

فصلنامه مطالعات نوین بانکی

ISSN : 2645-5420

شماره مجوز: ۸۳۲۸۹ ((شماره شانزدهم-پاییز ۱۴۰۱))

پیش بینی پرسه زنی اینترنتی بر اساس سیستم های مغزی- رفتاری، خودپنداره شغلی، و بی عدالتی سازمانی (مورد مطالعه کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران)

(تاریخ دریافت ۱۴۰۱/۰۶/۰۲، تاریخ تصویب ۱۴۰۱/۰۹/۲۰)

مریم عبداللهی^۱

دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، گروه روانشناسی، واحد الکترونیکی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

دکتر بختیار محمود پور

عضو هیأت علمی موزه علم و فناوری، تهران، ایران

چکیده

هدف: هدف اساسی این پژوهش بررسی رابطه بین سیستم های مغزی- رفتاری، خودپنداره شغلی، و بی عدالتی سازمانی با پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران بود.

روش شناسی: این پژوهش برحسب روش گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی- همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران بودند. بر اساس قاعده دوم گرین ($k+104$) حجم نمونه به تعداد ۱۰۷ نفر برآورد شد، به منظور جلوگیری از ریزش نمونه ۵ درصد حجم نمونه به نمونه نهایی اضافه شد (۱۱۳ نفر). این افراد به روش نمونه گیری خوشه ای تک مرحله ای وارد فرایند پژوهش شدند. به منظور گردآوری داده ها از چهار پرسشنامه استاندارد سیستم های مغزی- رفتاری، خودپنداره شغلی، بی عدالتی سازمانی و پرسه زنی اینترنتی استفاده شد، که روایی آنها از طریق روایی صوری بررسی شد و پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۸۰)، (۰/۸۶)، (۰/۸۳) و (۰/۸۷) محاسبه و مورد تأیید قرار گرفت. به منظور توصیف و تحلیل داده های گردآوری شده از آمار توصیفی (فراوانی، درصدها، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (آزمون کلموگروف

^۱ نویسنده مسئول maryam_abdolahi@yahoo.com

اسمیرنوف، ماتریس نمودار پراکندگی، ضریب تحمل، عامل تورم واریانس، دورین-واتسون، همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه) استفاده شد و تعداد ۱۰۹ پرسشنامه گردآوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۱ تحلیل گردید.

یافته ها: نتایج همبستگی پیرسون نشان داد بین دو متغیر سیستم های مغزی-رفتاری و پرسه زنی اینترنتی ($p < 0.01$)، بین دو متغیر خودپنداره شغلی و پرسه زنی اینترنتی ($p < 0.05$)، بین دو متغیر بی عدالتی سازمانی و پرسه زنی اینترنتی ($p < 0.05$) در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد. علاوه بر این، نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که متغیرهای سیستم های مغزی-رفتاری، بی عدالتی سازمانی ($P \leq 0.01$) و خودپنداره شغلی ($P \leq 0.05$) به ترتیب توانستند ۴۰، ۴۴ و ۳۸ درصد از تغییرات مربوط به متغیر پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران را تبیین کنند.

نتیجه گیری: در این مطالعه متغیرهای سیستم های مغزی-رفتاری، خودپنداره شغلی، و بی عدالتی سازمانی واریانس مربوط به پرسه زنی اینترنتی را به طور معنی داری پیش بینی می کنند. با توجه به نتایج این پژوهش می توان گفت که این متغیرها عوامل مهمی هستند که سازمان باید بستر توجه به آن ها را مورد توجه قرار دهد.

واژگان کلیدی: سیستم های مغزی-رفتاری، خودپنداره شغلی، بی عدالتی سازمانی، پرسه زنی اینترنتی، کارکنان، بانک سامان، شهر تهران.

مقدمه

رایانه و اینترنت، به عنوان ابزاری برای توسعه و رشد سریعتر در جوامع امروز شناخته می شوند. افراد بسیاری از مزایای اینترنت استفاده می کنند که باعث سرعت و سهولت دسترسی به امکانات ارتباطی شده است. امروزه در بسیاری از کشورها استفاده از اینترنت به عنوان یک بخش جدایی ناپذیر از زندگی روزانه ی مردم و ابزاری حیاتی برای فعالیت های مختلف به حساب می آید (خالقیان، سجادیان، فاتحی زاده و منشئی، ۱۳۹۸). اینترنت به عنوان یکی از مهم ترین اختراعات قرن بیستم، نحوه ارتباط برقرار کردن مردم با دیگران، انتشار اطلاعات، انجام کسب و کار و سرگرمی را تغییر داده است (واحدی، اله دادی و غلامی، ۱۳۹۸).

استفاده غیرکاری از اینترنت در محیط کار که به آن پرسه زنی اینترنتی گفته می شود، امروزه به معضلی در سازمان ها بدل شده است. پرسه زنی اینترنتی^۱ تحت عنوان اصطلاحاتی نظیر سوء استفاده از اینترنت، استفاده از کامپیوتر برای مقاصد غیرکاری، پرسه زنی اینترنتی، سستی سایبری، گریز از کار سایبری، طفره روی برخط، انحراف اینترنتی، استفاده مساله زا از اینترنت، استفاده شخصی از وب در محیط کار، وابستگی به به اینترنت، سوء استفاده از اینترنت، اعتیاد به اینترنت، و اختلال اعتیاد به اینترنت مطرح شده است (اوراک^۲، ۲۰۱۱؛ سائو، چانداک، پاتل و باداد^۳، ۲۰۲۰).

^۱. Cyber loafing

^۲. Ovarec

^۳. Sao, Chandak, Patel & Bhadade

پرسه زنی اینترنتی در حال رخنه کردن در قشرهای مختلف اجتماع است. تحقیقات پیشین نفوذ این پدیده را بین دانش آموزان (ویلارد^۱، ۲۰۰۷)، دانشجویان (حیدری، ۱۳۹۷)، کارمندان (صالح، داکا، عبدالرحیم و ساکالا^۲، ۲۰۱۸)، معلمان (دوراک و ساریتپسی^۳، ۲۰۱۸) و ... گزارش کرده اند. یکی از حوزه های نفوذ پرسه زنی اینترنتی حوزه سازمان و در بین کارکنان در محیط کار است (صالح، داکا، عبدالرحیم و ساکالا، ۲۰۱۸).

پرسه زنی اینترنتی در محیط کار را بخشی از رفتارهای کارکنان در محیط کار تعریف می کنند که توسط کامپیوتر و به خصوص با استفاده از اینترنت انجام می شود و از سوی سرپرستان به عنوان یک وظیفه کاری تلقی نمی شود (اسمعیلی، ایزدپناه و یگانه دلجو، ۱۳۹۵). پرسه زنی اینترنتی در محیط کار به صورت استفاده شخصی از فناوری اطلاعات و ارتباطات یک سازمان در طول ساعت کاری تعریف می شود (وو، می و آگرین^۴، ۲۰۱۸).

پرسه زنی اینترنتی از آن جهت که عملکرد کارکنان و در نتیجه بهره وری سازمان تحت تأثیر قرار می گیرد، موردتوجه پژوهشگران حوزه رفتار سازمانی قرار گرفته است (لیبرمن و همکاران، ۲۰۱۱). عوامل متعددی باعث گرایش کارکنان به پرسه زنی اینترنتی می شود. پژوهش های گذشته حاکی از عواملی نظیر استرس شغلی، تعارض نقش، خودپنداره شغلی، خصوصیات شغل (آرشاد^۵ و همکاران، ۲۰۱۶)، ویژگی های دموگرافیک و وضعیت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات (دوراک و ساریتپسی،

^۱. Willard

^۲. Saleh, Daqqa, AbdulRahim & Sakallah

^۳. Durak & Saritepeci

^۴. Wu, Mei & Ugrin

^۵. Arshad

۲۰۱۸)، عادات، عوامل اجتماعی، شرایط تسهیل کننده (کوی، سوه و چو^۱، ۲۰۱۷) و ... هستند. خودپنداره و نگرش شغلی یکی از متغیرهای است که بر پرسه زنی اینترنتی کارکنان تأثیر دارد (آرشاد و همکاران، ۲۰۱۶؛ لیبرمن و همکاران، ۲۰۱۱). خودپنداره شغلی عبارت است از تمامی اعتقادات و تصورات فرد نسبت به شغلش که به نوعی با انتخاب شغل و حرفه در ارتباط است. این مفهوم، مفهومی کلیدی در نظریه راجرز و سوپر است که تحقیقات بسیاری را برانگیخته است. سوپر بیان می کند که خود پنداره شغلی به موازات رشد روانی و جسمانی، مشاهده فرد از کار، همانندسازی با بزرگ سالان و در نهایت تفاوت ها و شباهت هایی که بین فرد و دیگران وجود دارد شکل می گیرد. پژوهشگرانی همچون بیری، وانس، ساچت^۲ (۲۰۰۹)، گل پرور، واثقی (۱۳۹۰)، یلدیز، یلدیز و آته^۳ (۲۰۱۵) نشان داده اند که بی عدالتی سازمانی^۴ عاملی تأثیرگذار در رفتار کارکنان سازمان است. نتایج مطالعات حاکی از آن است که فشار در عرصه های مختلف و ازجمله فشار ادراکی عاطفی ناشی از بی عدالتی، پیش بینی کننده مثبت رفتارهای انحرافی است (بیری و همکاران، ۲۰۰۹؛ گل پرور و واثقی، ۱۳۹۰). به طور کلی، محققان مختلف نشان داده اند که درک از عدالت سازمانی ضعیف منجر به رفتار انحرافی می شود (جونز^۵، ۲۰۰۹؛ کواک^۶، ۲۰۰۶). عدالت عامل مهمی در پیامدهای سازمانی خاص از جمله رفتار شهروندی سازمانی می باشد. رفتار عادلانه از سوی سازمان و مدیران با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی

^۱. Koay, Soh & Chew

^۲. Berry, Ones & Sackett

^۳. Yıldız, Yıldız & Ateş

^۴. Organizational Injustice

^۵. Jones

^۶. Kwak

فرانقش آنها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد خودشان را نسبت به سازمان نشان می‌دهند و حتی ممکن است رفتارهای ناهنجار مانند؛ انتقام جویی را از خود نشان دهند (ارگان^۱، ۲۰۰۶).

مطالعات نشان می‌دهند که عدالت سازمانی با پرسه زنی اینترنتی ارتباطی قوی دارد (رستوباگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). یکی از دلایل استفاده از پدیده پرسه زنی تفریحی اینترنتی در محیط‌های کاری استنباط کارکنان از عدالت سازمانی می‌باشد. در این راستا تحقیقات موجود در زمینه رفتار سازمانی مباحث نظری و نیز شواهد تجربی را بنیان گذاشته، که حاکی است بی‌عدالتی سازمانی اغلب منجر به وقوع انحراف در محل کار می‌شود (آکوئینو^۳، ۱۹۹۹؛ زوقبی^۴، ۲۰۰۶).

بر اساس نتایج پژوهش‌ها استفاده آسیب‌زا، از اینترنت شیوع گسترده‌ای در زندگی افراد پیدا کرده است. در رابطه با نقش سیستم‌های مغزی رفتاری در پرسه زنی اینترنتی پژوهشی انجام نشده است، اما مطالعات حاکی از این است نظریه سیستم‌های مغزی-رفتاری^۵ از طریق متغیرهای هیجانی و شخصیتی نقش مؤثری در تبیین گرایش افراد به سمت اعتیاد اینترنتی دارد (جیانگ و ژائو، ۲۰۱۷).

^۱. Organ

^۲. Restubog

^۳. Aquino

^۴. Zoghbi

^۵. Brain-behavioral systems theory

بر اساس پژوهش های انجام شده اعتیاد به اینترنت در دانشجویان به وسیله سیستم های مغزی- رفتاری تبیین می شود (عینی پور، بیات و پاشنگ، ۱۴۰۰؛ فیاضی، حسنی و محمد خانی، ۱۳۹۴؛ پارک و همکاران، ۲۰۱۳). ساختارهای مختلف مغز، سیستم های انگیزش اساسی را که در تعامل با تقویت رفتاری هستند را راه اندازی می کند. نخستین سیستم، سیستم فعال سازی رفتاری^۱ است که توسط محرک های خوشایند مرتبط با پاداش یا حذف تنبیه، فعال می شود. حساسیت این سیستم نمایانگر زودانگیزگی است و به نظر می رسد که برای تجاربی نظیر امید، وجد و شادی پاسخگو باشد دومین سیستم، سیستم بازداری رفتاری^۲ است و حاصل فعالیت مسیرهایی است که موجب افزایش برانگیزگی و سطوح توجه و تجربه عواطف منفی می شوند (کرامر^۳، ۲۰۰۶). یَن^۴ و همکاران (۲۰۰۹) در مطالعه ای بر روی دانشجویان به این نتیجه رسیدند که افراد دارای اعتیاد به اینترنت در هر دو سیستم فعال سازی رفتاری و بازداری رفتاری دارای نمرات بالاتری هستند. به طور کلی، پرسه زنی اینترنتی در محیط کار منجر به نتایج و پیامدهای منفی مانند کاهش عملکرد کارکنان، کاهش بهره وری فردی و سازمانی، اتلاف منابع، افزایش خطر هک شدن کامپیوترها، نقض حق نشر آنلاین و پخش ویروس می شود (چو، سینها و ژائو^۵، ۲۰۰۸). از این جهت شناسایی علل ظهور این پدیده در سازمان باید مورد توجه قرار گیرد. بر اساس مطالب فوق هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین سیستم های مغزی- رفتاری، خودپنداره شغلی، و بی عدالتی سازمانی با پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران است.

^۱. Behavioral Activity System (BAS)

^۲. Behavioral Inhibitory System (BIS)

^۳. Cramer

^۴. Yen

^۵. Chou, Sinha & Zhao

بخش اول: روش پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران است. بر اساس قاعده دوم گرین^۱ (۱۹۹۱) حجم نمونه به تعداد ۱۰۷ نفر برآورد شد^۲، به منظور جلوگیری از ریزش نمونه ۵ درصد حجم نمونه به نمونه نهایی اضافه شد (۱۱۳ نفر). این افراد به روش نمونه گیری خوشه‌ای تک مرحله‌ای وارد فرایند پژوهش شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از چهار پرسشنامه زیر استفاده شد.

الف) پرسشنامه استاندارد شخصیتی گری- ویلسون فرم کوتاه (سیستم های مغزی- رفتاری)

این پرسشنامه توسط ویلسون، بارت و گری (۱۹۸۹) طراحی شد. این پرسشنامه دارای ۱۲۰ سوال فرم اصلی پرسشنامه شخصیتی گری ویلسون است و برای هر یک از شش مولفه نظری گری ۲۰ سوال اختصاص دارد. اما در سال ۲۰۰۳ اسلوبودوس کایا و همکاران فرم ۲۸ سوالی این پرسشنامه را تهیه کردند. در این فرم دو زیرمقیاس بازداری رفتاری و فعال‌سازی رفتاری وجود دارد. در این پرسشنامه هر سوال به صورت بلی، خیر و نمی‌دانم (نمره گذاری می‌گردد) (اسلوبودوس کایا و همکاران، ۲۰۰۳). اسلوبودوس کایا و همکاران (۲۰۰۳) در پژوهش خود پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ را برای زیرمقیاس فعال سازی رفتاری ۰/۷۲ محاسبه نمودند. روایی فرم ۲۸ سوالی نیز با استفاده از تحلیل عاملی بررسی گردید و دو عامل عامل فعال برای زیرمقیاس بازداری

^۱. Green

^۲. در قاعده دوم گرین حداقل حجم نمونه برابر است با $k + 104$ که در این قاعده، k تعداد متغیرهای پیش‌بین است.

رفتاری ۰/۷۴ سازی رفتاری و بازداري رفتاری به دست آمد. در پژوهش سپاه منصور (۱۳۸۴) نیز آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس فعال سازی رفتاری ۰/۶۷ به دست آمد. هم چنین روایی همزمان پرسشنامه با استفاده از پرسشنامه توانمندی و برای کل مقیاس ۰/۶۸- برای زیرمقیاس بازداري رفتاری ۰/۶۲ به دست آمد. در این پژوهش، به منظور بررسی میزان پایایی این پرسشنامه از مقیاس رایج آلفای کرونباخ استفاده شد که با انجام یک پیش آزمون بر روی ۳۰ نفر از کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران که به صورت تصادفی انتخاب شدند، مبادرت شد و میزان آلفای کرونباخ ۰/۸۰ محاسبه و مورد تأیید قرار گرفت.

ب) پرسشنامه استاندارد خودپنداره شغلی

این پرسشنامه توسط شفیع آبادی و رضایی (۱۳۷۷) بر مبنای پرسشنامه ارزش شغلی سوپر که در آن نگرش ها و تصورات و باورهای فرد نسبت به انتخاب شغل مورد بررسی قرار گرفته است، توسعه پیدا کرده است. این ابزار شامل ۱۸ سؤال در رابطه با رغبت های شغلی است. پاسخ ها در طیف لیکرت ۵ درجه ای است، گزینه ۱ بیانگر بی اهمیتی گویه مورد نظر و گزینه ۵ نشان دهنده مهم بودن آن است. حداکثر نمره در این پرسشنامه ۹۰ و حداقل نمره ۱۸ است. نمره پایین تر از ۶۰ به منزله خویشتن پنداری شغلی پایین، ۶۱ تا ۸۰ بیانگر خویشتن پنداری شغلی متوسط و ۸۱ تا ۹۰ بیانگر خویشتن پنداری بالاست. ضریب آلفای کرونباخ توسعه دهندگان این پرسشنامه ضریب پایایی آن را معادل ۰/۷۶ محاسبه کردند. محبوبی در یک مطالعه که از این پرسشنامه استفاده کرده است ضریب پایایی آن را برابر با ۰/۸۱ محاسبه کرد (محبوبی، ۱۳۹۳). در این پژوهش، به منظور بررسی میزان پایایی این پرسشنامه از مقیاس رایج آلفای کرونباخ استفاده شد که با انجام یک پیش

آزمون بر روی ۳۰ نفر از کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران که به صورت تصادفی انتخاب شدند، مبادرت شد و میزان آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه و مورد تأیید قرار گرفت.

ج) پرسشنامه استاندارد بی عدالتی سازمانی

پرسشنامه بی عدالتی سازمانی^۱ توسط کیم و لیونگ (۲۰۰۷) توسعه پیدا کرد. این ابزار دارای ۹ سؤال و ۳ خرده مقیاس بی عدالتی توزیعی (گویه های ۱، ۴ و ۷)، بی عدالتی رویه ای (گویه های ۲، ۵ و ۸) و بی عدالتی تعاملی (گویه های ۳، ۶ و ۹) است. سؤالات این پرسشنامه در طیف لیکرت ۷ درجه ای ارائه شده است. در مطالعه گل پرور و واثقی (۱۳۹۰) روایی سازه این پرسشنامه تایید شد و ضریب پایایی هر یک از خرده مقیاس ها بر اساس آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۵ گزارش شد. در این پژوهش، به منظور بررسی میزان پایایی این پرسشنامه از مقیاس رایج آلفای کرونباخ استفاده شد که با انجام یک پیش آزمون بر روی ۳۰ نفر از کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران که به صورت تصادفی انتخاب شدند مبادرت شد، و میزان آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه و مورد تأیید قرار گرفت.

د) پرسشنامه استاندارد پرسه زنی اینترنتی

پرسشنامه پرسه زنی اینترنتی (اسکیو، ۲۰۱۲) دارای ۱۴ گویه بوده و سه مولفه را مورد سنجش قرار می دهد. مؤلفه ی نگرش کارکنان (شامل گویه های ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵)، موانع ادراک شده (شامل گویه های ۶، ۷، ۸، ۹ و ۱۰)، و هنجارهای توصیفی (شامل گویه های

^۱. Organizational Injustice Questionnaire (OIQ)

۱۱، ۱۲، ۱۳ و ۱۴) می باشد. نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت می باشد که برای گزینه های «خیلی کم»، «کم»، «متوسط»، «زیاد» و «خیلی زیاد» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ در نظر گرفته می شود. پایایی پرسشنامه در تحقیق مظاهری پور کلهرودی (۱۳۹۶) برای مولفه های نگرش کارکنان، موانع ادراک شده و هنجارهای توصیفی با میزان پایایی ابعاد یاد شده از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۹، ۰/۸۷ و ۰/۸۹ درصد و برای کل پرسشنامه ۰/۸۴ بدست آمد. همچنین پرسشنامه براساس نظر متخصصان از روایی صوری و محتوایی قابل قبولی برخوردار بود. پایایی پرسشنامه در پژوهش آجدانی (۱۳۹۵) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بدست آمد. در این پژوهش، به منظور بررسی میزان پایایی این پرسشنامه از مقیاس رایج آلفای کرونباخ استفاده شد که با انجام یک پیش آزمون بر روی ۳۰ نفر از کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران که به صورت تصادفی انتخاب شدند، مبادرت شد و میزان آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه و مورد تأیید قرار گرفت. به منظور توصیف و تحلیل داده های گردآوری شده از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. آمار توصیفی داده های بدست آمده در قالب جداول و شاخص های مرکزی (فراوانی، درصد ها، میانگین) و شاخص های پراکندگی (واریانس و انحراف استاندارد) ارائه شد و در بخش استنباطی از (آزمون کلموگراف اسمیرنوف، ماتریس نمودار پراکندگی، ضریب تحمل، عامل تورم واریانس، دوربین-واتسون، همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه) استفاده گردید. در ضمن در کلیه مراحل تجزیه و تحلیل از نرم افزار SPSS۲۱ بهره گرفته شد.

بخش دوم: بررسی یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای وضعیت جنسیت، تأهل، تحصیلات، سن و سابقه اشتغال نمونه مورد مطالعه ارائه شده است.

جدول ۱. توصیف ویژگی‌های دموگرافیک افراد نمونه

متغیرها	فراوانی	درصد
وضعیت جنسیت		
مرد	۸۶	۷۸/۹
زن	۲۳	۲۱/۱
وضعیت تأهل		
متأهل	۷۷	۷۰/۶
مجرد	۳۲	۲۹/۴
وضعیت تحصیلات		
دیپلم	۶	۵/۵
فوق دیپلم	۲	۱/۸
	۱۰۱	۹۲/۷

لیسانس		
وضعیت سنی		
۲۰-۳۰ سال	۷	۶/۴
۳۱-۴۰ سال	۵۰	۴۵/۹
۴۱-۵۰ سال	۴۲	۳۸/۵
بالای ۵۰ سال	۱۰	۹/۲
وضعیت سابقه اشتغال		
زیر ۱۰ سال	۲۰	۱۸/۳
۱۰-۲۰ سال	۷۳	۶۷/۰
۲۱-۳۰ سال	۱۶	۱۴/۷
کل	۱۰۹	۱۰۰/۰

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می شود اطلاعات مربوط به وضعیت جنسیت نمونه مورد مطالعه، نشان می دهد که ۷۹ درصد از آن ها مرد و ۲۱ درصد آن ها زن بوده اند. داده های مربوط به وضعیت تأهل نمونه مورد مطالعه، نشان می دهد که حدود ۷۱ درصد

از آن ها متأهل و ۲۹ درصد آن ها مجرد بوده اند. در رابطه با وضعیت تحصیلات نمونه مورد مطالعه نشان می دهد بیشترین آن ها یعنی حدود ۹۳ درصد نمونه مورد مطالعه دارای مدرک لیسانس بوده اند. همچنین اطلاعات مربوط به سن نمونه مورد مطالعه نشان می دهد که بیشتر آن ها با حدود ۵۰ درصد در دامنه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال و کمترین آن ها یعنی حدود ۶ درصد در دامنه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال بوده اند. در نهایت اطلاعات مربوط به سابقه کاری نمونه مورد مطالعه نشان می دهد که ۶۷ درصد دارای سابقه کاری ۱۰ تا ۲۰ سال، حدود ۱۸ درصد آن ها دارای سابقه کاری زیر ۱۰ سال و حدود ۱۵ درصد آن ها دارای سابقه کاری ۲۱-۳۰ بوده اند. در جدول ۲ آماره های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق ارائه شده است.

جدول ۲. آماره های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر	
۱۰۹	۵۷/۴۶	۴/۴۵	۵۰/۰	۷۰/۰	سیستم های مغزی- رفتاری خودپنداره شغلی بی عدالتی سازمانی
۱۰۹	۷۹/۷۵	۵/۲۳	۷۱/۰	۸۹/۰	
۱۰۹	۳۳/۷۵	۵/۰۶	۱۱/۰	۵۴/۰	
۱۰۹	۲۹/۵۹	۶/۳۴	۱۸/۰	۴۶/۰	

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می کنید آماره های توصیفی برای متغیرهای سیستم های مغزی- رفتاری، خودپنداره شغلی، بی عدالتی سازمانی و پرسه زنی اینترنتی ارائه شده است. میانگین سیستم های مغزی- رفتاری برابر با (۵۷/۴۶)، میانگین خودپنداره شغلی برابر با (۷۹/۷۵)، میانگین بی عدالتی سازمانی (۳۳/۷۵)، و میانگین پرسه زنی اینترنتی برابر با (۲۹/۵۹) است.

بخش سوم: آزمون فرض نرمال بودن داده ها

به منظور بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف (Kolmogorov-Smirnov) استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۳ ارائه شده است.

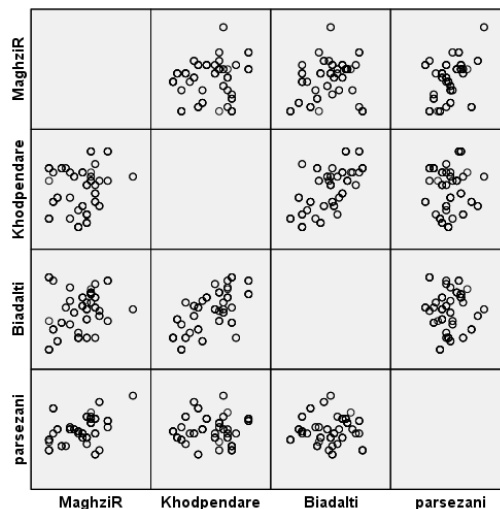
جدول ۳. آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده ها

معنی داری	Kolmogorov- (Smirnov)	تعداد	
۰/۳۱۶	۱/۵۵۰	۱۰۹	سیستم های مغزی- رفتاری
۰/۱۰۹	۱/۲۰۷	۱۰۹	خودپنداره شغلی
۰/۲۴۹	۱/۰۲۰	۱۰۹	بی عدالتی سازمانی
۰/۲۴۱	۱/۰۲۸	۱۰۹	پرسه زنی اینترنتی

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می شود نتایج آزمون کلموگروف- اسمیرنوف نشان می دهد که مقادارهای P در آزمون فوق برای هر چهار متغیر سیستم های مغزی- رفتاری، خودپنداره شغلی، بی عدالتی سازمانی و پرسه زنی اینترنتی از ۰/۰۵ بزرگتر است. فرضیه صفر در این آزمون پیروی داده ها از توزیع نرمال می باشد و فرضیه مقابل آن عدم پیروی داده ها از توزیع نرمال است. باتوجه به مقدار P یا سطح معنی داری و عدم رد فرضیه صفر توزیع داده ها منطبق بر توزیع نرمال می باشد.

بخش چهارم: مفروضه رابطه خطی بین متغیرهای پیش بین و ملاک

یکی از مفروضه های رگرسیون، مفروضه رابطه خطی بین متغیرهای پیش بین و ملاک است. یعنی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رابطه خطی وجود داشته باشد. به منظور آزمون این مفروضه از ماتریس های نمودار پراکندگی استفاده شد (شکل ۱).



شکل ۱. ماتریس های نمودار پراکندگی متغیرهای پیش بین و ملاک

همانطور که در نمودارها دیده می‌شود، نقاط در اطراف یک خط راست جمع شده‌اند و هیچ کدام از روابط در بین متغیرها انحراف آشکار از خطی بودن را نشان نمی‌دهد. بنابراین، این موضوع حکایت از برقراری مفروضه خطی بودن روابط بین متغیرها در بین متغیرهای پژوهش دارد.

بخش پنجم: مفروضه عدم همخطی بین متغیرهای پیش بین

در رگرسیون چندگانه به منظور بررسی هم خطی متغیرهای پیش بین از آماره های ضریب تحمل^۱ و عامل تورم واریانس^۲ (VIF) استفاده شد و نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. ضریب تحمل و تورم واریانس متغیرهای پیش بین

متغیرها	آماره های همخطی	
	ضریب تحمل	تورم واریانس (VIF)
سیستم های مغزی- رفتاری	۰/۹۲۳	۱/۰۸۳
خودپنداره شغلی	۰/۵۵۸	۱/۷۹۳
بی عدالتی سازمانی	۰/۵۳۰	۱/۸۸۸
		۲/۱۹۶
		Durbin-Watson

^۱. Tolerance

^۲. Variance Inflation Factor

یکی از مفروضه های تحلیل رگرسیون چندگانه، مفروضه همخطی چندگانه است که قبل از انجام تحلیل رگرسیون چندگانه باید بررسی شود. موضوع همخطی متغیرها، همبستگی متقابل بالا بین متغیرهای پیش بین (سیستم های مغزی- رفتاری، خودپنداره شغلی و بی عدالتی سازمانی) را نشان می دهد. برای بررسی این مفروضه از دو آماره ضریب تحمل و عامل تورم واریانس استفاده شد. اگر اندازه پارامتر تحمل در دامنه $0/4$ باشد جای نگرانی دارد، اما اگر در دامنه $0/1$ باشد مشکل آفرین است (استیونس، 2002). مطابق نتایج به دست آمده میزان آماره تحمل در بین سه متغیر پیش بین (سیستم های مغزی- رفتاری، خودپنداره شغلی و بی عدالتی سازمانی) بیشتر از مقدار $0/4$ است و مقدار این آماره برای متغیر سیستم های مغزی- رفتاری برابر با $0/923$ ، برای متغیر خودپنداره شغلی برابر با $0/558$ و برای متغیر بی عدالتی سازمانی برابر با $0/530$ است. بنابراین نتایج به دست آمده نشان می دهد که مفروضه عدم هم خطی بین متغیرهای پیش بین برقرار است. روش دیگر برای بررسی همخطی بررسی عامل تورم واریانس برای هر متغیر پیش بین است. مقادیر بزرگتر عامل تورم واریانس نشان دهنده واریانس بیشتر وزن رگرسیون آن متغیر پیش بین است. عامل تورم واریانس بزرگتر از 10 نشان دهنده همخطی بین متغیرهای پیش بین است (میرز، گامست و گوارین^۱، 2006). مقادیر جدول 4 نشان می دهند که پدیده همخطی بودن در متغیرهای پژوهش رخ نداده است. همچنین مقدار آماره دوربین واتسون پرسه زنی اینترنتی به منظور مفروضه استقلال خطاها در ستون آخر نیز در فاصله $1/5$ تا $2/5$ قرار دارد، بنابراین فرض استقلال بین خطاها یا عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود.

^۱. Meyers, Gamest and Goarin

بخش ششم: آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: بین سیستم های مغزی- رفتاری و پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. ضریب همبستگی بین متغیرهای سیستم های مغزی- رفتاری و پرسه زنی اینترنتی

متغیرها	فراوانی	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
سیستم های مغزی- رفتاری و پرسه زنی اینترنتی	۱۰۹	۰/۳۶۱	** ۰/۰۰۰

** معنی دار در سطح یک درصد

همانطور که نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد بین دو متغیر سیستم‌های مغزی-رفتاری و پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با (۰/۳۶) بوده که نمایانگر رابطه بین این دو متغیر است. بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین این دو متغیر رد می‌شود ($p < 0.01$).

فرضیه دوم: بین خودپنداره شغلی و پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. ضریب همبستگی بین متغیرهای خودپنداره شغلی

و پرسه زنی اینترنتی

متغیرها	فراوانی	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
خودپنداره شغلی	۱۰۹	-۰/۴۵۱	۰/۰۱۸*
و پرسه زنی اینترنتی	۱۰۹		

* معنی دار در سطح پنج درصد

همانطور که نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد بین دو متغیر خودپنداره شغلی و پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با $(-0/45)$ بوده که نمایانگر رابطه منفی بین این دو متغیر می‌باشد. به عبارتی دیگر هر چه خودپنداره شغلی کارکنان بالاتر و مثبت تر باشد پرسه زنی اینترنتی کمتر و بلعکس. بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین این دو متغیر رد می‌شود $(p < 0.05)$.

فرضیه سوم: بین بی عدالتی سازمانی و پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. ضریب همبستگی بین متغیرهای بی عدالتی سازمانی و پرسه زنی اینترنتی

متغیرها	فراوانی	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
بی عدالتی سازمانی	۱۰۹		
و پرسه زنی اینترنتی	۱۰۹	۰/۵۲۴	* ۰/۰۳۱

* معنی دار در سطح پنج درصد

همانطور که نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد بین دو متغیر بی عدالتی سازمانی و پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با (۰/۵۲) بوده که نمایانگر رابطه نسبتاً قوی بین این دو متغیر می‌باشد. بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین این دو متغیر رد می‌شود ($p < 0.05$).

فرضیه چهارم: پرسه زنی اینترنتی بر اساس متغیرهای سیستم های مغزی- رفتاری، خودپنداره شغلی، و بی عدالتی سازمانی پیش بینی می‌شود.

به منظور آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج تحلیل واریانس مربوط به رگرسیون متغیرهای پیش بین و پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸. تحلیل واریانس مربوط به رگرسیون متغیرهای پیش بینی

و پرسه زنی اینترنتی

منبع واریانس	رگرسیون	باقیمانده	کل
مجموع مجزورات	۶۷۹/۰۳۸	۳۶۷۱/۲۰۱	۴۳۵۰/۲۳۹
df	۳	۱۰۵	۱۰۸
میانگین مجزورات	۲۲۶/۳۴۶	۳۴/۹۶۴	
F	۶/۴۷۴		
سطح معنادار	۰/۰۰۰*		
R	۰/۶۱۱		
R ^۲	۰/۳۷۳		
SE	۵/۹۱۳۰۲		

* معنی دار در سطح یک درصد

براساس نتایج جدول ۸ میزان **F** مشاهده شده (۶/۴۷۴) با درجه آزادی (۳ و ۱۰۵) معنادار است ($P \leq ۰/۰۱$) و ۰/۳۷ واریانس مربوط به پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران توسط متغیرهای سیستم های مغزی- رفتاری، خودپنداره شغلی،

و بی عدالتی سازمانی تبیین می‌شود ($R^2=0/373$). با توجه به معنی‌دار بودن رگرسیون متغیرهای سیستم‌های مغزی-رفتاری، خودپنداره شغلی، بی عدالتی سازمانی و پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران ضرایب مربوط به معادله پیش‌بینی در جدول ۹ ارائه گردیده است.

جدول ۹. ضرایب معادله پیش‌بینی پرسه زنی اینترنتی

با استفاده از متغیرهای پیش بین

مدل	ضرایب	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد بتا	t	معنی‌دار
مقدار ثابت	-۸/۹۰۱	۱۲/۷۱۸		-۰/۷۰۰	**/۰۰
سیستم‌های مغزی-رفتاری	۰/۵۷۷	۰/۱۳۳	۰/۴۰۴	۴/۳۳۳	**/۰۰۰
خودپنداره شغلی	۰/۱۱۵	۰/۱۴۵	-۰/۳۸۲	۰/۷۹۰	*/۰۱۹

بی عدالتی سازمانی	-۰/۱۱۳	۰/۰۶۵	۰/۴۴۳	-۱/۷۳۱	۰/۰۰۰**
-------------------------	--------	-------	-------	--------	---------

معنی دار در سطح یک درصد * معنی دار در سطح پنج درصد

متغیرهای سیستم های مغزی- رفتاری، بی عدالتی سازمانی ($P \leq 0/01$) و خودپنداره شغلی ($P \leq 0/05$) می توانند واریانس متغیر پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران را به صورت معنی دار تبیین کنند. ضریب تأثیر متغیر سیستم های مغزی- رفتاری ($B = 0/40$) با توجه به آماره t نشان می دهد که سیستم های مغزی- رفتاری با اطمینان $0/99$ می تواند تغییرات مربوط به پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران را پیش بینی کند. این ضریب تأثیر مثبت است و معنای آن این است که اگر یک واحد به میزان سیستم های مغزی- رفتاری اضافه شود مقدار $0/40$ به نمره کارکنان در پرسه زنی اینترنتی اضافه می گردد. ضریب تأثیر خودپنداره شغلی ($-0/38$) = B) با توجه به آماره t نشان می دهد که خودپنداره شغلی با اطمینان $0/95$ می تواند تغییرات مربوط به پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران را پیش بینی کند. این ضریب تأثیر منفی است و معنای آن این است که اگر یک واحد از خودپنداره شغلی کارکنان کم شود مقدار $0/38$ به نمره کارکنان در پرسه زنی اینترنتی اضافه می گردد. ضریب تأثیر بی عدالتی سازمانی ($B = 0/44$) با توجه به آماره t نشان می دهد که بی عدالتی سازمانی با اطمینان $0/99$ می تواند تغییرات مربوط به پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران را پیش بینی کند. این ضریب

تاثیر مثبت است و معنای آن این است که اگر یک واحد به میزان بی عدالتی سازمانی اضافه شود مقدار ۰/۴۴ به نمره کارکنان در پرسه زنی اینترنتی اضافه می گردد.

بخش هفتم: بحث پایانی و جمع بندی مطالب

این مطالعه با هدف پیش بینی پرسه زنی اینترنتی بر اساس متغیرهای سیستم های مغزی- رفتاری، خودپنداره شغلی، و بی عدالتی سازمانی انجام گرفت. نتایج این مطالعه نشان داد بین دو متغیر سیستم های مغزی- رفتاری و پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد. یافته های این پژوهش از این جهت با نتایج مطالعات عینی پور، بیات و پاشنگ (۱۴۰۰)، حسینی، شاهقلیان، و عبداللهی (۱۳۹۵)، غلامی، بهمنی و غلامی آواتی (۱۳۹۸)، پارک و همکاران (۲۰۱۳) و اوگرین و پیرسون (۲۰۱۳) هماهنگ است.

علاوه بر این، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین دو متغیر خودپنداره شغلی و پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد. یافته های این تحقیق در این رابطه با نتایج مطالعه آرشاد و همکاران (۲۰۱۶) و لیبرمن و همکاران (۲۰۱۱) همراستا است.

همچنین، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین دو متغیر بی عدالتی سازمانی و پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران رابطه معنادار وجود. در این رابطه یافته های این مطالعه با نتایج مطالعات غلامی، بهمنی و غلامی آواتی (۱۳۹۸)، جونز (۲۰۰۹) و لیم (۲۰۰۲) همسو می باشد. اما از این جهت نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعه یلدیز، یلدیز و آته (۲۰۱۵) سازگار نیست.

در نهایت بر اساس نتایج این پژوهش هر سه متغیر سیستم های مغزی- رفتاری، خودپنداره شغلی، و بی عدالتی سازمانی به ترتیب توانستند ۴۰، ۳۸ و ۴۴ درصد از تغییرات مربوط به متغیر پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک سامان شعب شهر تهران را تبیین کنند.

یافته های پژوهش حاضر از این جهت با نتایج مطالعات عینی پور، بیات و پاشنگ (۱۴۰۰)، حسینی، شاهقلیان، و عبداللهی (۱۳۹۵)، غلامی، بهمنی و غلامی آواتی (۱۳۹۸)، آرشاد و همکاران (۲۰۱۶)، پارک و همکاران (۲۰۱۳) و اوگرین و پیرسون (۲۰۱۳)، لیبرمن و همکاران (۲۰۱۱)، جونز (۲۰۰۹) و لیم (۲۰۰۲) همخوان است. اما از این جهت نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعه یلدیز، یلدیز و آته (۲۰۱۵) ناهمخوان است.

در تبیین یافته های این پژوهش می توان گفت امروزه در بسیاری از کشورها استفاده از اینترنت به عنوان بخش لاینفک از زندگی روزانه ی مردم و ابزاری حیاتی برای فعالیت های مختلف به حساب می آید. اینترنت به عنوان یکی از مهمترین اختراعات قرن بیستم، نحوه ارتباط برقرار کردن مردم با دیگران، انتشار اطلاعات، انجام کسب و کار و سرگرمی را تغییر داده است. تعاملات اینترنتی در زندگی روزمره انسان ها نقش مهمی دارد و بسیاری از نیازهای آن ها را در ابعاد مختلف تحت پوشش قرار می دهد. با وجود این و علی رغم امتیازها و قابلیت های فراوان، اینترنت مشکلات جدی را ایجاد کرده است. به عنوان مثال، استفاده بی رویه از اینترنت می تواند تاثیر منفی بر زندگی افراد گذاشته و رفتارهای اجتماعی، سلامتی، عادات و مهارت های آنان را تحت تأثیر قرار دهد. پیامد استفاده مفرط از اینترنت، ظهور پدیده های اجتماعی-روانشناختی از جمله اضطراب فناوری، اعتیاد اینترنتی و ... است. یکی از این پدیده ها که امروزه در جامعه

رایج شده است، به پرسه زنی اینترنتی معروف شده است و به یک نگرانی جدی در حوزه اجتماعی تبدیل شده است.

پرسه زنی اینترنتی در حال رخنه کردن در قشرهای مختلف اجتماع است (ویلارد، ۲۰۰۷؛ حیدری، ۱۳۹۷؛ صالح، داکا، عبدالرحیم و ساکالا، ۲۰۱۸؛ دوارک و سارپتیکی، ۲۰۱۸). یکی از حوزه های نفوذ پرسه زنی اینترنتی حوزه سازمان و در بین کارکنان در محیط کار است (صالح و همکاران، ۲۰۱۸).

مهم ترین و رایج ترین فعالیت های پرسه زنی اینترنتی در محیط کار را استفاده از شبکه ها و رسانه های اجتماعی، چت کردن، بازی های اینترنتی آنلاین، بازدید از وب سایت ها، دیدن یا دانلود فیلم و موسیقی، دانلود بازی ها و برنامه ها، ارسال و چک کردن پست الکترونیک و انجام خریدهای آنلاین می دانند (دوارک و سارپتیکی، ۲۰۱۸).

پرسه زنی اینترنتی در محیط کار منجر به نتایج و پیامدهای منفی مانند کاهش بهره وری، اتلاف منابع، افزایش خطر هک شدن کامپیوترها، نقض حق نشر آنلاین و پخش ویروس می شود (چو، سینها و ژائو^۱، ۲۰۰۸).

برخی محققان پرسه زنی اینترنتی را هرگونه استفاده غیر ضروری، بی هدف و هدایت نشده از اینترنت در محل کار و مشغول شدن به فعالیت های غیر مرتبط با کار می دانند که تا حدی ناشی از عدم خود کنترلی در محل کار است. عوامل متعددی باعث گرایش کارکنان به پرسه زنی اینترنتی می شود. پژوهش های گذشته حاکی از عواملی نظیر استرس شغلی، تعارض نقش، خودپنداره شغلی، خصوصیات شغل (آرشد و همکاران،

^۱. Chou, Sinha & Zhao

۲۰۱۶)، سیستم های مغزی- رفتاری (عینی پور، بیات و پاشنگ، ۱۴۰۰؛ حسینی، شاهقلیان، و عبداللهی، ۱۳۹۵؛ پارک و همکاران، ۲۰۱۳)، عوامل شخصیت، الزامات شغلی، تضاد شغل، سیاست های سازمانی، و عدالت سازمانی (غلامی، بهمنی و غلامی آواتی، ۱۳۹۸؛ جونز، ۲۰۰۹)، نظر کارکنان راجع به شغل و ویژگی های سازمانی (لیبرمن و همکاران، ۲۰۱۱)، ویژگی های دموگرافیک و وضعیت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات (دوراک و ساریتپسی، ۲۰۱۸)، عادات، عوامل اجتماعی، شرایط تسهیل کننده (کوی، سوه و چو، ۲۰۱۷) و ... هستند.

نتایج این پژوهش در تطابق با بعضی از نتایج پژوهش های قبلی است. با توجه به مجموع عوامل می توان نتیجه گرفت که هر چند پرسه زنی اینترنتی پیامدهای منفی برای سازمان دارد، اما دلایل گرایش کارکنان به پرسه زنی اینترنتی بسیار مهم است و فهمیدن عوامل تشکیل دهنده این رفتارها برای سازمان، به مدیریت موثرتر کارکنان جهت استفاده از اینترنت کمک می کند. عوامل پرسه زنی اینترنتی را بر حسب عواملی شخصی (از قبیل؛ باور و نگرش، ویژگی های شخصیتی، سیستم های مغزی- رفتاری)، عوامل سازمانی (از قبیل؛ ویژگی های شغلی، اعتقادات و تصورات شغلی فرد، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و ...) دسته بندی کرد. بنابراین، امروزه کارکنان سازمان، مهمترین و با ارزش ترین دارایی سازمانی هستند و به منظور کسب افزایش بهره وری سازمان علاوه بر پرورش تصور مثبت نسبت به شغل در میان کارکنان، ایجاد جو مثبت در سازمان و ترویج عدالت در سازمان بایستی تلاش ها، فعالیت ها و استفاده آن ها از اینترنت و فناوری اطلاعات را هدفمند تر ساخت.

نتیجه گیری

به طور کلی، تشخیص و شناسایی متغیرهای سهیم در پرسه زنی اینترنتی در سازمان ها، عملیاتی کردن برنامه ها و راهبردهای کاهش و مهار این رفتارها را در محیط کار میسر می سازد. در این مطالعه هر سه متغیر سیستم های مغزی- رفتاری، خودپنداره شغلی، و بی عدالتی سازمانی پرسه زنی اینترنتی را به طور معنی داری پیش بینی می کنند. با توجه به نتایج این پژوهش می توان گفت که این متغیرها عوامل مهمی هستند که سازمان باید بستر توجه به آن ها را مورد توجه قرار دهد. در نتیجه چنانچه بستر و زمینه توجه به ویژگی های شخصیتی، سیستم های مغزی- رفتاری، افزایش و تقویت خودپنداره مثبت شغلی، افزایش عدالت در سازمان برای کارکنان فراهم شود رفتارهای مخرب مدرنی از قبیل پرسه زنی اینترنتی و مجموعه رفتارها و فعالیت های مرتبط با این پدیده در سازمان هدایت شده و استفاده از اینترنت در جهت پیشرفت و بهره وری سازمان خواهد بود. شایان ذکر است که این مطالعه با محدودیت هایی نیز مواجه بوده است. اولاً، سنجش متغیرهای این پژوهش به کمک پرسشنامه بوده است که احتمال ارایه پاسخ های غیرواقعی شرکت کنندگان، ناشی از درک نادرست از سؤال ها، ممکن است نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرارداده باشد. البته در این رابطه سعی شد با اختصاص وقت کافی و توضیح دادن سؤالات در هنگام توزیع و تکمیل پرسشنامه ها از احتمال بروز آن کاسته شود. از دیگر محدودیت های این پژوهش این است که نتایج این پژوهش از لحاظ قلمرو مکانی محدود به بانک سامان شعب شهر تهران است. به عبارتی دیگر، نتایج بدست آمده در محدوده جامعه پژوهش قابل بحث و تعمیم هستند. به همین دلیل تعمیم نتایج به دیگر سازمان ها باید با احتیاط صورت گیرد. از محدودیت های دیگر این پژوهش مربوط به

روش پژوهش است، از آنجائیکه این تحقیق با روش همبستگی انجام شده نمی‌توان از نتایج آن تبیین علی به عمل آورد. به منظور تعمیم‌پذیری بیش‌تر و بالاتر نتایج، پیشنهاد می‌گردد متغیرهای پژوهش حاضر، در جوامع، سازمان‌ها و مراکز متنوع‌تر و گسترده‌تری مورد آزمون قرار بگیرد و نتایج با این مطالعه مقایسه شود. علاوه بر این، در پژوهش‌های آتی سهم متغیرهای واسطه‌ای از قبیل انگیزش شغلی، رضایت شغلی، رهبری در سازمان یا در رابطه بین سیستم‌های مغزی- رفتاری، خودپنداره شغلی، و بی‌عدالتی سازمانی با پرسه زنی اینترنتی در پژوهش‌های آتی مورد بررسی قرار گیرد. در رابطه با کاربردها و دلالت‌های عملی این پژوهش پیشنهاد می‌گردد، آموزش‌های کاربردی و عملی بیشتری درباره آسیب‌های فردی و سازمانی ناشی از پرسه زنی اینترنتی در میان کارکنان بانک ارائه گردد، همچنین نتایج این پژوهش در قالب بروشورهای آموزشی به اطلاع کارکنان بانک رسانده شود. علاوه بر این، با توجه به نتایج پژوهش حاضر سازمان‌ها از جمله بانک‌ها می‌توانند یک خط‌مشی کامل، شفاف و دقیق در مورد نحوه استفاده از اینترنت در سازمان را تدوین کنند، یا اینکه تدابیر کنترل‌کننده از جمله محدود کردن استفاده از اینترنت در سازمان در صورت لزوم مورد توجه قرار گیرد. همچنین با توجه به نتایج این پژوهش از آنجائیکه، بی‌عدالتی در سازمان منجر به ایجاد رفتارهای مخرب مدرن (از جمله پرسه زنی اینترنتی) در میان کارکنان می‌شود، بهتر است مدیریت و افراد بالادستی شعب در رابطه با ایجاد عدالت در سازمان تدابیری را در نظر بگیرند. به عنوان مثال سیستم پرداخت بر مبنای عملکرد، یا در نظر گرفتن پاداش‌های برای کارکنانی که از اینترنت به صورت خلاقانه و در جهت بهره‌وری سازمان استفاده می‌کنند. در نهایت، با توجه به نتایج این تحقیق پیشنهاد می‌گردد آموزش‌های لازم در مورد سیستم‌های مغزی و رفتاری و چگونگی فعالیت و بازدارندگی رفتاری به کارکنان بانک‌ها داده شود.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله از واحد حراست بانک سامان شهر تهران و کلیه کارکنان و مدیران شعب منتخب که وقت گران‌بهای خویش را در راستای انجام این پژوهش صرف نموده‌اند، نهایت سپاس‌گزاری را دارد.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند، هیچگونه تعارض منافی ندارند.

منابع و مأخذ

الف) منابع فارسی

- آجدانی، مهسا (۱۳۹۵) رابطه پرسه زنی اینترنتی، اعتیاد به اینترنت، خود بیگانگی شغلی، استرس شغلی با عملکرد شغلی در شرکت لیوار تهران. پایاننامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان).
- حسینی، امین. شاهقلیان، مهناز و عبداللهی، محمد حسین (۱۳۹۵). بررسی رابطه سیستم های مغزی رفتاری و اعتیاد به اینترنت با نقش واسطه ای احساس تنهایی و راهبردهای نظم جویی شناختی هیجان. دو فصلنامه علمی پژوهشی شناخت اجتماعی، ۲ (۵): ۲۶-۵۱.
- حیدری، الهام. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر پرسه زنی سایبری بر احساس نشاط و مشغولیت تحصیلی دانشجویان پزشکی. آموزش بهداشت و ارتقای سلامت ایران، ۶ (۳)، ۲۱۲-۲۰۳.
- خالقیان، آرزو؛ سجادیان، ایلناز؛ فاتحی زاده، مریم؛ منشئی، غلامرضا. (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی نگرش به هرزه نگاری و خودکنترلی در رابطه بین پابندی مذهبی و میل به هرزه نگاری اینترنتی. پژوهش های روانشناسی اجتماعی، ۳۶، ۷۲-۵۵.
- سپاه منصور، مژگان (۱۳۸۴). هنجاریابی مقدماتی و بررسی روایی و پایایی فرم کوتاه پرسشنامه شخصیتی گری ویلسون. مجله دانش و پژوهش در روان شناسی، ۲۵، ۲۵-۵۶.

- شفیع آبادی، عبدالله و رضایی بایندر، محمد رضا (۱۳۷۷). بررسی رابطه بین خویشتن پنداری، خویشتن پنداری شغلی و رضایت شغلی کارکنان صدا و سیما. پژوهش های مشاوره، شماره ۱: ۵۰-۳۹.
- عینی پور، جواد، بیات، مریم و پاشنگ، سارا (۱۴۰۰). پیش بینی اعتیاد به اینترنت دانشجویان بر اساس سیستمهای مغزی-رفتاری. مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی، ۱۹ (۱): ۸۵-۹۸.
- غلامی، رمضان، بهمنی، اکبر و غلامی آواتی، محمد (۱۳۹۸). مطالعه پرسه زنی اینترنتی (استفاده بی مورد از اینترنت) در محیط کار و اثر آن بر بهره‌وری کارکنان. نشریه مدیریت فردا، ۱۸ (۵۹): ۱۰۱-۱۱۴.
- فیاضی، مرتضی، حسنی، جعفر و محمد خانی، شهرام (۱۳۹۵). نقش سیستم های مغزی-رفتاری در اعتیاد به اینترنت: بر اساس نظریه تجدید نظر شده حساسیت به تقویت. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ۲۴ (۲): ۱۱۹-۱۲۹.
- گل پرور، محسن و واثقی، زهرا (۱۳۹۰). فشار ادراکی عاطفی تعیین کننده تعامل بی عدالتی سازمانی برای رفتارهای مثبت و منفی: نظریه فشار ادراکی و عاطفی (PAST). فصلنامه دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۱۲ (۱): ۴-۱۶.
- محبوبی، طاهر (۱۳۹۳). بررسی رابطه خود پنداره شغلی، باورهای انگیزی و فراشناخت با کارآفرینی دانشجویان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۶ (۲۱): ۵۲-۳۴.

- مظاهری پور کلهرودی، عباس (۱۳۹۶). رابطه پرسه زنی اینترنتی (پرسه زنی اینترنت) و سرمایه اجتماعی در بین کارکنان منطقه ده شهرداری تهران. پایاننامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شرق.
- واحدی، شهرام؛ اله دادی، مزده؛ غلامی، سمیه. (۱۳۹۸). اعتیاد به اینترنت و ارتباط آن با احساس تنهایی هیجانی و اجتماعی در بین دانشجویان: کاربرد تحلیل خوشه ای. پژوهش های روانشناسی اجتماعی، ۳۵، ۳۳-۵۲.

ب) منابع لاتین

- Berry, C.M., Ones, D.S., & Sackett, P.R. (۲۰۰۹). "Interpersonal Deviance: Organizationnal Deviance, and their Common Correlates: A review and Metaanalysis". *Journal of Applied Psychology*. ۹۲: ۴۱۰-۴۲۴.
- Chou, C.H., Sinha, A.P., & Zhao, H. (۲۰۰۸). A text mining approach to internet abuse detection. *Information system and e-bussiness management*, ۶, ۴۳۹-۴۱۹.
- Cramer P.(۲۰۰۶). *Protecting the self: Defense mechanism in action*. New York, NY: the Guilford Press; p. ۴۱۵-۲۳۰.
- Green, S. B. (۱۹۹۱). How many subjects does it take to do a regression analysis? *Multivariate Behavioral Research*, ۲۶, ۴۹۹-۵۱۰.
- Jiang Z, Zhao X. (۲۰۱۷). Brain behavioral systems, self-control and problematic mobile phone use: The moderating role of gender and history of use. *Pers Individ Dif*; ۱۰۶, ۱۱۱-۱۱۶. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.paid.2016.10.036>
- Jones, D. A. (۲۰۰۹). "Getting even with one's supervisor and one's organization: Relationships among types of injustice, desires for revenge, and counterproductive work

- behaviours". *Journal of Organizational Behaviour*, ۳۰(۴), ۵۲۵-۵۴۲.
- Koay, K.Y., Soh, P. & Chew, K.W. (۲۰۱۷). *Antecedents and consequences of cyberloafing: Evidence from the Malaysian ICT industry*. *First Monday*, ۲۲, ۳-۶.
 - Kwak, A. (۲۰۰۶). *The relationships of organizational injustice with employee burnout and counterproductive work behaviours: Equity sensitivity as a moderator*: Central Michigan University.
 - Liberman, Benjamin, Seidman, Gwendolyn, Mckenna, Katelyn Y.A, Buffardi, Laura E., (۲۰۱۱). "Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing", *Computers in Human Behavior* ۲۷, ۲۱۹۲-۲۱۹۹.
 - Lim, V., K. G. (۲۰۰۷). *The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice*. *Journal of organizational behavior*; ۲۳(۵): ۶۷۵-۶۹۴.
 - Ovarec, S. (۲۰۱۱), *Organizational Misbehavior*, Sage, London. Among Civil Engineers in Australia and the Implications for Employee Turnover.
 - Park SM, Park YA, Lee HW, Jung HY, Lee JY, Choi JS. (۲۰۱۳). *The effects of behavioral inhibition approach system as predictors of Internet addiction in adolescents*. *Pers Ind Dif*; ۵۴:۷-۱۱.
 - Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R., & Tang, R. L. (۲۰۱۱). *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*
 - Sao R., Chandak S., Patel B., Bhadade B. (۲۰۲۰). *Cyberloafing: Effects on Employee Job Performance and*

Behavior. International Journal of Recent Technology and Engineering, ۸(۵), ۱۵۰۹-۱۵۱۵.

- Slobodskaya, H. R., Knyazev, G. G., Safronova, M. V., & Wilson, G. D. (۲۰۰۳). Development of a short form of the Gray-Wilson personality questionnaire: its use in measuring personality and adjustment among Russian adolescents. *Personality and Individual Differences*, ۳۵(۵), ۱۰۴۹-۱۰۵۹.
- Willard N.E. (۲۰۰۷). *Cyberbullying and cyberthreats: Responding to the challenge of online social aggression, threats, and distress*. USA: Research Press.
- Wu, J., Mei, W., & Ugrin, J.C. (۲۰۱۸). Student Cyberloafing In and Out of the Classroom in China and the Relationship with Student Performance. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, ۲۱(۳), ۱۹۹-۲۰۴.
- Yen, J.Y.; Ko, C.H.; Yen, C.F.; Chen, C.S. & Chen, C.C. (۲۰۰۹). "The association between harmful alcohol use and Internet addiction among college students: comparison of personality". *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, ۶۳(۲), ۲۱۸-۲۲۴.
- Yıldız, H., Yıldız, B., & Ateş, H. (۲۰۱۵). "Is There a Role of Organizational Justice Perceptions on Cyberslacking Activities?". *Bilgi Ekonomisi ve Yonetimi Dergisi*, ۱۰(۲), ۵۵-۶۶.

