

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۰/۰۳

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۱۳

بررسی تاثیر گرانباری شغلی بر پرسه‌زنی اینترنتی در اداره تامین اجتماعی تبریز: با در نظر گرفتن استرس شغلی و کمبود زمان به عنوان میانجی**

فاطمه نفیسی

دانش‌آموخته کارشناسی ارشد گروه مدیریت فناوری اطلاعات، موسسه آموزش عالی چرخ نیلوفری آذربایجان، تبریز، ایران
پست الکترونیکی: nafisifatemeh99@gmail.com

احمد حبیبی زاد نوین*

دانشیار گروه مهندسی کامپیوتر، دانشکده فنی و مهندسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران
پست الکترونیکی: a.habibizad@srbiau.ac.ir

چکیده

زیاد، نهایتاً این رفتار غیرمولد را افزایش می‌دهد.
واژه‌های کلیدی: گرانباری کاری، پرسه‌زنی اینترنتی،
استرس کاری، زمان کار.

۱- مقدمه

در دنیای امروز، فناوری نقش مهمی در بهره‌وری کارکنان دارد، اما می‌تواند به اتلاف وقت نیز منجر شود. استرس و گرانباری شغلی نیز بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد؛ گرانباری شغلی می‌تواند استرس‌زا باشد و باعث کاهش بهره‌وری شود. پرسه‌زنی اینترنتی^۱، رفتاری غیرکاری است که به علت کمبود زمان برای انجام وظایف شخصی رخ می‌دهد و می‌تواند بهره‌وری را کاهش دهد [۱]. مدیریت مناسب گرانباری شغلی، استرس و پرسه‌زنی اینترنتی می‌تواند به بهبود بهره‌وری کمک کند. سازمان‌ها باید برنامه‌های آموزشی برای مدیریت زمان و کاهش استرس ارائه دهند. این تحقیق، تأثیر گرانباری شغلی بر پرسه‌زنی اینترنتی در اداره تأمین اجتماعی تبریز را بررسی کرده و نقش میانجی استرس شغلی و کمبود زمان

این تحقیق به بررسی تأثیر گرانباری شغلی بر پرسه‌زنی اینترنتی در میان کارکنان اداره تأمین اجتماعی تبریز می‌پردازد. پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهند که گرانباری شغلی می‌تواند هم باعث کاهش و هم افزایش پرسه‌زنی اینترنتی شود. تأثیر گرانباری شغلی بر کمبود زمان و اثر آن بر کاهش پرسه‌زنی اینترنتی تا کنون در ایران بررسی نشده است و اساساً به این فرضیه در ایران پرداخته نشده که آیا ممکن است افزایش گرانباری شغلی راهی برای کاهش و پیشگیری از پرسه‌زنی اینترنتی باشد یا خیر. این مطالعه، نقش میانجی استرس شغلی و کمبود زمان را در این رابطه بررسی می‌کند. جامعه آماری شامل کارکنان شش شعبه اداره تأمین اجتماعی تبریز است و نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری و با تکنیک‌های آماری توصیفی و استنباطی تحلیل شده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که افزایش گرانباری شغلی، علی‌رغم کاهش جزئی پرسه‌زنی اینترنتی با میانجیگری کمبود زمان، به دلیل استرس شغلی

1- Cyberloafing

* نویسنده مسئول
** این مقاله مستخرج از پایان‌نامه‌ای با همین عنوان جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد از موسسه آموزش عالی چرخ نیلوفری آذربایجان می‌باشد.

را مورد مطالعه قرار می‌دهد.

به عنوان جنبه منحصر به فرد و نوآورانه این تحقیق لازم به ذکر است طبق مطالعاتی که انجام داده‌ایم، تاثیر گرانباری شغلی بر کمبود زمان و اثر آن بر کاهش پرسه‌زنی اینترنتی تا کنون در ایران بررسی نشده است و اساسا به این فرضیه در ایران پرداخته نشده که آیا ممکن است افزایش گرانباری شغلی راهی برای کاهش و پیشگیری از پرسه‌زنی اینترنتی باشد یا خیر. در این تحقیق می‌خواهیم با مطالعه بر روی اداره تامین اجتماعی تبریز بررسی کنیم که در این اداره، گرانباری شغلی به عنوان متغیر مستقل با در نظر گرفتن نقش میانجی استرس شغلی و کمبود زمان، چه تاثیری بر پرسه‌زنی اینترنتی به عنوان متغیر وابسته، خواهد داشت. همچنین در این مطالعه، تفاوت‌های موجود در یافته‌های مطالعات پیشین مورد بررسی بیشتری قرار خواهد گرفت تا الگوی رابطه بین گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی مشخص شود.

این پژوهش می‌تواند به درک بهتر از رابطه بین گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی کمک کند. با به دست آوردن درکی بهتر از رابطه بین گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی، مجموعه مدیریت اداره تامین اجتماعی تبریز می‌تواند راهکارهای موثرتری برای مدیریت پدیده پرسه‌زنی اینترنتی ارائه دهد. پرسه‌زنی اینترنتی می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری و اثرات منفی دیگر بر سازمان‌ها و از آن جمله اداره تامین اجتماعی تبریز، شود. بنابراین، درک بهتر از عوامل موثر بر آن می‌تواند به کاهش این اثرات کمک کرده و منجر به مدیریت بهتر تجربیات کارمندان در محیط کاری انعطاف‌پذیر مبتنی بر فناوری اطلاعات شود که به نوبه خود، پیامدهای قابل توجهی در حوزه عملکرد شغلی کارمندان به همراه خواهد داشت. با توجه این‌که تا کنون در ایران پژوهشی به رابطه میان گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی و همچنین نقش میانجی استرس شغلی و کمبود زمان در این رابطه پرداخته و تاثیر متفاوت و متضاد این دو متغیر میانجی را بررسی نکرده است، این

تحقیق می‌تواند به توسعه دانش علمی در این زمینه کمک کرده و شکاف موجود در این حوزه را پوشش بدهد. در ادامه این مقاله، در بخش دوم به طور مختصر به مرور کارهای گذشته در زمینه تاثیر گرانباری شغلی بر پرسه‌زنی اینترنتی پرداخته‌ایم. در بخش سوم روش کلی و فرآیند اجرایی تحقیق شامل تعریف جامعه آماری، نمونه‌گیری، روش‌های گردآوری داده‌ها و ابزار تحقیق را تشریح کرده‌ایم. در فصل چهارم، نتایج و یافته‌های پژوهش را مطرح و دسته‌بندی کرده و به آزمون فرضیات تحقیق پرداخته‌ایم و در نهایت بخش پنجم و ششم را به مرور کلیات پژوهش، بحث و مقایسه با پژوهش‌های پیشین و نتیجه‌گیری اختصاص داده‌ایم.

۲- کارهای پیشین

تحقیقات قبلی نشان داده که تمایل کارکنان به پرسه‌زنی اینترنتی تحت تاثیر شناخت آن‌ها از تقاضاهای شغلی است که یکی از انواع آن، گرانباری شغلی است. ماسلاخ (۱۹۷۶) دریافت که راهبردهای مقابله‌ای در برابر استرس شغلی، پیامدهای مهمی بر هویت حرفه‌ای و رفتار شغلی افراد دارد. یکی از این راهبردهای مقابله‌ای، پرسه‌زنی اینترنتی است. الرهیل و همکاران نشان دادند که استرس شغلی برآمده از گرانباری شغلی می‌تواند پرسه‌زنی اینترنتی را افزایش دهد. گرانباری شغلی را می‌توان به عنوان داشتن ساعات کاری طولانی و دشوار، فشار برای اضافه کاری، تعطیلات یا وقفه‌های کمتر و انتظارات غیرممکن از آنچه می‌توان در مدت زمان محدود و با منابع موجود انجام داد، مشخص کرد و به طور کلی، یک کارمند این قدرت را ندارد که از کاری که مافوق خود داده است امتناع کند. به گفته الادوان و همکاران، حجم کار می‌تواند کمی باشد، به معنای کمیت کاری که باید در یک زمان معین تکمیل شود، یا کیفی، به معنای سهولت یا دشواری در دستیابی به یک هدف معین؛ الادوان و همکاران، در مطالعه خود در مورد گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی مشخص کردند

منظر، پرسه‌زنی اینترنتی ممکن است غیرمولد نباشد، اما برعکس، می‌تواند به‌عنوان راهی برای مقابله با کسالت و به‌عنوان وسیله‌ای برای ایجاد برخی تحریکات دیده شود. همچنین برای برخی می‌تواند راهی برای مقابله با استرس باشد و همچنین مک دونالد نیز گرانباری شغلی را به‌عنوان راهبردی برای مقابله با پرسه‌زنی اینترنتی توصیه نکرده است [۴].

تقاضاهای شغلی عبارت است از وظایفی که شرکت به کارمندان محول می‌کند و به زمان و تلاش نیاز دارد. کار بیش از حد یا گرانباری شغلی یک مشکل عمده در تقریباً هر بخش از یک سازمان است که اغلب منجر به استرس و اضطراب شده و عملکرد کاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد. با این حال هنسل و کاپرزاک معتقدند رفتار پرسه‌زنی اینترنتی زمانی که کار بیشتری به کارمندان داده می‌شود افزایش نمی‌یابد، اما برعکس، دادن کار بیشتر و مواجه شدن کارکنان با کمبود زمان می‌تواند رفتار پرسه‌زنی اینترنتی را کاهش دهد زیرا کارکنان تمایل دارند به جای صرف زمان برای پرسه‌زنی اینترنتی، بر تکمیل کار خود تمرکز کنند [۵].

الرهیل و همکاران دریافتند که استرس شغلی می‌تواند پرسه‌زنی اینترنتی را افزایش دهد. اثر گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی در مطالعه ویلسون و همکاران نیز یافت می‌شود، که در آن کارگرانی که خدمات ارائه می‌دهند و زمان کافی برای تکمیل کار خود ندارند، احساس فشار می‌کنند، بنابراین از طریق پرسه‌زنی اینترنتی به دنبال رهایی هستند [۲]، در حالی که گرت و دانزیگر تأثیر استرس بر پرسه‌زنی اینترنتی را کم‌اهمیت می‌دانند [۶]. هنسل و کاپرزاک نشان دادند که فشار زمانی، وظایف و سایر تقاضاهای شغلی بر نگرش کارکنان نسبت به پرسه‌زنی اینترنتی تأثیر می‌گذارد. بسیاری از مطالعات ارتباط بین تقاضاهای شغلی، به ویژه گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی را نشان دادند [۷]. از طرف دیگر الادوان و همکاران نشان دادند که کارمندان به دلیل کم بودن حجم کاری و داشتن زمان اضافه یا احساس

که گرانباری شغلی تأثیر روانشناختی قابل توجهی بر پرسه‌زنی اینترنتی می‌گذارد. ژو و همکاران نیز نشان دادند که تمایل کارکنان به مشارکت در پرسه‌زنی اینترنتی تحت تاثیر عوامل استرس‌زا است این عوامل استرس‌زا می‌توانند تعارض نقش، استرس مرتبط با شغل یا گرانباری شغلی و کم‌باری نقش‌ها را شامل شوند در حالی که وارگسه و همکاران آن را پیش‌بینی‌کننده معتبری نمی‌دانند [۲].

هنله و بلانچارد پیشنهاد می‌کنند بر روی کارمندانی تمرکز کنید که کارهای کافی برای انجام دادن ندارند، زیرا ممکن است به پرسه‌زنی اینترنتی به عنوان وسیله‌ای برای گذراندن زمان روی بیاورند. هنله و بلانچارد به عنوان مثال دریافتند که عوامل استرس‌زا مانند ابهام نقش و تعارض نقش هر دو به طور مثبت با پرسه‌زنی اینترنتی مرتبط هستند، در حالی که گرانباری شغلی، که یکی از انواع تقاضاهای شغلی است، با پرسه‌زنی اینترنتی ارتباط منفی دارد. آنها همچنین استدلال می‌کنند که پرسه‌زنی اینترنتی راهی برای مقابله با استرس است، اما گرانباری شغلی، به دلیل این که کارکنان را با کمبود زمان مواجه می‌کند اجازه پیوستن آن‌ها را به پرسه‌زنی اینترنتی برای مقابله با استرس‌های شغلی نمی‌دهد [۳].

با افزایش تقاضای بازار و رقابت برای بقاء، حجم کار کارکنان نیز افزایش می‌یابد. با ساعات کاری طولانی و سنگین، کارمندان ممکن است استرس و اضطراب را تجربه کنند که منجر به عملکرد ضعیف کاری و بروز اختلال در تعامل خانوادگی و مشکلات فیزیکی می‌شود. کار به خودی خود هرگز یک مشکل یا نگرانی نیست، اما گرانباری شغلی بر روی یک کارمند یا تقاضاهای شغلی که بیش از حد معمول انسانی است، همیشه هم برای کارمند و هم برای کارفرما نگران‌کننده است. آندریسن و همکاران پویایی تقاضا- منابع در حوزه کاری را تشریح کردند و به این نتیجه رسیدند که گرانباری شغلی با نگرش و استفاده واقعی از شبکه‌های اجتماعی برای اهداف شخصی یا به عبارتی پرسه‌زنی اینترنتی، ارتباط منفی داشت. از این

۳-۲- فرضیه‌ها و مدل مفهومی تحقیق

فرضیه‌های این تحقیق به دو دسته اصلی (H1) و فرعی (H2 الی H7) تقسیم می‌گردند که عبارتند از:

H1: گرانباری شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر پرسه‌زنی اینترنتی دارد.

H2: گرانباری شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر استرس شغلی دارد.

H3: گرانباری شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر کمبود زمان دارد.

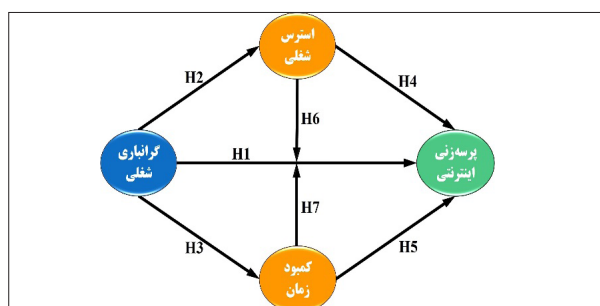
H4: استرس شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر پرسه‌زنی اینترنتی دارد.

H5: کمبود زمان تاثیر منفی و متوسطی بر پرسه‌زنی اینترنتی دارد.

H6: استرس شغلی، تاثیر بین گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی را میانجی می‌کند.

H7: کمبود زمان، تاثیر بین گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی را میانجی می‌کند.

مدل مفهومی مورد استفاده ما در این پژوهش که بیانگر روابط ساختاری بین متغیرها است، در شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

۳-۳- جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان شش شعبه اداره تامین اجتماعی تبریز مشتمل بر ۵۷۳ نفر می‌باشد.

۳-۴- نمونه و روش نمونه‌گیری

به دلیل عدم امکان دسترسی به تمامی کارکنان برای

کسالت نسبت به شغل خود است که به پرسه‌زنی اینترنتی می‌پردازند [۸]. بنابراین، برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهند که گرانباری شغلی فرصت پرسه‌زنی اینترنتی را کاهش می‌دهد [۵، ۷]، اما پژوهش‌های دیگری نشان می‌دهند که گرانباری شغلی باعث افزایش استرس شغلی و در نتیجه افزایش پرسه‌زنی اینترنتی می‌شود [۲، ۸].

همان‌گونه که در بندهای پیشین بررسی شد، پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهند که گرانباری شغلی می‌تواند هم باعث کاهش و هم افزایش پرسه‌زنی اینترنتی شود. پرسه‌زنی اینترنتی در ایران پدیده نوظهوری است و لذا پژوهش‌های اندکی به این پدیده پرداخته‌اند و لازم است مورد بررسی و واکاوی بیشتری قرار بگیرد. از جمله مواردی که تا کنون در ایران به آن پرداخته نشده و یکی از اهداف مدنظر ما در این پژوهش است تاثیر گرانباری شغلی بر کمبود زمان و اثر آن بر کاهش پرسه‌زنی اینترنتی است. تاکنون در ایران به این فرضیه پرداخته نشده است که آیا گرانباری شغلی به واسطه ایجاد محدودیت زمانی برای کارکنان در تکمیل وظایف شغلی‌شان می‌تواند به عنوان راهکاری جهت کاهش پرسه‌زنی اینترنتی تجویز گردد یا خیر. در این پژوهش یکی از فرضیه‌هایی که بررسی خواهیم کرد، همین فرض است.

۳- روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر زمان، مقطعی است و در چارچوب روش‌شناسی کمی و در دسته تحقیقات توصیفی و همبستگی قرار می‌گیرد.

۳-۱- متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل در این تحقیق، گرانباری شغلی و متغیر وابسته، پرسه‌زنی اینترنتی و همچنین متغیرهای میانجی عبارتند از استرس شغلی و کمبود زمان؛ که همگی به شکل داده‌های کمی و گسسته استخراج شده‌اند.

اطلاعات به کار رفته است. پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش با استناد به پرسشنامه‌های استاندارد ذیل طراحی گردید: اسپکتور و جکس (۱۹۹۸) برای گرانباری شغلی، اسکيو (۲۰۱۲) برای پرسه‌زنی اینترنتی، موسسه سلامت و ایمنی انگلستان (HSE، 2004) برای استرس شغلی، کافمن و همکاران (۱۹۸۶) برای کمبود زمان [۱۰، ۹].

۳-۵-۱- روایی پرسشنامه

برای بررسی روایی صوری و محتوایی پرسشنامه، آن را به تعدادی از اعضای جامعه آماری ارائه کرده و پس از نظرخواهی از اساتید و کارشناسان، روایی صوری و محتوایی تأیید شد. روایی همگرا نیز ارزیابی شد و میانگین واریانس استخراج شده و پایایی ترکیبی با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS^۲ محاسبه گردید و نتایج آن در جدول (۱) آورده شده است. نتایج نشان داد که برای تمامی متغیرها، میانگین واریانس استخراج شده بیش از ۰/۵ و پایایی ترکیبی بیش از ۰/۷ بوده است که به این ترتیب همبستگی بین گویه‌های هر سازه از طریق روایی همگرا معتبر است.

جدول (۱): پارامترهای مربوط به روایی همگرا

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی (CR)
پرسه‌زنی اینترنتی	۰/۵۴۱	۰/۸۹۱
گرانباری شغلی	۰/۶۳۵	۰/۸۵۲
استرس شغلی	۰/۶۳۳	۰/۸۴۳
کمبود زمان	۰/۶۵۷	۰/۸۸۲

۳-۵-۲- پایایی پرسشنامه

ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS^۳ محاسبه شد و تمامی مقادیر بیشتر از ۰/۷ به دست آمد که این نتایج در جدول (۲) آورده شده است. مقدار پایایی ترکیبی نیز با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS محاسبه شد و تمامی مقادیر بیشتر از ۰/۷ به دست آمد که مقادیر آن در جدول (۱) گزارش

انجام پژوهش، حداقل حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران محاسبه شد تا بتوان نتایج به‌دست آمده را با ضریب اطمینان قابل قبولی به کل جامعه آماری تعمیم داد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بوده و به صورت تصادفی از جامعه انتخاب شده است. با توجه به تعداد کارکنان (۵۷۳) که توسط مسئول کارگزینی اعلام شد و با استفاده از فرمول کوکران (رابطه ۱)، حداقل تعداد نمونه محاسبه و مشخص شد:

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right]} = 230 \quad (1)$$

که در این فرمول، N حجم جامعه است. آماره p درصد توزیع صفت در جامعه یعنی نسبت افرادی است که دارای صفت مورد مطالعه هستند. آماره q نیز درصد افرادی است که فاقد صفت مورد مطالعه هستند. از آنجایی که میزان p و q مشخص نبودند از حداکثر مقدار آنها یعنی ۰/۵ استفاده کرده‌ایم. آماره z = t است و اگر به جای z از t استفاده کنیم نیز ایرادی ندارد. در سطح خطای ۵٪ مقدار z برابر ۱/۹۶ و توان دوم z برابر ۳/۸۴۱۶ است. مقدار d نیز تفاضل نسبت واقعی صفت در جامعه با میزان تخمین پژوهشگر برای وجود آن صفت در جامعه است؛ دقت نمونه‌گیری به این عامل بستگی دارد و به منظور این که نمونه‌گیری دارای بیشترین دقت باشد از حداکثر مقدار d برابر با ۰/۰۵ استفاده کرده‌ایم. حداقل حجم نمونه آماری با برآورد از جامعه آماری و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۳۰ نفر برآورد گردیده است، که برای حصول اطمینان از تامین حداقل تعداد نمونه، تعداد بیشتری پرسشنامه در بین این جامعه توزیع و جمع‌آوری گردیده و داده‌های ۲۳۰ پرسشنامه، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۳-۵-۳- ابزار تحقیق

در این مطالعه، داده‌ها با استفاده از روش پیمایش جمع‌آوری شده‌اند و ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری

شده است. در سطح استنباطی نیز برای بررسی روابط بین متغیرها (تحلیل مسیر و آزمون روابط آماره‌های t) و بررسی فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است.

۴-۱- آمار توصیفی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد پاسخ‌دهنده در جدول (۳) آمده است.

جدول (۳): ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه

مشخصات		فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۴۱	۶۱/۳
	زن	۸۹	۳۸/۷
سن	۲۵-۲۰	۳۹	۱۷
	۳۱-۲۶	۵۱	۲۲/۲
	۳۷-۳۲	۶۷	۲۹/۱
	۴۳-۳۸	۵۴	۲۳/۵
	> ۴۴	۱۹	۸/۲
تاهل	متاهل	۱۸۷	۸۱/۳
	مجرد	۴۳	۱۸/۷
تحصیلات	لیسانس	۱۲۹	۵۶/۱
	فوق لیسانس و بالاتر	۱۰۱	۴۳/۹

۴-۱-۱- آمار توصیفی میانگین

در این بخش فراوانی شاخص‌های هر یک از متغیرهای پژوهش را که توسط پاسخگویان به سوالات مربوط به آن شاخص‌ها پاسخ داده شده است بر اساس پاسخی که داده شده طبقه‌بندی کرده و در نهایت میانگین پاسخگویی به هر یک از شاخص‌های یک متغیر (که میانگین یکی از شاخص‌های گرایش به مرکز (مرکزی) در آمار توصیفی است که ما را متوجه نقطه مرکزی داده‌هایمان می‌کند) را محاسبه نموده‌ایم تا بتوان مقایسه کرد که در هر متغیر کدام شاخص‌ها بیشترین میزان پاسخگویی و کدام یک کمترین میزان را به خود اختصاص داده‌اند؛ لازم به ذکر است که درصدها، درصد‌های فراوانی معتبر می‌باشند و سوالات بدون پاسخ، از مجموع کل کنار گذاشته شده‌اند. همچنین با توجه به این که نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت پنج گزینه‌ای می‌باشد، میانگین‌های محاسبه شده

شده است. بنابراین با توجه به مقادیر به دست آمده برای ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی، پایایی پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش تایید گردید.

جدول (۲): ضرایب آلفای کرونباخ

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
پرسه‌زنی اینترنتی	۰/۸۸۲
گرانباری شغلی	۰/۸۳۶
استرس شغلی	۰/۸۴۷
کمبود زمان	۰/۸۶۱

۳-۶- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش، از تکنیک‌های آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. آمار توصیفی با شاخص‌های پراکندگی و مرکزی و همبستگی اسپیرمن با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ انجام شده است. آمار استنباطی و برآورد نتایج فرضیات با نرم‌افزار Smart PLS انجام شده و فرضیه‌های میانجی نیز از طریق آزمون سو بل بررسی شده‌اند.

۴- بررسی و تحلیل داده‌های تحقیق

در این بخش، داده‌های گردآوری شده توسط پرسشنامه تجزیه و تحلیل شده و نتایج آماری در خصوص فرضیات مطرح شده ارائه گردیده است. روش‌های آماری مورد استفاده به دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی تقسیم می‌شوند. ابتدا به توصیف آماری داده‌های حاصل از پرسشنامه پرداخته شده و سپس فرضیات مطرح شده آزمون شده‌اند. داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شده‌اند. برای توصیف داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS، شاخص‌ها و درصد فراوانی محاسبه شده است؛ توزیع متغیرهای تحقیق از طریق بررسی چولگی و کشیدگی و همچنین آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی شده و همبستگی بین متغیرها نیز با استفاده از تحلیل دو متغیره و ضرایب همبستگی اسپیرمن تبیین

۴-۲- آمار استنباطی

در این بخش به تحلیل داده‌ها برای نتیجه‌گیری درباره ویژگی‌های جامعه آماری این پژوهش بر اساس نمونه‌های تصادفی می‌پردازیم.

۴-۲-۱- توزیع متغیرها

برای بررسی توزیع متغیرها از دو روش شاخص‌های چولگی و کشیدگی و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS) استفاده شده است. نتایج بررسی توزیع متغیرها در جدول‌های (۵ و ۶) آمده است. طبق جدول (۵)، نسبت چولگی متغیرها به خطای استاندارد، در بازه (۲، -۲) قرار دارد که حاکی از متقارن بودن توزیع داده‌ها است و همچنین نسبت کشیدگی متغیرها به خطای استاندارد نیز در بازه (۲، -۲) قرار دارد؛ بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند. و همان‌طور که در جدول (۶) گزارش شده است، آماره آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ به دست آمده است؛ بنابراین بر اساس این آزمون هم به این نتیجه می‌رسیم که توزیع داده‌ها نرمال است.

جدول (۵): بررسی توزیع متغیرها

متغیر	چولگی			کشیدگی		
	فربین چولگی	خطای استاندارد چولگی	نسبت چولگی به خطای استاندارد	ضرب کشیدگی	خطای استاندارد کشیدگی	نسبت کشیدگی به خطای استاندارد
پرسه‌زنی اینترنتی	۰/۰۵۹	۰/۲۱۱	۰/۲۸۰	-۰/۳۲۰	۰/۳۵۷	-۰/۸۹۶
گرانباری شغلی	۰/۱۰۰	۰/۲۱۱	۰/۴۷۴	-۰/۵۸۳	۰/۳۵۷	-۱/۶۳۳
استرس شغلی	۰/۰۳۱	۰/۲۱۱	۰/۱۴۷	-۰/۴۹۰	۰/۳۵۷	-۱/۳۷۳
کمبود زمان	۰/۰۸۵	۰/۲۱۱	۰/۴۰۳	-۰/۵۵۲	۰/۳۵۷	-۱/۵۴۶

در بازه ۱ الی ۵ قرار می‌گیرند. یافته‌ها نشان می‌دهد که در بین شاخص‌های گرانباری شغلی، به ترتیب «مشغله کاری فراوان» و «مدت زمان محدود» دارای بیشترین میانگین پاسخگویی با مقادیر ۴/۱۲، ۴/۱۱ و «سرعت در انجام کار» کمترین میانگین پاسخگویی با مقدار ۳/۸۰ می‌باشد. در میان شاخص‌های پرسه‌زنی اینترنتی، شاخص «هنجارهای توصیفی» با مقدار ۳/۱۳، بیشترین میانگین و «نگرش کارکنان» با مقدار ۲/۱۸، کمترین میانگین پاسخ‌ها را از سوی پاسخگویان داشته‌اند. نمره بالا در پرسشنامه استرس شغلی، نشان‌دهنده استرس و فشار شغلی پایین و مناسب، همچنین نمره پایین نشانه سطح بالای استرس است. یافته‌های مربوط به متغیر استرس شغلی و شاخص‌های آن، نشان می‌دهد «حمایت همکاران» با مقدار ۳/۸۹ و «حمایت مدیریت» با مقدار ۳/۷۹، بیشترین میانگین پاسخگویان را داشته‌اند و شاخص‌های «تغییرات» با مقدار ۳/۳۹ و «تقاضا» با مقدار ۳/۳۴ کمترین میانگین پاسخ‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. در میان شاخص‌های کمبود زمان، «به تعویق انداختن» با مقدار ۴/۹۸ و «وظیفه‌شناسی» با مقدار ۳/۹۴ بیشترین میانگین پاسخ‌ها را داشته‌اند و شاخص‌های «برنامه‌ریزی» با مقدار ۲/۵۹ و «اولویت‌بندی» با مقدار ۲/۰۷ کمترین میانگین پاسخ‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. مقادیر مربوط به آمار میانگین توصیفی متغیرها در جدول (۴) آورده شده است.

جدول (۴) آمار توصیفی میانگین

متغیر	بیشترین میانگین	کمترین میانگین
گرانباری شغلی	مشغله کاری فراوان ۴/۱۲	سرعت در انجام کار ۳/۸۰
	مدت زمان محدود ۴/۱۱	
پرسه‌زنی اینترنتی	هنجارهای توصیفی ۳/۱۳	نگرش کارکنان ۲/۱۸
استرس شغلی	حمایت همکاران ۳/۸۹	تغییرات ۳/۳۹
	حمایت مدیریت ۳/۷۹	تقاضا ۳/۳۴
کمبود زمان	به تعویق انداختن ۴/۹۸	برنامه‌ریزی ۲/۵۹
	وظیفه‌شناسی ۳/۹۴	اولویت‌بندی ۲/۰۷

جدول (۶): آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

متغیر	سطح معناداری	وضعیت
پرسه زنی اینترنتی	۰/۰۶	نرمال
گرانباری شغلی	۰/۰۷	نرمال
استرس شغلی	۰/۰۶	نرمال
کمبود زمان	۰/۰۸	نرمال

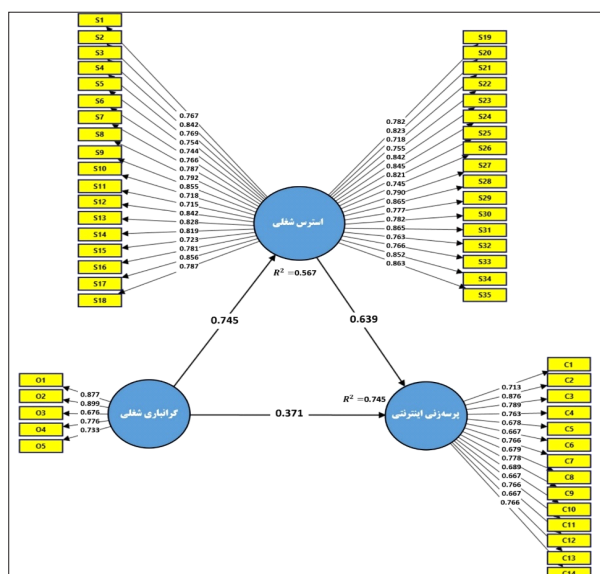
۴-۲-۲- تحلیل داده‌ها

برای تحلیل داده‌ها در این پژوهش، از نرم‌افزار SPSS و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. ابتدا توزیع متغیرها از طریق بررسی چولگی و کشیدگی داده‌ها و همچنین آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی شد؛ با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و حجم نمونه، برای مدل‌سازی معادلات ساختاری از روش PLS استفاده گردید. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS و Smart PLS تجزیه و تحلیل شدند. ابتدا داده‌های پرسشنامه‌ها در نرم‌افزار SPSS وارد شده و تعداد مشخصی از سوالات برای هر متغیر تعریف گردید. برای تعیین اعتبار هر یک از مقیاس‌ها از روش اعتبار سازه استفاده شده است. برای تعیین روایی سازه از طریق آزمون تحلیل عاملی تأییدی، همبستگی گویه‌ها را سنجیدیم.

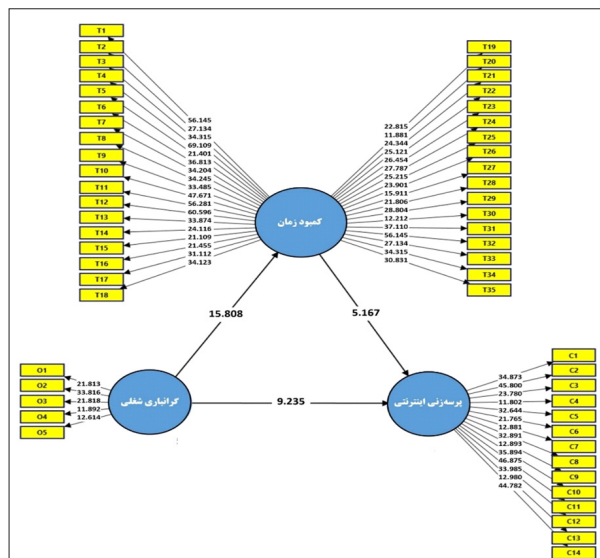
۴-۲-۲-۱- تحلیل عاملی تأییدی (مدل اندازه‌گیری)

تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش اعتبار و روایی مقیاس اندازه‌گیری استفاده می‌شود. این مدل بر اساس اطلاعات پیشین درباره ساختار داده‌ها است و قبل از انجام تحلیل مسیر (مدل ساختاری)، ابتدا باید تحلیل عاملی تأییدی (مدل اندازه‌گیری) انجام شود. در واقع، بررسی می‌شود که آیا سوالات انتخاب شده ساختارهای عاملی مناسبی برای اندازه‌گیری ابعاد مورد مطالعه در مدل تحقیق فراهم می‌کنند یا خیر. در تحلیل عاملی تأییدی، مقدار بار عاملی کمتر از ۰/۴ کوچک محسوب شده و باید از مدل حذف شود. همچنین، اگر آماره مقادیر t بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶- باشد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد،

نشانه‌گرها ساختارهای عاملی مناسبی برای اندازه‌گیری ابعاد مورد مطالعه در مدل تحقیق فراهم می‌کنند. مقدار آماره t در تمام موارد خارج از بازه $[-۱/۹۶, ۱/۹۶]$ بوده و بزرگتر از ۱/۹۶ است و همچنین، بار عاملی نیز از ۰/۴ بیشتر می‌باشد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که سوالات انتخاب شده ساختارهای عاملی مناسبی را برای اندازه‌گیری ابعاد مورد مطالعه در مدل تحقیق فراهم می‌کنند. برای بررسی سهم تفکیکی تأثیر متغیر مستقل (گرانباری شغلی) و هر یک از متغیرهای میانجی (کمبود زمان و استرس شغلی) در پیش‌بینی تغییرات پرسه‌زنی اینترنتی و بررسی مدل پیشنهادی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. نتایج مربوط به ضرایب مسیر در شکل‌های (۲ و ۴) و معنی‌داری مسیرها در شکل‌های (۳ و ۵) نشان داده شده است. نمودارهای رسم شده در شکل‌های (۲، ۳، ۴ و ۵) مدل‌های تحقیق مربوط به فرضیات فرعی را نشان می‌دهند. ضرایب موجود بین متغیرهای پنهان «ضرایب مسیر» نام دارند و برای آزمون فرضیات استفاده می‌شوند. تمامی ضرایب با استفاده از آماره t آزمون شده‌اند. این آماره (t -value) زمانی معنادار است که مقدار قدر مطلق آن بیشتر از ۱/۹۶ باشد.



شکل (۲): ضرایب عاملی و ضریب مسیر مدل پژوهش (با میانجیگری استرس شغلی)

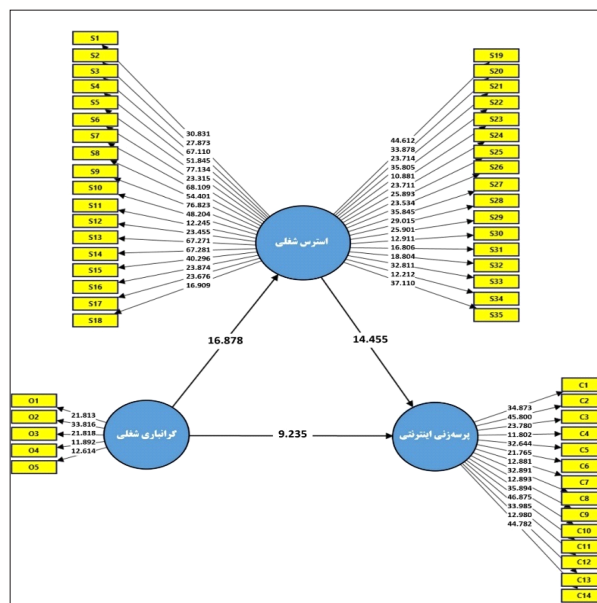


شکل (۵): نتایج آزمون t مدل پژوهش (با میانجیگری کمبود زمان)

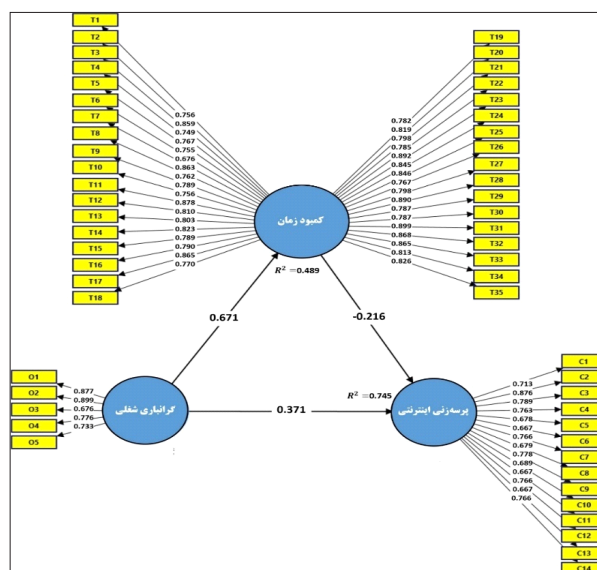
شود که مدل، قابلیت بررسی فرضیه‌های تحقیق را دارد یا خیر.

۴-۲-۳- بررسی برازش مدل

منظور از برازش مدل این است که تا چه حد مدل با داده‌های مربوطه سازگاری و توافق دارد. در تحلیل معادلات ساختاری متعاقب انجام تخمین پارامترها و قبل از تفسیر آنها باید از برازندگی مدل اطمینان حاصل شود. یکی از شاخص‌های برازش مدل، ضریب تعیین است. ضریب تعیین یکی از معیارهایی است که برای اتصال بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان‌دهنده تأثیری است که یک متغیر برون‌زا (مستقل) بر متغیر درون‌زا (وابسته) می‌گذارد. مقدار ضریب تعیین تنها برای سازه‌های وابسته (درون‌زا) محاسبه می‌شود و برای سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. هر چه مقدار ضریب تعیین مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان‌دهنده برازش بهتر مدل است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقادیر ملاک برای ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل با استفاده از معیار R^2 بیان شده‌اند. ضریب تعیین برای متغیرهای پرسه‌زنی اینترنتی، استرس شغلی و کمبود زمان در مدل ساختاری تحقیق



شکل (۳): نتایج آزمون t مدل پژوهش (با میانجیگری استرس شغلی)



شکل (۴): ضرایب عاملی و ضریب مسیر مدل پژوهش (با میانجیگری کمبود زمان)

همان‌طور که در شکل‌های (۲ و ۴) دیده می‌شود به دلیل این که تمامی بارهای عاملی گویه‌ها بالای ۰/۴ است و همچنین قدر مطلق ضرایب معنی‌داری t -value گویه‌ها در شکل‌های (۳ و ۵) بالای ۱/۹۶ است، می‌توان گفت هیچ گویه‌ای نباید از مدل حذف شود. پیش از بررسی فرضیه‌های تحقیق بر اساس مدل ساختاری، لازم است شاخص‌های برازش مدل را کنترل کنیم تا اطمینان حاصل

بر این، شاخص‌های مهم دیگری مانند ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب، شاخص برازندگی تعدیل یافته و ... نیز برای سنجش برازش مدل بررسی شدند که همگی حاکی از برازش مطلوب مدل هستند و نتایج آن در جدول (۷) ارائه شده است.

جدول (۷): شاخص‌های برازش

برآورد شده	حد مجاز	توضیحات	نام آزمون
۰/۰۶۵	$> ۰/۱$	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	RMSEA
۰/۹۳	$< ۰/۹$	شاخص برازندگی تعدیل یافته	GFI
۰/۰۷۶	$> ۰/۱$	ریشه میانگین مجذور باقیمانده	RMR
۰/۹۴	$< ۰/۹$	شاخص برازش نرم	NFI
۰/۹۳	$< ۰/۹$	شاخص برازش مقایسه‌ای	CFI

۴-۲-۴- آزمون فرضیه‌های تحقیق

اکنون که شاخص‌های برازش نشان داده‌اند مدل ساختاری تحقیق از برازش قابل قبولی برخوردار است، بر اساس نتایج مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد و معنی‌داری به بررسی فرضیه‌های تحقیق می‌پردازیم. برای تحلیل دو متغیره، از آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن استفاده می‌کنیم. همچنین، معناداری و تأثیر متغیرهای میانجی را با آزمون سوبل بررسی خواهیم کرد.

۴-۲-۴-۱- تحلیل دو متغیره با ضریب همبستگی اسپیرمن

ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن، یک آزمون ناپارامتریک است که قدرت و جهت ارتباط بین دو متغیر را که در مقیاس ترتیبی یا پیوسته اندازه‌گیری می‌شوند، برآورد می‌کند. هر چند توزیع داده‌های ما در این پژوهش نرمال بودند اما از آنجایی که متغیرها ترتیبی هستند و فاصله نسبی آنها قابل برآورد نیست بنابراین برای تحلیل همبستگی از آزمون اسپیرمن استفاده کرده‌ایم. در این بخش ضریب همبستگی اسپیرمن را بین متغیرها محاسبه کرده و به تحلیل رابطه بین آن‌ها خواهیم پرداخت. با توجه به نتایج همبستگی اسپیرمن در جدول (۸)

حاضر به ترتیب مقادیر ۰/۷۴۵، ۰/۵۶۷ و ۰/۴۸۹ به دست آمده است که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است.

شاخص دوم برای بررسی برازش مدل، شاخص ارتباط پیش‌بینی Q^2 است. این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و اگر برای یک سازه درون‌زا مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب کند، به ترتیب نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن است. شاخص Q^2 برای متغیرهای پرسه‌زنی اینترنتی، استرس شغلی و کمبود زمان در مدل ساختاری تحقیق حاضر به ترتیب مقادیر ۰/۴۲۳، ۰/۵۴۱ و ۰/۵۴۱ به دست آمده است که نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی قوی مدل است.

شاخص دیگری برای بررسی برازش مدل، شاخص نیکویی برازش (GOF) است که برای ارزیابی کلی مدل استفاده می‌شود و به طور همزمان برازش بخش ساختاری و اندازه‌گیری را بررسی می‌کند. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص‌های اشتراکی محاسبه می‌شود. معیار GOF توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع شده است [۱۱]. وتزل و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار برای ارزیابی شاخص GOF در نظر گرفته‌اند [۱۲]:

- ضعیف: اگر بین ۰/۰۱ تا ۰/۲۵ باشد.
- متوسط: اگر بین ۰/۲۵ تا ۰/۳۶ باشد.
- قوی: اگر از ۰/۳۶ بیشتر باشد.

مقادیر اشتراکی در این تحقیق برای متغیرهای پرسه‌زنی اینترنتی، استرس شغلی، کمبود زمان و گرانبازی شغلی به ترتیب برابر با ۰/۷۲۱، ۰/۷۶۶، ۰/۶۵۶ و ۰/۷۰۹ هستند. میانگین مقادیر اشتراکی برابر با ۰/۷۱۳ و میانگین ضرایب تعیین برابر با ۰/۵۹ است. با جایگذاری این اعداد در فرمول، مقدار معیار GOF برابر با ۰/۶۴۹ به دست آمد که با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار، می‌توان گفت مدل تحقیق از برازش قوی برخوردار است. علاوه

جدول (۹): همبستگی اسپیرمن (گرانباری شغلی و استرس شغلی)

متغیر	استرس شغلی	گرانباری شغلی	
گرانباری شغلی	۰/۷۱۳ ۰/۰۱ ۲۳۰	۱/۰۰۰	ضریب همبستگی معناداری تعداد
	۱/۰۰۰ ۰/۰۱ ۲۳۰	۰/۷۱۳ ۰/۰۱ ۲۳۰	ضریب همبستگی معناداری تعداد
استرس شغلی			

با اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای نزدیک به پنج درصد رابطه معناداری بین دو متغیر گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی وجود دارد. از طرفی با توجه به ضریب همبستگی ۰/۴۸۴، همبستگی متوسط و مثبتی بین دو متغیر گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی وجود دارد.

جدول (۸): همبستگی اسپیرمن (گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی)

متغیر	پرسه‌زنی اینترنتی	گرانباری شغلی	
گرانباری شغلی	۰/۴۸۴ ۰/۰۵ ۲۳۰	۱/۰۰۰	ضریب همبستگی معناداری تعداد
	۱/۰۰۰ ۰/۰۵ ۲۳۰	۰/۴۸۴ ۰/۰۵ ۲۳۰	ضریب همبستگی معناداری تعداد
پرسه‌زنی اینترنتی			

جدول (۱۰): همبستگی اسپیرمن (گرانباری شغلی و کمبود زمان)

متغیر	کمبود زمان	گرانباری شغلی	
گرانباری شغلی	۰/۷۵۶ ۰/۰۱ ۲۳۰	۱/۰۰۰	ضریب همبستگی معناداری تعداد
	۱/۰۰۰ ۰/۰۱ ۲۳۰	۰/۷۵۶ ۰/۰۱ ۲۳۰	ضریب همبستگی معناداری تعداد
کمبود زمان			

با توجه به نتایج همبستگی اسپیرمن در جدول (۹) با اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای کوچکتر از پنج درصد (۱ درصد) رابطه معناداری بین دو متغیر گرانباری شغلی و استرس شغلی وجود دارد. از طرفی ضریب همبستگی ۰/۷۱۳ دلالت بر همبستگی قوی و مثبت بین دو متغیر گرانباری شغلی و استرس شغلی دارد. به این معنی که به هر میزان گرانباری شغلی بیشتر باشد، استرس شغلی نیز بیشتر خواهد بود.

با توجه به نتایج همبستگی اسپیرمن در جدول (۱۱) با اطمینان ۹۶ درصد و سطح خطای کوچکتر از پنج درصد (۴ درصد) رابطه معناداری بین دو متغیر استرس شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی وجود دارد. از طرفی ضریب همبستگی ۰/۵۶۹ بین این دو متغیر، حاکی از همبستگی متوسط و مثبت بین استرس شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی است.

با توجه به نتایج همبستگی اسپیرمن در جدول (۱۰) با اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای کوچکتر از پنج درصد (۱ درصد) رابطه معناداری بین دو متغیر گرانباری شغلی و کمبود زمان وجود دارد. از طرفی با توجه به ضریب همبستگی ۰/۷۵۶، همبستگی قوی و مثبتی بین دو متغیر گرانباری شغلی و کمبود زمان وجود دارد. به این معنی که به هر میزان گرانباری شغلی بیشتر باشد، کمبود زمان نیز بیشتر خواهد بود.

جدول (۱۱): همبستگی اسپیرمن (استرس شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی)

متغیر	پرسه‌زنی اینترنتی	استرس شغلی	
استرس شغلی	۰/۵۶۹ ۰/۰۴ ۲۳۰	۱/۰۰۰	ضریب همبستگی معناداری تعداد
	۱/۰۰۰ ۰/۰۴ ۲۳۰	۰/۵۶۹ ۰/۰۴ ۲۳۰	ضریب همبستگی معناداری تعداد
پرسه‌زنی اینترنتی			

با توجه به نتایج همبستگی اسپیرمن در جدول (۱۲) با اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای نزدیک به پنج درصد

۴-۲-۴- بررسی فرضیات پژوهش

در این بخش با توجه به آزمون‌ها و تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته که نتایج آن ارائه شد به بررسی فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی پژوهش می‌پردازیم.

الف- بررسی فرضیه اصلی

● فرضیه ۱- گرانباری شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر پرسه‌زنی اینترنتی دارد.

با توجه به نتایج همبستگی اسپیرمن در جدول (۸) با اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای نزدیک به پنج درصد رابطه معناداری بین دو متغیر گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی وجود دارد. از طرفی با توجه به ضریب همبستگی 0.484 ، همبستگی متوسط و مثبتی بین دو متغیر گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی وجود دارد؛ همچنین در نتایج به دست آمده از تحلیل معادلات ساختاری در مسیر تاثیر گرانباری شغلی بر پرسه زنی اینترنتی (جدول ۱۳)، میزان ضریب مسیر 0.371 و آماره t نیز 9.235 به دست آمد که حاکی از تاثیر مثبت و معنادار گرانباری شغلی بر پرسه‌زنی اینترنتی است؛ به این معنی که به هر میزان گرانباری شغلی بیشتر باشد، پرسه‌زنی اینترنتی نیز بیشتر خواهد بود و البته این تاثیر، اثری متوسط و مستقیم است و باید برای تعیین تاثیر کلی گرانباری شغلی (به عنوان متغیر مستقل برون‌زا) بر پرسه‌زنی اینترنتی (به عنوان متغیر وابسته درون‌زا)، تاثیر میانجیگری متغیرهای میانجی (استرس شغلی و کمبود زمان) یعنی تاثیرات غیرمستقیم را نیز به حساب آورد که بعداً به آن اشاره خواهد شد. بنابراین فرضیه اصلی این پژوهش یعنی فرضیه اول ($H1$) تایید می‌گردد.

ب- بررسی فرضیه‌های فرعی

● فرضیه ۲- گرانباری شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر استرس شغلی دارد.

با توجه به نتایج همبستگی اسپیرمن در جدول (۹) با اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای کوچکتر از پنج درصد

(۱ درصد) رابطه معناداری بین دو متغیر گرانباری شغلی و استرس شغلی وجود دارد. از طرفی ضریب همبستگی 0.713 دلالت بر همبستگی قوی و مثبت بین دو متغیر گرانباری شغلی و استرس شغلی دارد؛ همچنین در نتایج به دست آمده از تحلیل معادلات ساختاری در مسیر تاثیر گرانباری شغلی بر استرس شغلی (جدول ۱۳)، میزان ضریب مسیر 0.745 و آماره t نیز 16.878 به دست آمد که حاکی از تاثیر مثبت و معنادار گرانباری شغلی بر استرس شغلی است؛ به این معنی که به هر میزان گرانباری شغلی بیشتر باشد، استرس شغلی نیز بیشتر خواهد بود. بنابراین فرضیه دوم این پژوهش ($H2$) تایید می‌گردد.

● فرضیه ۳- گرانباری شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر کمبود زمان دارد.

با توجه به نتایج همبستگی اسپیرمن در جدول (۱۰) با اطمینان ۹۹ درصد و سطح خطای کوچکتر از پنج درصد (۱ درصد) رابطه معناداری بین دو متغیر گرانباری شغلی و کمبود زمان وجود دارد. از طرفی با توجه به ضریب همبستگی 0.756 ، همبستگی قوی و مثبتی بین دو متغیر گرانباری شغلی و کمبود زمان وجود دارد. همچنین در نتایج به دست آمده از تحلیل معادلات ساختاری در مسیر تاثیر گرانباری شغلی بر کمبود زمان (جدول ۱۳)، میزان ضریب مسیر 0.671 و آماره t نیز 15.808 به دست آمد که حاکی از تاثیر مثبت و معنادار گرانباری شغلی بر کمبود زمان است؛ به این معنی که به هر میزان گرانباری شغلی بیشتر باشد، کمبود زمان نیز بیشتر بوده و کارکنان با محدودیت زمان مواجه می‌شوند. بنابراین فرضیه سوم این پژوهش ($H3$) تایید می‌گردد.

● فرضیه ۴- استرس شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر پرسه‌زنی اینترنتی دارد.

با توجه به نتایج همبستگی اسپیرمن در جدول (۱۱) با اطمینان ۹۶ درصد و سطح خطای کوچکتر از پنج درصد (۴ درصد) رابطه معناداری بین دو متغیر استرس شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی وجود دارد. از طرفی ضریب

بررسی شد. نتیجه بررسی این فرضیه در جدول (۱۴) آمده است که آماره Z در آزمون سوبل برابر با ۹/۲۸۳ به دست آمد که قدرمطلق آن بیش از ۱/۹۶ است و همچنین سطح معناداری آزمون کمتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر متغیر میانجی تأیید می شود و می توان گفت گرانباری شغلی علاوه بر تأثیر مستقیم بر پرسه زنی اینترنتی (۰/۳۷۱)، به واسطه متغیر میانجی استرس شغلی، تأثیر غیرمستقیم نیز دارد؛ متغیر استرس شغلی این تأثیر غیرمستقیم را به میزان ۰/۴۷۶ میانجی گری می کند. بنابراین، فرضیه ششم این پژوهش (H۶) تأیید می گردد.

● فرضیه ۷- کمبود زمان تأثیر بین گرانباری شغلی و پرسه زنی اینترنتی را میانجی می کند.

فرضیه هفتم این پژوهش بر نقش میانجی گری کمبود زمان در تأثیر بین گرانباری شغلی و پرسه زنی اینترنتی استوار است. این فرضیه با استفاده از آزمون سوبل بررسی شد. نتیجه بررسی این فرضیه در جدول (۱۴) آمده است که آماره Z در آزمون سوبل برابر با ۳/۱۲۹ به دست آمد که قدرمطلق آن بیش از ۱/۹۶ است و همچنین سطح معناداری آزمون کمتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر متغیر میانجی تأیید می شود و می توان گفت گرانباری شغلی علاوه بر تأثیر مستقیم بر پرسه زنی اینترنتی (۰/۳۷۱)، به واسطه متغیر میانجی کمبود زمان، تأثیر غیرمستقیم نیز دارد؛ متغیر کمبود زمان این تأثیر غیرمستقیم را به میزان ۰/۱۴۵ میانجی گری می کند که هر چند تأثیر ضعیفی است، اما همین میزان تأثیر نیز موجب تأیید فرضیه هفتم این پژوهش (H۷) می گردد.

۵- بحث و مقایسه

این تحقیق نشان داد گرانباری شغلی پیش بینی کننده مثبت رفتار پرسه زنی در محیط کار است. بدین معنی که افزایش گرانباری شغلی در کارکنان، باعث افزایش میزان پرسه زنی اینترنتی در محیط کار می شود که با نتایج تحقیق

همبستگی ۰/۵۶۹ بین این دو متغیر، حاکی از همبستگی متوسط و مثبت بین استرس شغلی و پرسه زنی اینترنتی است. همچنین در نتایج به دست آمده از تحلیل معادلات ساختاری در مسیر تأثیر استرس شغلی بر پرسه زنی اینترنتی (جدول ۱۳)، میزان ضریب مسیر ۰/۶۳۹ و آماره t نیز ۱۴/۴۵۵ به دست آمد که حاکی از تأثیر مثبت و معنادار استرس شغلی بر پرسه زنی اینترنتی است؛ به این معنی که به هر میزان استرس شغلی بیشتر باشد، پرسه زنی اینترنتی نیز بیشتر خواهد بود. بنابراین فرضیه چهارم این پژوهش (H۴) تأیید می گردد.

● فرضیه ۵- کمبود زمان تأثیر منفی و متوسطی بر پرسه زنی اینترنتی دارد.

با توجه به نتایج همبستگی اسپیرمن در جدول (۱۲) با اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای نزدیک به پنج درصد رابطه معناداری بین دو متغیر کمبود زمان و پرسه زنی اینترنتی وجود دارد. از طرفی، ضریب همبستگی ۰/۲۱۴- دلالت بر همبستگی منفی و ضعیف بین دو متغیر کمبود زمان و پرسه زنی اینترنتی دارد. همچنین در نتایج به دست آمده از تحلیل معادلات ساختاری در مسیر تأثیر کمبود زمان بر پرسه زنی اینترنتی (جدول ۱۳)، میزان ضریب مسیر ۰/۲۱۶- و آماره t نیز ۵/۱۶۷ به دست آمد که حاکی از تأثیر منفی و ضعیف کمبود زمان بر پرسه زنی اینترنتی است؛ به این معنی که هر میزان کمبود زمان بیشتر باشد، پرسه زنی اینترنتی نیز کمتر می شود اما این رابطه یک رابطه «ضعیف» است و به عبارتی کمبود زمان تأثیر ضعیفی بر کاهش پرسه زنی اینترنتی دارد در حالی که فرض بر تأثیر «متوسط» کمبود زمان بر پرسه زنی اینترنتی استوار بود؛ بنابراین فرضیه پنجم این پژوهش (H۵) رد می گردد.

● فرضیه ۶- استرس شغلی تأثیر بین گرانباری شغلی و پرسه زنی اینترنتی را میانجی می کند.

فرضیه ششم این پژوهش بر نقش میانجی گری استرس شغلی در تأثیر بین گرانباری شغلی و پرسه زنی اینترنتی استوار است. این فرضیه با استفاده از آزمون سوبل

(۲۰۰۸) عوامل مربوط به گرانباری شغلی مانند استرس را مورد بررسی قرار دادند، اما تاثیر آنها را در توضیح پرسه‌زنی اینترنتی ناچیز یافتند [۶]. نتیجه دیگر این پژوهش تاثیر منفی اما ضعیف کمبود زمان بر پرسه‌زنی اینترنتی است. این یافته با نتایج تحقیقات بلانچارد و هنله (۲۰۰۸)، آندریسن و همکاران (۲۰۱۴)، مرکادو و همکاران (۲۰۱۷)، پیندک و همکاران (۲۰۱۸) و هنسل و کاپرزاک (۲۰۲۰a) و ۲۰۲۰b همسو است [۷، ۵، ۳]. همچنین نتیجه دیگر این تحقیق حاکی از این است که علیرغم وجود تاثیر منفی و معنادار کمبود زمان بر پرسه‌زنی اینترنتی، این تاثیر، ضعیف است و در مجموع نقش چندانی ایفا نمی‌کند. فرضیه فوق توسط آزمون سوبل بررسی شد. نتیجه بررسی نشانگر رد تاثیر متوسط متغیر میانجی بود و هر چند گرانباری شغلی علاوه بر تاثیر مستقیم و مثبت بر پرسه‌زنی اینترنتی، به واسطه متغیر میانجی کمبود زمان تاثیر غیرمستقیم کاهشی دارد اما این اثر بر خلاف فرضیه که متوسط پیش‌بینی می‌شد، اثری ضعیف است. به عبارت دیگر تاثیر گرانباری شغلی بر پرسه‌زنی اینترنتی معنادار است و باعث افزایش پرسه‌زنی اینترنتی می‌شود، اما وقتی متغیر میانجی کمبود زمان وارد می‌شود این تاثیر کمتر می‌شود اما نقش آن نقش بسزایی نیست و میزان این تاثیر غیرمستقیم برابر با ۰/۱۴۵- است که نشان می‌دهد علی‌رغم تاثیر غیرمستقیم و منفی گرانباری شغلی بر پرسه‌زنی اینترنتی، این تاثیر ضعیف است. اما با ورود متغیر استرس شغلی و تاثیر قوی آن بر افزایش پرسه‌زنی اینترنتی، نقش کاهشی کمبود زمان بسیار کمتر خواهد بود و مجموع اثر گرانباری شغلی بر پرسه‌زنی اینترنتی تاثیری مثبت و قوی خواهد بود.

۶- نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت و ضرورت بررسی تاثیر گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی در پژوهش حاضر به تحلیل بررسی ابعاد مختلف متغیر مستقل گرانباری شغلی و ابعاد آن و رابطه آن با پرسه‌زنی اینترنتی به عنوان متغیر وابسته

ژو و همکاران (۲۰۲۱)، الرهیل و همکاران (۲۰۲۱)، الادوان و همکاران (۲۰۲۱)، میرو و چرو (۲۰۱۵) همسو بوده [۸، ۲] و از طرف دیگر تحقیقات وارگسه و همکاران (۲۰۱۷)، آندریسن و همکاران (۲۰۱۴) و هنله و بلانچارد (۲۰۰۸) نتایج دیگری را نشان دادند [۳]. در این پژوهش، بین گرانباری شغلی و استرس شغلی ارتباط قوی، مستقیم و مثبتی وجود داشت که با نتایج تحقیقات هنسل و کاپرزاک (۲۰۲۰)، بای و همکاران (۲۰۲۱)، لاییک و همکاران (۲۰۱۹)، جیانگ و همکاران (۲۰۱۶)، جو و همکاران (۲۰۱۵)، بین و لی (۲۰۱۲)، جین و همکاران (۲۰۱۲) و باقری و همکاران (۲۰۱۹) سازگار است [۱۴، ۱۳، ۷، ۵]. همچنین اگر ت و کانینگهام (۲۰۱۱) نیز استرس شغلی را ناهماهنگی بین مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان، فشار تقاضاهای کاری و محیط کار دانسته‌اند [۱۵]. همچنین طبق نتایج این پژوهش، رابطه معنادار، مثبت و قوی بین استرس شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی وجود دارد؛ به این معنا که با افزایش استرس شغلی، میزان گرایش افراد به پرسه‌زنی اینترنتی برای دفع و رهایی از استرس افزایش می‌یابد. که با نتایج تحقیقات ژو و همکاران (۲۰۲۱)، ویلسون و همکاران (۲۰۱۵)، کواو و همکاران (۲۰۱۷)، پیندک و همکاران (۲۰۱۸)، غنی و همکاران (۲۰۱۸)، گوگرچین (۲۰۲۰)، وارگسه و همکاران (۲۰۱۷) و هنسل و کاپرزاک (۲۰۲۰) همخوانی دارد [۷، ۵، ۳، ۲]. نتیجه دیگر این تحقیق این است که استرس شغلی رابطه مثبت بین گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی را میانجی کرده و موجب افزایش اثر مثبت گرانباری شغلی بر پرسه‌زنی اینترنتی می‌گردد؛ به این معنا که کارکنان در مواجهه با افزایش استرس شغلی به واسطه افزایش گرانباری شغلی، پرسه‌زنی اینترنتی را به عنوان یک رفتار مقابله‌ای انتخاب می‌کنند تا خود را از فشار و استرس بوجود آمده برهانند. این یافته با نتایج تحقیقات ژانگ و همکاران (۲۰۲۱)، ژو و همکاران (۲۰۲۱)، وارگسه و همکاران (۲۰۱۷)، ماسلاخ (۱۹۷۶) ویلسون و همکاران (۲۰۱۵)، پیندک و همکاران (۲۰۱۸) و الرهیل و همکاران (۲۰۲۱) مطابقت دارد [۱۶، ۳، ۲]. از طرفی گرت و دانزیگر

گرانباری شغلی، به دلیل این که کارکنان را با کمبود زمان مواجه می‌کند اجازه پیوستن آن‌ها را به پرسه‌زنی اینترنتی برای مقابله با استرس‌های شغلی نمی‌دهد [۳].

قصد ما در این پژوهش علاوه بر بررسی تاثیر مستقیم گرانباری شغلی بر پرسه‌زنی اینترنتی، بررسی تاثیر غیرمستقیم آن با میانجیگری دو متغیر کمبود زمان و استرس شغلی بود و رسیدن به پاسخی برای این سوال که آیا پر کردن اوقات کارکنان با وظایف شغلی فراوان و به عبارتی افزایش گرانباری شغلی به دلیل آن که کارکنان را با کمبود زمان برای انجام وظایفشان مواجه می‌کند، می‌تواند راهی برای کاهش پرسه‌زنی اینترنتی به عنوان یک رفتار غیرمولد و آسیب‌زا به سازمان باشد؟ با بررسی نتایج فرضیه‌های فرعی دریافتیم که گرانباری شغلی هر چند به طور قوی و معناداری باعث مواجه شدن کارکنان با کمبود زمان می‌شود و به عبارتی متغیر کمبود زمان را افزایش می‌دهد اما در عین حال به‌طور قوی و معناداری نیز باعث افزایش استرس شغلی می‌شود و از طرفی تاثیر مثبت استرس شغلی بر پرسه‌زنی اینترنتی که تاثیری قوی و معنادار است بسیار بیشتر از تاثیر منفی و ضعیف کمبود زمان بر پرسه‌زنی اینترنتی است بنابراین با آزمون سوبل اثر میانجیگری استرس شغلی و کمبود زمان را در رابطه بین گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی بررسی کردیم و نتیجه نهایی در مورد مجموع تاثیر کلی گرانباری شغلی (اعم از اثر مستقیم و آثار غیرمستقیم) بر پرسه‌زنی اینترنتی بسیار بیشتر از تاثیر مستقیم آن برآورد شد (۰/۷۰۲ در مقابل ۰/۳۷۱) که ناشی از تاثیر بسزای استرس شغلی بر افزایش پرسه‌زنی اینترنتی است که کمبود زمان امکان جبران آن را نداشته است.

بنابراین در پاسخ به پرسش اصلی این پژوهش باید گفت با توجه به مدل مفهومی ما و با توجه به متغیرهای میانجی‌ای که در نظر گرفته‌ایم افزایش گرانباری شغلی در میان کارکنان اداره تامین اجتماعی تبریز، نه تنها موجب کاهش پرسه‌زنی اینترنتی نخواهد شد بلکه به‌واسطه

با متغیرهای میانجی کمبود زمان و استرس شغلی کارکنان پرداخته شد. تاثیر مستقیم گرانباری شغلی بر پرسه‌زنی اینترنتی تاثیر مثبت و معناداری به میزان ۰/۳۷۱ می‌باشد به این معنی که به هر میزان گرانباری شغلی بیشتر باشد، پرسه‌زنی اینترنتی نیز بیشتر خواهد بود و البته این تاثیر، اثری متوسط و مستقیم است. این یافته با نتایج الرهیل و همکاران (۲۰۲۱)، میرو و چرو (۲۰۱۵)، الادوان و همکاران (۲۰۲۱) و هنله و بلانچارد (۲۰۰۸) مطابقت دارد در حالی که وارگسه و همکاران (۲۰۱۷) استدلال کردند که گرانباری شغلی پیش‌بینی‌کننده قابل توجهی درباره پرسه‌زنی اینترنتی نیست [۸،۳،۲].

آندریسن و همکاران (۲۰۱۴) پویایی تقاضا- منابع در حوزه کاری را تشریح کردند و به این نتیجه رسیدند که گرانباری شغلی با نگرش و استفاده واقعی از شبکه‌های اجتماعی برای اهداف شخصی یا به عبارتی پرسه‌زنی اینترنتی، ارتباط منفی داشت [۳]. مک دونالد (۲۰۰۳) گرانباری شغلی را به عنوان یک استراتژی برای مقابله با پرسه‌زنی اینترنتی توصیه نکرده و اشاره می‌کند که چنین بار کاری اضافی، استرس‌زا است و ممکن است پیامدهای منفی عدیده‌ای داشته باشد [۴]. هنله و بلانچارد (۲۰۰۸) پیشنهاد می‌کنند بر روی کارمندانی تمرکز کنید که کارهای کافی برای انجام دادن ندارند، زیرا ممکن است به پرسه‌زنی اینترنتی به‌عنوان وسیله‌ای برای گذراندن زمان روی بیاورند. در این منظر، پرسه‌زنی اینترنتی ممکن است غیرمولد نباشد، اما برعکس، می‌تواند به‌عنوان راهی برای مقابله با کسالت و به‌عنوان وسیله‌ای برای ایجاد برخی تحریکات دیده شود؛ همچنین برای برخی می‌تواند راهی برای مقابله با استرس باشد. هنله و بلانچارد همچنین دریافتند که عوامل استرس‌زا مانند ابهام نقش و تعارض نقش هر دو به‌طور مثبت با پرسه‌زنی اینترنتی مرتبط هستند، در حالی که گرانباری شغلی، که یکی از انواع تقاضاهای شغلی است، با پرسه‌زنی اینترنتی ارتباطی منفی دارد. آنها همچنین استدلال می‌کنند که پرسه‌زنی اینترنتی راهی برای مقابله با استرس است، اما

expected outcomes: Understanding personal Internet use during work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(4), 937-958. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2008.00425.x>

7. Hensel, P. G., & Kacprzak, A. 2020b. Job overload, organizational commitment, and motivation as antecedents of cyberloafing: Evidence from employee monitoring software. *European Management Review*, 17(4), 931-942. <https://doi.org/10.1111/emre.12407>
8. Aladwan, M. A., Muala, I. A., & Salleh, H. S. 2021. Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment. *Management Science Letters*, 1013-1022. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.041>
9. Spector, P.E. & Jex, S.M. 1998. Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367.
10. Askew, K. L. 2012. The relationship Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of Theory of Planned Behavior as a Model of Cyberloafing. University of South Florida (Doctoral dissertation, Dissertation).
11. Tenenhaus, M., Amato, S. & Vinzi, V. E. 2004. A Global Goodness-of-Fit Index for PLS Structural Equation Modelling. *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, 1, 739-742.
12. Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. 2009. Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 177-195.
13. Bai, J. Y., Tian, Q., & Liu, X. 2021. Examining job complexity on job crafting within conservation of resources theory: A dual-path mediation model. *Frontiers in psychology*, 12, 737108. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.737108>
14. Bagheri Hosseiniabadi, M., Ebrahimi, M. H., Khanjani, N., Biganeh, J., Mohammadi, S., & Abdollahfard, M. 2019. The effects of amplitude and stability of circadian rhythm and occupational stress on burnout syndrome and job dissatisfaction among irregular shift working nurses. *Journal of clinical nursing*, 28(9-10), 1868-1878. <https://doi.org/10.1111/jocn.14778>
15. Eggerth, D. E., & Cunningham, T. R. 2011. Counseling psychology and occupational health psychology. In: Elizabeth M. Altmaier, and Jo-Ida C. Hansen (eds), *The Oxford Handbook of Counseling Psychology*, Oxford Library of Psychology (2011; online edn, Oxford Academic, 18 Sept. 2012), <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195342314.013.0029>
16. Zhang, Z., Wang, J., & Jia, M. 2021. Integrating the bright and dark sides of corporate volunteering climate: Is corporate volunteering climate a burden or boost to employees? *British Journal of Management*, 32(2), 494-511. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12>

استرس شغلی فراوانی که بر کارکنان تحمیل می‌کند، این رفتار غیرمولد را افزایش خواهد داد. نتایج فرضیه‌های این پژوهش بطور خلاصه در جدول (۱۵) آورده شده است.

جدول (۱۵) خلاصه نتایج آزمون فرضیات تحقیق

نتیجه	فرضیه	
تایید	گرانباری شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر پرسه‌زنی اینترنتی دارد.	H۱ (فرضیه اصلی)
تایید	گرانباری شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر استرس شغلی دارد.	H۲
تایید	گرانباری شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر کمبود زمان دارد.	H۳
تایید	استرس شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر پرسه‌زنی اینترنتی دارد.	H۴
رد	کمبود زمان تاثیر منفی و متوسطی بر پرسه‌زنی اینترنتی دارد.	H۵
تایید	استرس شغلی تاثیر بین گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی را میانجی می‌کند.	H۶
تایید	کمبود زمان تاثیر بین گرانباری شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی را میانجی می‌کند.	H۷

مراجع

1. Wong, G. Y. L., Kwok, R. C. W., Zhang, S., Lai, G. C. H., & Cheung, J. C. F. 2023. Mutually complementary effects of cyberloafing and cyber-life-interruption on employee exhaustion. *Information & Management*, 60(2), 103752. <https://doi.org/10.1016/j.im.2022.103752>
2. Zhou, B., Li, Y., Hai, M., Wang, W. & Niu, B. 2021. Challenge-hindrance stressors and cyberloafing: a perspective of resource conservation versus resource acquisition. *Current Psychology*, 1-10. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01505-0>
3. Varghese, L., & Barber, L. K. 2017. A preliminary study exploring moderating effects of role stressors on the relationship between Big Five personality traits and workplace cyberloafing. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 11(4), 1-15. <https://doi.org/10.5817/CP2017-4-4>
4. MacDonald, W. 2003. The impact of job demands and workload on stress and fatigue. *Australian Psychologist*, 38(2), 102-117. <https://doi.org/10.1080/00050060310001707107>
5. Hensel, P. G., & Kacprzak, A. 2020a. Curbing cyberloafing: studying general and specific deterrence effects with field evidence. *Eur. J. Inf. Syst.*, 30(2), 1-17. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1756701>
6. Garrett, R. K., & Danziger, J. N. 2008. Disaffection or