



DOR: [20.1001.1.22285/318.1399.10.3.8.3](https://doi.org/10.22285/318.1399.10.3.8.3)

توانمندسازی روان‌شناختی ابزاری جهت کنترل پرسه‌زنی اینترنتی

حسین صمدی میار کلائی *

حمزه صمدی میار کلائی **

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباطات میان توانمندسازی روان‌شناختی و پرسه‌زنی اینترنتی در بخش بهداشت و درمان بود. پژوهش حاضر از نوع پیمایشی و روش گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه در نظر گرفته شده است. جامعه آماری پژوهش، ۱۶۵ نفر از کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر در سال ۱۳۹۷ هستند، که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه‌های استاندارد توانمندسازی روان‌شناختی (PE) اسپریتزر (۱۹۹۵)، و پرسه‌زنی اینترنتی (CL) لیم (۲۰۰۲) بودند. تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات نیز به وسیله آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه گام‌به‌گام با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام گردید. یافته‌های این پژوهش، نشان داد که بین توانمندسازی روان‌شناختی و پرسه‌زنی اینترنتی رابطه منفی معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون تحلیل رگرسیونی نشان داد که متغیر توانمندسازی روان‌شناختی، ۲۴ درصد از تغییرات متغیر پرسه‌زنی اینترنتی را تبیین می‌نماید. اگرچه ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی روابط نادارجداگانه‌ای با رفتار پرسه‌زنی اینترنتی داشته‌اند، ولیکن از آن میان، فقط متغیر احساس معناداری به‌طور منفی و معنادار قدرت پیش‌بینی و تأثیرگذاری بر رفتار پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان را دارد. براساس یافته‌های پژوهش به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود تا با استفاده از فنون افزایش توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان، بتوانند از ظرفیت‌های آنان در جهت مثبت (کاهش سطح پرسه‌زنی اینترنتی) بهترین استفاده را داشته باشند.

کلید واژه

توانمندسازی روان‌شناختی، پرسه‌زنی اینترنتی، سرمایه انسانی

* کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد قائم‌شهر دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران
hossein_samadi_m@yahoo.com
** دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
hamzeh.samad@srbiau.ac.ir

مقدمه

در عصر حاضر نیروی انسانی^۱ به‌عنوان مهم‌ترین دارایی و سرمایه جوامع، عاملی مهم در مسیر توسعه هر کشور و سازمانی در نظر گرفته می‌شود. براین اساس، توجه به روحیات و انگیزه‌های انسانی در هر سازمان از ضرورت و اولویت بالایی برخوردار است. در مراکز بهداشتی و درمانی^۲ نیز توجه به نیروی انسانی اهمیتی دوچندان دارد، در واقع با تلاش‌های بخش بهداشت و درمان است که سلامت نیروی فعال و کارآمد جامعه تضمین می‌شود (Bonyad Karizme et al., 2016). در این مسیر، یکی از عواملی که در جهت بهره‌وری فردی و توسعه عملکرد سازمانی بسیار حائز اهمیت است، موضوع توانمندسازی روان‌شناختی^۳ کارکنان است (Eisman et al., 2016; Huertas Valdivia et al., 2019). امروزه با توجه به محیط رقابتی و پیچیده‌ی عرصه سازمان، سازمان‌ها محکوم به داشتن نیروی انسانی توانمند از بُعد روانی و مهارتی می‌باشند، چون نیروی ضعیف، کم‌توان و بی‌تفاوت مانعی برای رسیدن سازمان به اهداف و آرزوهای بزرگ آن است. نیروی انسانی کارآمد را می‌توان از شاخص‌های عمده برتری سازمان‌ها، به سازمان‌های دیگر دانست. از این حیث دنیا پس از سال‌ها تجربه به این باور رسیده است که برای موفقیت و پیشتازی در عرصه اقتصادی و رقابتی، سازمان‌ها باید از نیروی کار توانمند، متخصص و با انگیزه بالا برخوردار باشند (Samadi-Miarkolaei et al., 2016). در واقع از موضوع‌های اساسی که مدیران در روند تحول سازمانی با آن مواجه‌اند، توانمندسازی کارکنان است. توانمندسازی، راهبردی سازمانی است که مسئولیتی بیش‌تر جهت تصمیم‌گیری به کارکنان اعطا می‌کند و مشارکت آنان را در کنترل فرآیندهای سازمان افزایش می‌دهد. در تعریف توانمندسازی، عواملی مانند انگیزش درونی، ادراک و تعهد، ساختار شغل، انتقال قدرت یا اختیار و تسهیم منابع و اطلاعات به کار گرفته شده است. توانمندسازی رویکردی است که در آن رهبر، کارکنان اجرایی را به‌عنوان جزء اصلی اثربخشی سازمانی توانمند می‌کند (Gholipour et al., 2015).

1. Human Resources
2. Healthcare and Treatment Sector
3. Psychological Empowerment

توانمندسازی، فرآیند افزایش احساس خودکارآمدی در افراد از طریق شناسایی و حذف شرایطی است که موجب ناتوانی کارکنان می‌شود. توانمندسازی روان‌شناختی از دو نظریه سازمانی مدیریت مشارکتی و مشارکت کارکنان، نشأت گرفته است (Aghajani et al., 2013). توانمندسازی شامل دو رویکرد اساسی ساختاری و انگیزشی می‌باشد. اصل رویکرد ساختاری به نظریه‌های قدرت و تبادل اجتماعی باز می‌گردد که در آن توانمندسازی متمرکز بر ساختارهای اجتماعی است که باعث ارتقای تسهیم قدرت در تمام سطوح سازمانی می‌شود (Yaquoubi & Yaquoubi, 2017). در واقع توانمندسازی روان‌شناختی یک ساختار انگیزشی است که برای افزایش کارایی کارکنان مورد استفاده قرار می‌گیرد (Kong et al., 2016). به گفته محققان، توانمندسازی روان‌شناختی، مشکل از چهار جزء معناداری، شایستگی، خودسامانی و اثرگذاری است که به کارکنان در شکل‌دهی فضای کاری یاری می‌رساند (Spreitzer et al., 1997). مراکز درمانی یکی از مهم‌ترین نهادهای ارائه خدمات به‌شمار می‌آیند که در حفظ، ارتقاء و بازپرسه سلامت جسمانی و روانی بیماران نقش مهمی را ایفا می‌کنند. از این رو به‌نظر می‌رسد که توجه ویژه به توانمندسازی کارکنان مراکز درمانی از هر سازمان دیگر بااهمیت‌تر باشد (Ghanbari & Shemshadi, 2016).

از طرفی نیز پیشرفت‌های فن‌آورانه در محل کار، به‌عنوان انقلابی در شیوه‌های انجام کار و نحوه چیدمان کارکنان، می‌تواند بهره‌وری و کارایی افراد را بهبود بخشد. با این حال، ظهور فن‌آوری‌های جدید فرصت‌ها و نیز تهدیدهایی جدید برای افراد و سازمان ایجاد کرده است. یکی از تهدیدهای اثربخشی سازمانی این فن‌آوری‌های نو، پدیده پرسه‌زنی اینترنتی^۱ در محل کار است (Lim, 2002). در واقع امروزه فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در زندگی روزمره ما به‌شدت فراگیر شده است. پذیرش گسترده آن‌ها نیز از طریق خدمات عمومی برای برقراری ارتباط (مانند تماس‌های ویدئویی و پست الکترونیکی)، سرگرمی (مثل: فیلم‌ها و بازی‌های دیجیتال) و وظایف روزانه (هم‌چون: دستورات پرداخت) انجام می‌شود. از سوی دیگر، این خدمات همچنین ممکن است مشکلات

سوء استفاده، سوء مصرف و اعتیاد را ایجاد کنند (Samadi-Miarkolaei & Samadi, 2019). Miarkolaei, 2019). پرسه زنی اینترنتی به استفاده کارکنان از اینترنت سازمان برای اهداف شخصی در ساعات اداری اطلاق می گردد. این رفتارها ضد بهره وری و انحرافی در محیط کار در نظر گرفته می شوند. پرسه زنی اینترنتی هر عمل ارادی کارکنان سازمان با اهداف استفاده از امکانات اینترنتی محیط کار در بین ساعات اداری برای جست و جو در وب سایت های غیر مرتبط با شغل مربوطه و برای چک کردن ایمیل های شخصی انجام می دهند (Razmi et al., 2018). با این حال، از زمان انتشار این موضوع در ادبیات دانشگاهی، مفهوم سازی وسیعی در این حوزه انجام شده است. اخیراً در این زمینه، تعریف ساختاری موضوع نیز گسترش یافته است، به گونه ای که در آن کارکنان می توانند برای پرسه زنی اینترنتی از فضای سایبری [مانند تابلت ها، گوشی های هوشمند] استفاده کنند و دیگر نیازی به ارائه این فن آوری به صورت سازمانی نیست (Agarwal, 2019).

پرسه زنی اینترنتی به دو صورت جزئی و شدید شناخته شده است. پرسه زنی اینترنتی خفیف ارسال و دریافت ایمیل های شخصی در سرکار و هم چنین پرسه زنی اینترنتی در سایت های خبری و خریدهای آنلاین را شامل می گردد. پرسه زنی اینترنتی شدید نیز شامل مشاهده وب سایت های پورنوگرافیک، حفظ وب سایت های شخصی و شرط بندی یا قمار و دانلودهای غیرقانونی موسیقی است (Mosavinezhad & Rouhani, 2013). پرسه زنی اینترنتی اثرات مخربی بر زمان، کارایی، تعهد سازمانی کارکنان و عملکرد مؤثر سازمان ها دارد. نتایج یک مطالعه نشان داد ۳۰٪ از شرکت کنندگان مورد بررسی، بیش از یک روز کاری در هفته را بابت حضور و فعالیت در فضای سایبری گذرانده اند. در انگلستان، هزینه ناشی استفاده از اینترنت شخصی ۳۸۰۰۰ پوند در سال برای یک سازمان و ۱۱/۲ میلیارد پوند در سال برای اقتصاد انگلستان تخمین زده می شود. در نظرسنجی اخیر میان بیش از دو هزار کارمند آمریکایی، ۶۲ درصد کارکنان بیان داشتند که برخی از روزهای کاری خود را در وب سایت ها و شبکه های اجتماعی گذرانده اند و ۱۰ درصد از آنها گفته اند که ۳۰ درصد یا بیش تر از روز کاری خود را در این سایت ها صرف می کنند (Agarwal, 2019).

تاکنون پژوهش‌های زیادی به صورت مستقل در زمینه توانمندسازی روان‌شناختی (Idris, Akbulut et al., 2017; Glassman et al., 2018; Zhang et al., 2018) و پرسه‌زنی اینترنتی (2018; Zhang et al., 2018) انجام شده است. در این تحقیقات در ارتباط با دیگر متغیرها پرداخته شد و این عنوان اصلاً مورد بررسی قرار نگرفته است. در این مجال به نتایج برخی از مطالعات انجام شده در این حوزه اشاره خواهد شد.

صالح و همکاران (Saleh et al., 2018) در تحقیقی به بررسی تاثیر پرسه‌زنی اینترنتی بر بهره‌وری کارکنان پرداختند. محققان پس از بررسی میان ۲۵۰ نفر از کارکنان بیست شرکت در عربستان سعودی دریافتند کارکنانی که به صورت میانگین بیش‌تر از یک ساعت در طول روز فعالیت‌های پرسه‌زنی اینترنتی دارند، بسیار مولدتر از بقیه کارکنان هستند که در واقع نتایج بیان از ارتباط مثبت میان متغیرهای تحقیق داشت. بتس و همکاران (Betts et al., 2014) در پژوهشی به ارائه یک مدل از رفتار بین فردی و عدالت سازمانی برای پیش‌بینی پرسه‌زنی اینترنتی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که عدالت سازمانی پیش‌بینی کننده قابل توجهی برای قصد پرسه‌زنی اینترنتی بود در حالی که ابعاد عدالت سازمانی پیش‌بینی کننده‌های معناداری برای پرسه‌زنی اینترنتی نبودند. مرزوقی و حیدری (Marzoghi & Heydari, 2018) پژوهشی را باهدف تحلیل روابط رفتار «پرسه‌زنی سایبری» با «تعدی غیراخلاقی سایبری» و «احساس شادکامی» در میان دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز به انجام رساندند. نتایج نشان داد پرسه‌زنی اینترنتی رابطه مثبت و معناداری با آسیب‌پذیری دانشجویان از تعدی‌های غیراخلاقی سایبری دارد، همچنین، پرسه‌زنی اینترنتی و آسیب‌پذیری از تعدی‌های غیراخلاقی سایبری رابطه منفی و معناداری با احساس شادکامی دانشجویان دارد. لیبرمن و همکاران (Lieberman et al., 2011) در تحقیقی با عنوان نگرش‌های شغلی کارکنان و ویژگی‌های سازمانی به عنوان پیش‌بینی کننده‌های پرسه‌زنی اینترنتی، دریافتند که بین نگرش شغلی کارکنان، مشارکت شغلی و درگیری ذهنی با پرسه‌زنی اینترنتی رابطه منفی دارند. همچنین پیش‌بینی شده، ویژگی‌های سازمانی به طور مثبتی با پرسه‌زنی اینترنتی ارتباط دارد. صمدی میارکلایی و صمدی میارکلایی (Samadi-Miarkolaei & Samadi, 2019) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر پرسه‌زنی اینترنتی (سایبرلوفینگ) بر بروز

رفتار شهروندی کارکنان که در آن تحلیل داده‌ها نیز به وسیله نرم‌افزارهای اس.پی.اس و لیزرل انجام گردید، دریافتند ارتباط معکوس و معناداری میان رفتار شهروندی سازمانی و پرسه‌زنی اینترنتی وجود دارد، این ارتباط معکوس و معنادار در آزمون مدل معادلات ساختاری نیز مورد تأیید قرار گرفت.

بر اساس آنچه بیان شد، هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش پیش‌بینی و ارتباط میان توانمندسازی روان‌شناختی و پرسه‌زنی اینترنتی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر است. برای این اساس فرضیه‌های ذیل در این تحقیق مورد آزمون و بررسی قرار خواهد گرفت:

✓ توانمندسازی روان‌شناختی، توانایی پیش‌بینی رفتار پرسه‌زنی اینترنتی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر را دارد.

✓ ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی، توانایی پیش‌بینی رفتار پرسه‌زنی اینترنتی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر را دارند.

روش

تحقیق پیش‌روی از نوع پیمایشی و روش گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه در نظر گرفته شده است. در این مطالعه، ارتباطات میان توانمندسازی روان‌شناختی و پرسه‌زنی اینترنتی در بخش بهداشت و درمان بررسی خواهد شد. جامعه آماری در این پژوهش، شامل کلیه شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر به تعداد ۲۹۰ نفر در سال ۱۳۹۷ است. برای دستیابی به نمونه، به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده با استفاده از فرمول کوکران، ۱۶۵ تن از کارکنان برآورد شدند. از بین ۱۷۰ پرسش‌نامه توزیع شده، ۱۶۲ پرسش‌نامه مناسب تجزیه و تحلیل جمع‌آوری گردید. در این پژوهش از دو پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی و پرسش‌نامه پرسه‌زنی اینترنتی استفاده شد.

پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی: این پرسش‌نامه به وسیله اسپریتزر (Spreitzer, 1995)، در چهار بُعد و دوازده گویه تهیه و تدوین گردیده است (احساس شایستگی، احساس خودسامانی، احساس معناداری و احساس مؤثر بودن). برای سنجش هر بُعد نیز سه گویه لحاظ شده است. مقیاس پاسخ‌گویی به این پرسش‌نامه پنج گزینه‌ای (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) بوده است.

نمونه‌ای از سؤالات پرسش‌نامه موردنظر برای هر مؤلفه به ترتیب عبارت‌اند از: ۱. می‌توانم درمورد چگونگی انجام وظایف شغلی خود تصمیم بگیرم. ۲. تأثیر من بر آنچه در واحد کارام اتفاق می‌افتد، چشم‌گیر است. ۳. احساس می‌کنم که اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنم. ۴. شرایط فراهم است که در انجام دادن کارم، از نوآوری فردی خود استفاده کنم.

این پرسش‌نامه به وسیله لیم (Lim, 2002)، تهیه و تدوین گردیده است و شامل یازده گویه می‌باشد. مقیاس پاسخ‌گویی به این پرسش‌نامه پنج گزینه‌ای (هرگز=۱ تا به‌طور مداوم=۵) بوده است. هشت سؤال جهت سنجش بعد فعالیت‌های مربوط به مرورگرها و سه سؤال جهت سنجش فعالیت‌های ایمیلی در نظر گرفته شده است. نمونه‌ای از سؤالات پرسش‌نامه موردنظر به این شرح می‌باشد: ۱. چه مقدار جستجوهای اینترنتی روزانه شما در ساعات کاری، به وب‌سایت‌های اخبار عمومی تعلق دارد؟ ۲. چه مقدار جستجوهای اینترنتی روزانه شما در ساعات کاری، به دانلود اطلاعات نامرتب با کار تعلق دارد؟ ۳. چه مقدار جستجوهای اینترنتی روزانه شما در ساعات کاری، به ارسال ایمیل‌های نامرتب با کار تعلق دارد؟ ۴. چه مقدار جستجوهای اینترنتی روزانه شما در ساعات کاری، به وب‌سایت‌های سرمایه‌گذاری تعلق دارد؟

در این پژوهش روائی پرسش‌نامه‌ها از طرف استادان، خبرگان و متخصصین منابع انسانی بازنگري و تأیید شد و برای تعیین قابلیت اطمینان ابزار، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که میزان آن برای پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی ۰/۸۷ و برای مقیاس پرسه‌زنی اینترنتی ۰/۸۲ گزارش شد. باید اشاره کرد که مقدار مناسب ضریب آلفای کرونباخ در تحقیقات مقدار ۰/۷۰ است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه گام‌به‌گام) با نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

یافته‌ها

در این قسمت یافته‌های حاصل از پژوهش بر اساس سؤال‌های اصلی آن ارائه می‌گردد اما قبل از بررسی سؤال‌های اصلی، یافته‌های توصیفی مربوط به ویژگی‌های دموگرافیک پژوهش بیان

می‌شود. در واقع از بین ۱۶۲ نفر کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر که در این مطالعه شرکت داشتند، بررسی خصوصیات زندگی نامه‌ای این نمونه پژوهش نشان داد که از لحاظ جنسیت کارکنان مورد مطالعه، ۵۸٪ آن مرد و ۴۲٪ زن هستند. از لحاظ میانگین سنی ۶۲٪ آن‌ها در گروه سنی زیر ۳۵ سال و ۳۸٪ در گروه سنی بالای ۳۵ سال قرار داشته‌اند، هم‌چنین ۸۱٪ کارکنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر و ۱۹٪ از آن‌ها دارای مدرک تحصیلی کاردانی و پایین‌تر بوده‌اند. از میان کارکنان شاغل پاسخ‌گو ۱۴٪ آن‌ها مجرد و ۸۴٪ آن‌ها متأهل هستند. در جدول ذیل نیز مقادیر محاسبه‌شده برای پایایی و همبستگی میان متغیرهای پژوهش ارائه گردید.

جدول ۱. پایایی و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱	پرسه‌زنی اینترنتی	(۰/۸۲)							
۲	فعالیت‌های مرورگرها	۰/۸۴۷**	(۰/۸۳)						
۳	فعالیت‌های ایمیلی	۰/۷۳۸**	۰/۴۸۱**	(۰/۸۰)					
۴	احساس شایستگی	-۰/۱۷۳*	-۰/۲۰۹**	-۰/۰۴۰	(۰/۷۸)				
۵	احساس خودسامانی	-۰/۱۸۸*	-۰/۱۷۷*	-۰/۱۵۴	۰/۶۳۸**	(۰/۸۲)			
۶	احساس معناداری	-۰/۱۷۹*	-۰/۱۰۱	-۰/۳۰۰**	۰/۴۰۸**	۰/۴۲۸**	(۰/۷۶)		
۷	احساس مؤثر بودن	-۰/۲۳۰**	-۰/۲۸۱**	-۰/۰۴۸	۰/۵۳۹**	۰/۵۴۸**	۰/۵۱۸**	(۰/۸۱)	
۸	توانمندسازی- روان‌شناختی	-۰/۲۴۳**	-۰/۲۴۴*	-۰/۱۶۸*	۰/۷۹۲**	۰/۸۴۳**	۰/۷۱۸**	۰/۸۲۷**	(۰/۸۷)

همان‌طور که از مندرجات جدول فوق بر می‌آید، میان توانمندسازی روان‌شناختی و پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان ارتباط منفی و معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۰۱$ و $r = -۰/۲۴۳$). این ارتباط معکوس و معنادار میان توانمندسازی روان‌شناختی و ابعاد پرسه‌زنی اینترنتی یعنی فعالیت‌های مربوط به مرورگرها ($P < ۰/۰۰۱$ و $r = -۰/۲۴۴$) و فعالیت‌های ایمیلی ($P < ۰/۰۳۳$ و $r = -۰/۱۶۸$)

وجود دارد. شایان ذکر است که میان احساس شایستگی و پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان ارتباط منفی و معناداری وجود دارد ($P < 0/028$ و $r = -0/173$). همچنین این رابطه بین احساس خودسامانی و پرسه‌زنی اینترنتی ($P < 0/017$ و $r = -0/188$)، احساس معناداری و پرسه‌زنی اینترنتی ($P < 0/022$) و $r = -0/179$)، و احساس موثر بودن و پرسه‌زنی اینترنتی ($P < 0/003$ و $r = -0/230$) یافت شد. به‌منظور بررسی سهم توانمندسازی روان‌شناختی و هر یک از ابعاد آن بر پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان از آزمون رگرسیون تک‌متغیره و رگرسیون چندگانه گام‌به‌گام استفاده شد. براین اساس فرضیات تحقیق به‌صورت جداگانه مورد بررسی و تحلیل قرار خواهد گرفت.

توانمندسازی روان‌شناختی توانایی پیش‌بینی رفتار پرسه‌زنی اینترنتی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر را دارد.

همان‌گونه که بیان گردید، به‌منظور بررسی سهم توانمندسازی روان‌شناختی در پیش‌بینی تغییرات رفتار پرسه‌زنی اینترنتی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر از آزمون رگرسیون خطی تک‌متغیره استفاده می‌شود. خلاصه نتایج آن در جدول ذیل نشان داده شده است. درواقع، چنین فرض شد که توانمندسازی روان‌شناختی می‌تواند رفتار پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان را پیش‌بینی کند.

جدول ۲: خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون برای متغیر اصلی تحقیق

شاخص	SS	df	MS	F	Sig	R	R ²	SE
رگرسیون	۱/۳۸۱	۱	۱/۳۸۱	۱۰/۰۰۶	۰/۰۰۲	۰/۲۴۳	۰/۰۵۹	۰/۳۷۱
باقی‌مانده	۲۲/۰۷۸	۱۶۱	۰/۱۳۸					

پیش‌بینی تغییرات رفتار پرسه‌زنی اینترنتی

شاخص مورد بررسی	B	Std.E	Beta	t	Sig
مقدار ثابت	۲/۰۳۰	۰/۲۴۶		۰/۲۵۲	۰/۰۰۰
توانمندسازی روان‌شناختی ← پرسه‌زنی اینترنتی	-۰/۱۹۱	۰/۰۶۰	-۰/۲۴۳	-۳/۱۶۳	۰/۰۰۲

همان‌طور که در جدول فوق نشان داده شده و با توجه به مقدار مجذور ضریب همبستگی چندگانه ($R^2 = 0/059$) و ضریب تعیین به‌دست آمده ($R^2 = 0/059$)، مشاهده می‌شود که توانمندسازی

روان‌شناختی توانسته است در مجموع ۲۴ درصد (مقدار بتا) از رفتار پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان را پیش‌بینی کند. به عبارتی، فرضیه اصلی تحقیق مربوط به نقش توانمندسازی روان‌شناختی توانایی در پیش‌بینی رفتار پرسه‌زنی اینترنتی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر تأیید شد.

ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی توانایی پیش‌بینی رفتار پرسه‌زنی اینترنتی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر را دارند.

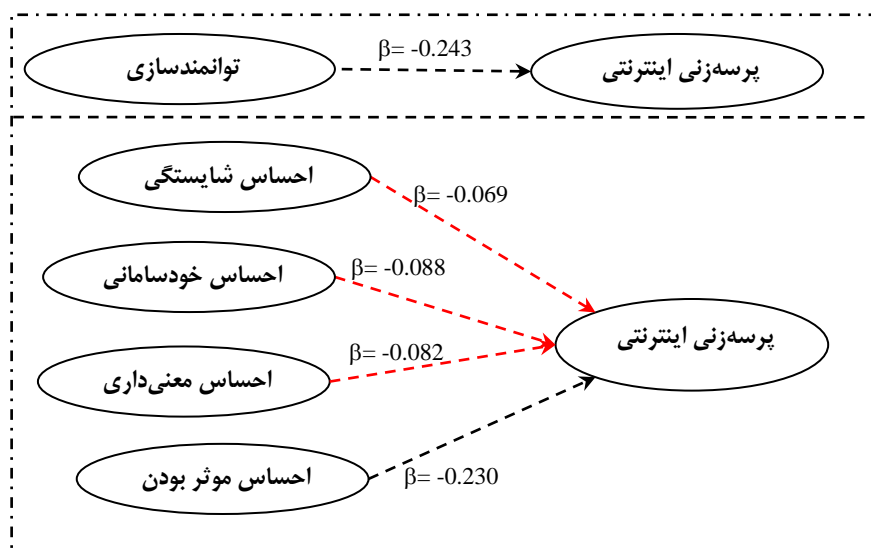
در ادامه به منظور بررسی سهم هر یک از مؤلفه‌های چهارگانه توانمندسازی روان‌شناختی در پیش‌بینی تغییرات رفتار پرسه‌زنی اینترنتی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر از آزمون رگرسیون چندگانه و از روش گام‌به‌گام استفاده می‌شود. از این رو ابتدا تمام متغیرهای مستقل را وارد مدل کرده تا اثر آن‌ها روی مؤلفه‌های متغیر وابسته (پرسه‌زنی اینترنتی) اندازه‌گیری شود. تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام برای آزمون این فرضیه انجام شد که خلاصه نتایج آن در جدول ذیل نشان داده شده است. در واقع، چنین فرض شد که هر یک از متغیرهای احساس شایستگی، احساس خودسامانی، احساس معناداری و احساس مؤثر بودن می‌توانند رفتار پرسه‌زنی اینترنتی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر را پیش‌بینی کنند.

جدول ۳. خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون برای متغیر فرعی تحقیق

شاخص	SS	df	MS	F	Sig	R	R ²	SE
رگرسیون	۱/۲۴۵	۱	۱/۲۴۵	۸/۹۶۷	۰/۰۰۳	۰/۲۳۰	۰/۰۵۳	۰/۳۷۲
باقی‌مانده	۲۲/۲۱۴	۱۶۰	۰/۱۳۹					
پیش‌بینی تغییرات رفتار پرسه‌زنی اینترنتی								
شاخص مورد بررسی	B	Std.E	Beta	t	Sig			
مقدار ثابت	۱/۷۶۲	۰/۱۷۱		۱۰/۳۰۵	۰/۰۰۰			
احساس مؤثر بودن ← پرسه‌زنی اینترنتی	-۰/۱۳۴	۰/۰۴۵	-۰/۲۳۰	-۲/۹۹۵	۰/۰۰۳			
احساس شایستگی ← پرسه‌زنی اینترنتی	**	**	-۰/۰۶۹	-۰/۷۵۰	۰/۴۵۵			
احساس خودسامانی ← پرسه‌زنی اینترنتی	**	**	-۰/۰۸۸	-۰/۹۵۱	۰/۳۴۳			
احساس معناداری ← پرسه‌زنی اینترنتی	**	**	-۰/۰۸۲	-۰/۹۰۹	۰/۳۶۵			

همان‌گونه که بیان گردید، در اینجا به‌منظور پیش‌بینی تأثیر مؤلفه‌های چهارگانه توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار پرسه‌زنی اینترنتی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر از تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج به‌دست آمده نشان داد که از مجموع متغیرهای ورودی به مدل تحلیل رگرسیون (احساس شایستگی، احساس خودسامانی، احساس معناداری و احساس مؤثر بودن)، تنها متغیر احساس مؤثر بودن وارد مدل شد و حدود ۰/۲۳ درصد تغییرات مربوط به رفتار پرسه‌زنی اینترنتی را تبیین می‌کنند ($R^2=0/053$). با توجه به ستون بتا باید گفت بیش‌ترین تأثیر را متغیر احساس مؤثر بودن روی رفتار پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان دارد و آن را پیش‌بینی می‌کند. بر این اساس، به نظر می‌رسد احساس مؤثر بودن در محیط کار برای کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر در بهبود سطح رفتار پرسه‌زنی اینترنتی نقش مؤثرتری نسبت به سایر متغیرها دارد. از طرفی نتایج حاکی از آن بوده است که احساس شایستگی، احساس خودسامانی و احساس معناداری توانایی تبیین تغییرات مربوط به رفتار پرسه‌زنی اینترنتی را ندارند و از مدل تحقیق خارج می‌شوند.

در ادامه چارچوب تجربی براساس یافته‌های پژوهش ارائه شده است. در این مدل ضرائب بتا برای هریک از متغیرها ارائه و مسیرهای معنادار روابط میان متغیرها نمایانگر شد. مسیرهای مشخص شده به رنگ قرمز نیز حاکی از عدم وجود ارتباط، یا عدم وجود نقش تبیینی متغیرها بر روی رفتار پرسه‌زنی اینترنتی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر است.



نمودار ۱. ترسیم چارچوب تجربی براساس یافته‌های پژوهش

بحث و نتیجه گیری

امروزه توانمندسازی روان‌شناختی به یکی از موضوعات بسیار مهم و چالشی در هر سازمان و نهادی، بخصوص بخش بهداشت و درمان بدل شده است به شکلی که هر فرد به‌عنوان عضوی از سازمان، در صورت محیا بودن شرایط و امکانات به دنبال افزایش توانمندی‌های خویش می‌باشد. هم‌چنین مدیران و مسئولان شبکه بهداشت و درمان نیز به دنبال فراهم نمودن شرایط لازم جهت بهبود توانمندسازی روانی کارکنان هستند. در صورت توسعه توانمندی روانی کارکنان، می‌توان شاهد توسعه و رشد عملکرد سازمانی بود. براین اساس، هدف از پژوهش حاضر بررسی توانایی پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی در بروز و کنترل رفتار پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلرس است.

درمورد یافته‌های پژوهش حاضر باید اشاره کرد، نتایج آزمون همبستگی پیرسون پژوهش نشان داد که توانمندسازی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با رفتار پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان در شبکه

بهداشت و درمان شهرستان بابلرس رابطه منفی و معناداری دارد، یعنی با افزایش یا بهبود سطح توانمندسازی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن، میزان پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان نیز کاهش می‌یابد. از طرف دیگر، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد ۲۴ درصد تغییرات و واریانس مربوط به پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان به وسیله توانمندسازی روان‌شناختی قابل توضیح و تبیین است. با این وجود از بین مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی تنها مؤلفه احساس موثر بودن قادر به پیش‌بینی پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان می‌باشند و هیچ‌یک از سه مؤلفه‌ی احساس شایستگی، احساس خودسامانی و احساس معناداری، به‌تنهایی قادر به پیش‌بینی پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلرس نمی‌باشند.

در مورد مقایسه نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های سایر تحقیقات هم‌راستا باید بیان داشت، تاکنون هیچ تحقیقی چه در داخل کشور و چه در تحقیقات خارجی به این موضوع نپرداخته‌اند؛ بنابراین نمی‌توان به‌صورت مستقیم یافته‌های این تحقیق را با سایر تحقیقات مقایسه نمود. در واقع این موضوع حاکی از نو بودن عنوان پژوهش و درنهایت جذابیت موضوع است.

براساس تحلیل‌های حاصل از یافته‌های تحقیق، آشکار شد که توانمندسازی روان‌شناختی از عوامل مؤثر بر پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان است البته با ارتباطی معکوس و اینکه سازمان و کارکنان نسبت به این موضوع بسیار آسیب‌پذیرند. به دلیل اینکه این نوع رفتارها (پرسه‌زنی اینترنتی) تضادی عمیق با دستورالعمل‌ها، اخلاقیات و قوانین سازمانی دارد که درنهایت منجر به اتلاف وقت کارکنان می‌شود و آنان را درگیر فعالیت‌های غیرکاری و غیر مولد می‌کند. در واقع می‌توان دریافت که هرگاه سازمان دارای نیروهای توانمندتر در بُعد روان‌شناختی باشد، این کارکنان میل و رغبت کم‌تری به حضور در فضای غیرحرفه‌ای یا پرسه‌زنی اینترنتی می‌باشند. براین اساس، به دلیل ماهیت و مأموریت حساس بخش بهداشت و درمان و بخصوص شبکه بهداشت و درمان، این موضوع نگاه و توجه ویژه‌ای را از طرف مسئولین و مدیران سازمان می‌طلبد. در واقع نتایج حاکی از این امر بوده است که بیش‌تر ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی بر پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان تأثیرگذاری منفی دارند. براین اساس، مدیران می‌توانند با دستورات و تمهیدات خاص، میزان پرسه‌زنی اینترنتی مخرب کارکنان را کاهش داد.

با توجه به یافته‌ها و بحث‌های نظری پیرامون پژوهش حاضر به مدیران و مسئولان شبکه بهداشت و درمان پیشنهاد می‌شود که با توسعه استقلال کاری برای کارکنان و ارزش قائل شدن برای فعالیت‌های آنان، احساس هدفمندی در کار و هیجان را با برنامه‌ریزی و توسعه مأموریت‌های شغلی افزایش دهند، تا کارکنان احساس معنادار بودن در کار داشته باشند. با استفاده و استقبال از نظرات و تجربیات کارکنان در مسائل مختلف، اعتماد به نفس و روحیه خودکار آمدی کارکنان را افزایش دهند، با تقدیر و تجلیل از موفقیت‌های شغلی کارکنان در حوزه‌های کاری مختص به خود، احساس امیدواری آنان را تقویت نمایند، هم‌چنین با تشویق آنان به استفاده از رویکردها و روش‌های کاری مختلف و استقبال از نظرات دیگر همکاران در این زمینه، انعطاف‌پذیری کارکنان را افزایش دهند و با ترسیم آینده‌ای بهتر و یادآور شدن اهمیت و جایگاه شغل در بهبود سلامت جامعه، احساس خوش‌بینی و اهمیت داشتن در جامعه و سازمان را تقویت کنند، مدیران باید با ایجاد آزادی در میزان فعالیت‌ها کارکنان و توسعه دامنه تصمیمات، احساس انتخاب در اجرا و نظام بخشیدن شخصی به فعالیت‌ها را در آن‌ها بهبود دهند. در نهایت نیز نظاره‌گر نتایج شگفت‌انگیز این اقدامات در زمینه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و تأثیر آن بر رفتارهای سازمانی چون پرسه‌زنی اینترنتی باشند.

تشکر و قدردانی

محققان این پژوهش بر خود لازم می‌بینند تا از همه کسانی که در انجام هرچه بهتر این مطالعه همکاری داشتند، به‌ویژه مدیران و کارکنان مورد مطالعه در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر تشکر و قدردانی نمایند.

References

- Agarwal, U A. (2019). Impact of Supervisors' Perceived Communication Style on Subordinate's Psychological Capital and Cyberloafing. *Australasian Journal of Information Systems*, 23, 1–27.
- Aghajani, H, Samadi-Miarkolaei, H., & Samadi-Miarkolaei, H. (2013). Organizational Citizenship Behavior's Relationship and Staffs' Psychological Empowerment. *Journal of Public Administration*. 5(2), 1–18. (in Persian)
- Akbulut, Y, Dönmez, O., & Dursun, Ö Ö. (2017). Cyberloafing and social desirability bias among students and employees. *Computers in Human Behavior*. 72, 87–95.
- Betts, T K, Setterstrom, A J, Pearson, J M., & Totty, S. (2014). Explaining Cyberloafing through a Theoretical Integration of Theory of Interpersonal Behavior and Theory of Organizational Justice. *Journal of Organizational and End User Computing*. 26, 23–42.
- Bonyad Karizme, T, Rahimi Pordanjani, T., & Mohamadzadeh Ebrahimi, A. (2016). The relationships between structural and psychological empowerment and job satisfaction among nurses. *Hayat, Journal of School of Nursing and Midwifery*, 22(3), 201–215. (in Persian)
- Eisman, A B, Zimmerman, M A, Kruger, D, Reischl, T M., Miller, A L., Franzen, S P., & et al. (2016). Psychological empowerment among urban youth: Measurement model and associations with youth outcomes. *American journal of community psychology*. 58(3-4), 410–421.
- Ghanbari, S., & Shemshadi, S. (2016). Assessing the relationship between psychological empowerment and nurses' organizational trust: exploring the mediating role of organizational learning. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 5(1), 40–48. (in Persian)
- Gholipour, R, Samadi-Miarkolaei, H., & Samadi-Miarkolaei, H. (2015). The Psychological Empowerment's Enhancement in Light of Knowledge Sharing. *Journal of Organizational Culture Management*. 13(3), 879–905. (in Persian)
- Glassman, J, Prosch, M., & Shao, B B. (2015). To monitor or not to monitor: Effectiveness of a cyberloafing countermeasure. *Information & Management*. 52(2), 170–182.
- Huertas-Valdivia, I, Braojos, J, & Lloréns-Montes, F J. (2019). Counteracting workplace ostracism in hospitality with psychological empowerment. *International Journal of Hospitality Management*. 76(Part A), 240–251.
- Idris A. (2018). See D, Coughlan P. Employee empowerment and job satisfaction in urban Malaysia: Connecting the dots with context and

- organizational change management. *Journal of Organizational Change Management*. 31(3), 697–711.
- Kong, H, Sun, N., & Yan, Q. (2016). New generation, psychological empowerment: can empowerment lead to career competencies and career satisfaction?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 28(11), 2553–2569.
- Liberman, B, Seidman, G, Mckenna, K Y., & Buffardi, L E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computer in Human behavior*. 27(6), 2192–2199.
- Lim, VLG. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal Organization Behavior*. 23, 675–694.
- Marzoghi, R., & Heydari, E. (2018). Analysis of the Relationship between Cyber Loafing with Non-Ethical Cyber Bullying and the Sense of Happiness of Medical Students. *Ethics in science and Technology*. 13(3), 48–56. (in Persian)
- Mosavinezhad, H., & Rouhani, S. (2013). Study of the Reasons and Effects of Cyber Loafing. *Journal of Media and Culture*, 3(5), 135–157. (In Persian)
- Razmi, A, Gholipour, A., & Pirannezhad, A. (2018). Examining Advances in Cyberloafing. *Journal of Organizational Culture Management*. 2(16), 503–519. (in Persian)
- Saleh, M, Daqqa, I, AbdulRahim, M. B., & Sakallah, N. (2018). The effect of cyberloafing on employee productivity. *International journal of advanced and applied sciences*, 5(4), 87–92.
- Samadi-Miarkolaei, H, Aghajani, H., & Samadi-Miarkolaei, H. (2016). Recognition and Measurement of the Components Psychological Empowerment at Work place and Causal Relationship with Organizational Culture. *Journal of educational adminisration reaserch*. 7(26), 117–142. (in Persian)
- Samadi-Miarkolaei, H., & Samadi-Miarkolaei H. (2019). Relationship between Cyberloafing and Organizational Citizenship Behavior in the Healthcare and Treatment Network with Structural Equation Modeling Approach. *Journal of Health Research in Community*. 5(2): 73–83. (in Persian)
- Spreitzer, G M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*. 38(5), 1442–1465.
- Yaqoubi, M., & Yaghoubi, N. (2017). The Role of Psychological Empowerment Dimensions in Predicting Work Engagement. *Management Research in Iran*. 21(3), 243–261. (in Persian)