



## بررسی اثرات شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تکنو استرس

عباس قائدامینی هارونی

دانشجوی دکتری گروه مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، دانشکده مدیریت، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

E-mail:st-a-ghaedamini@azad.ac.ir

رضا ابراهیم زاده دستجردی

استادیار گروه مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، دانشکده مدیریت، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail:Ebrahimzadeh@khuif.ac.ir

مهرداد صادقی ده چشمه

استادیار گروه مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی، دانشکده مدیریت، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

mehr.sadeghi@khuif.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۲۹

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی اثرات شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تکنو استرس است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) هستند که تعداد آن‌ها ۶۶۰ نفر است. با استفاده از فرمول کوکران ۴۴۵ نفر حجم نمونه انتخاب گردید و افراد نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه انتخاب انتخاب گردیدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه استاندارد رفتارهای انحرافی در محیط کار رابینسون و بنت (۲۰۰۰)، پرسش‌نامه استاندارد شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی مقبل و همکاران (۲۰۱۳)، پرسش‌نامه استاندارد تکنو استرس گوناتهان (۲۰۰۸) است که روایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس روایی محتوایی، صوری و سازه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از اصطلاحات لازم روایی مورد تائید قرار گرفتند و از سوی دیگر پایایی پرسش‌نامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۰ و ۰/۹۰ برآورد شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح استنباطی مشتمل بر مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی از طریق تکنو استرس بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد و تکنواسترس رابطه شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی با رفتار انحرافی در محیط کار واسطه می‌کند. که ضریب تأثیر آن ۰/۷۷ است.

**واژه‌های کلیدی:** شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی، رفتارهای انحرافی در محیط کار، تکنو استرس.

## ۱- مقدمه

رفتارهای انحرافی در محیط کار یک مشکل جدی در سازمان‌ها است (اپلباوم و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). انحرافات اغلب به عنوان واکنش‌هایی به عوامل استرس‌زای فردی در سازمان‌ها شناخته می‌شوند که آن‌ها را ناامید می‌کند، مانند شرایط مالی، اجتماعی و کاری (لارنس و رابینسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). رفتارهای انحرافی درون سازمانی که اغلب رخ می‌دهد، انحرافات غیراخلاقی است و گاهی حتی در درون سازمان نیز ایجاد می‌شود. رفتار غیراخلاقی در سازمان‌های کاری رایج و خاص است (آمفرس و بینگهام<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱). طبق گزارش کیس<sup>۴</sup> (۲۰۰۰)، فعالیت‌هایی مانند کلاهبرداری و سرقت در سازمان‌ها رایج بود و دیفندورف و مهتا<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) تخمین زدند که رفتارهای انحرافی در محیط کار منجر به ۲۰ درصد شکست در تجارت و از دست دادن سالانه ۶ تا ۲۰۰ میلیارد دلار در سازمان‌های آمریکایی می‌شود. کوفین<sup>۶</sup> (۲۰۰۳) همچنین اظهار داشت که ۳۳ تا ۷۵ درصد کارکنان مشغول فعالیت‌های انحرافی مانند برداشت از حساب، سرقت، انحراف در تولید، سوء استفاده از همکاران و غیره هستند، بنابراین منجر به پژوهش‌های بیشتر در کشورهای غربی می‌شود. اما رکود اقتصادی و تأثیرات مالی مربوط به آن بر بسیاری از کشورهای غربی منجر به افزایش مشاغل آمریکایی به کشورهای آسیایی شده است (مورفی و نارایانان<sup>۷</sup>، ۲۰۱۷). اما طبق گزارش سازمان ملل و نظرسنجی جهانی تقلب توسط کرول<sup>۸</sup> در سال ۲۰۱۴، کشورهای آسیایی نیز در کنار آمریکا و آفریقا درصد بالایی از ضرر به مبلغ ۲۰ میلیارد دلار دارند. بیشتر موارد بررسی شده در گزارش‌ها شامل سرقت دارایی‌های فیزیکی، سوء استفاده از دارایی‌ها و کلاهبرداری در صورت‌های مالی است که می‌تواند برای اندازه‌گیری رفتارهای انحرافی در محیط کار استفاده شود. در میان کشورهای آسیایی ژاپن، چین، هنگ کنگ و مالزی در ادبیات رفتارهای انحرافی در محیط کار مورد پژوهش قرار گرفته‌اند، اما پژوهش‌ها در ایران بسیار اندک است، هر چند چهاردهمین نظرسنجی جهانی درباره رفتارهای ناشایست و یکپارچگی نشان می‌دهد که تعداد زیادی از کارکنان ایرانی گزارش دهنده سوء رفتار در سازمان خود هستند (مورفی و نارایانان، ۲۰۱۷). رفتارهای انحرافی در محیط کار به طور چشم‌گیری در حال افزایش است که اخیراً توجه گسترده‌ای را در بین دانشگاهیان و پژوهشگران جلب کرده است. گزارشی از

اتاق بازرگانی ایالات متحده تخمین می‌زند که ۷۵ درصد کارکنان حداقل یک بار در محیط کار سرقت کردند. علاوه بر این، رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌تواند با جنبه‌های نامطلوب افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها مرتبط باشد (آلیس و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۳). به عنوان مثال تخمین زده شده، وب‌گردی غیر مجاز کارکنان در ساعات کاری سالانه ۳۰۰ میلیون پوند برای سازمان‌ها هزینه دارد (تیلور<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۷). وجود کارکنانی با رفتارهای انحرافی می‌تواند موجب کاهش بهره‌وری سایر کارکنان و رایج شدن رفتارهای انحرافی در محیط کار و افزایش هزینه‌های سازمانی شود (چن و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۳). کارکنانی که رفتارهای انحرافی دارند برای سازمان تهدید محسوب می‌شوند؛ زیرا می‌توانند بقیه کارکنان و مشتریان را نیز به سوی این افکار سوق دهند. این رفتارها، رفتارهای تنگ نظرانه و غیرقانونی هستند که اقتدار رسمی و ایدئولوژی سازمان آن را مجاز نمی‌داند (کلارک و همکاران<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۶). بنابراین با توجه به شیوع فزاینده رفتارهای انحرافی در محیط کار و هزینه‌های مرتبط با آن، برای سازمان‌ها مفید است تا عوامل که در بروز چنین رفتارهایی سهمیم هستند، را شناسایی کنند و یا حداقل، عوامل بالقوه‌ای که می‌توانند وقوع این رفتارها را در محیط ای کاری پیش‌بینی کنند، تشخیص دهند؛ زیرا تشخیص و شناسایی رفتارهای انحرافی، عملیاتی کردن برنامه‌ها و راهبردهای کاهش و مهار این رفتارها را در محیط کار میسر می‌سازد (یائو و همکاران<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۹). پلتفرم‌های رسانه‌های اجتماعی به طور قابل توجهی نحوه ارتباط افراد یا سازمان‌ها را تغییر داده‌اند. این امر پدیده جدیدی از جامعه‌پذیری را پیش‌بینی می‌کند. اجتماعی‌سازی که از طریق فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات (ICT) صورت می‌گیرد را می‌توان به عنوان جامعه‌پذیری الکترونیکی نامید که در آن رسانه‌های اجتماعی به طور خاص منبع اجتماعی‌سازی در عصر معاصر هستند. جامعه‌پذیری الکترونیکی روش سنتی جامعه‌پذیری را با مزایا و معایب آن تغییر داده است. اجتماعی شدن الکترونیکی، انجام تجربیات مشترک از رویدادها و زندگی را به طور کلی محدود می‌کند. جامعه‌پذیری الکترونیکی سطحی (غیر عمیق) نیست اما بیشتر بدین شکل است، اما این پتانسیل را دارد که به اندازه تعامل اجتماعی چهره به چهره معنادار باشد. با این حال، توسعه آداب تا حدودی با تجربه و قرار گرفتن در معرض با تعامل واقعی چهره

8 - croll

9 - Alias &amp; et al

10 - Taylor

11 - Chen et al

12 - Clark &amp; et al

13 - Yao

1 - Appelbaum &amp; et al

2 - Lawrence &amp; Robinson

3 - Umphress &amp; Bingham

4 - Case

5 - Diefendorff &amp; Mehta

6 - Coffin

7 - Murphy &amp; Narayanan

نگرفته است (واترپی و کلووی<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۶). رفتارهای انحرافی در محیط کار به عنوان "رفتار داوطلبانه‌ای که هنجارهای سازمانی قابل توجهی را نقض می‌کند و با انجام این کار سلامت سازمان، اعضای آن یا هر دو را تهدید می‌کند" تعریف می‌شود (رابینسون و بنت<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۵). بنابراین، سوء استفاده از رسانه های اجتماعی ممکن است منجر به رفتارهای انحرافی محیط کار می شود (وانوچی و همکاران<sup>۱۲</sup>، ۲۰۲۰)، مانند سوء استفاده عمومی از اینترنت (چرچمن<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۳)، سرقت هویت (فرتل<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۳)، پرخاشگری بین فردی (ودربی<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۷)، تقلب ( ترمبلی<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۴) یا آزار جنسی (تاووز و جانسون<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۳). در حالی که شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی در رفتارهای انحرافی در محیط کار نقش مهمی دارند، اما هنوز پژوهش‌های کمی در خصوص شدت استفاده از رسانه اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط وجود دارد و همچنین، در ادبیات موضوع، به استفاده از رسانه‌های اجتماعی برای رفتارهای انحرافی در محیط اشاره نشده است. بنابراین، در این راستا یکی از عوامل مهم در ایجاد رفتارهای انحرافی در محیط کار در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) است. همچنین یکی از عوامل بسیار مؤثر ایجاد رفتارهای انحرافی در محیط کار، تکنواسترس است. در صورت بالا بودن تکنواسترس و تاثیر گذار بودن آن بر در رفتارهای انحرافی در محیط کار در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) به عنوان افرادی که در معرض تکنواسترس قرار دارند، می‌توان با برنامه‌هایی تکنواسترس را کاهش داد و به کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار کمک کرد. بنابراین، این پژوهش دارای اهداف زیر است: الف) بررسی رابطه بین شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی با رفتارهای انحرافی محیط کار؛ ب) تجزیه و تحلیل رابطه بین شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی و تکنواسترس؛ ج) بررسی رابطه بین تکنواسترس و رفتارهای انحرافی محیط کار. د) بررسی نقش میانجی تکنواسترس بین شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی و رفتارهای انحرافی محیط کار در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) است.

به چهره مرتبط است، به عنوان مثال، حضور در یک کنفرانس در یک سالن اجتماعات فرصت تجربه و قرار گرفتن در معرض بسیار بیشتری نسبت به بخشی از یک ویدیو (کنفرانس از طریق فناوری اطلاعات و ارتباطات) دارد (یاسرو همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). رسانه‌های اجتماعی به عنوان "گروهی از برنامه‌های کاربردی مبتنی بر اینترنت که بر پایه‌های ایدئولوژیک و فناوری وب ۲.۰ ساخته شده‌اند و اجازه ایجاد و تبادل محتوای تولید شده توسط کاربر را می‌دهند" شناسایی می‌شوند (کاپلان و هانلین<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). بنابراین، افراد و سازمان‌ها می‌توانند به طور مجازی با برنامه‌های رسانه‌های اجتماعی ایجاد کنند، ارتباط برقرار کنند، اطلاعات را به اشتراک بگذارند و اجتماعی شوند (نگای و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). مدیریت ارشد سازمان‌ها باید از پیامدهای رسانه‌های اجتماعی آگاه باشند و از این طریق کارکنان خود را برای استفاده از رسانه‌های اجتماعی در محیط کار تحت نظر داشته باشند که مطمئناً یک کار چالش برانگیز است. پلتفرم‌های رسانه‌های اجتماعی به کاربران امکان دسترسی به سرگرمی، دریافت اخبار و اطلاعات را از طریق ICT در محیط کار به اشتراک می‌گذارند. بنابراین، استفاده اجباری از فناوری منجر به چندین مشکل سلامتی مانند پریشانی روانی بالا (چسلی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵) و افسردگی می‌شود (تومی و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). علاوه بر این، سازمان‌ها به طور مداوم به دنبال راه‌هایی برای کاهش استرس مرتبط با کار برای بهبود بهره‌وری کارکنان خود هستند (قریشی و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳؛ قریشی و همکاران، ۲۰۱۵). علاوه بر این، استرس ناشی از فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان تکنواسترس نامیده می‌شود. ویل و روزن<sup>۷</sup> (۱۹۹۷) تکنواسترس را به عنوان "هر گونه تاثیر منفی بر نگرش‌ها، افکار، رفتارها یا روانشناسی که به طور مستقیم یا غیرمستقیم توسط فناوری ایجاد می‌شود" تعریف کردند. پژوهش‌های قبلی ارتباط معنادار و منفی بین تکنواسترس و بهره‌وری کارکنان را نشان می‌دهند (طرفدار و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۷). پژوهش‌های قبلی همچنین نشان می‌دهد که تکنواسترس و رفتارهای انحرافی محیط کار همبستگی مثبت دارند (لی و پارک<sup>۹</sup>، ۲۰۱۵). علاوه بر این، با وجود استفاده روزافزون از فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان‌ها، پدیده‌های رفتارهای انحرافی هنوز مورد مطالعه قرار

<sup>10</sup> -Weatherbee & Kelloway

<sup>11</sup> -Robinson & Bennett

<sup>12</sup> -Vannucci & et al

<sup>13</sup> -Churchman

<sup>14</sup> -Fertell

<sup>15</sup> -Weatherbee

<sup>16</sup> -Trembly

<sup>17</sup> -Townes & Johnson

<sup>1</sup> -Yasir & et al

<sup>2</sup> - Kaplan & Haenlein

<sup>3</sup> -Ngai & et al

<sup>4</sup> -Chesley

<sup>5</sup> -Thomée & et al

<sup>6</sup> -Qureshi & et al

<sup>7</sup> -Weil & Rosen

<sup>8</sup> -Tarafdar & et al

<sup>9</sup> -Lee & Park

## ادبیات پژوهش

### رسانه‌های اجتماعی

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ارتباطات آنلاین برای افراد خجالتی یا به حاشیه رانده شده سودمند است (مک کنا و همکاران، ۲۰۰۲؛ سوپراهمانیام و همکاران، ۲۰۰۴). با این حال، پژوهشگران بر این باورند که ارتباطات آنلاین ماهیت «اجتماعی» دارد، زیرا زمانی که در اینترنت صرف می‌شود، زمانی است که به تنهایی صرف می‌شود (نی و همکاران، ۲۰۰۲). این پدیده جدید اجتماعی شدن امکان تماس‌های یک به یک، یک به چند، چند به چند را می‌دهد و فقط به یک دستگاه مجهز به اینترنت مانند یک گوشی هوشمند یا رایانه نیاز دارد. بنابراین، رسانه‌های اجتماعی تا حد زیادی زندگی فردی، تعاملات جوامع و عملیات شرکت را متحول کرده است. بنابراین، رسانه‌های اجتماعی نه تنها نحوه ارتباط ما را تغییر می‌دهند، بلکه نحوه تعامل ما با یکدیگر را در زندگی روزمره نیز تغییر می‌دهند. بنابراین، پژوهش‌ها در مورد استفاده از رسانه‌های اجتماعی اخیراً به شدت افزایش یافته است (حاجلی، ۲۰۱۸؛ عرفان و همکاران، ۲۰۱۸، ۲۰۱۹؛ منگولد و فاولدز، ۲۰۰۹؛ نگای و همکاران، ۲۰۱۵؛ وانوچی و همکاران، ۲۰۲۰). علاوه بر این، ادبیات قبلی رسانه‌های اجتماعی را به سه دسته کلی طبقه بندی کرده است: سطوح فردی، اجتماعی و سازمانی. در سطح سازمانی، افراد توسط رسانه‌های اجتماعی قادر به انجام این کار هستند اطلاعات را بین توده‌ها به اشتراک بگذارند و از فرصت‌های تجاری مختلف در سراسر جهان استفاده کنند. در سطح اجتماعی، موانع ارتباطی توسط رسانه‌های اجتماعی شکسته می‌شوند و در نتیجه به هر فردی فرصت برابر برای برقراری ارتباط با هر کسی در سراسر جهان می‌دهد. در نهایت، در سطح فردی، رسانه‌های اجتماعی کاربران را قادر می‌سازد تا اطلاعات را دریافت و به اشتراک بگذارند، و/یا در سراسر جهان دوست پیدا کنند (نگای و همکاران، ۲۰۱۵). رسانه‌های اجتماعی برنامه‌های کاربردی مبتنی بر اینترنت است که بر پایه ایدئولوژیک و فناوری وب ۲.۰، به کاربران اجازه ایجاد و تبادل تولید محتوا را می‌دهد. رسانه‌های اجتماعی به صورت تالارهای گفتگو، وبلاگ‌ها، وبلاگ اجتماعی، میکرو بلاگ‌ها، ویکی‌ها، پادکست‌ها، عکس‌ها یا تصاویر، ویدئوها، در قالب یک نوع امتیاز بر پایه مشارکت اجتماعی، می‌تواند محسوب شود (زیونوسکا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). ادبیات موجود سه دسته کاربرد را برای رسانه‌های اجتماعی در نظر گرفته است که عبارتند از: کاربرد اجتماعی: این کاربرد، استفاده

از رسانه‌های اجتماعی برای ایجاد روابط اجتماعی جدید (یعنی دوست پیدا کردن)، شناسایی افرادی با علایق مشابه با شما، و تماس با دوستان و آشنایان فعلی بیان می‌شود (کیتزمن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). کاربرد تفریحی: کاربرد تفریحی به استفاده از رسانه‌های اجتماعی برای تفریحات، گذر زمان، آرامش و فرار از روزمرگی گفته می‌شود (دباغ و کیتسانتاس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲). کاربرد شناختی: کاربرد شناختی از رسانه‌های اجتماعی بر ایجاد و به اشتراک گذاری محتوا و ارزیابی محتوای ایجاد شده توسط افراد دیگر تمرکز دارد (وایتینگ، و ویلیامز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳).

### تکنواسترس

در عصر معاصر، رایانه و اینترنت تأثیر قابل توجهی بر تقریباً هر گوشه از زندگی دارند. افراد، جامعه و سازمان‌ها از طریق استفاده از رایانه و اینترنت مزایای زیادی به دست آورده‌اند، به عنوان مثال، افزایش دسترسی به اطلاعات و بهره‌وری مجدد (برینجولفسون و هیت، ۲۰۰۰؛ کینی، ۱۹۹۹). با این حال، ادبیات قبلی همچنین نشان می‌دهد که تعامل ثابت انسان-آچین منجر به ادراک استرس در کاربران می‌شود (ریدل و همکاران، ۲۰۱۲) و به عنوان استرس فنی نامیده می‌شود. علاوه بر این، عوامل استرس زا مرتبط با تکنو استرس به عنوان خالق تکنو استرس شناخته می‌شوند (راگو-ناتان و همکاران، ۲۰۰۸). پژوهش‌های گذشته چندین جنبه از استرس فنی را نشان می‌دهد، به عنوان مثال، پیچیدگی بالای فناوری، تهاجم فردی به زندگی و بار کاری بیش از حد (براد، ۱۹۸۴؛ ویل و روزن، ۱۹۹۷). علاوه بر این، ادبیات قبلی پنج عامل استرس فنی را نشان می‌دهد که شرایطی را نشان می‌دهد که در آن استفاده از فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات می‌تواند به طور بالقوه استرس فنی ایجاد کند. به عنوان مثال، الف) عدم قطعیت فنی: که به استرس ناشی از تغییرات مکرر و ارتقاء در نرم افزار و سخت افزار ICT به کاربران نهایی دلالت دارد. ب) ناامنی فنی: به دلیل پیشرفت روزافزون فناوری اطلاعات و ارتباطات، به امنیت شغلی افراد دلالت دارد. ج) پیچیدگی فنی: که به این معنی است که فناوری اطلاعات و ارتباطات جدید باعث می‌شود افراد احساس بی‌کفایتی کنند. د) تهاجم فناوری: به این معنی که فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند به زندگی شخصی حمله کند. ه) اضافه بار تکنو: که دلالت بر این دارد که فناوری اطلاعات و ارتباطات کارکنان را به سمت کار سریع‌تر سوق می‌دهد (طرفدار و همکاران، ۲۰۰۷). تکنو استرس نوعی استرس است که فرد به

<sup>3</sup> - Dabbagh & Kitsantas

<sup>4</sup> - Whiting & Williams

<sup>1</sup> - Zivnuska

<sup>2</sup> - Kietzmann

دلیل وابستگی به فناوری و یا عدم اطمینان یا تسلط به فناوری دچارش می‌شود. این امر بهره‌وری و اثرگذاری کارکنان در کارهایشان را کاهش می‌دهد، این کاهش بهره‌وری سطح موفقیت سازمان را پایین می‌آورد (ریدل و همکاران، ۲۰۱۲).

### ابعاد تکنواسترس

اضافه بار فناوری: باری که فناوری با سرعتش روی دوش کارکنان می‌گذارد و باعث می‌شود کارکنان سریع تر و با استرس بیشتر و به نوعی بیشتر و بعضی اوقات در اندازه ای خارج از توان کار کند. هجوم فناوری: وقتی کارکنان وقت آزاد و تعطیلات خود را صرف همگام شدن با تکنولوژی کنند و تکنولوژی زمان استراحت و بودن با خانواده راتحت تاثیر قرار دهد، آن‌ها دچار هجوم فناوری شده‌اند. پیچیدگی فناوری: فقدان اطلاعات لازم درباره فناوری و نداشتن وقت کافی برای کسب اطلاعات و آشنایی با آن است و همچنین، سازگار نبودن منطق فناوری با منطق فکری فرد که باعث احساس پیچیدگی و عدم فهم آن و ضعف در کار با آن می‌شود. ناامنی فناوری: مولفه ناامنی فناوری به دنبال سنجش این احساس در کارکنان است. فناوری اطلاعات و ارتباطات و نرم افزارهای مبتنی بر وب امنیت شغلی آن‌ها را تهدید می‌کند و افرادی که از نظر کار با فناوری از آن‌ها حرفه‌ای تر هستند جای آن‌ها را خواهد گرفت. عدم قطعیت فناوری: این مولفه به دنبال سنجش تغییرات مداوم در ابزارهای تکنولوژیک مورد استفاده از کارکنان است که استرس ایحاد می‌کند به طوری که پس از یادگیری یکی، بلافاصله باید درگیر یادگیری فناوری جدید شوند و احساس ثبات نسبی در فناوری‌هایی که با آن کار می‌کنند وجود نداشته باشد (راگو-ناتان و همکاران، ۲۰۰۸).

### رفتارهای انحرافی محیط کار

رفتارهای انحرافی محیط کار شامل رفتارهایی مانند دیر رسیدن به محیط کار، شرمسار کردن علنی سرپرست، استراحت غیرمجاز، سرقت و آسیب رساندن به اموال سازمان است (فریس و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). پژوهشگران، رفتارهای انحرافی محیط کار را به دو دسته اصلی دسته‌بندی کردند: انحراف بین‌فردی و انحراف سازمانی. انحراف بین‌فردی شامل آن دسته از اعمالی است که باعث آسیب به کارکنان می‌شود، به عنوان مثال، دزدی

از همکار، شایعه پراکنی، سرزنش همکار و آزار و اذیت کلامی. در حالی که انحراف سازمانی شامل آن دسته از اعمالی است که علیه سازمان انجام می‌شود، به عنوان مثال اتلاف منابع، آهسته کار کردن عمدی و خرابکاری تجهیزات (بنت و رابینسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰). بنابراین، رفتارهای انحرافی در محیط کار برای کارکنان و سازمان‌ها بسیار مضر است (مو و شی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵؛ ژو و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹).

### توسعه فرضیه‌ها

#### شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی و رفتار انحرافی در محیط کار

استفاده اجباری از سایت‌های شبکه‌های اجتماعی نه تنها به افراد اجازه می‌دهد با خانواده و دوستان خود ارتباط برقرار کنند، بلکه این پتانسیل را نیز دارد که با دیگران به روشی مضر ارتباط برقرار کنند (یبارا و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷). به عنوان مثال، کارکنان می‌توانند اطلاعات مربوط زندگی کاری به سایت‌های شبکه‌های اجتماعی خود را ارسال کنند. به عنوان مثال ارسال پیام‌های مضر طراحی شده برای حمله به همکاران یا سرپرستان (هاریس<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸؛ لوبلین<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷) یا اظهارات توهین‌آمیز در مورد شغل<sup>۸</sup> (هلمز، ۲۰۰۸). ادبیات قبلی نشان داد که سطوح بالاتری از مهارت‌ها و استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات با رفتار آزار سایبری مرتبط است (کومازاکي و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۱). علاوه بر این، همچنین گزارش شده است که در مواقعی افراد در محیط کار از اینترنت برای مقاصد غیر مرتبط با کار (مانند استفاده از سایت‌های شبکه‌های اجتماعی) استفاده می‌کنند، بنابراین درگیر انحرافات اینترنتی و انحرافات سایبری هستند (بلانچارد و هنل<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۸؛ چینگ و توراسامی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۷؛ واتر بی<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۰). از این رو، پژوهش حاضر پیشنهاد می‌کند که شدت استفاده و اجباری از رسانه‌های اجتماعی منجر به سطح بالاتری از رفتار انحرافی در محیط کار می‌شود و بالعکس.

**فرضیه ۱:** شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر رفتار انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.

#### شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی و تکنواسترس

ادبیات قبلی نشان می‌دهد که استفاده اجباری از دستگاه‌های فناوری اطلاعات می‌تواند بر سلامت روانی کاربران تأثیر بگذارد و

<sup>7</sup> - Lublin

<sup>8</sup> - Helms

<sup>9</sup> - Kumazaki & et al.,

<sup>10</sup> - Blanchard & Henle

<sup>11</sup> - Ching & Thurasamy

<sup>12</sup> - Weatherbee

<sup>1</sup> - Ferris & et al

<sup>2</sup> - Robinson & Bennett

<sup>3</sup> - Mo & Shi

<sup>4</sup> - Zhu & et al

<sup>5</sup> - Ybarra & et al

<sup>6</sup> - Harris

### پیشینه پژوهش

ماتیلدا ارنست و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان سطح مشارکت رسانه‌های اجتماعی و رفتارهای انحرافی دانشجویان در دانشگاه‌های نیجریه به این نتیجه رسیدند که رسانه‌های اجتماعی با رفتارهای انحرافی دانشجویان رابطه مثبت و معناداری داشت. وانوچی و همکاران<sup>۸</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان استفاده از رسانه‌های اجتماعی و رفتارهای مخاطره‌آمیز در نوجوانان: یک متاآنالیز به این نتیجه رسیدند که رسانه‌های اجتماعی با رفتارهای انحرافی رابطه مثبت و معناداری داشت. یاسر و همکاران<sup>۹</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم استفاده گسترده از رسانه‌های اجتماعی بر رفتار انحرافی در محیط کار به این نتیجه رسیدند که الف) استفاده فشرده از رسانه‌های اجتماعی و رفتار انحرافی در محیط کار، ب) استفاده فشرده از رسانه‌های اجتماعی و تکنو استرس و ج) تکنواسترس و رفتار انحرافی در محیط کار ارتباط معنادار و مثبتی وجود داشت و نتایج همچنین نشان داد که استرس تکنولوژی بین رابطه استفاده فشرده از رسانه‌های اجتماعی و رفتارهای انحرافی در محیط کار واسطه کرد. مونیکو<sup>۱۰</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان اثرات رفتارهای انحرافی اجتماعی در بین دانش‌آموزان دوره متوسطه در زیرمحل ترنگ آتیا، شهرستان میگوری به این نتیجه رسیدند که رسانه‌های اجتماعی با رفتارهای انحرافی دانش‌آموزان رابطه مثبت و معناداری داشت. کلاهان، کولاچای<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر رفتار انحرافی نوجوانان: مطالعه موردی استفاده از شبکه‌های اجتماعی به این نتیجه رسیدند که شدت استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر رفتارهای انحرافی نوجوانان تأثیر مثبت و معناداری داشت. چینگ و توراسامی<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان سایبرلوفینگ: یک رفتار کاری ضد تولید آنلاین در حال ظهور با بررسی تأثیر ارزش‌ها و فرهنگ‌های شخصی در محیط کار به این نتیجه رسیدند که استفاده از سایت‌های شبکه‌های اجتماعی با انحرافات اینترنتی و انحرافات سایبری رابطه مثبت و معناداری داشت. مویا<sup>۱۳</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان تأثیر رسانه‌های اجتماعی بر رفتار انحرافی در میان دانش‌آموزان دبیرستانی در شهرستان لانگاتا، شهرستان نایروبی، کنیا به این نتیجه رسیدند که رسانه‌های اجتماعی با رفتارهای انحرافی دانش‌آموزان رابطه مثبت و معناداری داشت. لی و پارک (۲۰۱۵) در پژوهشی

می‌تواند با پریشانی روانی بالا مرتبط باشد (چسلی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). علاوه بر این، تابش الکترومغناطیسی این دستگاه‌ها ممکن است منجر به تأثیر بر سیستم‌های بیولوژیکی شود و در نتیجه منجر به استرس اکسیداتیو شود (اوزگونر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). علاوه بر این، استفاده بیش از حد از فناوری‌های شبکه منجر به افزایش شدت استرس فنی می‌شود (بریلهارت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴). در نتیجه منجر به احساس استرس بیشتر برای آن کاربر می‌شود (لی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). بنابراین، پژوهش حاضر پیشنهاد می‌کند که استفاده فشرده از شدت استفاده و اجباری از رسانه‌های اجتماعی منجر به سطح بالاتری از تکنواسترس برای کارکنان و بالعکس می‌شود. **فرضیه ۲:** شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر تکنواسترس تأثیر دارد.

### تکنواسترس و رفتار انحرافی در محیط کار

ادبیات قبلی شواهد کمتری از ارتباط بین تکنواسترس و رفتار انحرافی در محیط کار ارائه می‌دهد. به عنوان مثال، مطالعه لی و پارک<sup>۵</sup> (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که استرس تکنو تأثیر مثبت قابل توجهی بر رفتار کاری غیرمولد دارد. علاوه بر این، مطالعه کاسوگا و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۰۴) نشان می‌دهد که استرس تکنو رابطه قوی با رفتار ضد اجتماعی دارد. بنابراین، پژوهش حاضر پیشنهاد می‌کند که سطح بالاتر تکنواسترس منجر به سطح بالاتری از رفتار انحرافی در محیط کار خواهد شد و بالعکس. **فرضیه ۳:** تکنواسترس بر رفتار انحرافی در محیط کار تأثیر دارد.

### تکنواسترس به عنوان واسطه شدت استفاده از رسانه‌های

#### اجتماعی و رفتار انحرافی در محیط کار

با ظهور گوشی‌های هوشمند و دسترسی به اینترنت، افراد می‌توانند در هر مکان و زمان کار کنند، با این حال، اثرات منفی مانند تجاوز به حریم خصوصی و نشت اطلاعات دارد که منجر به استرس فنی می‌شود و در نتیجه منجر به رفتار کاری غیرمولد می‌شود (لی و پارک، ۲۰۱۵). پژوهش حاضر نقش واسطه‌ای تکنواسترس بین شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی و رفتار انحرافی در محیط کار پیشنهاد می‌کند.

**فرضیه ۴:** تکنواسترس رابطه شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی با رفتار انحرافی در محیط کار واسطه می‌کند.

8 - Vannucci & et al

9 - Yasir & et al

10 - MUNIKO

11 - KLAHAN & KULACHAI

12 - Ching & Thurasamy

13 - MUIA

1 - Chesley

2 - Ozguner & et al

3 - Brillhart

4 - Lee & et al

5 - Lee & Park

6 - Kasuga & et al

7 - Matilda Ernest & et al



بوده که شامل سوالات تخصصی از ۳ متغییر مورد بررسی در طیف لیکرت و شامل ۵۲ سوال بوده که از پرسش‌نامه‌های استاندارد به شرح جدول ۲ استفاده گردیده است.

جدول ۱: ترکیب سئوالات پرسش‌نامه‌ها

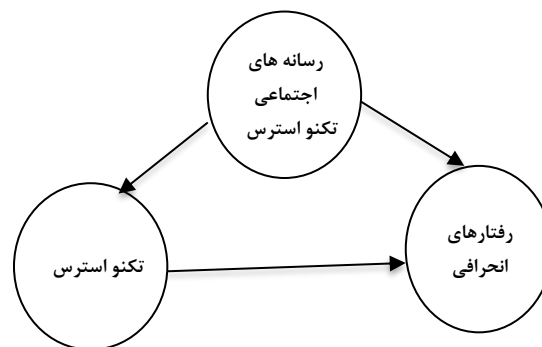
متغیرهای مورد بررسی	مؤلفه‌ها	شماره سوالات در پرسشنامه	جمع سوالات
شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی	مقبل و همکاران (۲۰۱۳)	۱ تا ۶	۶
رفتارهای انحرافی در محیط کار	رابینسون و بنت (۲۰۰۰)	۱ تا ۱۴	۸
تکنو استرس	گوناتهان (۲۰۰۸)	۱۵ تا ۵۲	۳۸

پس از تدوین طرح مقدماتی پرسش‌نامه تلاش گردید تا میزان روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها تعیین شود. به منظور بررسی روایی محتوایی، پرسش‌نامه‌ها قبل از اجرا با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به منظور بررسی روایی صوری پرسش‌نامه‌های مذکور توسط ۱۰ نفر از جامعه آماری پژوهش تکمیل گردید و پس از ویرایش مفهومی برخی از سوالات، ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری برخوردار گردید. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد تمامی شاخص‌های برازش، سوال‌های بالای ۰/۹ هستند و این نشان دهنده مورد قبول بودن گویه‌ها است خلاصه نتایج تحلیل عاملی تاییدی در جدول شماره (۳) نشان داده شده است.

در این پژوهش به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسش‌نامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس<sup>۱</sup> میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که عدد بدست آمده برای هر ابزار به شرح جداول ذیل است. این اعداد نشان دهنده آن است که پرسش‌نامه‌های مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است.

عنوان اثر تکنواسترس بر رفتارهای انحرافی در محیط کار به این نتیجه رسیدند که تکنواسترس به طور قابل توجهی بر رفتار انحرافی در محیط کار اثر مثبت داشت، اما تبادل رهبر-عضو اثر تعدیل‌کننده ناچیز در رابطه بین تکنواسترس و رفتار انحرافی در محیط کار داشت.

با توجه به مطالب گفته شد مدل مفهومی پژوهش حاضر به صورت زیر طراحی شد.



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش

#### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است چرا که به کاربرد شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تکنو استرس می‌پردازد. از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است، چرا که به بررسی رابطه شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تکنو استرس در غالب مدل معادلات ساختاری می‌پردازد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) ۶۶۰ نفر است که نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای متناسب با حجم از بین این افراد صورت گرفت. به منظور نمونه‌گیری، پژوهشگر ابتدا یک نمونه مقدماتی گرفت و واریانس نمونه را محاسبه کرد که بیشترین مقدار واریانس ۰/۶۰۱ محاسبه گردید سپس با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه محاسبه گردید. براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران برای کل مناطق ۴۴۵ نمونه استخراج گردید و سپس متناسب با حجم هر منطقه زیرمجموعه نمونه لازم برای آن شرکت استخراج گردید. بنابراین در این پژوهش با توجه به حجم نمونه محاسبه شده با توجه به فرمول کوکران، متناسب با هر طبقه نمونه‌گیری صورت گرفت. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسش‌نامه

جدول ۲: نتایج تحلیل عاملی تاییدی ابزارهای پژوهش

سوالات	پرسش نامه	نتایج تحلیل عاملی تاییدی	نتیجه گیری
سوالات ۱ تا ۶	شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی	$\chi^2/df = 0.92$ , GFI=0.99, AGFI=0.96, RMSEA=0.012	برازش مدل مناسب است
سوالات ۷ تا ۱۴	رفتارهای انحرافی در محیط کار	$\chi^2/df = 0.91$ , GFI=0.95, AGFI=0.95, RMSEA=0.02	برازش مدل مناسب است
سوالات ۱۵ تا ۵۲	تکنو استرس	$\chi^2/df = 1.00$ , GFI=0.99, AGFI=0.99, RMSEA=0.001	برازش مدل مناسب است

جدول شماره ۳: ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسش نامه پژوهش

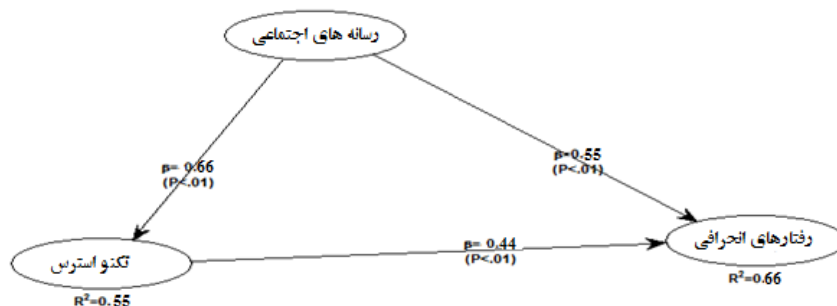
متغیرهای مورد بررسی	مولفه‌ها	ضریب پایایی
شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی	کل	0.80
رفتارهای انحرافی در محیط کار	کل	0.88
تکنو استرس	کل	0.90

### یافته‌های پژوهش

فرضیه اصلی: شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تکنو استرس تأثیر دارد.

### بررسی مدل اصلی

با توجه به تحلیل فرضیه دوم و مدل ارائه شده در بالا، ضرایب تأثیر شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تکنو استرس به طور کلی به شرح زیر است:



شکل ۲: مدل اصلی پژوهش

جدول ۴: ضرایب تأثیر شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تکنو استرس

رسانه‌های اجتماعی	رفتارهای انحرافی	تکنو استرس
رسانه‌های اجتماعی	0.55	0.44
رفتارهای انحرافی		
تکنو استرس	0.66	

جدول ۵: بررسی معنی داری ضرایب مدل

رابطه	میزان اثر	معناداری
رسانه‌های اجتماعی - رفتارهای انحرافی	0.55	<0.001
رسانه‌های اجتماعی - تکنو استرس - رفتارهای انحرافی	0.77	<0.001



انحرافی در محیط کار و همچنین تاثیر شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تکنو استرس معنادار است.

با توجه به جدول ۵ شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تکنو استرس که ضریب تأثیر آن ۰/۷۷ است.

با توجه به خروجی وارپ مقدار معناداری برای تاثیر مستقیم شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر رفتارهای

جدول ۶: همبستگی بین متغیرها

رفتارهای انحرافی	تکنو استرس	رسانه های اجتماعی
۰/۵۲۰	۰/۴۷۰	(۰/۶۶۶)
۰/۵۵۵	(۰/۶۵۵)	۰/۴۲۲
(۰/۶۵۰)	۰/۵۵۰	۰/۶۱۰

جدول ۷: برازش مدل

شاخص های مورد بررسی	مقدار استاندارد	مقدار مدل	نتیجه گیری
AVIF	کمتر از ۳/۳ در حالت ایده آل	۱/۳۳	برازش مدل مناسب است
GOF	مقدار مناسب بیشتر از ۰/۲۵	۰/۳۵	برازش مدل مناسب است
SPR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
RSCR	حالت ایده آل ۱	۱	برازش مدل مناسب است
SSR	بیش از ۰/۷	۱	برازش مدل مناسب است
NLBCDR	بیش از ۰/۷	۰/۸۸۰	برازش مدل مناسب است

با توجه به مثبت بودن ضریب تاثیر این ارتباط از نوع مستقیم است.

تکنواسترس بر رفتار انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.

با توجه به جدول ۱۱ تکنواسترس بر رفتار انحرافی در محیط کار تاثیر معناداری دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۴۴ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تاثیر این ارتباط از نوع مستقیم است. تکنواسترس رابطه شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی با رفتار انحرافی در محیط کار واسطه می‌کند.

با توجه به جدول تکنواسترس رابطه شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار واسطه می‌کند که ضریب تأثیر آن ۰/۷۷ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تاثیر این ارتباط از نوع مستقیم است.

با توجه به جدول ۷ مدل وضعیت مناسب و ایده آلی دارد لذا برازش مدل معنادار است.

**فرضیات فرعی:** شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تاثیر دارد.

با توجه به جدول ۸ شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر رفتار انحرافی در محیط کار تاثیر معناداری دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۷۵ است. با توجه به مثبت بودن ضریب تاثیر این ارتباط از نوع مستقیم است.

شدت استفاده از رسانه های اجتماعی بر تکنواسترس تاثیر دارد. با توجه به جدول ۱۰ شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر تکنواسترس تاثیر معناداری دارد که ضریب تأثیر آن ۰/۶۶ است.

جدول ۸: بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۱

معناداری	میزان اثر	رابطه
<۰/۰۰۱	۰/۵۵	رسانه‌های اجتماعی - رفتار انحرافی

جدول ۹: بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۲

معناداری	میزان اثر	رابطه
<۰/۰۰۱	۰/۶۶	رسانه های اجتماعی - تکنواسترس

## جدول ۱۰: بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۳

معناداری	میزان اثر	رابطه
<۰/۰۰۱	۰/۴۴	تکنواسترس - رفتار انحرافی

## جدول ۱۱: بررسی معنی داری فرضیه فرعی ۴

معناداری	میزان اثر	رابطه
<۰/۰۰۱	۰/۷۷	رسانه های اجتماعی - تکنواسترس - رفتار انحرافی

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثرات شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تکنواسترس انجام شد و تمام فرضیه‌های مطرح شده تایید شدند که یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های ماتیلدا ارنست و همکاران (۲۰۲۱)، وانوچی و همکاران (۲۰۲۰)، یاسر و همکاران (۲۰۲۰)، مونیکو (۲۰۲۰)، کلاهان، کولاچای (۲۰۱۸)، چینگ و توراسامی<sup>۱</sup> (۲۰۱۷)، مویا (۲۰۱۶) و لی و پارک (۲۰۱۵) همسویی مستقیم دارد در تفسیر یافته‌های پژوهش حاضر باید گفت که یافته‌های این پژوهش بر اساس داده‌های ۶۶۰ نفر از کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) بود و نتیجه از همه فرضیه‌های تایید شد. پژوهش حاضر ارتباط مثبت بین شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی و رفتار انحرافی در محیط کار را نشان داد. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های (هاریس، ۲۰۰۸؛ لوبلین، ۲۰۰۷؛ هلمز، ۲۰۰۸) که نشان دهنده ارتباط بین استفاده از رسانه‌های اجتماعی و رفتارهای انحرافی در محیط کار است. به عنوان مثال، استفاده بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی با حمله به همکاران یا سرپرست و نظرات منفی مرتبط با شغل رابطه دارد، نیز همخوانی دارد. بنابراین، استفاده فشرده از رسانه‌های اجتماعی این توانایی را دارد که بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر بگذارد.

نتایج همچنین رابطه مثبت بین شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی و تکنواسترس را نشان می‌دهد. این یافته‌ها همچنین با پژوهش‌های قبلی که ارتباط بین رسانه‌های اجتماعی با تکنواسترس را نشان می‌دهد مطابقت دارد. بریل هارت (۲۰۰۴) تشخیص داد که استفاده بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی شدت استرس فنی را افزایش می‌دهد. بنابراین، استفاده از رسانه‌های اجتماعی و تکنواسترس همبستگی مثبتی دارند. علاوه بر این، نتایج پژوهش حاضر نیز رابطه مثبت بین استرس تکنوسی و رفتارهای انحرافی در محیط کار را نشان می‌دهد. این نیز مطابق با پژوهش‌های گذشته است که ارتباط بین

تکنواسترس با رفتارهای انحرافی را نشان می‌دهد (کاسوگا و همکاران، ۲۰۰۴؛ لی و پارک، ۲۰۱۵). بنابراین، سطح بالاتر تکنواسترس منجر به سطح بالاتری از رفتارهای انحرافی در محیط کار خواهد شد. علاوه بر این، نتایج بیشتر نشان می‌دهد که تکنواسترس بین رابطه شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی و رفتارهای انحرافی در محیط کار واسطه می‌کند. از این رو، تکنواسترس یکی از فرآیندهای اساسی است که از طریق آن شدت استفاده از رسانه‌های اجتماعی با رفتارهای انحرافی در محیط کار مرتبط است. از آنجایی که رسانه‌های اجتماعی کارکنان را قادر می‌سازند، تقریباً در هر کجا و در هر زمان با هم ارتباط برقرار کنند و در چندین جنبه از زندگی روزمره ضروری می‌شوند. رسانه‌های اجتماعی فرصت‌هایی را برای مشارکت مدنی، بیان و آموزش فراهم می‌کنند (کالموس و همکاران، ۲۰۰۹؛ والکنبورگ و پیتر، ۲۰۰۹). رسانه‌های اجتماعی می‌توانند بیشتر فعالیت‌های درون سازمانی و برون سازمانی را در بین سازمان‌ها، هم‌تایان و مشتریان ارائه دهند. مانند استراتژی‌های بازاریابی برای مدیریت برند (لاروش و همکاران، ۲۰۱۳)، یادگیری مشارکتی و خلاقیت (گرین هاو و همکاران، ۲۰۱۱)، ایجاد جوامع به اشتراک‌گذاری دانش (یتس و پاکت، ۲۰۱۱) و توسعه محصول مشترک (مانگولد و فاولدز، ۲۰۰۹). از این رو، سازمان‌ها و افراد باید آماده پذیرش فرصت‌ها و چالش‌های ناشی از استفاده از رسانه‌های اجتماعی باشند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که سطح درگیری در رسانه‌های اجتماعی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر مثبت معناداری دارد. آن‌چه به این یافته‌ها اعتبار می‌دهد می‌تواند این باشد که کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) زمان زیادی را صرف رسانه‌ها می‌کنند و با توجه به این واقعیت که افزایش محتوای انحرافی در برنامه‌های رسانه‌ای بر رفتار انحرافی در بین کارکنان تأثیر می‌گذارد. همگام با یافته‌های پژوهش حاضر، نتیجه‌گیری شد که گرچه کارکنان دانشگاه ممکن است، قبلاً به یک شکل رفتار انحرافی داشته باشند، اما با آخرین پیشرفت در فناوری اطلاعات نوین، برخی از

- platforms. *Journal of Children and Media*, 3(4), 349-365.
- 7) Brillhart, P. E. (2004). Technostress in the workplace: Managing stress in the electronic workplace. *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2), 302-307.
  - 8) Brod, C. (1984). *Technostress: The human cost of the computer revolution*: Addison Wesley Publishing Company.
  - 9) Brynjolfsson, E., and Hitt, L. M. (2000). Beyond computation: Information technology, organizational transformation and business performance. *The Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 23-48.
  - 10) Chen, C. C., Chen, M. Y. C., & Liu, Y. C. (2013). Negative affectivity and workplace deviance: The moderating role of ethical climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(15), 2894-2910.
  - 11) Chen, C.-T., and King, B. (2018). Shaping the organizational citizenship behavior or workplace deviance: Key determining factors in the hospitality workforce. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 1-8.
  - 12) Chesley, N. (2005). Blurring boundaries? Linking technology use, spillover, individual distress, and family satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 67(5), 1237-1248.
  - 13) Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*. 295(2), 295-336.
  - 14) Ching, J.-H. S., and Thurasmay, R. (2017). Cyberloafing: An Emerging Online Counter-Productive Work Behaviour Exploring the Influence of Personal Values and Cultures in the Workplace (pp. 364-377): IGI Global.
  - 15) Churchman, P. (2003). Technology Abusing the Net-How to curb work surfers With surfing there's always the risk of getting dumped-a lesson worth heeding as the incidence of workplace internet abuse increases and both companies and employees pay the cost. *New Zealand Management*, 46-47.
  - 16) Clark, O. L., & Walsh, B. M. (2016). Civility climate mitigates deviant reactions to organizational constraints. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 186-201.
  - 17) Dabbagh, N., & Kitsantas, A. (2012). Personal learning environments, social media, and self-regulated learning: A natural formula for connecting formal and informal learning. *The Internet and higher education*, 15(1), 3-8.
  - 18) Erdur-Baker, Ö. (2010). Cyberbullying and its correlation to traditional bullying, gender and frequent and risky usage of internet-mediated communication tools. *New media & society*, 12(1), 109-125.
  - 19) ethical leadership and workplace deviance in the public sector hospitals of Khyber Pakhtunkhwa. *Leadership, Education, Personality: An Interdisciplinary Journal*.
  - 20) Ferris, D. L., Brown, D. J., and Heller, D. (2009). Organizational supports and organizational deviance: The mediating role of organization-based self-

آن‌ها این کار را آسان‌تر و سریع‌تر انجام می‌دهند و ماهیت ارزان رسانه‌های اجتماعی به دلیل ناشناس بودن که می‌توان در رسانه‌های اجتماعی با استفاده از نام‌های ساختگی و انتشار عکس‌های غیرواقعی به آن دست یافت. دامنه رفتارهای انحرافی در محیط کار را افزایش داده است. همچنین با توجه به توانایی رسانه‌های اجتماعی در از طیف گسترده‌ای از تصاویر خشونت‌آمیز بدون سانسور با اختلال عملکرد مواد مخدر که منجر به افزایش تحمل و پذیرش گرایش پرخاشگرانه می‌شود، استفاده شود. در نتیجه، رسانه‌های اجتماعی یک پلتفرم یا بستر مناسبی برای گروه‌های علاقه‌مند به رفتارهای افراطی یا منفی فراهم می‌کند. این وضعیت ناامنی را در دانشگاه تشدید کرده است. پدیده رسانه‌های اجتماعی برای دانشگاه نسبتاً جدید است و با توجه به استفاده بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی، انتظار می‌رود در سال‌های آینده پژوهش‌های عمیقی انجام شود. با این حال، این پژوهش پیش‌بینی می‌کند که وابستگی بیش از حد و استفاده فشرده از رسانه‌های اجتماعی در زندگی روزمره منجر به افزایش سطح تکنو استرس کارکنان و در نهایت تشدید رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود. بنابراین، چارچوب پژوهش حاضر پیوند بین اجتماعی فشرده را نشان می‌دهد. استفاده از رسانه، تکنواسترس، و رفتارهای انحرافی در محیط کار و مرجعی برای پژوهش‌های آینده برای تحریک ایده‌های جدید فراهم می‌کند و در نتیجه سطوح تکنواسترس و رفتار انحرافی در محیط کار را کاهش می‌دهد.

#### فهرست منابع

- 1) Alias, M., Mohd Rasdi, R., Ismail, M., and Abu Samah, B. (2013). Predictors of workplace deviant behaviour: HRD agenda for Malaysian support personnel. *Eur. J. Train. Dev.* 37(2), 161-182.
- 2) Appelbaum, S.H., Shapiro, B.T., & Molson, J. (2006). Diagnosis and remedies for deviant workplace behaviors. *Journal of American Academy of Business*, 9(2), 14-20.
- 3) Bennett, R. J., and Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*. 85(3), 349.
- 4) Bennett, R. J., and Robinson, S. L. (2003). The past, present, and future of workplace deviance research. *Organizational behavior: The state of the science*, 2nd ed (pp. 247-281). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- 5) Blanchard, A. L., and Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.
- 6) Brandtæg, P. B., Staksrud, E., Hagen, I., and Wold, T. (2009). Norwegian children's experiences of cyberbullying when using different technological

- 37) Kumazaki, A., Suzuki, K., Katsura, R., Sakamoto, A., and Kashibuchi, M. (2011). The effects of netiquette and ICT skills on school-bullying and cyber-bullying: the two-wave panel study of Japanese elementary, secondary, and high school students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 735-741.
- 38) Laroche, M., Habibi, M. R., and Richard, M.-O. (2013). to be or not to be in social media: How brand loyalty is affected by social media? *International Journal of Information Management*, 33(1), 76-82.
- 39) Lawrence, T. B., & Robinson, S. L. (2007). Ain't Misbehavin': Workplace Deviance as Organizational Resistance. *Journal of Management*, 33(3)378-394.
- 40) Lee, J., and Park, T. (2015). The Effect of Technostress on Counterproductive Work Behavior. *Journal of the Korea society of IT services*, 14(4), 1-14.
- 41) Lee, Y.-K., Chang, C.-T., Lin, Y., and Cheng, Z.-H. (2014). the dark side of smartphone usage: Psychological traits, compulsive behavior and technostress. *Computers in Human Behavior*, 31, 373-383.
- 42) Lublin. (2007). Beware the perils of blogging, facebook. *Canadian HR Reporter*, 20, 5.
- 43) MacKinnon, D. P., Cheong, J., and Pirlott, A. G. (2012). *Statistical mediation analysis*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- 44) MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., and Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*. 39(1), 99-128.
- 45) Mangold, W. G., and Faulds, D. J. (2009). Social media: The new hybrid element of the promotion mix. *Business horizons*, 52(4), 357-365.
- 46) Mathieu, J. E., and Taylor, S. R. (2006). Clarifying conditions and decision points for mediational type inferences in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1031-1056.
- 47) Matilda Ernest, Eteng. Abang, Kingsley Bekom. Uchebue, Henrietta Osayi. Ntamu, Blessing Agbo(2021) Social Media Involvement Level and Students' Deviant Behaviours in Nigerian Universities. *European Journal of Social Sciences* .62(4)151-159.
- 48) McKenna, K. Y., Green, A. S., and Gleason, M. E. (2002). Relationship formation on the Internet: What's the big attraction? *Journal of social issues*, 58(1), 9-31.
- 49) Miller, G. (2001). Fired by big brother: Fearing sexual harassment lawsuits, Dow Chemical Co. in Michigan fired workers who forwarded lewd e-mail. Could your company do the same?, *Los Angeles Times*.
- 50) Mo, S., and Shi, J. (2015). Linking Ethical Leadership to Employee Burnout, Workplace Deviance and Performance: Testing the Mediating Roles of Trust in Leader and Surface Acting. *Journal of Business Ethics*, 1-11.
- 51) Moqbel, M., Nevo, S., and Kock, N. (2013). Organizational members' use of social networkingsites and job performance: An exploratory study. *Information Technology & People*, 26(3), 240-264.
- esteem. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(2), 279-286.
- 21) Fertell, D. (2003). Identity and the insider threat. *US Banker*, 113(5), 58.
- 22) Greenhow, C., Peppler, K. A., and Solomou, M. (2011). Building creativity: Collaborativelearning and creativity in social media environments. *On the Horizon*, 19(1), 13-23.
- 23) Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice-Hall.
- 24) Hajli, N. (2018). Ethical environment in the online communities by information credibility: a social media perspective. *Journal of Business Ethics*, 149(4), 799-810.
- 25) Harris, L. (2008). Staffer Fired After Bad-Mouthing Colleagues, *Management in Blog*. Canadian HR Reporter, 21, 18.
- 26) Helms, A. D. (2008). School Employee in Charlotte Fired Over Facebook Posting. *The News & Observer*, A1
- 27) Holmes-Smith, P., Coote, L., and Cunningham, E. (2006). *Structural equation modeling: From the fundamentals to advanced topics*. Melbourne: SREAMS.
- 28) Irfan, A., Rasli, A., Sulaiman, Z., Sami, A., and Qureshi, M. I. (2018). Use of Social Media Sites by Malaysian Universities and its Impact on University Ranking. *International Journal of engineering and Technology*, 7(4.28), 67-71.
- 29) Irfan, A., Rasli, A., Sulaiman, Z., Sami, A., and Qureshi, M. I. (2019). The Influence of Social Media on Public Value: A systematic Review of Past Decade. *Journal of Public Value and Administrative Insights*, 2(1), 1-6.
- 30) Kalmus, V., Runnel, P., Siibak, A., Livingstone, S., and Haddon, L. (2009). Opportunities and benefits online. *Kids online*, 71-82.
- 31) Kaplan, A. M., and Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. *Business horizons*, 53(1), 59-68.
- 32) Kasuga, N., Itoh, K., Oishi, S. i., and Nagashima, T. (2004). Study on relationship between technostress and antisocial behavior on computers. *IEICE Transactions on Information and Systems*, 87(6), 1461-1465.
- 33) Keeney, R. L. (1999). The value of Internet commerce to the customer. *Management science*, 45(4), 533-542.
- 34) Kietzmann, J. H., Hermkens, K., McCarthy, I. P., & Silvestre, B. S. (2011). Social media? Get serious! Understanding the functional building blocks of social media. *Business horizons*, 54(3), 241-251.
- 35) KLAHAN, CHUTINAN. KULACHAI, WAIPHOT(2018) FACTORS AFFECTING TEENAGERS' DEVIANT BEHAVIORS: A CASE STUDY OF SOCIAL NETWORK USE. *International Journal of Management and Applied Science (IJMAS)* ., 4,(10) 57-60.
- 36) Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford publications.

- 65) Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., and Ragu-Nathan, T. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328.
- 66) Thomée, S., Härenstam, A., and Hagberg, M. (2011). Mobile phone use and stress, sleep disturbances, and symptoms of depression among young adults—a prospective cohort study. *BMC public health*, 11(1), 66.
- 67) Towns, D. M., and Johnson, M. S. (2003). Sexual harassment in the 21st century—E-harassment in the workplace. *Employee Relations Law Journal*, 29(1), 7-24.
- 68) Trembly, A. (2004). E-mails nail wrongdoers. *National Underwriter*. P & C, 108(41), 5.
- 69) Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011). When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization Science*, 22(3), 621- 640.
- 70) Valkenburg, P. M., and Peter, J. (2009). Social consequences of the internet for adolescents a decade of research. *Current directions in psychological science*, 18(1), 1-5.
- 71) Vannucci, A., Simpson, E. G., Gagnon, S., and Ohannessian, C. M. (2020). Social media use and risky behaviors in adolescents: A meta-analysis. *Journal of Adolescence*, 79, 258-274.
- 72) Weatherbee, T. G. (2007). Cyberaggression in the workplace: Construct development, operationalization, and measurement. Saint Mary's University, Halifax.
- 73) Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35-44.
- 74) Weatherbee, T., and Kelloway, E. (2006). A case of cyberdeviancy: Cyberaggression in the workplace. *Handbook of workplace violence*, 445-487.
- 75) Weil, M. M., and Rosen, L. D. (1997). *Technostress: Coping with technology@ work@ home@ play*: Wiley.
- 76) Whiting, A., & Williams, D. (2013). Why people use social media: a uses and gratifications approach. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 16(4), 362-369.
- 77) Yao, Y. H., Wang, R. T., & Wang, K. Y. (2009). The influence of emotional intelligence on job performance: Moderating effects of leadership. In *Management Science and Engineering, 2009. ICMSE 2009. International Conference on*, 30(3) 1155-1160.
- 78) Yasir, M., and Khan, N. (2020). Mediating role of employees' trust in the relationship between
- 79) Yasir, M., and Rasli, A. (2018). Direct and indirect effects of ethical leadership on workplace deviance in public healthcare sector of Pakistan. *Journal of Advances in Management Research*, 15(4), 558-574.
- 80) Yasir, Muhammad. Ullah, Abrar. Shafiq, Muhammad. Sami, Abdul. Irum, Sobia (2020) DIRECT AND INDIRECT EFFECTS OF INTENSIVE SOCIAL MEDIA USAGE ON DEVIANT WORKPLACE BEHAVIOR. *International Journal of Management*. 11( 8) 1774-1784.
- 52) MUIA, WILFRED MUSILA (2016) INFLUENCE OF SOCIAL MEDIA ON DEVIANT BEHAVIOUR AMONG SECONDARY SCHOOL STUDENTS IN LANGATA SUB-COUNTY, NAIROBI COUNTY, KENYA. A RESEARCH PROJECT REPORT SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT FOR THE AWARD OF A DEGREE OF MASTERS IN EDUCATION IN SOCIOLOGY OF EDUCATION, UNIVERSITY OF NAIROBI.
- 53) Narayanan, K & Murphy, S. E (2017). Conceptual Framework on Workplace Deviance Behaviour: A Review. *Journal of Human Values*, 23(2), 218-233
- 54) Ngai, E. W., Tao, S. S., and Moon, K. K. (2015). Social media research: Theories, constructs, and conceptual frameworks. *International Journal of Information Management*, 35(1), 33-44.
- 55) Nie, N. H., Hillygus, D. S., and Erbring, L. (2002). Internet use, interpersonal relations, and sociability. *The Internet in everyday life*, 215-243.
- 56) Ozguner, F., Altinbas, A., Ozaydin, M., Dogan, A., Vural, H., Kisioglu, A. N., Yildirim, N. G. (2005). Mobile phone-induced myocardial oxidative stress: protection by a novel antioxidant agent caffeic acid phenethyl ester. *Toxicology and Industrial Health*, 21(7-8), 223-230.
- 57) Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61.
- 58) Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., and Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.
- 59) Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Janjua, S. Y., Zaman, K., Raja, U. M., and Javed, Y. (2015). Empirical investigation of mobbing, stress and employees' behavior at work place: quantitatively refining a qualitative model. *Quality & Quantity*, 49(1), 93-113.
- 60) Qureshi, M. I., Rasli, A. M., and Zaman, K. (2014). A new trilogy to understand the relationship among organizational climate, workplace bullying and employee health. *Arab Economic and Business Journal*, 9(2), 133-146.
- 61) Ragu-Nathan, T., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., and Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433.
- 62) Riedl, R., Kindermann, H., Auinger, A., and Javor, A. (2012). Technostress from a neurobiological perspective. *Business & Information Systems Engineering*, 4(2), 61-69.
- 63) Robinson Sandra ,Bennett Rebecca (1995). "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: a Multidimensional Scaling Study", *Academy of Management Journal*. 38/2: 555-572.
- 64) Subrahmanyam, K., Greenfield, P. M., and Tynes, B. (2004). Constructing sexuality and identity in an online teen chat room. *Journal of applied developmental psychology*, 25(6), 651-666.

- 81) Yates, D., and Paquette, S. (2011). Emergency knowledge management and social media technologies: A case study of the 2010 Haitian earthquake. *International journal of information management*, 31(1), 6-13.
- 82) Ybarra, M. L., Diener-West, M., and Leaf, P. J. (2007). Examining the overlap in Internet harassment and school bullying: Implications for school intervention. *Journal of Adolescent Health*, 41(6), S42-S50.
- 83) Zhu, H., Lyu, Y., and Ye, Y. (2019). Workplace sexual harassment, workplace deviance, and family undermining. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(2), 594-614.
- 84) Zivnuska, S., Carlson, J. R., Carlson, D. S., Harris, R. B., & Harris, K. J. (2019). Social media addiction and social media reactions: The implications for job performance. *The Journal of social psychology*, 159(6), 746-760.





## **Investigating the Effects of the Intensity of Social Media Use on Deviant Behaviors in the Workplace through Techno-Stress**

### **Abstract**

The aim of the present study is to determine the effects of the intensity of social media use on deviant behaviors in the workplace through techno-stress. The statistical population of this study was all the employees of Isfahan Islamic Azad University, whose number is 660. According to the size of each region with Using Cochran's formula, a sample size of 445 people was selected and the sample people were selected using the stratified sampling method according to the size of each stratum. The research tool was the standard questionnaire of deviant behaviors in the workplace by Robinson and Bennett (2000), the standard questionnaire of the intensity of social media use by Moqbal et al. (2013), the standard questionnaire of techno-stress by Gunathan (2008), and the validity of the questionnaires was based on the validity content, form and structure were examined and after the necessary corrections validity was confirmed and on the other hand the reliability of the questionnaires was estimated by Cronbach's alpha method as 0.88, 0.80 and 0.90 respectively and data analysis were conducted at an inferential level including structural equation modeling. The findings showed that the intensity of social media use through techno-stress has an effect on deviant behaviors in the workplace, and techno-stress has a relationship between the intensity of social media use and deviant behavior in the workplace, whose influence coefficient is 0.77.

**Key words:** intensity of social media use, deviant behaviors, workplace, techno-stress