

## رابطه کنترل سازمانی ادراک شده و ترس از مجازات با وقت گذرانی اینترنتی کارکنان در محیط کار

یوسف محمدی مقدم\*

شادان وهابزاده\*\*

امیرحسین تقوی قاسم آباد\*\*\*

جواد معدنی\*\*\*\*

### چکیده

فعالیت‌هایی از قبیل استفاده از شبکه‌های اجتماعی، استفاده از وبلاگ‌ها و پادکست‌ها، دانلود و آپلود محتوا و خرید آنلاین و... در محیط کار را می‌توان تحت عنوان "وقت گذرانی اینترنتی"، مفهوم‌سازی کرد. این گونه رفتارها پیامدهای منفی، از قبیل کاهش سطح بهره‌وری و زیان‌های مالی را برای سازمان‌ها در پی دارد. از همین رو، هدف ما از انجام این پژوهش، تعیین نقش ادراک از حضور فیزیکی سرپرست، کنترل سازمانی ادراک شده و ترس از مجازات، بر وقت گذرانی اینترنتی کارکنان در محیط کار است. مدل پژوهش کنونی، بر اساس داده‌های گردآوری شده از ۳۱۵ پرسشنامه که به صورت تصادفی میان کارکنان گروه صنعتی ایران خودرو، توزیع و جمع‌آوری شده، بر اساس روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)، از طریق نرم‌افزار لیزرل مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج به دست آمده از تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد، میان ادراک از

---

\* عضو هیئت علمی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران

\*\* عضو هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

\*\*\* کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

\*\*\*\* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

نویسنده مسئول Javadmadani75@yahoo.com

## ۲۲ مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات، سال سوم، شماره ۱۲، تابستان ۹۴

حضور فیزیکی سرپرست و کنترل سازمانی ادراک شده ( $\beta=0/83$  و  $t=13/01$ ) و همچنین میان ادراک از حضور فیزیکی سرپرست و ترس از مجازات ( $\beta=0/67$  و  $t=4/30$ )، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد، میان کنترل سازمانی ادراک شده و وقت‌گذرانی اینترنتی ( $\beta=-0/53$  و  $t=-4/20$ ) و همچنین میان ترس از مجازات و وقت‌گذرانی اینترنتی ( $\beta=-0/33$  و  $t=-2/89$ )، رابطه معکوس وجود دارد. در این زمینه رابطه میان کنترل سازمانی ادراک شده و ترس از مجازات، تأیید نشد. با توجه به نتایج به دست آمده به نظر می‌رسد افزایش ادراک از حضور فیزیکی سرپرست، به واسطه‌ی افزایش کنترل سازمانی ادراک شده و ترس از مجازات می‌تواند در کاهش وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان مؤثر واقع شود.

**کلیدواژگان:** ادراک از حضور فیزیکی سرپرست، کنترل سازمانی، ترس از مجازات، وقت‌گذرانی اینترنتی.

## مقدمه

یکی از موضوعات بحث‌برانگیز در دهه‌های اخیر که ذهن بسیاری از مدیران و پژوهشگران علوم رفتاری را به خود جلب کرده است بحث رفتارهای انحرافی در سازمان و چگونگی مدیریت این‌گونه رفتارها بوده است. رفتارهای انحرافی در سازمان به آن دسته از رفتارهای داوطلبانه و ارادی کارکنان اطلاق می‌شود که هنجارهای سازمان را نادیده می‌گیرند و برای سازمان و اعضای آن ایجاد مزاحمت و تهدید می‌کنند (رابینسون و بنت<sup>۱</sup>، ۱۹۹۵). وقت‌گذرانی اینترنتی یکی از رفتارهای انحرافی در سازمان به شمار می‌آید که عبارت است از استفاده کارکنان از اینترنت در دسترس سازمان، به‌منظور انجام امور شخصی در طول ساعات کاری. به نظر می‌رسد که اغلب کارفرمایان در مواجهه با پدیده‌ی وقت‌گذرانی اینترنتی، تشدید استراتژی‌های اجباری را مدنظر قرار می‌دهند که کارکرد آن، هم از طریق افزایش ادراک از کنترل سازمانی در میان کارکنان است و هم به‌وسیله افزایش محدودیت‌های انضباطی و ایجاد ترس از مجازات رسمی، هدایت کارکنان به استفاده از اینترنت با بالاترین سطح انطباق با هنجارهای سازمان را دنبال می‌نماید (دلارا و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). وقت‌گذرانی اینترنتی، به‌عنوان استفاده‌های شخصی از اینترنت جدا از وظایف کارکنان در محیط کار تعریف شده است (یاشار و یودوگول<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳؛ رونینگ ساویتی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲؛ چن، راس و یانگ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱؛ بلانچارد و هلن<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸؛ فیلیپس و ردیه<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷؛ لیم<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲). به بیانی دیگر کارکنان مشغول وقت‌گذرانی در اینترنت هستند هنگامی که باید مشغول انجام وظایفشان باشند. 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، جستجوی اطلاعات غیر مرتبط با کار و بررسی و ارسال ایمیل‌های شخصی را می‌توان تحت عنوان "وقت‌گذرانی اینترنتی"، مفهوم‌سازی نمود (شریف و راویشانکار<sup>۹</sup>، ۲۰۱۲) که در سال‌های اخیر مورد توجه پژوهشگران علوم

- 
1. Robinson & Bennett.
  2. De Lara.
  3. Yasar & YURDUGÜL
  4. RuningSawitri.
  5. Chen, Ross & Yang.
  6. Blanchard & Henle.
  7. Philips, & Reddie.
  8. Lim.
  9. Sheriff & Ravishankar.

رفتاری بوده است (دلارا و مسا، ۲۰۱۰).

## بیان مسئله و ضرورت

اغلب آشکال وقت‌گذرانی در محل کار، از قبیل طول دادن زمان نهار، معاشرت با همکاران، استفاده شخصی از تلفن و مانند این‌ها، به‌آسانی توسط سرپرستان قابل تشخیص است، اما به دلیل ماهیت اینترنت، تشخیص وقت‌گذرانی اینترنتی، برای ناظران، بسیار دشوارتر است. کارکنان می‌توانند وانمود کنند که سخت مشغول کار هستند، درحالی‌که از طریق فضای مجازی در حال بازدید از وب‌سایت‌هایی غیر مرتبط با کار، به‌منظور تأمین علاقه‌مندی‌ها و منافع شخصی خود هستند (واگنر و همکاران، ۲۰۱۲). پژوهش‌ها نشان می‌دهد ۳۵ تا ۶۵ درصد استفاده از اینترنت در محل کار، غیر مرتبط با شغل است (رستوبوگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). از سوی دیگر، یک پژوهش در بریتانیا نشان داده است که وقت‌گذرانی کارکنان در وب برای کارفرمایان، سالانه ۶۰۰ میلیون دلار هزینه در بر دارد؛ بنابراین، از آنجاکه این‌گونه رفتار، پیامدهای منفی از قبیل کاهش سطح بهره‌وری، افزایش زیان‌های مالی و قرار گرفتن در معرض ریسک را به سازمان‌ها تحمیل می‌کند (لیبرمن و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱)، از سوی دیگر آمارها نشان می‌دهد تعداد کاربران اینترنت در ایران بالغ بر ۴۵۰۰۵۶۴۴ نفر است که نشان‌دهنده‌ی ضریب نفوذ اینترنت ۵۹/۵٪ است (مرکز مدیریت توسعه ملی اینترنت، ۱۳۹۲)؛ بنابراین، در بیان ضرورت و اهمیت این پژوهش می‌توان گفت که با توجه به گسترش استفاده از اینترنت در کشور، آگاهی از خسارت‌ها و هزینه‌هایی که وقت‌گذرانی اینترنتی بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند بسیار مهم تلقی می‌شود و کم‌اطلاعی از عوامل تشدیدکننده و کنترل‌کننده‌ی این رفتارها موجب بروز خسارت‌های ناشی از آن برای سازمان‌ها می‌گردد؛ بنابراین در این پژوهش سعی بر آن است که نقش کنترل سازمانی و ترس از مجازات بر کنترل وقت‌گذرانی اینترنتی در محیط کار، مورد سنجش قرار گیرد. از سوی دیگر به دلیل جدید بودن موضوع و کمبود مطالعات در این حوزه در داخل کشور به‌طور عام و علی‌الخصوص در صنایع مادر از قبیل صنایع خودروسازی، مطالعه کنونی حائز اهمیت به نظر می‌رسد. همچنین نتایج تحقیق کنونی قادر است به ایجاد درک بهتر

1. De Lara & Mesa.

2. Restubog et al.

3. Liberman et al.

## رابطه کنترل سازمانی ادراک شده ... ۲۵

از مشکل وقت‌گذرانی اینترنتی و کاهش آسیب‌های ناشی از آن منجر شود. با توجه به مطالب ذکر شده، پژوهش کنونی برآن است تا رابطه میان ادراک کارکنان از کنترل سازمانی و ترس آن‌ها از مجازات را با وقت‌گذرانی اینترنتی در محیط کار مورد مطالعه قرار دهد. از سوی دیگر، این پژوهش رابطه‌ی میان ادراک از حضور فیزیکی سرپرست، ادراک از کنترل سازمانی و ترس ادراک شده را نیز مورد مطالعه قرار می‌دهد. همچنین در این مطالعه شرکت خودروسازی ایران خودرو، بزرگ‌ترین شرکت خودروساز ایران با تولید بیش از ۷۵۰ هزار خودرو در سال به‌عنوان، "مورد مطالعه" در نظر گرفته شده است. این امر بدان سبب است که با توجه به تعداد گسترده کارکنان بخش‌های اداری شاغل در این شرکت، آسیب‌های ناشی از وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان در این شرکت به‌صورت بالقوه مطرح، قابل توجه و مترتب است؛ بنابراین پرسش اصلی پژوهش کنونی به این شکل قابل طرح است که آیا میان ادراک کارکنان از حضور فیزیکی سرپرست و کنترل سازمانی درک شده و نیز ترس کارکنان شرکت خودروسازی ایران خودرو از مجازات و درنهایت وقت‌گذرانی آن‌ها در اینترنت رابطه وجود دارد؟ از این رو، پژوهش کنونی برآن است تا رابطه‌ی میان ادراک کارکنان از کنترل سازمانی و ترس آن‌ها از مجازات، با وقت‌گذرانی اینترنتی در محیط کار را مورد مطالعه قرار دهد و در پایان پیشنهادهایی را ارائه می‌دهد.

## مبانی نظری

### کنترل سازمانی ادراک شده<sup>۱</sup>

اصولاً مفهوم و لفظ سازمان تلویحاً به کنترل اشاره می‌کند. سازمان اجتماعی نوعی ترتیب منظم و قاعده‌مند از تعاملات تک‌تک انسان‌ها است. فرآیندهای کنترل به محدود کردن رفتارهای سلیقه‌های شخصی کمک می‌کند و آن‌ها را متناسب با عقلانیت سازمانی منطبق نگه می‌دارد (خاشعی و همکاران، ۱۳۹۱). در واقع، کنترل عبارت است از ارزیابی موشکافانه و نقادانه طرح‌ها، فعالیت‌ها و نتایج به‌گونه‌ای که اطلاعاتی را برای اقدامات آتی فراهم کند (اسچریوگ و استینمن<sup>۲</sup>، ۱۹۷۸). در تعریفی دیگر، پشتیبانی از فهم آنچه در سازمان [محیط درونی] و بازار [محیط بیرونی] رخ می‌دهد و کمک به نفوذ بر اقداماتی مشارکت جویانه [اثر گذارانه] بر محیط بیرون و درون، کنترل تعریف

1. perceptions of organizational control (POC)

2. Schreyogg and Steinman.

می‌شود (کونسینسکی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۳). داگلاس شروین<sup>۲</sup> مفهوم کنترل را در این عبارت خلاصه می‌کند: جوهره کنترل، اقدام به تنظیم عملیات بر اساس استانداردهای از قبل تعیین شده است که مبتنی بر اطلاعات مدیران است (دفت، ۲۰۱۰). همچنین برخی از اندیشمندان کنترل را این‌گونه تعریف می‌کنند: میزان ادراک ذهنی یک کارمند از درجه کنترل رفتارشان توسط سازمان (دلارا و همکاران، ۲۰۰۶).

نتیجه مهمی که از این تعاریف می‌گیریم این است که تعاریف کنترل به صورت پنهان و آشکار، کارکرد کنترل را مشخص می‌کند و پیوندی ناگسستنی با کارکرد کنترل دارد. در ادبیات مدیریت به مفهوم کارکرد کنترل با اصطلاحات و واژه‌های متفاوتی همچون هدف کنترل، مقصود کنترل و ... اشاره شده است. در این زمینه جدول شماره ۱، شامل برخی از نظریه‌های مختلف کنترل سازمانی است.

جدول ۱. انواع و کارکردهای کنترل در مدل‌ها و نظریه‌های مختلف

نظریه پردازان / نام الگو	انواع کنترل / کارکردهای کنترل
دوز و پراهالاد <sup>۳</sup> ، ۱۹۸۴	مدیریت اطلاعات، مدیریت مدیر و حل تعارض
سیمونز <sup>۴</sup> ، ۱۹۹۵	توازن سود، رشد و کنترل، توازن نتایج کوتاه‌مدت و رشد بلندمدت، توازن میان انتظارات ذی‌نفعان مختلف، تقویت بازده مدیریت، مدیریت انگیزه‌های رفتار انسانی
اوچی <sup>۵</sup> ، ۱۹۷۹	خروجی، رفتاری و اجتماعی (خانوادگی)
برونز و واترهاوس <sup>۶</sup> ، ۱۹۷۹	اداری و بین فردی
بارتلت <sup>۷</sup> ، ۱۹۷۹	کنترل از طریق مدیریت جوهره تصمیم، کنترل از طریق مدیریت زمینه تصمیم و کنترل از طریق مدیریت ائتلاف موقت
مرچنت <sup>۸</sup> ، ۱۹۸۵	محدودیت‌های رفتاری، بازبینی پیشینی، مسئولیت‌پذیری و شخصی، اجتماعی و فرهنگ
انصاری <sup>۹</sup> ، ۱۹۷۷	رویکرد ساختاری و رویکرد رفتاری
هوپ وود <sup>۱۰</sup> ، ۱۹۷۴	اداری و اجتماعی

1. Konsynski.
2. Douglas Sherwin.
3. Doz and Prahalad.
4. SIMONS
5. Ouchi
6. Bruns & Waterhouse
7. Bartelt
8. Merchant
9. Ansari
10. Hopwood

رابطه کنترل سازمانی ادراک شده ... ۲۷

ظریه پردازان / نام الگو	انواع کنترل / کارکردهای کنترل
دالتون <sup>۱</sup> ، ۱۹۷۱	سازمانی، شخصی، اجتماعی
جاوروسکی <sup>۲</sup> ، ۱۹۸۸	رسمی (ورودی، فرآیند و خروجی) و غیررسمی (خویشتن، اجتماعی و فرهنگی)
چایلد <sup>۳</sup> ، ۱۹۸۱	بوروکراتیک (رسمی) و کنترل فرهنگی سازمانی (غیررسمی)
اندرسون و اولیور <sup>۴</sup> ، ۱۹۸۷	نتیجه مینا: مقادیر عینی و روش‌های ساده، رفتار مینا: ذهنی و روش‌های پیچیده و اجتماعی شدن و وفادار کردن نسبت به اصول و اهداف سازمان
مورالیدهاران و همیلتون <sup>۵</sup> ، ۱۹۹۹	کنترل ورودی (مثال: کنترل ارزش‌ها)، کنترل فرآیند؛ کنترل فرآیند تصمیم‌گیری و کنترل خروجی؛ کنترل اهداف بهره‌وری
مورالیدهاران <sup>۶</sup> ، ۲۰۰۴	کنترل اجرای راهبرد؛ کنترل محتوای راهبرد: شکل دادن به محتوای راهبرد در طول دوره اجرا
اسشریوگ و استینمان <sup>۷</sup> ، ۱۹۸۷	نظارت وسیع راهبردی، کنترل مفروضات و کنترل اجرا
کلوت و مارتین <sup>۸</sup> ، ۲۰۰۰	سیستم سنتی (بالا به پایین، گزارش دهی دوره‌ای و متمرکز بر معیارهای مالی)، سیستم نوین (همکارانه با حضور تمامی ذی‌نفعان، گزارش دهی زمان واقعی و توجه به معیارهای مالی و غیرمالی)

منبع: خاشعی و همکاران، ۱۳۹۱.

وظیفه کنترل، شامل تعیین مکانیزم‌های کنترلی است که از اجرای واقعی برنامه استراتژیک بازخور بدهد، بگونه‌ای که در هر مرحله بتواند مورد تحلیل و ارزیابی قرار گیرد. سیستم نظارتی باید همچنین، انحراف از انتظارات واقعی را نشان دهد و علاوه بر آن، دلایل این انحرافات را مورد بررسی قرار داده و معیارهای مناسب برای اصلاح انحرافات را بکار بندد (مقیمی، ۱۳۹۳: ۵۱۷).

1. Dalton
2. Jaworski
3. Child
4. Anderson & Oliver
5. Muralidharan and Hamilton
6. Muralidharan
7. Schreyogg & Steinmann
8. Kloot and Martin

## ادراک از حضور فیزیکی سرپرست<sup>۱</sup>

به نظر می‌رسد تأثیر ادراک از حضور فیزیکی سرپرست در محیط کار، به‌عنوان یک عامل در کنترل رفتار کارکنان، به‌طور گسترده‌ای پذیرفته شده است از آنجایی که حضور فیزیکی سرپرست، ظرفیت تعامل بین سرپرست با کارکنان را افزایش می‌دهد، ادراک از حضور فیزیکی نیز می‌تواند منجر به آن شود که احساس در مورد ناظر بودن مقام بالاتر در مرتکبان به وقت‌گذرانی اینترنتی افزایش یافته که به نظر می‌رسد این امر می‌تواند در جلوگیری از ارتکاب به وقت‌گذرانی اینترنتی مؤثر باشد. در واقع پنهان نگه‌داشتن وقت‌گذرانی اینترنتی در چنین حالتی بسیار دشوار خواهد بود، زیرا استفاده از رایانه عملی نسبتاً آشکار و قابل مشاهده توسط دیگران است. از سوی دیگر ادراک از حضور فیزیکی سرپرست می‌تواند منجر به کاهش وقت‌گذرانی اینترنتی شود به این دلیل که در مرتکبان به این رفتار احساس معافیت از مجازات را کاهش می‌دهد (دلارا، ۲۰۰۶). به عبارتی ادراک از حضور فیزیکی سرپرست، احساس روانی در مورد حضور سرپرست که تداعی‌کننده این مطلب است که سرپرست ناظر همواره بر کارمند است دلارا و همکاران، ۲۰۰۶).

پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که رفتارهای انحرافی کارکنان از ادراکات و نگرش‌های آن‌ها تأثیر می‌پذیرد (وردی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱؛ وردی و وینر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶). به‌ویژه ادراک کارکنان از عدالت سازمانی با برخی از خروجی‌ها از قبیل رضایت شغلی (دیلی و کیرک<sup>۴</sup>، ۱۹۹۲؛ تپر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰)، تعهد سازمانی (فولگر و کونوفسکی<sup>۶</sup>، ۱۹۸۹؛ کونوفسکی و کروپانزانو<sup>۷</sup>، ۱۹۹۱). رفتار شهروندی (مسترسون و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۰؛ مورمن و همکاران<sup>۹</sup>، ۱۹۹۸) و سوء رفتار (گرینبرگ<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۰؛ گرینبرگ و اسکات<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۶؛ اسکارلیکی و فولگر<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۷)، مرتبط است. بعلاوه، پژوهش‌ها در مورد عدالت

---

1. Leader physical proximity (LPP)  
2. Vardi  
3. Vardi and Weiner  
4. Dailey and Kirk  
5. Tepper  
6. Folger and Konovsky  
7. Konovsky and Cropanzano  
8. Masterson et al  
9. Moorman et al  
10. Greenberg  
11. Greenberg and Scott  
12. Skarlicki and Folger



## رابطه کنترل سازمانی ادراک شده ... ۲۹

سازمانی، نشان می‌دهد که نه تنها قضاوت در مورد عدالت ادراک شده در مورد منصفانه بودن پاداش و رویه‌های سازمانی، بلکه عدالت ادراک شده در مورد زیاد یا کم بودن احترام مدیر و صداقت در تعاملات رفتاری نیز با نگرش و رفتار افراد رابطه دارد (آکوئینو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴؛ گرینبرگ، ۱۹۹۰؛ لیند و تایلر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸؛ تایلر و بیس<sup>۳</sup>، ۱۹۹۰). در این زمینه نظریه پردازان مبادلات اجتماعی، استدلال می‌کنند که تعاملات انسانی به وسیله اقتصاد اجتماعی، یعنی سنخیت درون دادهایی که افراد وارد یک مبادله‌ی اجتماعی می‌کنند با برون دادهایی که از این مبادله دریافت می‌کنند تعیین می‌شوند (آدامز<sup>۴</sup>، ۱۹۶۵). در مبادلات اجتماعی مبادلات تنها به پول و کالای مادی محدود نمی‌شوند، بلکه کالاهای اجتماعی مانند اطلاعات، احترام و برخورداری از جایگاه اجتماعی، نیز ردوبدل می‌شود. با ملاحظه انصاف و ماهیت آن در فرایند مبادله و تعاملاتی که بین اعضای سازمان رخ می‌دهد، یک بحث مهم به عنوان عدالت سازمانی مطرح می‌شود و می‌توان گفت که عدالت سازمانی بر انصاف در مبادلات و تعاملات در سازمان دلالت دارد (مشبکی و همکاران، ۱۳۹۰).

### وقت گذرانی اینترنتی

به گفته‌ی لیم (۲۰۰۲) که برای نخستین بار از واژه وقت گذرانی اینترنتی<sup>۵</sup>، استفاده نمود، وقت گذرانی اینترنتی عبارت است از هرگونه استفاده‌ی داوطلبانه کارکنان از اینترنت در دسترس سازمان، طی ساعات اداری، به منظور گشت‌وگذار در وبسایت‌های غیر مرتبط با شغل و همچنین چک کردن ایمیل (شامل دریافت و ارسال) برای مقاصد شخصی (لیم، ۲۰۰۲). در تعریفی دیگر وقت گذرانی اینترنتی، استفاده‌ی داوطلبانه کارکنان از اینترنت و ایمیل تأمین شده توسط شرکت در طول کار به منظور مقاصد شخصی تعریف شده است (بلانچارد و هنله<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸).

اغلب تعاریف از مفهوم وقت گذرانی اینترنتی، بر دو مؤلفه تأکید دارند. نخست اینکه وقت گذرانی اینترنتی رفتاری ارادی و داوطلبانه است و دوم اینکه رفتار مذکور طی ساعات اداری و به منظور تأمین اهداف شخصی صورت می‌پذیرد. بوک و هو (۲۰۰۹)،

---

1. Aquino et al.  
2. Lind and Tyler  
3. Tyler and Bies  
4. Adams  
5. Cyber loafing  
6. Blanchard & Henle

استفاده از اینترنت در محل کار برای مقاصد شخصی را تحت عنوان "رایانش نامرتبط با کار"<sup>۱</sup>، مفهوم‌سازی نمودند. از منظر این نویسندگان، رایانش نامرتبط با کار، عبارتی است ترکیبی که متشکل از دو مفهوم "رایانش بی‌محتوا" و "وقت‌گذرانی اینترنتی" است. در تعریف آنان، رایانش بی‌محتوا عبارت است از "استفاده‌ی کارکنان از منابع سازمان‌های اطلاعاتی سازمان به‌منظور تأمین مقاصد شخصی و غیر مرتبط با اهداف سازمانی". همچنین وقت‌گذرانی اینترنتی، عبارت است از "استفاده‌ی عامدانه‌ی کارکنان از ایمیل و اینترنت فراهم‌شده توسط سازمان در حین کار" (بوک و هو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). در واقع هر دوی این مفاهیم، به استفاده از منابع سازمان جهت تأمین اهداف شخصی اشاره دارند، اما با این تفاوت که وقت‌گذرانی اینترنتی، به‌طور خاص به استفاده شخصی از اینترنت اشاره دارد.

اغلب آشکال وقت‌گذرانی در محل کار، از قبیل طول دادن زمان نهار، معاشرت با همکاران، استفاده شخصی از تلفن و مانند این‌ها، به‌آسانی توسط سرپرستان قابل تشخیص است، اما به دلیل ماهیت اینترنت، تشخیص وقت‌گذرانی اینترنتی، برای ناظران، بسیار دشوارتر است. کارکنان می‌توانند وانمود کنند که سخت مشغول کار هستند، درحالی‌که از طریق فضای مجازی در حال بازدید از وب‌سایت‌هایی غیر مرتبط با کار، به‌منظور تأمین علاقه‌مندی‌ها و منافع شخصی خود هستند (واگنر و همکاران، ۲۰۱۲).

### ترس از مجازات قانونی<sup>۳</sup>

به‌طورکلی، ترس از مجازات قانونی یعنی احساس یک کارمند در مورد اینکه باید از قوانین سازمان پیروی کند به دلیل هراس از تنبیه او به‌وسیله سازمان (دلارا و همکاران، ۲۰۰۶). یکی از مهم‌ترین مفاهیم مربوط در این مقوله، ترس از مجازات و کنترل رفتار است که در ادامه به آن اشاره می‌کنیم.

ترس از مجازات و کنترل رفتار: استراتژی اجبار در سازمان‌ها، مرتبط است با مجبور کردن کارکنان به انجام کاری از طریق تهدید به اشکال متفاوتی از آسیب‌هایی که می‌تواند متوجه آن‌ها گردد (باس، ۱۹۹۰). در این زمینه، مجازات، به‌عنوان مهم‌ترین

---

1. Non-Work Related Computing (NWRC)

2. Bock & Ho

3. Fear of formal punishment (FFP)

## رابطه کنترل سازمانی ادراک شده ... ۳۱

ابزار استراتژی‌های اجباری، به‌منظور کنترل اجتماعی در سازمان‌ها، شناخته شده است (دلارا و همکاران، ۲۰۰۶). طرفداران این دیدگاه معتقدند، باور عمومی در این مورد وجود دارد که اغلب سوء رفتارها در سازمان به شکل منطقی و آگاهانه انجام می‌پذیرد، بنابراین اگر کارکنان با تهدید مجازات روبرو شوند و احساس نمایند که میزان هزینه‌ی سوء رفتار بیش از منفعت آن است، از انجام این رفتار صرف‌نظر خواهند کرد (مولم، ۱۹۹۴؛ آیرس و بریتشویت، ۱۹۹۲؛ اریلی و پوفر، ۱۹۸۹). از سوی دیگر، با وجود استفاده سازمان‌ها از سایر رویکردها، ترس از مجازات سازمانی، ابزاری قانونی و اداری جهت اعمال کنترل‌های اجتماعی به شمار می‌آید (دلارا و همکاران، ۲۰۰۶).

از آنجایی که استفاده از مجازات، به‌طور معمول از طریق ایجاد ترس از اثرات تهدید<sup>۱</sup> شکل می‌گیرد، نه از طریق اثرات آموزشی<sup>۲</sup> آن، اثرات بازدارنده ترس از مجازات همواره سؤال‌برانگیز بوده است. در این زمینه، تحقیقات نشان می‌دهد که ترس از مجازات شدید، می‌تواند منجر به آشفتگی‌های ناخواسته، از قبیل افسردگی، اضطراب و کاهش سطح تلاش، گردد (دئوتسچ<sup>۳</sup>، ۱۹۸۵؛ مورگان<sup>۴</sup>، ۱۹۷۷؛ گرگوپولوس<sup>۵</sup>، ۱۹۶۵؛ دچارمز و همبلین<sup>۶</sup>، ۱۹۶۰). با این وجود تحقیقات متعددی وجود دارد که بیان می‌دارد که تهدید به مجازات، موجب می‌شود که افراد بر مبنای الگوهای رفتاری عقلایی رفتار نمایند (تنبراسل و مسیک<sup>۷</sup>، ۱۹۹۹). در این زمینه ممکن است که تهدید به مجازات منجر به نوعی مقاومت روانی<sup>۸</sup>، در کارکنان شود، به این صورت که آن‌ها معتقد شوند که انتظار است از آن‌ها رفتارهای سوء دیده شود که این امر به‌نوبه‌ی خود می‌تواند انگیزه درونی کارکنان برای انجام رفتارهای اخلاقی را کاهش دهد (کیالدینی<sup>۹</sup>، ۱۹۹۸). در این زمینه هزینه مورد انتظار<sup>۱۰</sup>، کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هزینه مورد انتظار عبارت است از: هزینه‌ی کشف رفتار خلاف<sup>۱۱</sup> ضرب در احتمال کشف عمل خلاف<sup>۱۲</sup> (دلارا و همکاران، ۲۰۰۶). در واقع، سامانه‌های کنترل و مجازات،

- 
1. threatening effects
  2. pedagogical effects
  3. Deutsch.
  4. Morgan.
  5. Georgopoulos
  6. Decharms & Hamblin
  7. Tenbrunsel & Messick.
  8. psychological reactance
  9. Cialdini
  10. expected cost
  11. cost of detection
  12. probably of detection

هرکدام به تنهایی قادر نیستند تا "هزینه‌ی مورد انتظار" را در نزد مرتکبان رفتار انحرافی در سازمان بالا ببرند، به این دلیل که مجازات به تنهایی، منجر به ارزیابی کارکنان از "هزینه‌ی کشف رفتار خلاف" اگر که گرفتار شوند می‌شود و از جانب دیگر، سامانه‌های کنترلی، تنها قادر به افزایش "احتمال کشف رفتار خلاف" خواهند بود؛ بنابراین در زمینه‌ی جلوگیری مرتکبان از ادامه‌ی رفتارهای انحرافی خود در سازمان، از جمله وقت‌گذرانی در اینترنت، به نظر می‌رسد که حضور سرپرست<sup>۱</sup>، پایش<sup>۲</sup> و مجازات<sup>۳</sup>، هر سه به صورت متعامل می‌تواند به گونه‌ای اثربخش مؤثر واقع شود (همان). در این پژوهش سعی بر آن است که سازه "ترس از مجازات"<sup>۴</sup>، احساس کارکنان در مورد مطابقت رفتارهایشان با قوانین سازمانی به جهت ترس از مجازات توسط سازمان را، مورد سنجش قرار دهد. از سوی دیگر، همان‌گونه که پیش‌تر نیز بیان شد، انتظار از کنترل سازمانی، ممکن است، منجر به افزایش ترس از مجازات گردد، زیرا کارکنان تصور خواهند کرد که فرایندهای کنترل سازمانی، سوء رفتار آن‌ها را در سازمان مشخص خواهد کرد. در واقع کنترل سازمانی منجر به کاهش شانس مرتکبان به رفتارهای سوء، در مورد فرار از مجازات خواهد بود که منجر به افزایش احساس آن‌ها از آسیب‌پذیری در مقابل مجازات می‌گردد (داویس<sup>۵</sup>، ۱۹۶۸؛ کورکوندا و هانت<sup>۶</sup>، ۱۹۸۹؛ لوکنبیل<sup>۷</sup>، ۱۹۸۲).

### پیشینه پژوهش

در سال‌های اخیر پژوهش‌هایی در مورد وقت‌گذرانی اینترنتی و رابطه‌ی ادراک از کنترل سازمانی و ترس از مجازات با وقت‌گذرانی اینترنتی صورت گرفته است. نتایج یک پژوهش که بر روی ۱۴۷ نفر از کارکنان دانشگاه ملی اسپانیا انجام پذیرفت نشان داد که ادراک از کنترل سازمانی، وقت‌گذرانی اینترنتی را کاهش می‌دهد. همچنین این مطالعه تصریح نمود که میان ادراک از حضور فیزیکی سرپرست، با ادراک از کنترل سازمانی و ترس از مجازات رابطه‌ی مستقیم و معنادار وجود دارد (دلارا و همکاران، ۲۰۰۶). نتایج

---

1. proximity  
2. monitoring  
3. punishment  
4. fear of punishment  
5. Davis.  
6. Korukonda & Hunt.  
7. Luckenbill.

### رابطه کنترل سازمانی ادراک شده ... ۳۳

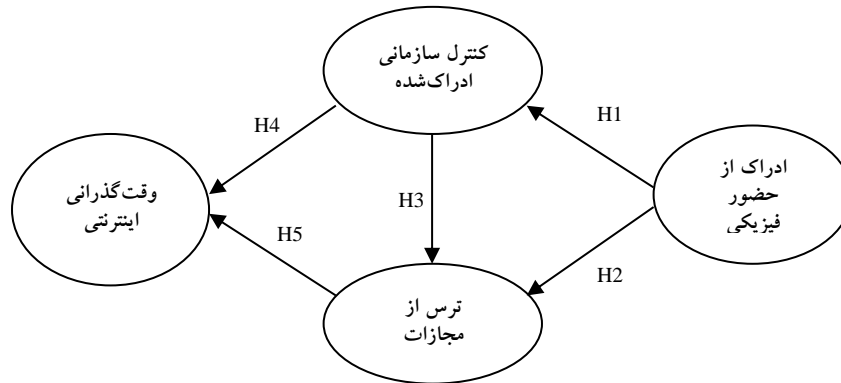
یک مطالعه دیگر نشان‌دهنده‌ی این امر بود که تنها با افزایش توأمان تنبیه و کنترل است که می‌توان وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان را کاهش داد (دلارا و مسا، ۲۰۱۰). از سوی دیگر نتایج پژوهشی دیگر نشان می‌دهد که میان عدالت مراوده‌ای با ترس از مجازات رابطه‌ی معکوس و معنی‌دار وجود دارد و ترس از مجازات به‌عنوان متغیر میانجی مابین عدالت مراوده‌ای و رفتارهای انحرافی اینترنتی نقش ایفا می‌کند (دلارا و همکاران، ۲۰۰۶). همچنین رستوبوگ و همکاران (۲۰۱۱)، در مطالعه‌ی خود نشان دادند که میان درک از عدالت سازمانی و وقت‌گذرانی اینترنتی رابطه‌ی معکوس و معنی‌داری وجود دارد (رستوبوگ و همکاران، ۲۰۱۱).

در زمینه‌ی پژوهش‌های داخلی بر روی مفهوم وقت‌گذرانی اینترنتی، هاشمی شیخ شبانی (۱۳۸۷) در مقاله‌ای تحت عنوان "ظرفه‌روی اینترنتی یکی از مظاهر رفتار کج‌روی ضد شهروندی در محیط کار" تلاش نموده است این پدیده را در چارچوب مفهوم کلی‌تر رفتار ضد شهروندی سازمانی یا کج‌روی در محیط کار مفهوم‌پردازی نماید و انواع مختلف آن، برخی عوامل مؤثر بر آن و نحوه سنجش آن را مورد بررسی قرار دهد. افزون بر این در خصوص میزان شیوع و ضرورت بررسی آن توضیحاتی عرضه کرده است. در پژوهشی دیگر که توسط مشبکی و همکاران (۱۳۹۰)، بر روی ۱۵۲ نفر از کارمندان یک شرکت فعال در زمینه‌ی خودروسازی صورت پذیرفته است نتایج بیانگر این امر است که میان عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای) و میزان وقت‌گذرانی اینترنتی رابطه‌ی معکوس و معنی‌داری وجود دارد.

همچنین موسوی ارفع (۱۳۹۰)، در پایان‌نامه خود تحت عنوان "بررسی علل و پیامدهای وقت‌گذرانی اینترنتی در آژانس هواپیمایی تندر در تهران در سال ۱۳۹۰" به بررسی عوامل و پیامدهای وقت‌گذرانی اینترنتی می‌پردازد و بیان می‌کند که در این خصوص می‌توان به خسارت‌های وارد آمده حاصل از پرسه زنی اینترنتی به شرکت‌ها و سازمان‌ها و همچنین بهره‌وری اشاره داشت. از طرفی انجام وقت‌گذرانی اینترنتی باعث شده که سازمان‌ها در معرض مسائل غیراخلاقی قرار بگیرند و در ضمن هزینه‌های هنگفتی را نیز بابت آن متحمل شده‌اند.

### مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری مطرح‌شده، مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر قابل ارائه است.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

(Sources: de Lara & Olivares Mesa, 2010; de Lara, et al. 2006)

### فرضیات پژوهش

با توجه به مطالب پیش تر عنوان شده، فرضیات پژوهش کنونی عبارت اند از.

H1. میان ادراک از حضور فیزیکی سرپرست و کنترل سازمانی ادراک شده کارکنان شرکت خودروسازی ایران خودرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

H2. میان ادراک از حضور فیزیکی سرپرست و ترس از مجازات کارکنان شرکت خودروسازی ایران خودرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

H3. میان کنترل سازمانی ادراک شده و ترس از مجازات کارکنان شرکت خودروسازی ایران خودرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

H4. میان کنترل سازمانی ادراک شده و وقت گذرانی اینترنتی کارکنان شرکت خودروسازی ایران خودرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

H5. میان ترس از مجازات و وقت گذرانی اینترنتی کارکنان شرکت خودروسازی ایران خودرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

### روش‌شناسی تحقیق

از آنجایی که نتایج این پژوهش به منظور مواجهه با بازار استفاده می‌شود این پژوهش برحسب هدف از نوع کاربردی تلقی می‌شود درعین حال، این پژوهش بر اساس مسیر از نوع توصیفی است زیرا متغیرهای پژوهش دست‌کاری نمی‌شوند. همچنین روش

## رابطه کنترل سازمانی ادراک شده ... ۳۵

تحقیق در این پژوهش پیمایشی نیز است زیرا ابزار گردآوری داده‌ها (پرسشنامه)، در جامعه مورد بررسی توزیع و سپس جمع‌آوری می‌شود. ضمناً از روش همبستگی در این پژوهش استفاده می‌گردد زیرا روابط بین متغیرها مورد بررسی است (میرزایی، ۱۳۸۸). روش گردآوری داده‌ها در این تحقیق تلفیقی از روش کتابخانه‌ای و پرسشنامه است که از مطالعات کتابخانه‌ای جهت تبیین مبانی نظری و ادبیات موضوع تحقیق و از پرسشنامه‌ها برای جمع‌آوری داده‌ها از آزمودنی‌ها استفاده شده است. داده‌های تحقیق با استفاده از پرسشنامه گردآوری می‌شود. همچنین در این پژوهش به منظور سنجش متغیرها، در پرسشنامه از گویه‌هایی با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. به منظور سنجش اعتبار ابزار گردآوری داده‌ها از روش‌های سنجش اعتبار سازه<sup>۱</sup> بر مبنای تحلیل عاملی، سنجش اعتبار محتوا<sup>۲</sup> بر مبنای روش لاوشه<sup>۳</sup> و سنجش اعتبار صوری<sup>۴</sup>، استفاده شده، همچنین به منظور سنجش میزان پایایی از روش پایایی باز آزمایی<sup>۵</sup> و همچنین سنجش پایایی همسانی درونی<sup>۶</sup>، بر مبنای روش آلفای کرونباخ و روش دو نیمه کردن استفاده شده است.

**اعتبار محتوا:** برای تعیین اعتبار پرسشنامه روش‌های متعددی وجود دارد که یکی از این روش‌ها اعتبار محتوا است. اعتبار محتوا نوعی اعتبار است که برای بررسی اجزای تشکیل دهنده یک ابزار اندازه‌گیری به کار برده می‌شود. اعتبار محتوای یک ابزار اندازه‌گیری به سؤال‌های تشکیل‌دهنده آن بستگی دارد. اگر سؤال‌های پرسشنامه معرف ویژگی‌ها و مهارت‌های ویژه‌ای باشد که محقق قصد اندازه‌گیری آن‌ها را داشته باشد، آزمون دارای اعتبار محتوا است. برای اطمینان از اعتبار محتوا، باید در موقع ساختن ابزار چنان عمل کرد که سؤال‌های تشکیل‌دهنده ابزار اندازه‌گیری معرف قسمت‌های محتوای انتخاب شده باشد.

بنابراین اعتبار محتوا، ویژگی ساختاری ابزار اندازه‌گیری است که همزمان با تدوین آزمون در آن تنیده می‌شود. اعتبار محتوای یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. اعتبار محتوای این پرسشنامه توسط ضریب لاوشه و بنا به اظهار نظر ۱۵ نفر خبره مورد تأیید قرار گرفته است. با توجه به ضریب

- 
1. Construct validity
  2. Content validity
  3. Lawshe
  4. Face validity
  5. Test-retest reliability
  6. Internal consistency

۳۶ مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات، سال سوم، شماره ۱۲، تابستان ۹۴

لاوشه قابل قبول برای اعتبار محتوا با ۱۵ ارزیاب که برابر با ۰/۴۹ است (میرزایی، ۱۳۸۸: ۸۳)، ضریب لاوشه برای کلیه گویه ها (هر ۱۷ مورد)، در پژوهش کنونی، آن چنان که در جدول ۲ نمایش داده شده است، بیش از این مقدار را ثبت نمود، بنابراین ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش دارای اعتبار محتوا است.

جدول ۲. محاسبه ضریب لاوشه گویه ها (حد قابل قبول برای ضریب لاوشه: ۰.۴۹).

متغیر	گویه ها	بازرسی	تایید	ضریب لاوشه
ادراک از حضور فیزیکی سرپرست	۱ احساس می‌کنم در محل کار، رئیسم خیلی اطراف محل کارم در رفت و آمد است	۱۳	۲	۰/۷۳ پذیرش
	۲ می‌توانم بگویم که رئیسم، از طریق حضور فیزیکی خود، به‌طور مناسب حریم خصوصی شغلی من را رعایت نمی‌کند.	۱۲	۳	۰/۶ پذیرش
	۳ رئیسم آن قدر نزدیک به محل کار من در رفت و آمد است که اغلب احساس می‌کنم کاملاً به من احاطه دارد	۱۲	۳	۰/۶ پذیرش
قوانین و مقررات را در محل کار رعایت می‌کنم زیرا...				
ترس از مجازات رسمی	۴ می‌ترسم از رئیسم اظهارهای کلامی دریافت کنم	۱۲	۳	۰/۶ پذیرش
	۵ از توبیخ کتبی توسط رئیسم وحشت دارم	۱۳	۲	۰/۷۳ پذیرش
	۶ می‌ترسم رئیسم از نزدیک رفتارم را مشاهده و کنترل کند	۱۲	۳	۰/۶ پذیرش
	۷ از این نگران هستم که سازمان، اقدامات انضباطی که منجر به اخراج من شود، انجام دهد	۱۲	۳	۰/۶ پذیرش
کنترل سازمانی ادراک شده	۸ احساس می‌کنم روابطم با سایر همکاران و مشتریان شرکت توسط شرکت کنترل می‌شود.	۱۳	۲	۰/۷۳ پذیرش
	۹ احساس می‌کنم که تحت فشار هستم تا اهداف شغلیم را محقق سازم.	۱۴	۱	۰/۸۷ پذیرش
	۱۰ احساس می‌کنم اینکه از ابزار کاری در شرکت به‌طور صحیح استفاده می‌کنم یا نه ممکن است توسط شرکت کنترل شود.	۱۲	۳	۰/۶ پذیرش
	۱۱ ممکن است هر لحظه متهم شوم که به تعهدات کارم عمل نمی‌کنم.	۱۴	۱	۰/۸۷ پذیرش
من از اینترنت شرکت استفاده می‌کنم به‌منظور ...				
وقت گذرانی اینترنتی	۱۲ بازدید از وبسایت‌ها و خبرگزاری‌ها برای دنبال کردن اطلاعاتی که شخصاً به آن علاقه دارم	۱۲	۳	۰/۶ پذیرش
	۱۳ دانلود نرم‌افزار و فایل‌ها برای استفاده خود، دوستان و	۱۳	۲	۰/۷۳ پذیرش



## رابطه کنترل سازمانی ادراک شده ... ۳۷

متغیر	گویه ها	$\frac{f_i}{n}$	$\frac{f_i}{N}$	ضریب لاوشه
	خانواده‌ام			
۱۴	بازدید از وبسایت بانک برای چک کردن حسابم	۱۴	۱	۰/۸۷ پذیرش
۱۵	خواندن و فرستادن ایمیل‌های شخصی (غیر مرتبط با کار)	۱۵	۰	۱/۰۰ پذیرش
۱۶	گشت‌وگذار اینترنتی و کمی استراحت	۱۲	۳	۰/۶ پذیرش
۱۷	چک کردن شبکه‌های اجتماعی (فیس‌بوک، توئیتر، گوگل پلاس و ...)	۱۴	۱	۰/۸۷ پذیرش

### یافته‌های تحقیق

در این پژوهش برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده می‌شود. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شرکت ساپکو یکی از شرکت‌های زیرمجموعه گروه صنعتی ایران‌خودرو خواهند بود. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول حجم نمونه‌ی یامانی (میرزایی، ۱۳۸۸: ۸۳) استفاده شده است و با توجه به حجم جامعه ( $N=1441$ ): تعداد پرسنل ساپکو)، حجم نمونه در سطح دقت  $\pm 5\%$  به شکل زیر محاسبه می‌گردد.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \Rightarrow \frac{1441}{1+1441(0/05)^2} = 313/09 \approx 315$$

بنابراین، تعداد ۳۱۵ پرسشنامه میان کارکنان این شرکت توزیع و جمع‌آوری گردید. بدین منظور، یک نمونه اولیه شامل ۴۰ پرسشنامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری Spss میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای کل سؤالات عدد ۰/۸۲۲۱ به دست آمد و برای تک‌تک متغیرها، ادراک از حضور فیزیکی سرپرست، کنترل سازمانی ادراک‌شده، ترس از مجازات و وقت‌گذرانی اینترنتی اعداد ۰/۸۷۳۵، ۰/۷۳۴۱، ۰/۸۴۴۶ به دست آمد. این اعداد نشان‌دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است.

جدول ۳. نتایج آلفای کرونباخ پیش‌آزمون

ضریب آلفا	تعداد سؤالات	تعداد پاسخ‌دهندگان	متغیر
۰/۸۴۲۱	۱۷	۴۰	کل پرسشنامه
۰/۸۲۵۴	۶	۴۰	ادراک از حضور فیزیکی سرپرست
۰/۸۵۳۵	۶	۴۰	کنترل سازمانی ادراک‌شده
۰/۷۸۴۲	۵	۴۰	ترس از مجازات
۰/۸۴۵۶	۲	۴۰	وقت‌گذرانی اینترنتی

با توجه به اینکه اطلاعات فردی و جمعیت شناختی گروه نمونه با مقیاس مقوله‌ای شامل مقیاس‌های اسمی و ترتیبی، گردآوری شده است، بنابراین برای بیان شاخص‌های آن‌ها از شاخص‌های فراوانی، درصد فراوانی و نما استفاده شده و نتایج به‌دست‌آمده در جدول ۴ به نمایش درآمده است.

جدول ۴. فراوانی، درصد فراوانی و نمای ویژگی‌های فردی و جمعیت شناختی گروه نمونه

متغیر	متغیر فرعی	تعداد	درصد	نما
جنسیت	مرد	۲۳۷	٪۷۴	مرد
	زن	۸۳	٪۲۶	
سن	۱۸-۲۳	۳۴	٪۱۱	۳۰-۳۵
	۲۴-۲۹	۸۱	٪۲۵	
	۳۰-۳۵	۹۸	٪۳۱	
	۳۶-۴۱	۶۴	٪۲۰	
	بیشتر از ۴۲	۴۳	٪۱۳	
میزان تحصیلات	زیر دیپلم	۰	٪۰	کارشناسی
	دیپلم	۶۴	٪۲۰	
	کارشناسی	۱۶۹	٪۵۳	
	کارشناسی ارشد	۸۴	٪۲۶	
	دکتری	۳	٪۱	
وضعیت تأهل	مجرد	۱۴۳	٪۴۵	متاهل
	متاهل	۱۷۷	٪۵۵	
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۱۰۳	٪۳۲	۵ تا ۱۰ سال
	۵ تا ۱۰ سال	۱۱۲	٪۳۵	
	۱۱ تا ۱۵ سال	۶۳	٪۲۰	
	بیش از ۱۵ سال	۴۲	٪۱۳	

### بررسی وضعیت نرمال بودن تک متغیره

بعد از مشخص شدن آماره‌های توصیفی متغیرهای اندازه‌پذیر مدل، در این فاز از تحقیق لازم است تا وضعیت نرمال بودن توزیع متغیرها مشخص شود. جهت نشان دادن این موضوع که متغیرهای مورد مطالعه شرایط نرمال بودن توزیع را دارند از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شده است. در این آزمون فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع دارد؛ و در صورتی که سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ باشد، نشان از نرمال نبودن متغیرهای مورد مطالعه و تأیید فرض مخالف است. نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۵، نمایش داده شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

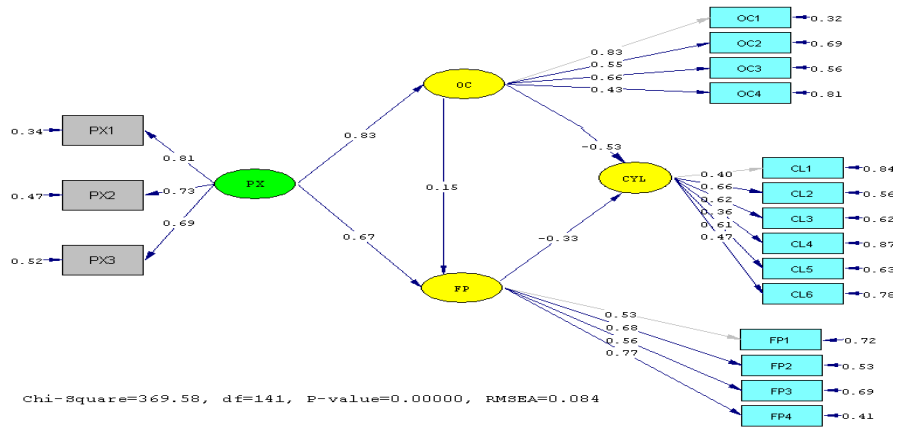
متغیر	سطح معنی‌داری	مقدار خطا	تأیید فرضیه	نتیجه‌گیری
ادراک از حضور فیزیکی سرپرست	۰/۰۷۲	۰/۰۵	H <sub>0</sub>	نرمال است
کنترل سازمانی ادراک شده	۰/۱۴۱	۰/۰۵	H <sub>0</sub>	نرمال است
ترس از مجازات	۰/۲۵۳	۰/۰۵	H <sub>0</sub>	نرمال است
گذرانی اینترنتی	۰/۱۲۸	۰/۰۵	H <sub>0</sub>	نرمال است

بنابراین، با توجه به اینکه تمام سطوح معنی‌داری بالای ۰/۰۵ است فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع پذیرفته می‌شود. لذا شرایط نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه جهت برآورد پارامترهای مجهول قابل اتکا است.

دیاگرام (۱) و (۲) ضریب استاندارد و عدد معناداری مدل پژوهش حاضر را نشان می‌دهد. شاخص‌های برازش مناسب مدل شامل X<sup>2</sup>، GFI (شاخص نیکویی برازش)، AGFI (شاخص تعدیل شده نیکویی برازش)، CFI (شاخص برازش مقایسه‌ای) و RMR (ریشه میانگین توان دوم باقی مانده) است. بدین صورت مدل از برازش مناسب برخوردار است که نسبت X<sup>2</sup> به درجه آزادی (df) کم‌تر از ۳ باشد، مقدار CFI بیشتر از ۰/۹۰ درصد، مقدار AGFI، GFI بیشتر از ۸۰ درصد و مقدار RMSEA کم‌تر از ۰/۰۸ باشد (کلاتری، ۱۳۸۸: ۱۲۵).

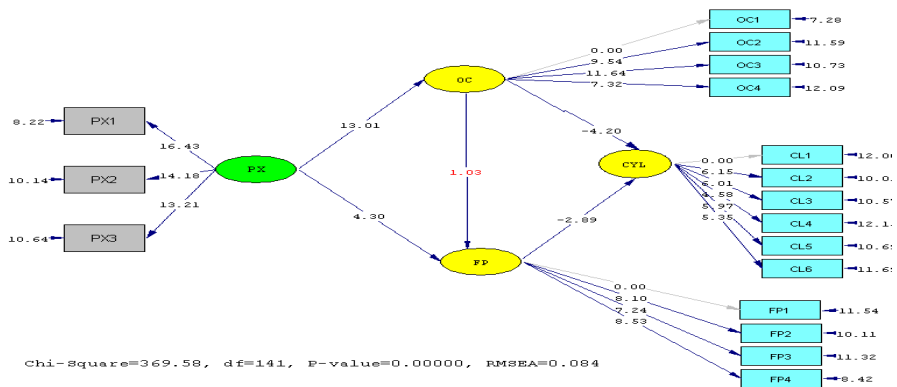
PX= leader physical proximity  
 OC= perceptions of organizational control  
 FP= fear of formal punishment  
 CYL= Cyberloafing

۴۰ مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات، سال سوم، شماره ۱۲، تابستان ۹۴



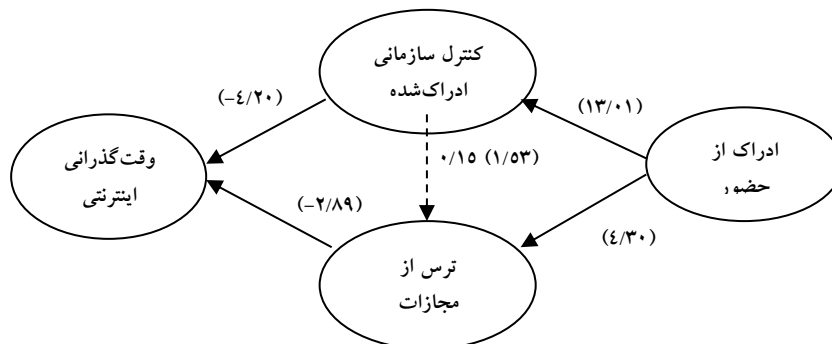
دیاگرام ۱. مدل کلی در حالت تخمین ضرایب استاندارد

PX= leader physical proximity  
 OC= perceptions of organizational control  
 FP= fear of formal punishment  
 CYL= Cyber loafing



## رابطه کنترل سازمانی ادراک شده ... ۴۱

دیاگرام ۲. مدل کلی تحقیق در حالت تخمین معناداری ضرایب



نمودار ۲. مدل ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد و معناداری

همان‌طور که دیاگرام‌های ۱ و ۲ نشان می‌دهند، مقدار RMSEA برابر ۰/۰۸۳۸ و مقدار  $X^2$  به درجه آزادی (df) برابر با ۲/۶۱۷ است. مقدار شاخص CFI، AGFI و GFI به ترتیب برابر با ۰/۹۴۶، ۰/۹۵ و ۰/۹۱۶ است که نشان از برازش مناسب مدل ساختاری دارند.

## بررسی نتایج فرضیات تحقیق

همان‌طور که در قبل توضیح داده شد، به منظور بررسی و تحلیل فرضیات تحقیق، از نرم‌افزارهای لیزرل و SPSS استفاده کردیم که در ادامه نتایج هر یک از آن‌ها را بیان می‌کنیم.

جدول ۶. نتایج فرضیات تحقیق

نتیجه فرضیه محقق	آماره t	ضریب استاندارد ( $\beta$ )	فرضیات تحقیق
تأیید می‌شود	۱۳/۰۱**	۰/۸۳	ادراک از حضور فیزیکی سرپرست ← کنترل سازمانی ادراک شده
تأیید می‌شود	۴/۳۰**	۰/۶۷	ادراک از حضور فیزیکی سرپرست ← ترس از مجازات
تأیید نمی‌شود	۱/۰۳	۰/۱۵	کنترل سازمانی ادراک شده ← ترس از مجازات
تأیید می‌شود	-۴/۲۰**	-۰/۵۳	کنترل سازمانی ادراک شده ← وقت گذرانی اینترنتی
تأیید می‌شود	-۲/۸۹**	-۰/۳۳	ترس از مجازات ← وقت گذرانی اینترنتی

\*\* معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد

فرضیه اول: ادراک از حضور فیزیکی سرپرست رابطه معناداری با کنترل سازمانی ادراک شده دارد

$H_0$ : بین ادراک از حضور فیزیکی سرپرست و کنترل سازمانی ادراک شده رابطه وجود ندارد.

$H_1$ : بین ادراک از حضور فیزیکی سرپرست و کنترل سازمانی ادراک شده رابطه وجود دارد.

بر طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره  $t$  که در جدول ۶ و همچنین دیاگرام ۱ و ۲ نشان داده شده است، بین ادراک از حضور فیزیکی سرپرست و کنترل سازمانی ادراک شده در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه معناداری وجود دارد (آماره  $t$  خارج بازه  $-۲/۵۸$  تا  $+۲/۵۸$  قرار گرفته است). با توجه به مثبت بودن ضریب بتا می توان گفت که نوع رابطه‌ی دو متغیر مستقیم و هم جهت است؛ بنابراین هر چه قدر ادراک از حضور فیزیکی سرپرست در جهت مثبت افزایش پیدا کند ادراک از کنترل سازمانی نیز در جهت مثبت افزایش پیدا می کند.

فرضیه دوم: ادراک از حضور فیزیکی سرپرست رابطه و معناداری با ترس از مجازات دارد

$H_0$ : بین ادراک از حضور فیزیکی سرپرست و ترس از مجازات رابطه وجود ندارد.

$H_1$ : بین ادراک از حضور فیزیکی سرپرست و ترس از مجازات رابطه وجود دارد.

بر طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره  $t$  که در جدول ۶ و همچنین دیاگرام ۱ و ۲ نشان داده شده است، بین ادراک از حضور فیزیکی سرپرست و ترس از مجازات در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه معناداری وجود دارد (آماره  $t$  خارج بازه  $-۲/۵۸$  تا  $+۲/۵۸$  قرار گرفته است). با توجه به مثبت بودن ضریب بتا می توان گفت که نوع رابطه‌ی دو متغیر مستقیم و هم جهت است؛ بنابراین هر چه قدر ادراک از حضور فیزیکی سرپرست در جهت مثبت افزایش پیدا کند ترس از مجازات نیز در جهت مثبت افزایش پیدا می کند.

فرضیه سوم: کنترل سازمانی ادراک شده رابطه معناداری با ترس از مجازات دارد.

$H_0$ : بین کنترل سازمانی ادراک شده و ترس از مجازات رابطه وجود ندارد.

$H_1$ : بین کنترل سازمانی ادراک شده و ترس از مجازات رابطه وجود دارد.

بر طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره  $t$  که در جدول ۶ و همچنین دیاگرام ۱ و ۲ نشان داده شده است، بین کنترل سازمانی ادراک شده و ترس از مجازات در سطح

### رابطه کنترل سازمانی ادراک شده ... ۴۳

اطمینان ۹۵٪ رابطه معناداری وجود ندارد (آماره  $t$  داخل بازه ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+ قرار گرفته است)؛ بنابراین، فرضیه صفر رد نمی‌شود؛ یعنی می‌توان بیان نمود که بر پایه‌ی یافته‌های پژوهش میان کنترل سازمانی ادراک شده و ترس از مجازات رابطه‌ی معناداری یافت نشده است.

فرضیه چهارم: کنترل سازمانی ادراک شده رابطه معناداری با وقت‌گذرانی اینترنتی دارد.

$H_0$ : بین کنترل سازمانی ادراک شده و وقت‌گذرانی اینترنتی رابطه وجود ندارد.

$H_1$ : بین کنترل سازمانی ادراک شده و وقت‌گذرانی اینترنتی رابطه وجود دارد.

بر طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره  $t$  که در جدول ۶ و همچنین دیاگرام ۱ و ۲ نشان داده شده است، بین کنترل سازمانی ادراک شده و وقت‌گذرانی اینترنتی در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه معناداری وجود دارد (آماره  $t$  خارج بازه ۲/۵۸- تا ۲/۵۸+ قرار گرفته است). با توجه به منفی بودن ضریب بتا می‌توان گفت که نوع رابطه‌ی دو متغیر معکوس و خلاف جهت است؛ بنابراین هر چه قدر ادراک از کنترل سازمانی در جهت مثبت افزایش پیدا کند وقت‌گذرانی اینترنتی نیز در جهت منفی کاهش پیدا می‌کند.

فرضیه پنجم: ترس از مجازات رابطه معناداری با وقت‌گذرانی اینترنتی دارد.

$H_0$ : بین ترس از مجازات و وقت‌گذرانی اینترنتی رابطه معنادار وجود ندارد.

$H_1$ : بین ترس از مجازات و وقت‌گذرانی اینترنتی رابطه معنادار وجود دارد.

بر طبق نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و آماره  $t$  که در جدول ۶ و همچنین دیاگرام ۱ و ۲ نشان داده شده است، بین ترس از مجازات و وقت‌گذرانی اینترنتی رابطه معکوس و معنادار در سطح اطمینان ۹۹٪ یافت شد (آماره  $t$  خارج بازه ۲/۵۸- تا ۲/۵۸+ قرار گرفته است). با توجه به منفی بودن ضریب بتا می‌توان گفت که نوع رابطه‌ی دو متغیر معکوس و خلاف جهت است؛ بنابراین هر چه قدر ترس از مجازات در جهت مثبت افزایش پیدا کند، وقت‌گذرانی اینترنتی در جهت منفی کاهش خواهد یافت.

### نتیجه گیری

با توجه به افزایش استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان‌ها، علاوه بر مزایایی که این روند در پی داشته، راه‌های تازه‌ای را نیز جهت رفتارهای انحرافی کارکنان در محیط کار، گشوده است. استفاده کارکنان از اینترنت فراهم شده توسط سازمان برای مقاصد غیر مرتبط با شغل یکی از این آفت‌ها است. نتایج یک پژوهش نشان می‌دهد که وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان در انگلستان زبانی معادل ۱۵۴ میلیون

پوند در سال را در پی دارد (لیم و چن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). نتایج تحقیق کنونی در پی آن بوده است که درک بهتر از مشکل وقت‌گذرانی اینترنتی در سازمان‌های ایرانی به دست دهد. از این‌رو در این پژوهش نقش ادراک از حضور فیزیکی سرپرست، کنترل سازمانی و ترس از مجازات بر کنترل وقت‌گذرانی اینترنتی در محیط کار، مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به حجم نمونه محاسبه شده (۳۱۵ نفر)، تعداد ۳۲۰ پرسشنامه، میان آزمودنی‌ها توزیع و جمع‌آوری گردید. از میان ۳۱۵ نفر پاسخ‌دهندگان، ۲۳۷ نفر (معادل ۷۴٪) مرد و ۸۳ نفر (معادل ۲۶٪) زن، در پژوهش مشارکت نموده‌اند. همچنین در فرایند تجزیه و تحلیل آماری از بسته‌های نرم‌افزارهای آماری SPSS و "لیزرل" استفاده شده است. با توجه به نتایج حاصل از فرضیه اول پژوهش می‌توان بیان نمود که به دلیل وجود رابطه مستقیم و معنادار میان ادراک از حضور فیزیکی سرپرست و کنترل سازمانی ادراک‌شده، هرچقدر ادراک از حضور فیزیکی سرپرست در جهت مثبت افزایش یابد کنترل سازمانی ادراک‌شده نیز در جهت مثبت افزایش خواهد یافت. این فرضیه با پژوهش انجام‌گرفته توسط دلارا و همکاران (۲۰۰۶) همسو است، آنان در پژوهش خود، معناداری رابطه‌ی میان ادراک از حضور فیزیکی سرپرست و کنترل سازمانی ادراک‌شده را مورد تأیید قرار داده‌اند. در این پژوهش میزان آماره‌ی  $\beta$ ، برابر با ۰/۲۷، به‌دست آمده که با توجه به مقدار آماره  $t$ ، در سطح اطمینان ۹۵٪، معنادار است. همچنین دلارا و مسا (۲۰۱۰)، در پژوهش خود، با استفاده از تکنیک رگرسیون چندگانه‌ی سلسله مراتبی، نشان دادند که حضور فیزیکی سرپرست و پایش تنها هنگامی وقت‌گذرانی اینترنتی را کاهش می‌دهد که همراه با هم باشند و همچنین با مجازات همراه باشند (دلارا و مسا، ۲۰۱۰). همچنین، این نتیجه همسو با نتایج تحقیق موسوی ارفع (۱۳۹۰) است. از این‌رو می‌توان بیان نمود که نتیجه آزمون فرضیه‌ی ۱ پژوهش کنونی منطبق بر پژوهش‌های مورد اشاره بوده است.

با توجه به نتایج فرضیه ۲ و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب بتا می‌توان گفت که نوع رابطه‌ی دو متغیر مستقیم و هم‌جهت است؛ بنابراین هر چه قدر ادراک از حضور فیزیکی سرپرست در جهت مثبت افزایش یابد ترس از مجازات در میان کارکنان نیز در جهت مثبت افزایش پیدا می‌کند و بالعکس. پژوهش انجام‌گرفته توسط دلارا و همکاران (۲۰۰۶)، معناداری رابطه‌ی میان ادراک از حضور فیزیکی سرپرست و ترس از مجازات



## رابطه کنترل سازمانی ادراک شده ... ۴۵

را در سطح اطمینان ۹۹٪ مورد تأیید قرار داده است. در این پژوهش میزان آماره‌ی  $\beta$ ، برابر با ۰/۲۸ محاسبه شده که رابطه‌ی مستقیم بین این دو متغیر را مورد تأیید قرار می‌دهد؛ بنابراین نتایج حاصل از پژوهش کنونی (آماره  $t$  برابر با ۴/۳۰ و آماره‌ی  $\beta$  برابر با ۰/۶۷)، با پژوهش ذکر شده هم‌راستا است و در این مورد هر دو پژوهش به نتایجی مشابه دست یافته‌اند.

با توجه به نتایج فرضیه ۳ که بیان می‌کند میان کنترل سازمانی ادراک شده و ترس از مجازات کارکنان شرکت خودروسازی ایران خودرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد. طبق تحلیل‌های آماری، این فرضیه مورد تأیید قرار نگرفت. با توجه به عدم معناداری رابطه با توجه به آماره  $t$  محاسبه شده می‌توان گفت که در این پژوهش رابطه‌ی معناداری میان کنترل سازمانی ادراک شده و ترس از مجازات کارکنان، یافت نشد. پژوهش انجام گرفته توسط دلارا و همکاران (۲۰۰۶)، معناداری رابطه میان کنترل سازمانی ادراک شده و ترس از مجازات کارکنان را مورد تأیید قرار داده است. این پژوهش میزان آماره‌ی  $\beta$  را ۰/۳۷ محاسبه نموده است بنابراین، این پژوهش رابطه‌ی مستقیم بین این دو متغیر را مورد تأیید قرار می‌دهد؛ بنابراین نتایج حاصل از پژوهش کنونی، با پژوهش ذکر شده متفاوت است و در این مورد دو پژوهش به نتایجی مشابه دست نیافته‌اند. در این میان دلارا (۲۰۰۶)، در پژوهش دیگری نشان داد میان ادراک از عدالت مرادده‌ای و ترس از مجازات رسمی، رابطه معکوس وجود دارد، همچنین ترس کارکنان از مجازات رسمی نقش میانجی را در رابطه‌ی میان ادراک از عدالت مرادده‌ای و رفتارهای انحرافی اینترنتی در محیط کار ایفا می‌کند. این در حالی است که دلارا و مسا (۲۰۱۰)، در پژوهش خود با استفاده از تکنیک رگرسیون چندگانه‌ی سلسله مراتبی، نشان دادند که حضور فیزیکی سرپرست و پایش تنها هنگامی وقت‌گذرانی اینترنتی را کاهش می‌دهد که همراه با هم باشند و همچنین با مجازات همراه باشند؛ اما نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق مشبکی و همکاران (۱۳۹۰) همسو است. آنان در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش نشان می‌دهد که درک کنترل سازمانی نقش تعدیل‌کننده در رابطه بین عدالت سازمانی و طفره‌روی اینترنتی ایفا نمی‌کند.

با توجه به نتایج فرضیه ۴ که بیان می‌کند میان کنترل سازمانی ادراک شده و وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان شرکت خودروسازی ایران خودرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد. با توجه به منفی بودن ضریب بتا می‌توان گفت که نوع رابطه‌ی دو متغیر معکوس و خلاف جهت است؛ بنابراین هر چه کنترل سازمانی ادراک شده در جهت مثبت

افزایش پیدا کند، وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان در جهت عکس کاهش خواهد یافت. پژوهش انجام‌گرفته توسط دلارا و همکاران (۲۰۰۶)، معناداری رابطه‌ی میان کنترل سازمانی ادراک‌شده و وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان را در سطح اطمینان ۹۵٪ مورد تأیید قرار داده است. در این پژوهش میزان آماره‌ی  $\beta$ ، برابر با ۰/۲۸- محاسبه شده که رابطه‌ی معکوس بین این دو متغیر را مورد تأیید قرار می‌دهد؛ بنابراین نتایج حاصل از پژوهش کنونی (آماره‌ی  $t$  برابر با ۴/۲۰- و ضریب بتا برابر با ۰/۵۳-)، با پژوهش ذکرشده هم‌راستا است و در این مورد نتایج این پژوهش با پژوهش ذکرشده هم‌راستا است.

با توجه به فرضیه ۵ که بیان می‌کند میان ترس از مجازات و وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان شرکت خودروسازی ایران خودرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد. بر اساس تحلیل داده‌های گردآوری‌شده و با استناد بر نتایج آماره حاصل از روش معادلات ساختاری و نتایج به‌دست‌آمده از ضریب مسیر و آماره  $t$ ، بین ترس از مجازات و وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان رابطه معکوس و معنادار در سطح اطمینان ۹۹٪ یافت شد (آماره‌ی  $t$  برابر با ۲/۸۹- و ضریب بتا برابر با ۰/۳۳-)، همچنین آماره  $t$  خارج بازه ۲/۵۸- تا ۲/۵۸+ قرار گرفته است). با توجه به منفی بودن ضریب بتا می‌توان گفت که نوع رابطه‌ی دو متغیر معکوس و خلاف جهت است؛ بنابراین هر چه قدر ترس از مجازات در جهت مثبت افزایش پیدا کند، وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان در جهت منفی کاهش خواهد یافت. پژوهش انجام‌گرفته توسط دلارا و همکاران (۲۰۰۶)، معناداری رابطه میان ترس از مجازات و وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان را در سطح اطمینان ۹۹٪ مورد تأیید قرار داده است؛ بنابراین نتایج حاصل از پژوهش کنونی (آماره‌ی  $t$  برابر با ۲/۸۹- و ضریب بتا برابر با ۰/۳۳-)، با پژوهش ذکرشده هم‌راستا است و در این مورد نتایج این پژوهش با پژوهش ذکرشده هم‌راستا است. همچنین، این نتیجه همسو با نتایج تحقیق موسوی ارفع (۱۳۹۰) است. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده به نظر می‌رسد افزایش ادراک از حضور فیزیکی سرپرست، به‌واسطه افزایش کنترل سازمانی ادراک‌شده و ترس از مجازات می‌تواند در کاهش وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان مؤثر واقع شود. همان‌طور که در قبل اشاره شد، هدف این تحقیق، بررسی رابطه کنترل سازمانی ادراک‌شده و ترس از مجازات، با وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان در محیط کار در گروه صنعتی ایران خودرو است. نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد، میان ادراک از حضور فیزیکی سرپرست و کنترل سازمانی ادراک‌شده و همچنین میان ادراک از

## رابطه کنترل سازمانی ادراک شده ... ۴۷

حضور فیزیکی سرپرست و ترس از مجازات، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد، میان کنترل سازمانی ادراک شده و وقت‌گذرانی اینترنتی و همچنین میان ترس از مجازات و وقت‌گذرانی اینترنتی رابطه معکوس وجود دارد. در این زمینه رابطه میان کنترل سازمانی ادراک شده و ترس از مجازات، تأیید نشد. با توجه به نتایج به دست آمده به نظر می‌رسد افزایش ادراک از حضور فیزیکی سرپرست، به واسطه‌ی افزایش کنترل سازمانی ادراک شده و ترس از مجازات می‌تواند در کاهش وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان مؤثر واقع شود؛ بنابراین فرضیه‌ی پژوهشی تأیید می‌شود. از جمله کاربردهای عملی نتایج این پژوهش این است که مدیران نیاز دارند به‌طور فعال اقداماتی را در جهت اثربخش استفاده‌ی کارکنان از اینترنت در محیط کار فراهم نمایند که این مهم میسر نمی‌شود مگر با ایجاد فضا و امکانات مطلوبی برای کارکنان سازمان. کارکنان به‌عنوان سرمایه‌های اصلی سازمان‌ها، نیازمند چنین فضایی هستند تا موجبات اثربخشی سازمان را باعث شوند.

### پیشنهادها

با توجه به نتایج حاصل از فرضیه اول پژوهش که نشان می‌دهد میان ادراک از حضور فیزیکی سرپرست و کنترل سازمانی ادراک شده، رابطه‌ی مستقیم وجود دارد، می‌توان پیشنهاد نمود که در صورت نیاز و به‌منظور افزایش ادراک کارکنان از تحت کنترل بودن، سرپرستان باید حضور فیزیکی خود را در حریم کاری کارکنان افزایش دهند، از سوی دیگر، با توجه به نتایج حاصل از فرضیه دوم پژوهش که نشان می‌دهد میان ادراک از حضور فیزیکی سرپرست و ترس از مجازات کارکنان رابطه‌ی مستقیم وجود دارد، می‌توان پیشنهاد نمود که با حضور سرپرست، می‌توان ترس ادراک شده کارکنان از مجازات رسمی را افزایش داد. همچنین با توجه به نتایج حاصل از چهارم و پنجم پژوهش که نشان می‌دهد، کنترل سازمانی ادراک شده و وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان و همچنین میان ترس از مجازات و وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان رابطه معکوس وجود دارد، می‌توان پیشنهاد نمود که به‌منظور کاهش تمایل کارکنان به وقت‌گذرانی اینترنتی، باید از طریق افزایش حضور سرپرست و به‌واسطه‌ی افزایش ادراک از کنترل سازمانی و افزایش حس ترس از مجازات رسمی در کارکنان، اقدام نمود؛ بنابراین با توجه به نتایج پژوهش، افزایش ادراک از کنترل سازمانی و ترس از مجازات ارتکاب به وقت‌گذرانی اینترنتی را کاهش می‌دهد.

با توجه به فراهم شدن بستر مناسب در کشور برای توسعه استفاده از فن‌آوری ارتباطات و اطلاعات برای سازمان‌ها، حرکت به سمت استفاده از این فناوری در سازمان‌ها، می‌تواند به‌عنوان یک بدیل استراتژیک، مدنظر قرار گیرد. با این وجود به‌منظور افزایش بهره‌وری، عوامل مؤثر بر کاهش آسیب‌های ناشی از آن نیز، باید در نظر گرفته شود. به این سبب، نتایج حاصل از پژوهش کنونی، پیشنهاد می‌کند که به‌منظور کاهش وقت‌گذرانی اینترنتی که یکی از آسیب‌های ورود فن‌آوری اطلاعات به سازمان‌ها است، افزایش حضور فیزیکی سرپرست، ادراک از کنترل سازمانی و ترس از مجازات رسمی، می‌تواند به کار گرفته شود. درواقع به زبان ساده، حضور فیزیکی سرپرست و پایش تنها هنگامی وقت‌گذرانی اینترنتی را کاهش می‌دهد که همراه با هم باشند و همچنین با ترس مجازات همراه باشند.

## منابع

- خاشعی، وحید؛ حسینی، سید محمود؛ حاجی کریمی، عباسعلی؛ رضائیان، علی؛ لشکر بلوکی، مجتبی. (۱۳۹۱). کاوشی بر الگوی کنترل راهبردی سازمانی؛ رویکردی کارکردگرایانه و نمونه‌ای آرمانی. اندیشه مدیریت راهبردی، سال ششم، شماره اول، شماره پیاپی ۱۱، صص ۵-۲۴.
- کلانتری، خلیل. (۱۳۸۸). مدل‌سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی - اقتصادی. (چاپ اول)، تهران: انتشارات فرهنگ صبا.
- قیمی، سید محمد. (۱۳۹۳). مبانی سازمان و مدیریت. تهران، انتشارات راه دان.
- مشبکی، اصغر؛ ابراهیمی، سیدعباس و دبیری، افشین. (۱۳۹۰). طفره‌روی اینترنتی در سازمان: تبیین نقش تعدیل‌کننده درک کنترل سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و طفره‌روی اینترنتی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱ (۲)، صص. ۸۳-۱۰۱.
- مرکز مدیریت توسعه ملی اینترنت (۱۳۹۲) "مدیریت ضریب نفوذ اینترنت کشور"، قابل دسترسی در ۸ خرداد ۱۳۹۲.
- میرزایی، خلیل. (۱۳۸۸). پژوهش پژوهشگری و پژوهشنامه نویسی، تهران: جامعه شناسان.
- هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل، (۱۳۸۷). طفره‌روی اینترنتی یکی از مظاهر رفتار کج‌روی ضد شهروندی در محیط کار. تهران، اولین کنفرانس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی.
- Adams J. S. Inequity in social exchange; In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*; New York: **Academic Press**, 1965.
- Anderson, J.C. and Gerbing, D.W. (1988), "Structural equation modelling in practice: a review and recommended two-step-approach", **Psychological Bulletin**, Vol. 103, pp. 411-23.
- Aquino, K. Lewis, M.U. and Bradfield, M. (1999), "Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: a proposed model and empirical test", **Journal of Organization Behavior**, Vol. 20, pp. 1073-91.
- Ayres, I. and Braithwaite, J. (1992), *Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debate*, **Oxford University Press**, New York, NY.
- Bardach, E. and Kagan, R.A. (1982), *Going by the Book, the Problem of Regulatory Unreasonableness*, **Temple University Press**, Philadelphia, PA.
- Bass, B. (1990), *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*, **Free Press**, New York, NY.
- Bennett, R.J. and Robinson, S.L. (2000), "The development of a measure of workplace deviance", **Journal of Applied Psychology**, Vol. 85, pp. 349-60.
- Bies, R.J. and Tripp, T.M. (1998), "Revenge in organizations: the good, the

- bad, and the ugly”, in Griffin, R.W. O’Leary-Kelly, A. and Collins, J.M. (Eds), *Dysfunctional Behavior in Organizations: Non-Violent Dysfunctional Behavior*, **Jai Press Inc.** Stamford, CN, pp. 49-67.
- Blanchard, A. & Henle, C. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. **Computers in Human Behavior**, 24(3), 1067-1084.
- Chen, J.V. Ross, W.H. & Yang, H.H. (2011). Personality and Motivational Factors Predicting Internet Abuse at Work. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 5(1), article 5.
- Clinard, M.B. and Yeager, P.C. (1980), *Corporate Crime*, **The Free Press**, New York, NY.
- Daft Richard. (2010). **Organization theory and design**, Mason: cengage Learning.
- Dailey, R.C. and Kirk, D.J. (1992), “Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover”, **Human Relation**, Vol. 45 No. 3, pp. 305-13.
- Davis, K. (1968), “Success of chain of command oral communications in a manufacturing management group”, **Academy of Management Journal**, Vol. 11, pp. 379-87.
- De Lara, P. & Olivares Mesa, A. 2010. Bringing cyber loafers back on the right track. **Industrial Management & Data Systems**, 110(7), pp. 1038 - 1053.
- De Lara, P. Verano Tacoronte, D. & Ting Ding, J.M. 2006. Do current anti-cyberloafing disciplinary practices have a replica in research findings? **Internet Research**, 16(4), pp. 450-467.
- DeCharms, R. and Hamblin, R.L. (1960), **Structural Factors and Individual Needs in Group Behavior**, Washington University, St Louis, MO.
- Deutsch, M. (1985), *Distributive Justice*, **Yale University Press**, New Haven, CT.
- Folger, R. and Konovsky, M.A. (1989), “Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay decisions”, **Academy of Management Journal**, Vol. 32, pp. 115-30.
- Georgopoulos, B.S. (1965), “Normative structure variables and organizational behavior”, **Human Relations**, Vol. 18, pp. 155-69.
- Greenberg, J. (1990), “Employee theft as a reaction to underpayment inequity: the hidden cost of pay cuts”, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 75, pp. 561-8.
- Greenberg, J. and Scott, K.S. (1996), “Why do employees bite the hands that feed them? Employee theft as a social exchange process”, in Staw, B.M. and Cummings, L.L. (Eds), **Research in Organizational Behavior**, Vol. 18, JAI Press, Greenwich, CT, pp. 111-66.
- Konovsky, M.A. and Cropanzano, R. (1991), “Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance”, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 76, pp. 698-707.
- Konovsky, M.A. and Pugh, S.D. (1994), “Citizenship behavior and social exchange”, **Academy of Management Journal**, Vol. 37, pp. 656-69.
- Korukonda, A. and Hunt, J.G. (1989), “Pat on the back versus kick in the pants: an application of cognitive inference to the study of leader reward and punishment behaviors”, **Group & Organization Studies**, Vol. 14,

- pp. 299-324.
- Liberman, B. Seidman, G. McKenna, K. Y. & Buffardi, L. E. 2011. Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. **Computers in Human Behavior**, Volume 27, p. 2192–2199.
- Lim, V. K. G. 2002. The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. **Journal of Organizational Behavior**, Volume 23, p. 675–694.
- Lind, E.A. and Tyler, T.R. (1988), **The Social Psychology of Procedural Justice**, Plenum, New York, NY.
- Luckenbill, D.F. (1982), “Compliance under threat of severe punishment”, **Social Forces**, Vol. 60 No. 3, pp. 811-25.
- Masterson, S.S. Lewis-McClear, K. Goldman, B.M. and Taylor, M.S. (2000), “Integrating justice and social exchange: the differing effects of fair procedures and treatment on work relationships”, **Academy of Management Journal**, Vol. 67, pp. 738-49.
- Mastrangelo, P.M. Everton, W.J. and Jolton, J.A. (2003), “Deviant computer use: distinguishing nonproductivity from counterproductivity”, **paper presented at the 18th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology**, Orlando, FL, April.
- Molm, L.D. (1994), “Is punishment effective? Coercive strategies in social exchange”, **Social Psychology Quarterly**, Vol. 57, pp. 75-94.
- Morgan, P.M. (1977), **Deterrence: A Conceptual Analysis**, Sage, Beverly Hills, CA.
- O’Reilly, C.O. III and Puffer, S. (1989), “The impact of rewards and punishments in a social context: a laboratory and field experiment”, **Journal of Occupational Psychology**, Vol. 62, pp. 41-53.
- Phillips, J. G. & Reddie, L. (2007). Decisional style and self-reported E-mail use in the workplace. **Computers in Human Behavior**, 23(5), 2414-2428.
- Restubog, S. L. D. et al. 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**, Volume 45, p. 247–251.
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. 1995. A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. **The Academy of Management Journal**, 38(2), pp. 555-572.
- RuningSawitri, H. S. (2012). Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressor on Cyberloafing. **International Conference on Asia Pacific Business Innovation and Technology Management**. Pp. 320-324.
- Sheriff, A. & Ravishankar, G. 2012. The Techniques and Rationale of E-Surveillance Practices in Organizations. **International Journal of Multidisciplinary Research**, 2(2), pp. 281-290.
- Simons, R. (1995), **Levels of Control**, Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Skarlicki, D.P. and Folger, R. (1997), “Retaliation in the workplace: the roles of distributive, procedural, and interactional justice”, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 82, pp. 434-43.
- Tepper, B.J. (2000), “Consequences of abusive supervision”, **Academy of**

**Management Journal**, Vol. 43, pp. 178-90.

Tyler, T.R. and Bies, R.J. (1990), "Beyond formal procedures: the interpersonal context of procedural justice", in Carroll, J.S. (Ed.), **Applied Social Psychology in Business Settings**, Erlbaum, Hillsdale, NJ.

Vardi, Y. (2001), "The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work", **Journal of Business Ethics**, Vol. 29, pp. 325-37.

Vardi, Y. and Weiner, Y. (1996), "Misbehavior in organizations: a motivational framework", **Organizational Science**, Vol. 7 No. 2, pp. 151-65.

Wagner, D. T. Barnes, C. M. Lim, V. K. G. & Ferris, D. L. 2012. Lost Sleep and Cyberloafing: Evidence From the Laboratory and a Daylight Saving Time Quasi-Experiment. **Journal of Applied Psychology**, 97(5), p. 1068-1076.

Yasar, S. & YURDUGÜL, H. (2013). The Investigation Of Relation Between Cyberloafing Activities And Cyberloafing Behaviors In Higher Education, **2nd World Conference on Educational Technology Researches** – WCETR2012. Pp. 600-604.