوردن جو خشک، بی‌روح و بدون انعطاف در محیط کار پرهیز کنند.

درنهایت، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود عوامل مؤثر بر فرهنگ بوروکراتیک، تنبلی سازمانی و سایبرلوفینگ را بسنجند یا با استفاده از روش‌های مدل‌سازی، مدلی برای بررسی چگونگی ایجاد تنبلی سازمانی ارائه دهند.

محدودیت‌های پژوهش

بدون شک، هر پژوهشی، محدودیت‌هایی دارد؛ اما باید توجه داشت محدودیت‌های پژوهش به معنای نارسایی پژوهش در مراحل تدوین، اجرا، تحلیل و تبیین نتایج نیست؛ به عبارت دیگر، از بعد روش‌شناختی، محدودیت‌های اعمال‌شده، نشان‌دهنده توانمندی پژوهش است؛ زیرا پژوهشگر در مرحله مقدماتی و تدوین طرح با توجه‌های علمی و منطقی مطلوب به انجام‌دادن آنها همت می‌گمارد. در پژوهش حاضر نیز محدودیت‌های ذیل وجود داشت:

۱. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه استفاده شد که از محدودیت‌های آن می‌توان به زمان‌بر بودن جمع‌آوری اطلاعات، اطمینان‌نداشتن برخی از پاسخ‌دهندگان به پژوهش‌های دانشگاهی و محافظه‌کاری برخی از پاسخ‌دهندگان در پاسخ‌دهی به پرسش‌ها اشاره کرد.

۲. جامعه آماری پژوهش، کارکنان سازمان‌های دولتی استان لرستان بودند؛ بنابراین، در تعمیم نتایج آن به سایر

سازمان‌ها و شرکت‌ها باید جانب احتیاط را رعایت کرد.

۳. پژوهش حاضر به صورت مقطعی انجام شده است؛ بنابراین، نتیجه‌گیری درباره علیت را دشوار می‌کند.

منابع

- آدرکیش، س.؛ یاراحمدزهی، م. و آدرکیش، ز. (۱۳۹۴). «آسیب‌شناسی حضور در شبکه‌های اجتماعی در محیط کار». همایش ملی روانشناسی و مدیریت آسیب‌های اجتماعی، چابهار: دانشگاه آزاد اسلامی واحد چابهار.
- آشنا، م.؛ عسگری، ن.؛ مرادی صالح، ع. و غفوری، د. (۱۳۹۲). «نقش فرهنگ سازمانی در تسهیل اقدامات مدیریت دانش»، مدیریت فناوری اطلاعات، د ۵، ش ۴، ص ۲۲-۱.
- بودلایی، ح.؛ کشاورز نیک، ب. و محمدی مقدم، ی. (۱۳۹۷). «مطالعه کیفی رد پای دیجیتال در مدیریت منابع انسانی». پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، د ۱۰، ش ۱، ص ۲۱۱-۲۳۲.
- خزاعی، ع. و یقینی، م. (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی تسهیم دانش در آموزش و پرورش خراسان جنوبی»، فصلنامه مطالعات آینده‌پژوهی و سیاستگذاری، د ۲، ش ۳، ص ۳۱-۴۲.
- رزمی، ع.؛ قلی‌پور، آ. و پیران‌نژاد، ع. (۱۳۹۷). «بررسی پیشایندهای مؤثر بر سایبرلوفینگ»، مدیریت فرهنگ سازمانی، د ۱۶، ش ۲، ص ۵۰۳-۵۱۹.
- سپهوند، ر. و محمدیاری، ز. (۱۳۹۴). «شناسایی ذهنیت افراد نسبت به تنبلی سازمانی با استفاده از روش کیو»، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، د ۳، ش ۴، ص ۳۰-۱.
- سپهوند، ر.؛ ساعدی، ع. و شریعت‌نژاد، ع. (۱۳۹۸ الف). «تحلیل اثر فرهنگ بوروکراتیک بر تنبلی سازمانی با

- نقش میانجی بدبینی سازمانی»، *مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی*، د ۱۷، ش ۴، ص ۵۴۹-۵۶۷.
- سپهوند، ر.؛ شریعت‌نژاد، ع.؛ موسوی، س. و خدابخشی، ا. (۱۳۹۸ ب). «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر طفره روی اجتماعی کارکنان با نقش میانجی تنبلی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان)». *جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*، د ۸، ش ۲، ص ۲۲۵-۲۵۵.
- شاهرضایی، م. (۱۳۹۳). «بررسی تنبلی در سازمان‌ها»، *دوماهنامه پیام دریا*، س ۵۲، ش ۲۲۲، ص ۵۲-۵۳.
- غفاری، ر. و رستم‌نیا، ی. (۱۳۹۶). «اینرسی سازمانی و تنبلی اجتماعی؛ کژکارکردهای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک»، *مدیریت دولتی*، د ۹، ش ۲، ص ۳۰۷-۳۳۲.
- گرجی ازندریانی، ع. و قهرمان‌زاده نیمگزی، ف. (۱۳۹۴). «بررسی کنترل اقتدار بوروکراتیک در بستر مناسبات بروکراسی، سیاست و کارآمدی»، *فصلنامه پژوهش حقوق عمومی*، د ۱۷، ش ۵۰، ص ۱۰-۳۶.
- مرزوقی، ر. و حیدری، ا. (۱۳۹۷). «تحلیل رابطه پرتی‌زنی سایبری با تعدی غیراخلاقی سایبری و احساس شادکامی دانشجویان». *اخلاق در علوم و فناوری*، د ۱۳، ش ۳، ص ۴۸-۵۶.
- مقیم، س. و امینی، ع. (۱۳۹۵). «استعاره‌پردازی رفتاری کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران»، *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، د ۵، ش ۱، ص ۱۳-۳۲.
- موسوی ارفع، م. (۱۳۹۰). *بررسی علل و پیامدهای سایبرلوفینگ در آژانس هواپیمایی تندر در تهران در سال ۱۳۹۰*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی مهر البرز.
- موسوی ارفع، م. و روحانی، س. (۱۳۹۲). «بررسی علل و پیامدهای سایبرلوفینگ»، *مطالعات بین رشته‌ای در*
- رسانه و فرهنگ*، د ۳، ش ۵، ص ۱۳۵-۱۵۷.
- موسوی، س.؛ عارف‌نژاد، م.؛ فتحی‌چگنی، ف. و سپهوند، م. (۱۳۹۹). «تحلیل اثر فرهنگ بوروکراتیک بر نامرئی شدن کارکنان با نقش میانجی رهبری منفعلانه (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان لرستان)»، *مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی*، د ۱۸، ش ۲، ص ۲۷۳-۲۹۶.
- نبوی، س.؛ حسین‌زاده، ع. و علامه، س. (۱۳۹۱). «مطالعه تأثیر ویژگی‌های بوروکراتیک سازمان بر بیگانگی از کار کارمندان سازمان‌های اداری (مطالعه کارمندان سازمان‌های دولتی شهرستان اهواز)»، *مسائل اجتماعی ایران*، س ۴، ش ۲، ص ۱۳۱-۱۵۴.
- هاشمی شیخ‌شبان، س. (۱۳۸۷). «طفره‌روی اینترنتی، یکی از مظاهر رفتار کج روی ضد شهروندی در محیط کار»، تهران: اولین کنفرانس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی.
- Abasi, S. and Samani, A. (2017). Identifying factors affecting the phenomenon of organizational loafing; using structural equation modeling and delphi techniques. *International Journal of Business and Development Studies*, 9(1), 113-130.
- Agarwal, U.A. and Avey, J.B. (2020). Abusive supervisors and employees who cyberloaf: Examining the roles of psychological capital and contract breach. *Internet Research*, 30(3), 789-809.
- Baron, R.M. and Kenny D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Blanchard, A.L. and 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.
- Cameron, K.S. and Quinn, R.E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. San Francisco: Jossey-Bass.
- D'Abate, C.P. and Eddy, E.R. (2007). Engaging in personal business on the job: extending the presenteeism construct. *Human Resource*

- and *Information Technology Education Conference*, 5(31), 191-200.
- Sarros, J.C., Tanewski, G.A., Winter, R.P., Santora, J.C. and Densten, I.L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.
- Sheriff, A. and Ravishankar, G. (2012). The techniques and rationale of e- surveillance practices in organizations. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(2), 281-290.
- Simms, A. and Nichols, T. (2014). Social loafing: a review of the literature. *Journal of Management Policy and Practice*, 15(1), 58-67.
- Ugrin, J.C., Pearson, J.M. and 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.
- Venegas, J.M. (2009) *Effectiveness of an intervention to increase employees awareness of frequency and seriousness of cyberloafing*. M A dissertation .California State University, Long Beach.
- Vincent, K. (2013). The pursuit of laziness: an idle interpretation of the enlightenment. *The European Legacy: Toward New Paradigms*, 18(4), 531-532.
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G. and Van Oppen, C. (2009). Using pls path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. *Management Information Systems Quarterly*, 33(1), 177-195.
- Yasar, S. and Yurdugul, H. (2013). The investigation of relation between cyberloafing activities and cyberloafing behaviors in higher education. *2nd World Conference on Educational Technology Researches – WCETR 2012*. 600-604.
- Zoghbi-manrique-de-lara, P. (2008). Inequity, conflict, and compliance dilemma as causes of cyberloafing. *International Journal of Conflict Management*, 20 (2), 188-201.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., and Viera-Armas, M. (2017). Corporate culture as a mediator in the relationship between ethical leadership and personal internet use. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 24(3), 1-15.
- Development Quarterly*, 18 (3), 361- 383.
- Drucker, P.F. (1996). My three mentors: Lessons for leading people. *Wiley Online Library*, 2, 9-11.
- Forsyth, D.R. (2014). *Groupdynamics* (5th Ed.). California: Publisher Wadsworth Cengage Learning.
- Belmont, George, J.M. (2014) Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 35, 191-202.
- Harkins, S.G. and Petty, R.E. (2014). The effect of task difficulty and task uniqueness on social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(1), 1214-1229.
- Hosseini, T. (2008). *Lack of Motivation in Group Work Due to Social Loafing Phenomenon*. Dissertation for the joint degree, Chalmers university of technology Northumbria university.
- Kardal, H. and saygin. M. (2013). An investigation of the relationship between social loafing and organizational citizenship behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99(2013), 206-215.
- Kaufmann, L. and Schneider, Y. (2004). Intangibles: A synthesis of current research. *Journal of Intellectual Capital*, 5(3), 366-388.
- Koay, K.Y. (2018). Workplace ostracism and cyberloafing: a moderated–mediation model, *Internet Research*, 28(4), 1122-1141.
- 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.
- Machado, C.F., Machadoand, J.C. and Sousa, M.C. (2014). *Human Resource Management and the Internet: Challenge and/or Threat to Workplace Productivity?*. In C. Machado and J.P. Davim (Eds.), New York, NY: Springer.
- Mercado, B.K., Giordano, C. and Dilchert, S. (2017). A meta-analytic investigation of cyberloafing, *Career Development International*, 22(5), 546-564.
- Quang, T. (2007). The Impact Of bureaucratic Culture On marketing knowledge transfer within. *International Joint Ventures, Science and Technology Development*, 10(8), 60-67.
- Restubog, S.L.D., Garcia, P., Toledano, L.S. and Amarnani, R. (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.
- Saade, R., Nijher, H. and Sharma, M. (2017). Why erp implementations fall a grounded research study. *Proceedings of the Informing Science*