

## رابطه میان استفاده از شبکه‌های اجتماعی و اهمال کاری سازمانی مورد مطالعه: کارمندان بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی

علی گودرزی

دانشجوی کارشناس ارشد علوم ارتباطات، گروه علوم ارتباطات اجتماعی، دانشکده علوم انسانی، واحد تهران شرق،

دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

سمیه تاجیک اسماعیلی<sup>۱</sup>

استادیار و عضو هیئت علمی گروه ارتباطات اجتماعی، دانشکده علوم انسانی، واحد تهران شرق، دانشگاه آزاد

اسلامی، تهران، ایران.

تاریخ دریافت ۱۴۰۱/۱۱/۰۸ تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۰۲/۳۰

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی و مطالعه رابطه میان میزان و نوع استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی با اهمال کاری سازمانی طراحی و اجرا شده است. این تحقیق، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی است. روش پژوهش پیمایشی، ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه و روش گردآوری اطلاعات، ترکیبی از روش کتابخانه‌ای و میدانی است. جامعه آماری پژوهش را کارمندان ستاد مرکزی بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی که در سال ۱۴۰۱ در ساختمان اصلی بنیاد در شهر تهران اشتغال دارند و شامل ۲۷۰ نفر هستند، تشکیل می‌دهد. در بررسی میدانی ۱۵۹ نفر از بین کارمندان این سازمان، با توجه به جدول مورگان، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و به دو پرسشنامه مصرف رسانه‌ای و اهمال کاری سازمانی پاسخ دادند. روایی ابزار تحقیق از طریق روایی صوری و محتوایی مورد تأیید قرار گرفته و همچنین، پایایی آنها با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰.۸۰ تأیید شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق آزمون همبستگی اسپیرمن و با استفاده از SPSS انجام شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که میان میزان و نوع استفاده از شبکه‌های اجتماعی و اهمال کاری سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ و هرچه استفاده از شبکه‌های اجتماعی در ساعات کاری کارمندان افزایش می‌یابد اهمال کاری شغلی آنان نیز بیشتر می‌شود و بالعکس. از طرفی، نوع استفاده از شبکه‌های اجتماعی در ساعات کاری با اهمال کاری کارکنان رابطه معنی‌دار داشته ولی میزان استفاده از شبکه‌های اجتماعی با اهمال کاری کارکنان رابطه معنی‌داری ندارد. نتایج همچنین نشان داد، مؤلفه‌های اهمال کاری سازمانی، استفاده از شبکه‌های اجتماعی را پیش‌بینی می‌کنند؛ بدین معنی که، بین استفاده از شبکه‌های اجتماعی با میزان ناکارآمدی کارکنان رابطه معنی‌دار مشاهده می‌شود؛ هرچه استفاده از شبکه‌های اجتماعی در ساعات کاری کارمندان افزایش یابد ناکارآمدی شغلی بیشتر می‌شود و بالعکس. بین نوع استفاده از شبکه‌های اجتماعی با میزان ناکارآمدی و تشویش ذهنی کارکنان رابطه معنی‌دار مشاهده می‌شود ولی در مورد میزان استفاده از شبکه‌های اجتماعی رابطه معنی‌دار نیست.

واژه‌های کلیدی: استفاده از شبکه‌های اجتماعی، اهمال کاری سازمانی، ناکارآمدی، تشویش ذهنی، بیزاری از تکلیف

#### مقدمه:

اهمال کاری به طور گسترده‌ای موضوعی بین‌رشته‌ای است (صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی، ۱۳۹۵: ۴۲). نیروی انسانی مسئولیت‌پذیر و کارآمد به عنوان مهم‌ترین سرمایه یک سازمان محسوب می‌شود (عابدخدایی، فاتحی و پورغلامی، ۲۰۱۱؛ نقل از رضایی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۸). یکی از مقوله‌هایی که نقش مهمی در میزان بهره‌وری و سلامت جسمی و روانی کارکنان دارد، اما در سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های ایرانی توجه کافی به آن مبذول نشده، مقوله اهمال کاری است (خسروی، ۲۰۰۸؛ رضایی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۸). اهمال کاری یکی از معضلاتی است که امروزه افراد و سازمان‌ها با آن روبرو هستند (جوهانسون و نیشی‌مورا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳: ۱۲۱) و به عنوان یکی از بزرگ‌ترین آفت‌ها در کارایی نیروی انسانی محسوب می‌شود (رضایی، یارمحمدیان و محمودزاده اردکانی، ۱۳۹۵: ۱۷، ۲۸). اهمال کاری میل به تأخیرانداختن کارهایی است که انجام آن‌ها برای رسیدن به هدف ضروری است (استید و شاناهان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰؛ حاجی‌حسینی و حاجی‌حسینی، ۱۴۰۰: ۳۸۷). غفلت از نتایج اهمال کاری که پیشرفت آن در درجات بالا جنبه مرضی و بیمارگونه به خود می‌گیرد، نه تنها سلامت جسم و روان فرد را تهدید می‌کند، بلکه صدمات جبران‌ناپذیر اقتصادی و اجتماعی ایجاد می‌کند. این نکته گفتنی است که این سندرم مسری است و از حالتی به حالت دیگر و از انسانی به انسان دیگر و از فرد به سازمان و از سازمان به سازمان دیگر و جامعه سرایت می‌کند. بنابراین، باید به تأثیر و تأثرات آن توجه جدی داشت، چرا که می‌تواند به خانواده، سازمان، جامعه، ملت و فرهنگ یک کشور آسیب برساند. از دیدگاه سازمانی، اهمال کاری، دشمن سازمان و مانع رشد، بهره‌وری و خلاقیت است (فیاضی و کاوه، ۱۳۸۸؛ صفاری‌نیا، ۱۳۹۱: ۴۱). اهمال کاری شغلی مسأله‌ای است که با بهره‌وری سازمانی در ارتباط است (حاجی‌حسینی و حاجی‌حسینی، ۱۴۰۰: ۳۸۶). اهمال کاری یک موضوع جالب بین رشته‌ای است که از امور مالی و سرمایه‌گذاری تا سلامتی را در بر می‌گیرد. اهمال کاری میلیون‌ها نفر را تحت تأثیر قرار داده و از مشکلات گریبان‌گیری است که تقریباً همیشه بر بهره‌وری و بهزیستی افراد اثر سوء دارد (بالکیس و دورو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹: ۲۱).

<sup>1</sup> Johnson & Nishimura

<sup>2</sup> Stead & Shanahan

<sup>3</sup> Balkis & Duru

اهمال‌کاری به تعبیری که آلیس و نال<sup>۱</sup> (۱۹۷۷) به کار می‌برد نوعی «سندروم فردا» است، یعنی کاری که تصمیم به انجام آن گرفته شده، بدون دلیل به آینده محول می‌شود. به عقیده لی (۱۹۸۶) صفت اهمال‌کاری تمایل به عقب انداختن کارهایی است که انجام آن‌ها برای رسیدن به هدف لازم و ضروری است (استد، شاناهان و نوفلد<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰؛ صفاری‌نیا، ۱۳۹۱: ۴۰). به نظر هرسی و بلانچارد<sup>۳</sup> (۱۹۹۳) موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد از منابع نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد و این چالشی است که به گونه فزاینده سرپرستان، مدیران و دست‌اندرکاران امور کارها و سازمان‌ها را به خود مشغول داشته است (هومن، ۱۳۸۱). اهمال‌کاری سازمانی یکی از مقوله‌های مهم است که نقش به‌سزایی در میزان کارآیی و اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی افراد دارد، ولی همان‌گونه که اشاره شد، متأسفانه در سازمان‌ها و مؤسسات به‌ویژه سازمان‌ها و مؤسسات ایرانی توجه کافی بدان مبذول نشده است (صفاری‌نیا، ۱۳۹۱: ۴۲). از دیدگاه سازمانی می‌توان اهمال‌کاری را یکی از موانع بهره‌وری و کارایی در نظر گرفت (متین و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). متخصصان سازمان و مدیریت و جامعه‌شناسان سازمانی، بیشتر بر عوامل سازمانی و محیطی متمرکز هستند ولی روان‌شناسان علوم سازمانی به عوامل فردی بیشتر توجه دارند. پژوهش‌گرانی از جمله والترز<sup>۵</sup> (۲۰۰۳)، استید<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۰) و کورکین<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۱) پژوهش‌های متعددی برای بررسی نقش ویژگی‌های فردی و شخصیتی در اهمال‌کاری انجام داده‌اند. علاوه بر بحث پیرامون علل اهمال‌کاری، پیامدهای این متغیر مدنظر پژوهش‌گران بوده است. به طور کلی، پژوهش‌ها در این رابطه حاکی از آن است که تعلق و اهمال‌کاری با افسردگی، احساس گناه، اضطراب، روان‌رنجوری، تفکرات غیرمنطقی، فریب دادن دیگران، اعتماد به نفس پایین، وحشت‌زدگی درونی، دلهره و احساس ترس‌های درونی، بی‌کنترلی و بی‌نظمی، گنجی و حواس‌پرتی، فراموش و بی‌توجهی ارتباط دارد؛ در نتیجه، باعث می‌شود که فرد به توان بالقوه‌اش

<sup>1</sup> Ellis & Knaus

<sup>2</sup> Stead, Shanahan & Neufeld

<sup>3</sup> Hersy & Blanchard

<sup>4</sup> Metin et al

<sup>5</sup> Walters

<sup>6</sup> Stead

<sup>7</sup> Corkin

دست پیدا نکند و در نهایت می‌تواند به یک بیماری روان‌شناختی ناتوان‌کننده تبدیل شود (نینان ، ۲۰۰۸). به نقل از فیاضی و کاوه ، (۱۳۸۸). به نظر می‌رسد عوامل دیگری نیز بر اهمال‌کاری سازمانی اثرگذار باشد. به عنوان نمونه، کارکنان سازمان‌ها نیز مانند دیگر کاربران، ساعاتی از روز را، حتی در محل کار به استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی اختصاص می‌دهند. به نظر می‌رسد که در چند دهه اخیر با سرعت تغییرات در مصرف‌رسانه‌ای شاهد تغییرات در مجموعه‌ای از رفتارها، عقاید و ارزش‌های مردم هستیم (علیخواه و رستمی، ۱۳۹۰). ما در عصر به هم پیوسته‌ای زندگی می‌کنیم که افراد در نقاط مختلف دنیا در یک نظام اطلاعاتی واحد مشارکت دارند. گیدنز این وضعیت را تا حد زیادی در نتیجه ظهور برد بین‌المللی ارتباطات مدرن می‌داند. در طول چند دهه اخیر، جوامع مختلف، هر چند با میزان‌های مختلف، فرآیند همگرایی تولید، توزیع و مصرف اطلاعات را شاهد بوده‌اند. رسانه‌های گروهی شامل تنوع گسترده‌ای از رسانه‌ها مانند تلویزیون، روزنامه، رادیو، مجله، اینترنت و غیره است که غالباً افراد آنها را با تفریحات و سرگرمی مرتبط می‌دانند و در زندگی اکثر آنها نسبتاً فرعی و حاشیه‌ای محسوب می‌شود. گیدنز چنین دیدگاهی را ناقص و محدود می‌داند و معتقد است که ارتباطات جمعی دربرگیرنده بسیاری از جنبه‌های زندگی و فعالیت اجتماعی است. رسانه‌ها بر تجربه افراد و افکار عمومی تأثیر و نفوذ گسترده‌ای دارد (گیدنز، ۱۳۸۶: ۶۵۳-۶۵۲). دنیای نوین، فضای به هم پیوسته‌ای است که افراد در نقاط مختلف آن در یک نظام اطلاعاتی واحد مشارکت دارد (محمودیان و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۷۳). ترکیب و هم‌گرایی فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و تجدید ساختار نظام سرمایه‌داری در دهه‌های اخیر جامعه را وارد عصر و جامعه تازه‌ای کرده است که بل<sup>۱</sup> آن را جامعه فرا صنعتی، کاستلز<sup>۲</sup>، جامعه شبکه‌ای و اومه سائو<sup>۳</sup> آنرا جامعه اطلاعاتی نامیده است (عدلی‌پور، قاسمی و کیانپور، ۱۳۹۲). با توجه به نقش تکنولوژی‌های نوین ارتباطی در توسعه جوامع، در جامعه ما نیز، در سال‌های اخیر به این فناوری اهمیت زیادی داده شده است. این تکنولوژی‌ها امکان ارتباط هم‌زمان و نامحدود افراد را فارغ از مکان قرارگیری آنان در جهان جدید فراهم ساخته و عامل تولد جهان جدیدی است که با عنوان «جهان مجازی» معرفی شده است. جهان مجازی بر خلاف جهان واقعی امکانات بی‌شماری چون

<sup>1</sup> Bell

<sup>2</sup> Castells

<sup>3</sup> Umeseo

سهولت دسترسی، ۲۴ ساعته بودن، سادگی کار، هزینه پایین، گمنام ماندن کاربران در آن و سایر موارد را دارا است. از طریق این جهان دوم می‌توان به آسانی به تجارت پرداخت، خرید کرد، آموخت، به منابع اطلاعاتی وسیع دست یافت، از تازه‌ترین اخبار مطلع گردید، سرگرم شد، به راحتی و در عرض چند دقیقه با یک کشور در یک قاره دیگر ارتباط برقرار کرد، هویت جدیدی یافت و در نهایت یک زندگی دوباره و نو یافت. بودن در فضای مجازی اینترنت به کاربران فرصت‌های بی‌شماری می‌دهد و به هر اندازه که این فرصت‌ها و خشنودی‌های ناشی از استفاده اینترنت افزایش یابد، کاربران بیشتر به سمت این پدیده نوین سوق خواهند یافت (آزادمجد، ۱۳۹۲: ۱۹). فضای مجازی اینترنت شبکه گسترده جهانی است که شبکه‌های مختلف رایانه‌ای در اندازه‌های متعدد و حتی رایانه‌های شخصی را با استفاده از سخت‌افزار و نرم‌افزارهای گوناگون و با قراردادهای ارتباطی به یکدیگر متصل می‌کند. این شبکه جهانی از طریق خطوط تلفن، رایانه‌های شخصی و یا شبکه‌های رایانه‌ای را به یکدیگر متصل می‌کند و با اختصاص نشانی‌های الکترونیکی مشخص به هر یک از آنها، برقراری ارتباطی سریع و گسترده را میان کل کسانی که به شبکه متصل هستند، فراهم می‌کند و تبادل اطلاعات میان آنان را به صورت متن، صدا، تصویر و فیلم میسر می‌سازد (دهقان، ۱۳۸۴: ۴۵). از آنجا که در دهه اخیر در ایران، رسانه‌ها نفوذ زیادی پیدا کرده‌اند (بهمنی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۱۹)، بررسی نقش و تأثیر این رسانه‌ها بر ابعاد مختلف نگرشی و رفتاری افراد بسیار حائز اهمیت است. به عبارت دیگر، با توجه به گسترش استفاده از اینترنت و علاقه شدید به ابزارها و شبکه‌های اجتماعی (مصلی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۶۴)، توجه به اثرات گوناگون این شبکه‌ها در عرصه‌های مختلف زندگی کاربران از اهمیت زیادی برخوردار است. با وجود تمام مزایا، ظرفیت‌ها و ویژگی‌های خوبی که تکنولوژی‌های ارتباطی و به تبع آن، شبکه‌های اجتماعی مجازی دارند، اما نگرانی‌های زیادی در مورد معایب و مضرات احتمالی نوع و میزان استفاده از این شبکه‌ها، ذهن بسیاری از محققان و دست‌اندرکاران این امر را به خود مشغول ساخته است. به فرض پژوهشگران این تحقیق، با به وجود آمدن اینترنت و در پی آن فضاها و شبکه‌های اجتماعی، پیوند عمیقی میان مردم و شبکه‌های اجتماعی ایجاد شده که این رابطه ممکن است هم در جهت پیشبرد اهداف فردِ کاربر و جامعه نقش داشته باشند و منجر به بهبود روند انجام کار در سازمان شود و هم

ممکن است خلاف آن رخ داده و سبب اهمال‌کاری کارکنان شود. میزان اهمیت کار، به همراه درجه تمایل و جذابیت آن برای فرد، آمادگی و تمایل برای اهمال‌کاری، زمان ممکن برای انجام کار، احساس خودکم‌بینی، پایین بودن سطح تحمل، سرخوردگی، خشم و دشمنی به‌عنوان دلایل اهمال‌کاری ذکر شده است (یاسمی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۲ رضایی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۸). شناخت عوامل مرتبط با اهمال‌کاری و عوامل آسیب‌زا و آسیب‌رسان به کیفیت و کمیت کار کارمندان برای سازمان خیلی مهم است. عموماً آسیب‌شناسی کمک می‌کند تا موضوعاتی که از محدوده انتظار سیاست‌گذاران و ذی‌نفعان خارج شده را مورد واکاوی مجدد قرار دهند و میزان انحراف آن را بسنجند و در سیاست‌ها و نحوه اجرای سیاست‌ها و برنامه‌ها بازنگری کنند (مولادوست و همکاران، ۱۴۰۱: ۸۴). از آنجا که یکی از عوامل تأثیرگذار بر اهمال‌کاری، می‌تواند فقدان زمان کافی برای انجام کار باشد، به نظر می‌رسد کارمندان هرچه زمان بیشتری را صرف شبکه‌های اجتماعی مجازی کرده و اوقات خود را در آن سپری کنند، به همان میزان، فرصت کمتری برای پرداختن به امور کاری و اداری خواهند داشت. کارمندانی که در محیط سازمانی وقت بیشتری صرف پرداختن به تلفن همراه خود کرده، و در شبکه‌های اجتماعی مجازی مبتنی بر تلفن همراه، به دریافت و ارسال پیام‌های گوناگون می‌پردازند، به طور طبیعی زمان کمتری را صرف امور شغلی و اداری خواهند کرد. شبکه‌های اجتماعی مجازی به علت سهل‌الوصول بودن، جاذبه و کارآیی زیاد، ارزانی و همه‌جایی بودن، کاربران زیادی را به خود جذب کرده و کارمندان نیز از این امر مستثنی نیستند. از سوی دیگر، شرایط سازمانی از نظر حجم کاری و نظارت بر کار در برخی ادارات و سازمان‌ها، به گونه‌ای است که در صورت غفلت از نتایج اهمال‌کاری، به کارمندان رده‌های میانی، زمان بیشتری را برای پرداختن به امور غیر شغلی می‌دهد. بدین معنی که اهمال‌کاری نوعی «سندرم فردا»ست و کارمندان به علت جاذبه‌های موجود در شبکه‌های اجتماعی از قبیل ایجاد ارتباط آسان و سریع با دوستان، اعضای خانواده و ...، تماشای تصاویر و ویدئوهای ارسال شده در این شبکه‌ها، دریافت محتوای آموزشی و ...، گرایش و تمایل بیشتری به صرف زمان در این شبکه‌ها دارند تا انجام امور شغلی محول شده به آن‌ها. ممکن است به علت جاذبه این شبکه‌ها، انجام امور شغلی را به بعد موکول کرده و گرایش به صرف زمان در فضای مجازی داشته باشند. البته نکته حائز اهمیت این است که مقوله میزان استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی را باید از مقوله نوع یا کیفیت استفاده، تفکیک

کرد. چرا که ممکن است میزان استفاده از این شبکه‌ها در حد بالایی باشد، اما نوع استفاده مربوط به ایجاد ارتباط شغلی و حرفه‌ای با همکاران بوده و امور شغلی و کاری را با استفاده از این شبکه‌ها پیش ببرند. بدین معنی که صرف استفاده زیاد از شبکه‌های اجتماعی نمی‌تواند لزوماً به معنای آسیب‌رسان بودن این استفاده به کار کارمندان باشد. بلکه شناخت نوع استفاده آنان نیز محققان را در تشخیص مفید یا مضر بودن استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی یاری می‌کند. لذا، به فرض محققان پژوهش حاضر، ممکن است اثرات میزان (کمیت) استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی ممکن است کاملاً متفاوت با کیفیت استفاده از آن باشد. این امر در مورد کارمندان کاربر شبکه‌های اجتماعی نیز صدق می‌کند. با توجه به گرایش روزافزون به استفاده از شبکه‌های اجتماعی در بین افراد جامعه و همچنین کارمندان ادارات و سازمان‌ها و رابطه‌ی احتمالی آن با اهمال کاری کارمندان، و با عنایت به این که اهمال کاری شغلی منجر به ناکارآمدی نیروهای انسانی و در نتیجه ناکارآمدی و کاهش بهره‌وری سازمان می‌شود، نتایج این پژوهش می‌تواند اهمیت بسزایی برای مدیران سازمان‌ها (از جمله بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی) داشته و می‌تواند آنان را در شناخت عوامل آسیب‌زا در سازمان، تلاش و برنامه‌ریزی برای کاهش و کنترل آن و همچنین سیاست‌گذاری برای کاهش اهمال کاری در سازمان یاری کند. لذا، پژوهش حاضر با هدف بررسی و مطالعه رابطه میان میزان و نوع استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی با اهمال کاری سازمانی طراحی و اجرا شده است. در همین راستا، مسأله اصلی پژوهش، پاسخگویی به این سوال است که آیا میان میزان و نوع استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی با اهمال کاری سازمانی در بین کارمندان ستاد مرکزی بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

بررسی و تحلیل پیشینه‌های پژوهشی نشان می‌دهد علی‌رغم توجه نسبی به بحث اهمال کاری، برخی پژوهش‌گران و صاحب‌نظران معتقدند که پژوهش‌های کافی در زمینه اهمال کاری و اثرات مخرب ناشی از آن همچون عملکرد ضعیف در مدرسه، محل کار، زندگی، روزهای از دست رفته کاری، غیبت از کار و تغییرات بدنی، روانی و رفتاری در افراد صورت نگرفته است. با توجه یافته‌های تحقیق‌های پیشین؛ می‌توان اذعان کرد که تحقیق جامعی مبنی بر رابطه میان استفاده از شبکه‌های اجتماعی با اهمال کاری سازمانی، صورت نگرفته است، امری که پژوهش حاضر به آن مبادرت

ورزیده است. لذا، از این نظر، پژوهش حاضر دارای جنبه تازگی و نوآوری است برای تبیین چارچوب نظری از دیدگاه‌ها و نظریات عمده و مهم دانشمندان و صاحب‌نظران در مورد مصرف رسانه و همچنین اهمال‌کاری استفاده شده است. برای بحث فضای مجازی و استفاده از شبکه‌های اجتماعی از نظریه جامعه شبکه‌ای کاستلز استفاده شده است. به اعتقاد کاستلز از مهم‌ترین تأثیرات انقلاب اطلاعاتی در عصر حاضر می‌توان به تأثیر فناوری‌های نوین اطلاعاتی بر فرهنگ‌ها اشاره کرد (کاستلز، ۱۳۸۰: ۶۸). در سه دهه اخیر، مانوئل کاستلز مطالعات گسترده‌ای در زمینه ارتباطات داشته و تئوری‌های مشخصی در فضای اطلاعات و ارتباطات ارائه کرده است. مفاهیمی چون فضای جریان‌ها، هویت شبکه‌ای، جامعه شبکه‌ای و... (جوادی نیا و همکاران، ۱۳۹۱: ۶۰۰). او پیش‌تر در کتاب «عصر اطلاعات» تأکید داشت که به واسطه شبکه‌ها ما ساختاری پویا و مملو از فرصت‌ها در اختیار داریم که توسط هیچ کس کنترل نمی‌شود اما در این کتاب به روشنی می‌گوید که «منطق شبکه‌ها» می‌تواند تغییر کند (پاستر، ۱۳۷۷: ۵۵). کاستلز (۱۳۸۰)، شبکه را مجموعه‌ای از نقاط اتصال یا گره‌های به هم پیوسته تعریف می‌کند. نقطه اتصال یا گره، نقطه‌ای است که در آن، یک منحنی، خود را قطع می‌کند. به عبارتی، شبکه‌ها مجموعه‌ای از اتصالات میان اجزاء یک واحد اجتماعی هستند. این اجزاء روابط درون و بین سطوح، یا واحدهای واقعیت اجتماعی را سازمان می‌دهند. کاستلز معتقد است، شبکه‌ها، ساختارهایی باز هستند که می‌توانند بدون هیچ محدودیتی گسترش یابند، تا زمانی که این نقاط، توانایی ارتباط در شبکه را داشته باشند، می‌توانند شاخص جدیدی را در درون خود پذیرا شوند. یک ساختار اجتماعی مبتنی بر شبکه، سیستم بسیار باز و پویایی است که بدون اینکه توازن آن با تهدیدی روبرو شود، توانایی نوآوری دارد. از آنجا که شبکه‌ها چندگانه هستند، رمزا (کدها) و کلیدهایی که بین شبکه‌ها عمل می‌کنند، به منابع اصلی شکل‌دهی تبدیل می‌شوند. هم‌گرایی تکامل اجتماعی و تکنولوژی‌های اطلاعات، در سرتاسر ساختار اجتماعی، شالوده جدیدی برای اجرای فعالیت‌ها ایجاد می‌نمایند. این شالوده، که در درون شبکه‌ها جای دارد، فرآیندهای اجتماعی مسلط را مشخص می‌کند و به این ترتیب، ساختار اجتماعی را شکل می‌دهد. واحدهای جامعه شبکه‌ای، تکه‌تکه و پراکنده هستند. به این معنی که، تماس‌ها و اتصالات در درون واحدها، به نسبت پایین و کم می‌باشد. در عوض، عناصر این واحدها (افراد) خود تماس‌های خود را انتخاب می‌کنند و اتصالات‌های خود را فراسوی واحدها برقرار می‌کنند. با استفاده از تمام انواع



ارتباط‌های راه دور، آنها، سطح بالایی از اتصال و تماس را میان خود و افراد دیگر توسعه می‌دهند. شبکه‌ها سلسله مراتبی نیستند. آن‌ها دارای مراکز چندگانه‌ای هستند که هم به همکاری و هم به رقابت با یکدیگر می‌پردازند. شمول و گستردگی جامعه شبکه‌ای، کمتر از جامعه توده‌ای است. در جامعه شبکه‌ای فردیت یافته، افراد مجبور هستند ارزش‌های خود را برای هر شبکه به اشتراک بگذارند؛ در غیر این صورت ممکن است منزوی یا طرد شوند (مهدی‌زاده، ۱۳۹۳: ۳۴۴). شبکه‌های اجتماعی به لحاظ عمومیت یافتن در میان کاربران و با گستره وسیع جغرافیایی درون مرزهای ملی، تبدیل شدن به یک ارتباط خصوصی و شخصی و فارغ بودن از هر نوع کنترل از سوی مراجع قدرت، به وسیله‌ای بی‌بدیل در عرصه ارتباطات تبدیل شده‌اند و زمینه‌های تأثیرگذاری خارج از کنترل دولت‌ها و نهادهای قدرت را در جوامع به وجود آورده‌اند (معمار، عدلی پور و خاکسار، ۱۳۹۱: ۱۲).

همان‌گونه که طرح شد در این دیدگاه، اهمال‌کاری سازمانی با سه زیرشاخص بیزاری از تکلیف، تشویش ذهنی و ناکارآمدی در نظر گرفته شده است. لذا مدل مفهومی به شرح زیر ترسیم می‌گردد.

#### مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (گودرزی و تاجیک اسماعیلی، ۱۴۰۱)

پژوهش حاضر دارای رویکرد کمی است و به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش؛ توصیفی-همبستگی است که با تکنیک پیمایش و ابزار اندازه‌گیری؛ پرسشنامه اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان شاغل در ساختمان اصلی ستاد مرکزی بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی (اعم از رسمی، قراردادی، پاره‌وقت، مامور و نیروهای پیمانکار یا برونسپار) در شهر تهران که در سال ۱۴۰۱ مشغول به کار هستند و شامل ۲۷۰ نفر می‌باشند، تشکیل می‌دهد. در بررسی میدانی ۱۵۹ نفر از بین این کارمندان با توجه به جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و گردآوری اطلاعات و نظرات کارمندان بنیاد، از دو پرسشنامه استفاده شده است. یک پرسشنامه مربوط به سنجش میزان و نوع استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی است که برگرفته از پژوهش بوربور (۱۳۹۹) است. پرسشنامه مصرف رسانه‌ای توسط بوربور (۱۳۹۹) طراحی شده که براساس مؤلفه‌های میزان استفاده از هر یک از شبکه‌ها و نوع استفاده (آموزشی، تفریح و سرگرمی، دریافت اخبار و اطلاعات، پیوند و همبستگی اجتماعی و...) ساخته شده است. میزان و نوع استفاده از شش شبکه اجتماعی تلگرام، اینستاگرام، توئیتر، فیسبوک، واتساپ و یوتیوب در این پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفته و براساس ماهیت هر یک از این شبکه‌ها سوال‌های مرتبط با آن توسط ۵۶ سوال، در پرسشنامه درج شده است که نمره‌گذاری گویه‌ها بر اساس مقیاس طیف لیکرت صورت گرفته است. پس از درج سوال‌های مربوط به متغیرهای زمینه‌ای و درج یک سوال کلی برای میزان استفاده از شبکه‌های اجتماعی به طور کلی؛ ۱۱ سوال مربوط به بررسی میزان و نوع استفاده از شبکه اجتماعی تلگرام، ۱۱ گویه مربوط به میزان و نوع استفاده از شبکه اینستاگرام، ۶ گویه مربوط به میزان و نوع استفاده از توئیتر، ۵ گویه مربوط به میزان و نوع استفاده از فیسبوک، ۱۱ گویه مربوط به میزان و نوع استفاده از شبکه واتساپ، ۱۱ گویه مربوط به میزان و نوع استفاده از شبکه یوتیوب است. به منظور سنجش اهمال‌کاری از پرسشنامه استاندارد اهمال‌کاری سازمانی صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه از نوع مداد-کاغذی و خود گزارش‌دهی است، مشتمل بر ۲۵ گویه و سه زیرمقیاس می‌باشد که نمره‌گذاری گویه‌ها بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت است. خرده مقیاس‌ها شامل «ناکارآمدی» (۱۶ گویه)، «تشویش ذهنی» (۵ گویه)، «بیزاری از تکلیف» (۴ گویه) بود. نمره‌گذاری به صورت «همیشه=۵»، «غالباً=۴»، «گاهی اوقات=۳»، «به ندرت=۲» و «هرگز=۱» انجام می‌شود، که

نمره ۱ نشان‌دهنده کمترین میزان اهمال‌کاری شغلی و نمره ۵ بازگوکننده بیشترین میزان اهمال‌کاری شغلی است. بنابراین حداقل و حداکثر نمره کسب شده از این پرسشنامه به ترتیب برابر با ۲۵ و ۱۲۵ خواهد بود. نمرات بین ۲۵ تا ۳۷ نشان‌دهنده اهمال‌کاری سازمانی خیلی کم یا عدم اهمال‌کاری سازمانی، ۳۸ تا ۶۲ کم، ۶۳ تا ۸۷ متوسط، ۸۸ تا ۱۱۲ زیاد و نمرات ۱۱۳ تا ۱۲۵ نشان‌دهنده اهمال‌کاری سازمانی خیلی زیاد است. نمرات کمتر از ۵۹ که همان نقطه میانه یا ۵۰ درصدی است، نشان‌دهنده عدم تمایل به اهمال‌کاری سازمانی و نمرات بالاتر از ۵۹ نشان‌دهنده تمایل به اهمال‌کاری سازمانی است. با توجه به اینکه پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش حاضر، پیش از این در پژوهش‌های دیگری مورد استفاده قرار گرفته و روایی آن‌ها مورد تأیید قرار گرفته بود، در پژوهش حاضر اهداف، سؤاها و فرضیه‌های پژوهش به همراه پرسشنامه‌ها در اختیار چند نفر از صاحب‌نظران و استادان این حوزه قرار داده شده و پس از دریافت نظرات اصلاحی و سپس تأیید آنان مورد استفاده قرار گرفت.

بدین معنی که برای سنجش روایی ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری و محتوایی استفاده شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه مصرف رسانه‌ای، در چندین مرحله به بررسی جداگانه زیرمقیاس‌های پرسشنامه پرداخته شد و میانگین آلفای کرونباخ ۰.۸۴ بدست آمد، همچنین پایایی پرسشنامه اهمال‌کاری سازمانی از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰.۹۵ برآورد گردید. پیش از این پایایی پرسشنامه اهمال‌کاری سازمانی در پژوهش صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۰)، با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده بود.

### یافته‌های پژوهش

#### الف- یافته‌های توصیفی

یافته‌ها نشان داد که ۲۹.۴ درصد کارکنان یک تا دو ساعت و ۲۶.۶ درصد دو تا سه ساعت در شبانه روز از شبکه‌های اجتماعی استفاده می‌کنند. کارکنان مورد مطالعه به طور متوسط ۱۹.۵ بار در هفته تلگرام را چک می‌کنند. کارکنان مورد مطالعه بیشتر جهت دریافت اخبار از تلگرام استفاده می‌کنند و کمترین رتبه مربوط به تولید محتوا با میانگین ۱.۹۱ می‌باشد. ۷۷ درصد کارکنان بازدید منظم از اینستاگرام دارند. کارکنان مورد مطالعه به طور متوسط حدود ۳۰ بار در هفته اینستاگرام را چک می‌کنند. کارمندان بیشتر جهت دریافت آموزش‌های گوناگون از صفحات اینستاگرام استفاده

می‌کنند و کمترین رتبه مربوط به تولید محتوا با میانگین ۲.۰۹ می‌باشد. کارکنان مورد مطالعه به طور متوسط بین صفر تا ۵ هزار نفر فالوئینگ یا فالوئر در توئیتر دارند که میانگین این تعداد حدود ۴۵۰ نفر است. ۷۴.۸ درصد (۱۱۹ نفر) از کارکنان مورد مطالعه به سوال در مورد اینکه چه افرادی را در توئیتر فالو می‌کنید، پاسخ نداده‌اند ولی در مجموع بیشترین آمار مربوط به شخصیت‌ها یا حساب‌های کاربری فرهنگی - اجتماعی (۱۰.۷ درصد) و کمترین مربوط به شخصیت‌های علمی (۳.۱ درصد) می‌باشد. کارکنان مورد مطالعه بیشتر جهت استفاده از تجربیات شخصی دیگران از توئیتر استفاده می‌کنند و کمترین رتبه مربوط به اشتراک گذاشتن تجربیات شخصی با میانگین ۲.۱۴ می‌باشد. در مجموع، «نوع استفاده از توئیتر» توسط کارمندان بنیاد مستضعفان با میانگین ۲.۴۱ هم کمتر از حد وسط ۳ قرار دارد. ۴۳.۳ درصد از کارکنان مورد مطالعه چند ماه یکبار و ۳.۳ درصد چند روز یکبار از فیسبوک بازدید می‌کنند. کارکنان مورد مطالعه بیشتر جهت کامنت گذاشتن برای دیگران از فیسبوک استفاده می‌کنند (میانگین ۱.۶۳ در مقیاس اندازه‌گیری ۱ تا ۵) و کمترین رتبه مربوط به گذاشتن پست یا عکس با میانگین ۱.۵۵ می‌باشد. ۳۶.۲ درصد کارکنان هر یک ساعت و ۶.۳ درصد روزی یکبار از واتساپ استفاده می‌کنند.

کارکنان مورد مطالعه به طور متوسط حدود ۸۸ بار در هفته واتساپ را چک می‌کنند. کارکنان مورد مطالعه بیشتر جهت برقراری ارتباط با خانواده، خویشاوندان، دوستان و همکاران از واتساپ استفاده می‌کنند (میانگین ۳.۸۷ در مقیاس اندازه‌گیری ۱ تا ۵) و کمترین رتبه مربوط به تولید محتوا با میانگین ۲.۲۹ می‌باشد. فقط ۱۲ نفر (از ۱۵۹ نفر کارکنان مورد مطالعه) به این سوال حضور در یوتیوب پاسخ داده‌اند که نشانگر این است که احتمالاً از این شبکه اجتماعی کمتر استفاده می‌کنند. ۵۷.۹ درصد از کارکنان مورد مطالعه چند روز یکبار و ۵.۳ درصد بین ۲ تا ۵ بار در روز از یوتیوب بازدید می‌کنند. کارکنان مورد مطالعه بیشتر استفاده‌کننده‌ی مطالب دیگران در یوتیوب بوده و کمترین رتبه مربوط به ارتباط با خانواده، خویشاوندان، دوستان و همکاران در یوتیوب، با میانگین ۱.۵۵ می‌باشد.

تحلیل پاسخ‌ها به عبارت‌های مربوط به ناکارآمدی از سنجش‌های اهمیت کاری توسط کارکنان مورد مطالعه نشان داد که از نگاه کارکنان مورد مطالعه؛ «انجام ندادن کارها در کوتاه‌ترین زمان خواسته شده»، و «درخواست کار کم» با میانگین‌های ۲.۳۳ و ۲.۳۱، مهم‌ترین موارد در ناکارآمدی از اهمیت کارکنان بوده ولی: «عدم تشخیص فعالیت‌های ضروری از غیرضروری و با تأخیر رفتن به قرارهای

ملاقات و جلسات»، با میانگین‌های ۱.۹۱ و ۱.۹۰ و کسب رتبه‌های آخر ناکارآمدی در اهمال کارکنان بوده است. مشاهده سایر موارد با کسب رتبه‌های ۳ تا ۱۴ نیز قابل تأمل بوده است و در مجموع کارکنان بنیاد با میانگین ۲.۱۰ به ندرت ناکارآمدی دارند.

تحلیل پاسخ‌ها به عبارت‌های مربوط به تشویش ذهنی از سنجش اهمال‌کاری توسط کارکنان مورد مطالعه نشان داد که از نگاه کارکنان مورد مطالعه؛ «معمولاً نگران این هستیم که مبادا وظیفه‌ام را به درستی انجام ندهم»، با میانگین‌های ۲.۵۳، مهم‌ترین مورد در تشویش ذهنی از اهمال کارکنان بوده ولی: «در محیط کارم در ارتباط با دیگران دچار مشکل هستیم»، با میانگین‌های ۲.۰۱ و کسب رتبه آخر تشویش ذهنی در اهمال کارکنان می‌باشد. مشاهده سایر موارد با کسب رتبه‌های ۲، ۳ و ۴ نیز قابل تأمل بوده و در مجموع کارکنان بنیاد با میانگین ۲.۲۵ به ندرت تشویش ذهنی دارند.

تحلیل پاسخ‌ها به عبارت‌های مربوط به بیزاری از تکلیف از سنجش اهمال‌کاری توسط کارکنان مورد مطالعه نشان داد که از نگاه کارکنان مورد مطالعه؛ «با تمام صداقتی که تا به حال در کار خرج داده‌ام، شأن و منزلت من رعایت نشده است» با میانگین‌های ۲.۸۲، مهم‌ترین مورد در بیزاری از تکلیف از اهمال کارکنان بوده، ولی: «از تعیین مهلت برای انجام کار بیزار بودن» با میانگین‌های ۲.۳۵ و کسب رتبه آخر بیزاری از تکلیف در اهمال کارکنان می‌باشد. مشاهده سایر موارد با کسب رتبه‌های ۲ و ۳ نیز قابل تأمل بوده و در مجموع کارکنان بنیاد با میانگین ۲.۵۳ تا حدودی بیزاری از تکلیف دارند. بیزاری از تکلیف کارکنان مورد مطالعه بیشتر بوده است. در مجموع «وضعیت کلی اهمال‌کاری سازمانی کارمندان بنیاد مستضعفان» با میانگین ۲.۲۰ به ندرت می‌باشد.

### ب) یافته‌های استنباطی

ب-۱- بررسی رابطه بین استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی و اهمال‌کاری سازمانی

ب-۱-۱- آزمون‌های آماری جهت پاسخ به سوال اصلی پژوهش: آیا میان استفاده از شبکه‌های اجتماعی و اهمال‌کاری سازمانی در میان کارمندان بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول شماره ۱- ماتریکس ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن و آزمون معنی داری

وضعیت اهمال کاری سازمانی	بیزاری از تکلیف	تشویش ذهنی	ناکارآمدی	Nonparametric Correlations (همبستگی ناپارامتریک)	
				Correlation Coefficient	استفاده از شبکه‌های اجتماعی
.175(*)	0.064	0.146	.206(*)	Sig. (2-tailed)	
0.029	0.429	0.071	0.01	N	
155	155	155	155		
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed): ۰/۰۵ داری معنی در سطح					
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed): ۰/۰۱ داری معنی در سطح					

بر اساس یافته‌های مندرج در جدول فوق، بین استفاده از شبکه‌های اجتماعی و وضعیت اهمال کاری سازمانی کارکنان رابطه ضعیف مثبت و معنی‌دار ( $Sig < 0.05$ ) مشاهده می‌شود، لذا، فرضیه تأیید شده، پاسخ به سوال «بله» بوده و میان استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی و اهمال کاری سازمانی در میان کارمندان بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی رابطه معناداری وجود دارد. در مورد مؤلفه‌های اهمال کاری سازمانی، طبق رابطه‌های مشاهده شده، بین استفاده از شبکه‌های اجتماعی با میزان تشویش ذهنی و بیزاری از تکلیف کارکنان رابطه معنی‌داری مشاهده نمی‌شود، ولی با میزان ناکارآمدی (از مؤلفه‌های اهمال کاری) رابطه ضعیف مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بدین معنی که با افزایش میزان استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی در ساعات کاری، کارآمدی کارمندان در انجام امور شغلی کاهش می‌یابد.

به کمک رگرسیون روش Enter (با وارد کردن وضعیت کلی استفاده از شبکه‌های اجتماعی)، ملاحظه می‌شود، مجموع استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی مورد مطالعه در پژوهش، یک مدل را در سطح اطمینان ۹۵ درصد تشکیل داده و بر اهمال کاری سازمانی مؤثر است. همچنین طبق نتایج مشاهده می‌شود، اهمال کاری به وسیله معادله خطی قابل پیش‌بینی بوده و استفاده از شبکه‌های اجتماعی، بر اهمال کاری کارکنان «مثبت» است.

جدول شماره ۲- خلاصه مدل

Model Summary

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
0.73929	0.02	0.026	.162(a)	1
استفاده از شبکه‌های اجتماعی: (Constant) a Predictors				

طبق یافته‌های مندرج در جدول فوق، وضعیت کلی استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی، میزان ۲۶ درصد از اهمال کاری سازمانی کارمندان بنیاد مستضعفان را تبیین می‌کند. بدین معنی که ۲/۶ درصد از اهمال کاری کارکنان مورد بررسی را می‌توان از روی شناخت استفاده آنان از شبکه‌های اجتماعی مجازی پیش‌بینی کرد.

**ب-۱-۲- سوال فرعی اول:** آیا میان میزان استفاده از شبکه‌های اجتماعی و اهمال کاری سازمانی در میان کارمندان بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی ارتباطی وجود دارد؟

جدول شماره ۳- ماتریکس ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن و آزمون معنی داری

وضعیت اهمال کاری سازمانی	بیزاری از تکلیف	تشویش ذهنی	ناکارآمدی	Nonparametric Correlations (همبستگی ناپارامتریک)	
				Correlation Coefficient	میزان استفاده از شبکه‌های اجتماعی
-0.053	0.039	-0.063	-0.065	Sig. (2-tailed)	
0.517	0.629	0.44	0.42	N	
154	154	154	154		
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed): ۰/۰۵ داری معنی در سطح					
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed): ۰/۰۱ داری معنی در سطح					

طبق جدول فوق، بین میزان استفاده از شبکه‌های اجتماعی و وضعیت اهمال کاری سازمانی کارکنان علی‌رغم اینکه رابطه منفی وجود داشته، اما این رابطه از نظر آماری معنی دار نیست، لذا پاسخ به این سؤال منفی بوده و به تبع آن فرضیه مربوطه نیز تأیید نمی‌شود. در مورد مؤلفه‌های اهمال کاری سازمانی، طبق رابطه‌های مشاهده شده، بین میزان استفاده از شبکه‌های اجتماعی با میزان ناکارآمدی و تشویش ذهنی و بیزاری از تکلیف کارکنان رابطه معنی دار نبوده است.

**ب-۱-۳- سوال فرعی دوم:** آیا میان نوع استفاده از شبکه‌های اجتماعی و اهمال کاری سازمانی در میان کارمندان بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی رابطه معنی داری وجود دارد؟

جدول شماره ۴- ماتریکس ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن و آزمون معنی داری

وضعیت اهمال‌کاری سازمانی	بیزاری از تکلیف	تشویش ذهنی	ناکارآمدی	Nonparametric Correlations (همبستگی ناپارامتریک)	
				Correlation Coefficient	نوع استفاده از شبکه‌های اجتماعی
.221(**)	0.075	.187(*)	.260(**)	Sig. (2-tailed)	N
0.006	0.354	0.02	0.001		
155	155	155	155		
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed): ۰/۰۵ داری معنی در سطح					
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed): ۰/۰۱ داری معنی در سطح					

بر اساس اطلاعات مندرج در جدول فوق، بین نوع استفاده از شبکه‌های اجتماعی و وضعیت اهمال‌کاری سازمانی کارکنان رابطه ضعیف مثبت و معنی‌دار مشاهده می‌شود، لذا پاسخ پرسش فرعی دوم مثبت بوده و فرضیه مربوطه مبنی بر وجود رابطه میان نوع استفاده از شبکه‌های اجتماعی با اهمال‌کاری کارمندان بنیاد مستضعفان، تأیید می‌شود. در مورد مؤلفه‌های اهمال‌کاری سازمانی، طبق رابطه‌های مشاهده شده، بین نوع استفاده از شبکه‌های اجتماعی با میزان بیزاری از تکلیف کارکنان رابطه معنی‌دار نیست، ولی با میزان ناکارآمدی و تشویش ذهنی (از مؤلفه‌های اهمال‌کاری سازمانی) رابطه ضعیف مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه میان استفاده از شبکه‌های اجتماعی و اهمال‌کاری سازمانی در میان کارمندان بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی طراحی و اجرا شد. نتایج نشان داد که حدود ۵۷ درصد از کارمندان مورد مطالعه، بین یک تا سه ساعت در شبانه‌روز از شبکه‌های اجتماعی استفاده می‌کنند. این بدان معناست که بیش از نیمی از کارمندان، زمان قابل توجهی را در شبانه‌روز به استفاده از این شبکه‌ها اختصاص داده و مصرف آنان، از میان شش شبکه اجتماعی پرمصرف رایج در جامعه، به ترتیب زیر است؛ ۱. استفاده از واتساپ (میانگین ۲.۹۱)، ۲. استفاده از اینستاگرام (میانگین ۲.۵۵)، ۳. استفاده از تلگرام (میانگین ۲.۴۸)، ۴. استفاده از توئیتر (میانگین ۲.۴۳)، ۵. استفاده از یوتیوب (میانگین ۲.۲۸)، ۶. استفاده از فیسبوک (میانگین ۱.۵۹). نتایج نشان داد که کارمندان بنیاد بیشتر از واتساپ استفاده می‌کنند. در زمان انجام پژوهش حاضر، واتساپ در ایران فیلتر نبوده و در آن زمان، با توجه به فیلترینگ تلگرام در ایران و نیاز به استفاده از فیلترشکن‌ها برای اتصال به تلگرام، قابل



پیش‌بینی بود که اغلب کارمندان کاربر شبکه‌های اجتماعی به سهولت و راحتی از واتساپ استفاده کنند. پس از فیلترینگ تلگرام، این اپلیکیشن، جای خود را در میان کاربران باز کرده و اغلب افراد به آسانی، از آن برای برقراری تعامل با دیگران، دریافت آموزش‌ها، اطلاعات، اخبار و محتواهای مورد نیاز خود بهره می‌بردند. اما اکنون با عنایت به فیلتر شدن واتساپ در ایران، برای اظهار نظر قطعی راجع به رتبه اپلیکیشن واتساپ در میان سایر اپلیکیشن‌ها، نیاز به انجام تحقیق‌های دقیق‌تری است. از سوی دیگر، پژوهشگران این تحقیق دریافتند که کارمندان مورد بررسی از فیسبوک خیلی کم استفاده می‌کنند. در تحلیل این نتیجه می‌توان به این مهم اشاره کرد که در ایران استفاده از فیسبوک بیشتر در سال‌های اولیه ورود آن و همچنین بیشتر توسط نوجوانان و جوانان برای دوستیابی و یا جستجوی دوستان قدیمی، استفاده می‌شد و امروزه استفاده از این شبکه اجتماعی به طور روزافزون کاهش یافته‌است، همچنین نوجوانان در میان جامعه مورد مطالعه این پژوهش جایگاهی نداشته‌اند. از سوی دیگر با گسترش شبکه‌های اجتماعی دیگر، در سال‌های اخیر، میزان به اشتراک‌گذاری وقایع روزمره، عکس‌ها، اطلاعات و ... در فیسبوک توسط کاربران کاهش یافته و در نتیجه فیسبوک اطلاعات کمتری برای عرضه به کاربران دارد. بر همین اساس تمایل کاربران نیز به استفاده از آن کاهش می‌یابد. البته طبق نتایج، در مورد برخی از کارمندان کاربر فیسبوک، گرایش به استفاده از فیسبوک از ابتدا هم قوی نبوده‌است. در هر حال، در مورد دلایل کم‌بودن میزان استفاده کارمندان بنیاد از فیسبوک، نیاز به انجام پژوهش‌های دقیق‌تر و عمیق‌تری در این زمینه وجود دارد. شاید دلیل آن، ریشه در ماهیت هر یک از این شبکه‌ها و کارکرد متفاوت آن داشته باشد. در هر حال به نظر می‌رسد کارمندان مورد مطالعه نیز مانند هر کاربر دیگری، بر اساس نیازهای خود و میزان رضایتمندی‌ای که هر یک از رسانه‌های اجتماعی برایشان فراهم می‌کنند، دست به انتخاب آنها می‌زنند. لذا، با توجه به اینکه ماهیت کارکردی فیسبوک دوستیابی است، به احتمال زیاد نیاز کارمندان در این راستا نبوده و به همین جهت گرایش کمی به استفاده از آن داشته و دارند. نتایج پژوهش در مورد سوال فرعی پژوهش نشانگر این است که میان نوع استفاده از اینستاگرام با میزان ناکارآمدی کارکنان رابطه ضعیف مثبت و معنی‌دار مشاهده می‌شود. نتایج همچنین نشان داد که کارکنان مورد مطالعه بیشتر برای دریافت آموزش‌های گوناگون (علمی، بهداشتی، سلامت و...) از

صفحات اینستاگرام استفاده می‌کنند و کمترین رتبه مربوط به تولید محتوا، مطالب، تصاویر و ویدئوها، پست‌ها و استوری‌هایی برای کاربران دیگر است. طبق نتایج، کارمندان بیشتر از آنکه به کنشگری، تولید محتوا و ارائه اطلاعات در این شبکه بپردازند، از محتواهای ارائه شده توسط دیگران استفاده کرده، اغلب در اینستاگرام غیرفعال بوده و بیشتر به صورت کاربری که تنها دریافت‌کننده اطلاعات دیگران است، در این شبکه حضور دارند. شاید ارتباط میان نوع استفاده کارمندان با ناکارآمدی (از مؤلفه‌های اهمال‌کاری) آنان را بتوان از این جهت تبیین کرد. بدین معنی که شاید بتوان گفت هرچه کارکنان از نظر تولید محتوا قوی‌تر بوده، و قادر باشند ایده‌ها، عقاید، نظرات یا اندیشه‌هایشان را از طرق مختلفی مانند؛ صدا، تصویر، متن، ویدئو، استوری و ... به دیگران اظهار و ابزار کنند، احتمالاً در عملکردهای ارتباطی، شغلی و مهارت‌های حرفه‌ای نیز قوی‌تر و مؤثرتر عمل کرده و به تبع آن میزان ناکارآمدی آنان نیز، کاهش می‌یابد. اما اظهار نظر قطعی در این باره منوط به انجام پژوهش‌های بیشتری در این زمینه است. بین نوع استفاده از فیسبوک با میزان ناکارآمدی و میزان تشویش ذهنی و وضعیت کلی اهمال‌کاری سازمانی کارکنان رابطه متوسط مثبت و معنی‌دار مشاهده می‌شود. نتایج در این رابطه نشان داده که کارکنان مورد مطالعه بیشتر جهت کامنت گذاشتن برای دیگران از فیسبوک استفاده می‌کنند و در میان انواع استفاده از فیسبوک، کمترین رتبه مربوط به گذاشتن عکس در فیسبوک می‌باشد. تحلیل این نتیجه هم به نوعی اشاره به عدم کنشگری فعال کارمندان در فیسبوک بوده و آنان تنها به کامنت گذاشتن برای کاربران فعال در این رسانه اجتماعی می‌پردازند. بین میزان استفاده از واتساپ با میزان ناکارآمدی و وضعیت کلی اهمال‌کاری سازمانی کارکنان رابطه ضعیف منفی و معنی‌دار مشاهده می‌شود. بدین معنی که هرچه بیشتر از واتساپ استفاده کرده، میزان اهمال‌کاری سازمانی آنان کمتر بوده است. نتایج پژوهش نشان داد که کارکنان مورد مطالعه بیشتر جهت برای برقراری ارتباط با خانواده، خویشاوندان، دوستان و همکاران از واتساپ استفاده می‌کنند و کمترین رتبه مربوط به تولید کننده محتوا و ارسال مطالب، تصاویر و ویدئوهایی برای کاربران دیگر است. تحلیل این نتیجه نیز از این جهت جالب توجه است که نتایج نشان داده، اغلب کارمندان از واتساپ به صورت کاری و برای ارسال موارد و مطالب مربوط به امور شغلی و حرفه‌ای خویش در سازمان استفاده می‌کنند. کارمندان از این شبکه اجتماعی که امکان ارتباط راحت، آسان و ارزان را برای آنان فراهم می‌کند، استفاده می‌کنند تا پیوند اجتماعی میان

خود و همکارانشان را تقویت کنند، از طریق واتس‌آپ، اخبار، اطلاعات، فایل‌های مربوط به امور شغلی، نامه‌ها، رونوشت‌ها، اخبار مربوط به اتفاقات و رویدادهای شغلی و کاری را با همکاران خود در میان گذاشته و به همین علت می‌توان گفت که میان نوع استفاده از واتس‌آپ که همان بهره‌گیری شغلی و حرفه‌ای است با اهمال‌کاری آنان رابطه ضعیفی وجود دارد. بین میزان استفاده از یوتیوب با میزان بیزاری از تکلیف کارکنان رابطه متوسط منفی و معنی‌دار مشاهده می‌شود. نتایج نشان داد کارکنان مورد مطالعه مانند دیگر شبکه‌های اجتماعی، در مورد یوتیوب نیز، بیشتر استفاده‌کننده مطالب، تصاویر، پست‌ها و استوری‌های دیگران بوده و کمترین رتبه در این زمینه، مربوط به حفظ ارتباط با خانواده، خویشاوندان، دوستان و همکاران در یوتیوب است. تحلیل این مسأله، این است که در زمینه برقراری ارتباط با دیگران، کارکنان همچنان از واتس‌آپ به عنوان شبکه اجتماعی محبوب و مطلوب، استفاده کرده و یوتیوب در این زمینه در اولویت کارمندان نیست.

نتایج حاصل از بررسی فرضیات پژوهش، حاکی از آن است که با افزایش استفاده از شبکه‌های اجتماعی توسط کارکنان، اهمال‌کاری سازمانی هم بین کارمندان بنیاد افزایش می‌یابد. پس همانطور که پیش‌بینی می‌کردیم، نتیجه می‌گیریم که با افزایش استفاده از شبکه‌های اجتماعی توسط کارکنان، میزان ناکارآمدی هم بین کارمندان بنیاد افزایش می‌یابد. از سوی دیگر، نتایج مبنی بر این است که کارمندان مورد مطالعه در نحوه استفاده خود از شبکه‌های اجتماعی مجازی، ضعیف عمل کرده و بیشتر به عنوان دریافت‌کننده اطلاعات از دیگران ظاهر شده‌اند و نه به عنوان تولیدکننده محتوا. لذا علی‌رغم فرصتی که رسانه‌های نوین و به ویژه شبکه‌های اجتماعی مجازی برای کنشگری و فعال بودن در اختیار آنان قرار داده، آن‌ها در همان سطح دریافت‌کننده پیام‌ها باقی مانده و به ندرت دست به تولید محتوا زده یا به ارائه اطلاعات در این شبکه‌ها پرداخته‌اند. کارمندان بیشتر از این شبکه‌ها در زمینه ایجاد ارتباط با دیگران بهره برده و کمتر به ارائه دیدگاه‌ها، نظرات، محتوای تولیدی خود و یا بیان اندیشه‌هایشان پرداخته‌اند. تحلیل این امر ما را به مهارت کم کارمندان در امر تولید محتوا و احتمالاً سطح پایین سواد رسانه‌ای می‌رساند. لذا، در همین راستا، پیشنهاد می‌شود طی برگزاری کارگاه‌های آموزشی و نشست‌هایی در این زمینه، به ارتقاء سطح سواد رسانه‌ای کارمندان مورد مطالعه جهت ارتقاء مهارت‌هایشان برای تولید محتوا و کنشگری در فضای مجازی پرداخته شود.

همچنین سازمان مربوطه در راستای افزایش اطلاعات و دانش کارکنان خود در زمینه کنشگری مطلوب در فضای مجازی، جهت استفاده بهینه از این شبکه‌ها برای بهره‌گیری بیشتر از فرصت و ظرفیت موجود استفاده کند تا به همان نسبت مضرات استفاده نامطلوب از این شبکه‌ها را کاهش دهد. از سوی دیگر با توجه به اینکه نتایج نشان داد کارمندان بیشتر از این شبکه‌ها به منظور انجام ارتباطات کاری و اداری، و همچنین دریافت و ارائه اطلاعات مربوط به شغل و حرفه خویش با کارمندان دیگر استفاده می‌کنند، لزوم توجه مدیران سازمانی به تقویت ارتباطات درون سازمانی از مجرای این شبکه‌ها احساس شده و توصیه می‌شود که به موازات بهره‌گیری از این شبکه‌ها، کانال‌ها و مجراهای ارتباطات درون سازمانی دیگر نیز، تقویت شود. چرا که استفاده از این شبکه‌ها به ویژه واتس‌آپ، به منظور برقراری ارتباطات کاری با همکاران، می‌تواند به دلیل ضعف مجراهای ارتباطات درون سازمانی برای برقراری روابط افقی و عمودی در سازمان باشد که البته اظهار نظر علمی دقیق در این رابطه، منوط به انجام پژوهشی دقیق در همین حوزه است. از نظر انطباق یا عدم انطباق نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های تحقیق‌های پیشین؛ می‌توان اذعان کرد که یافته‌های تحقیق حاضر مبنی بر تاثیر استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر اهمال کاری، با اکثر یافته‌ها همسو و منطبق است.

طبق نظر کیم؛ مکوند و فرناندز؛ فوزی و فینی؛ مقبل و کاک؛ بوچر، فایز لر و سوفان، میزان و نوع استفاده از شبکه‌های اجتماعی در محیط‌های سازمانی و پیامدهای آن، که در چند سال اخیر مورد توجه محققان و مدیران قرار گرفته است می‌تواند بر بسیاری از فرایندهای کاری سازمان و رفتارهای کارکنان (از جمله اهمال کاری) اثرگذار باشد و یا طی پژوهش سلیمانی، فلاح‌زاده ابرقوئی و فرخ مشخص شد که بین استفاده مفرط از تلفن همراه و اهمال کاری تحصیلی در بین دانشجویان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. کامکاجیز و همکاران صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی، شهبازیان و همکاران، خسروی دریافتند اهمال کاری سازمانی و خرده مقیاس‌های آن (ناکارآمدی، تشویش ذهنی و بی‌زاری از تکلیف) با ابعاد فرسودگی شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که تماماً این نتایج در تحقیق ما هم حاصل شدند.

از منظر تحلیل کلی نتایج حاصله از پژوهش، دریافتیم که استفاده از فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی در حین ساعات کاری کارمندان بر اهمال کاری سازمانی در میان کارمندان بنیاد مستضعفان مؤثر است. امروزه افراد در اغلب گوشی‌های هوشمند، تعدادی از اپلیکیشن‌های مبتنی بر تلفن همراه

را نصب می‌کنند تا به آسانی از شبکه‌های اجتماعی مجازی در هر زمان و هر مکانی استفاده کنند. هنگامی که کارمندان مشغول استفاده از این شبکه‌ها و گشت و گذار در فضای مجازی هستند، قطعا حواس‌شان پرت شده و از انجام کارها و امور محوله باز می‌مانند، یا حداقل آن را به تعویق می‌اندازند. البته تحلیل نتایج این پژوهش بسیار جالب توجه است و آن اینکه نتایج نشان داده که نوع استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر اهمال‌کاری سازمانی مؤثر بوده است و استفاده از این شبکه‌ها در زمینه ارتباط شغلی و حرفه‌ای تأثیر منفی در کار کارمندان نداشته و منجر به اهمال‌کاری آنان نشده، اما ایجاد ارتباط در این شبکه‌ها به منظور برقراری رابطه با خانواده، دوستان و خویشاوندان یا دریافت محتوای غیرکاری و آموزش‌های غیرمرتبط با شغل و حرفه آنان، منجر به ایجاد حواس‌پرتی و تشویش ذهنی در کارمندان شده است. همچنین در انتخاب میان انجام کار یا استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی، کارمندان شبکه‌ها را جذاب‌تر دیده و دچار بی‌زاری از تکلیف شده‌اند، لذا تمایل و گرایش به انجام کار در زمان مقرر را نداشته و آن را به تعویق انداخته یا دچار ناکارآمدی در آن زمینه شده‌اند.

با عنایت به نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود با برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی، راه‌کارها و مهارت‌های مقابله با اهمال‌کاری را به کارکنان بیاموزند و مدیران نیز در زمینه شناخت عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری سازمانی و کنترل و کاهش آن دقت و حساسیت لازم را داشته باشند تا با به‌کارگیری شیوه‌هایی مانند تلاش برای ایجاد انگیزه و پرهیز از تنبلی و بی‌حالی، پرهیز از توجیه، تلقین درمانی، تنبیه و شرطی شدن اجتنابی، تغییر محیط، ایجاد عشق و علاقه، یافتن همکار منضبط، خودتنظیمی و یادآورنده‌ها، نداشتن انتظار پیشرفت سریع، روش هیجانی غلبه بر اهمال‌کاری و... بتوانند به کاهش میزان اهمال‌کاری سازمانی در میان کارمندان بپردازند. همچنین پیشنهاد می‌شود در زمینه عوامل دیگر مؤثر بر اهمال‌کاری پژوهش‌های بیشتر و دقیق‌تری انجام شده و در پژوهش‌های آتی، شناسایی اثرات گوناگون استفاده از شبکه‌های اجتماعی بر دیگر امور شغلی کارمندان، به منظور تقویت اثرات مثبت و کاهش و کنترل اثرات منفی این شبکه‌ها، در اولویت قرار گیرد. با توجه به اینکه پژوهش حاضر در میان کارمندان مستقر در ساختمان اصلی ستاد مرکزی بنیاد مستضعفان انجام شده، توصیه می‌شود در پژوهش‌های آینده، زیرمجموعه‌های بیشتری از جمله شرکت‌ها، هلدینگ‌ها و حتی کل

## ۱۳۲.... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال شانزدهم، شماره چهارم، زمستان ۱۴۰۱

مجموعه بنیاد مستضعفان در سراسر کشور که بالغ بر ۴۵ هزار نفر هستند مورد بررسی قرار گرفته و به تبع آن اطلاع‌رسانی‌های ارزنده‌ای در خصوص نتایج پژوهش انجام شود تا اقدامات مناسبی برای آشناسازی کارمندان با آسیب‌های احتمالی استفاده زیاد و نامناسب از این شبکه‌ها در ساعات کاری و اثرات منفی آن بر کیفیت و کمیت کار کارمندان انجام گرفته و فرهنگ‌سازی در جهت استفاده مفید و علمی از شبکه‌های اجتماعی و همچنین آموزش راه‌های کاهش اهمال کاری صورت گیرد. محدودیت پژوهش حاضر این است که، با توجه به اینکه این پژوهش به بررسی رابطه میان میزان و نوع استفاده از شبکه‌های اجتماعی در بین کارکنان بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی در شهر تهران با اهمال کاری سازمانی آنان پرداخته است، تعمیم یافته‌ها به کارکنان سازمان‌های دیگر امکان‌پذیر نبوده یا رعایت جانب احتیاط علمی، ضروری است.

### منابع

- بخشی، ثریا (۱۴۰۱). رابطه بین اعتیاد به شبکه‌های اجتماعی مجازی با اضطراب، افسردگی، استرس و پرخاشگری در بین دانش‌آموزان. فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و علوم انسانی، سال سوم، شماره ۸، ۱۲۹-۱۳۸.
- بهمنی، سمیه؛ نیرومند، لیلا و تاجیک‌اسماعیلی، سمیه (۱۴۰۱). تأثیر انیمیشن‌های خشونت‌آمیز بر پرخاشگری کودکان با میانجی‌گری نقش خانواده. فصلنامه پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال شانزدهم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۱، ۱۱۹-۱۳۹.
- بوربور، اکرم (۱۳۹۹). نقش میزان و نوع استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی در هویت اجتماعی زنان شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق.
- بوربور، اکرم و تاجیک‌اسماعیلی، سمیه (۱۴۰۰). تحلیل وضعیت هویت اجتماعی زنان شهر تهران بر اساس استفاده از رسانه‌های اجتماعی و متغیرهای زمینه‌ای. فصلنامه رسانه. سال سی و دوم، شماره ۴، ۱۳۱-۱۶۴.
- بوربور، اکرم و تاجیک‌اسماعیلی، سمیه (۱۴۰۱). چشم‌انداز هویت اجتماعی زنان بر اساس استفاده از اینستاگرام. پژوهش‌های ارتباطی، سال بیست و نهم، شماره ۲، پیاپی ۱۱۰، ۱۹۶-۱۵۹.
- بهرامسری، شیما؛ غائبی، امیر؛ کیانی خوزستانی، حسن (۱۳۹۶). بهره‌مندی آرشیو ملی ایران از شبکه‌های اجتماعی همراه: نگرش مدیران و کارکنان. فصلنامه گنجینه اسناد. سال بیست و هفتم. دفتر دوم. ۱۲۸-۱۳۷.
- پاستر، مارک (1377)؛ عصر دوم رسانه‌ها، ترجمه غلامحسین صالحیار، تهران: مؤسسه ایران.
- تاجیک‌اسماعیلی، سمیه (۱۳۸۹). بررسی تأثیر فناوریهای نوین اینترنت بر هویت ملی دختران دانش‌آموز دوره متوسطه شهر تهران. (رساله دکتری رشته ارتباطات اجتماعی)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

- تاملینسون، جان (۱۳۸۱). جهانی شدن و فرهنگ. ترجمه محسن حکیمی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- تریسی، برایان (۱۳۸۲). قورباغه را قورت بده (۲۱) روش عالی غلبه بر تنبلی وانجام بیشترین کار در کمترین زمان. ترجمه اشرف رحمانی و کوروش طارمی. تهران: انتشارات راشین.
- ثمیری صفا، جعفر و پوردل، مژگان (۱۴۰۱). ارایه مدل فرسودگی تحصیلی براساس جو عاطفی خانواده، سرمایه روانشناختی، هدفگرایی، اهمال‌کاری و درگیری تحصیلی دانشجویان کارشناسی ارشد. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی. شماره ۴۹. ۱۳۱-۱۶۲.
- جوادی نیا، سید علیرضا؛ عرفانیان، مرتضی و عابدینی، محمد رضا (۱۳۹۱). تأثیر استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد تحصیلی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. دوره ۱۲ شماره ۸ (۴۶). ۵۹۸-۶۰۶.
- حاجی حسنی، مهرداد و حاجی حسنی، فریده (۱۴۰۰). اهمال‌کاری شغلی در کارکنان دانشگاه شهرکرد: نقش سرسختی روان‌شناختی و تعارض زناشویی. فصلنامه بهداشت و ایمنی کار، شماره ۳، جلد ۱۱. ۳۹۴-۳۸۴.
- حاج محمدی، مهدی (۱۴۰۱). کارکرد شبکه‌های اجتماعی در حفظ و رعایت حقوق بشر. مطالعات حقوقی. شماره ۲۸، ۱۳۱-۱۴۶.
- خوئی اسکویی، صابر؛ سیفوری، زهره و آهنگری، سعیده (۱۴۰۱). اهمال‌کاری زبان‌آموزان از دیدگاه معلمان ایرانی زبان انگلیسی. پژوهش‌های زبانشناختی در زبان‌های خارجی. دوره دوازدهم، شماره ۱. ۱۵-۳۰.
- خسروی، علی اکبر (۱۳۸۸). بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان و اهمال‌کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه تجارت ایران. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۲، ۱۴۱-۱۲۵.
- رضایی، بهروز، یارمحمدیان، محمدحسین و محمودزاده اردکانی، حسین (۱۳۹۵). «بررسی شیوع اهمال‌کاری سازمانی و عوامل فردی و شغلی مرتبط با آن در کارکنان پرستاری و مامایی». فصلنامه مدیریت پرستاری، ۵(۵)، ۲۸-۱۷.
- سپهوند، رضا، محمدیاری، زهره (۱۳۹۴). «شناسایی ذهنیت افراد نسبت به تنبلی سازمانی با استفاده از روش کیو». فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۴(۳) (شماره پیاپی ۱۴)، ۱-۳۰.
- سعیدی، الهه، مجیدی قهرودی، نسیم، فرهنگی، علی اکبر (۱۳۹۹). «راهبردهای برندسازی از نگاه متخصصان برندسازی و کارآفرینی در شبکه‌های اجتماعی اینستاگرام». فصلنامه رسانه. سال ۳۱. شماره ۳.
- شامانی، اسماعیل و همکاران (۱۳۹۵)؛ «رابطه استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی با هویت جوانان شهر تهران»، فصلنامه فرهنگ مشاوره ای و روان‌درمانی، سال ۷، شماره ۲۸، ۱۶۳-۱۸۲.
- شایان، علی، دانایی، حبیب‌الله، اندامی، مهرداد (۱۳۹۶). تأثیر استفاده از رسانه‌های اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۷(۳): ۱۵۵-۱۳۵.
- شول، صدیقه (۱۳۹۲). واکوی علل کم‌کاری کارکنان سازمان‌های دولتی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس.

#### ۱۳۴.... پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال شانزدهم، شماره چهارم، زمستان ۱۴۰۱

- شولتز، دوان، سیدنی، آلن (۲۰۰۵). نظریه‌های شخصیت. ترجمه، یحیی. (۱۳۸۸) تهران: انتشارات ویرایش.
- شهبازیان‌خونیک، آرش، مصرآبادی، جواد، افتخاری‌فر، ناهید (۱۳۹۵). نقش انگیزش شغلی و اهمال‌کاری شغلی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستان شهر اهر. سلامت کار ایران، ۱۴(۵)، ۳۵-۲۷.
- صفاری‌نیا، مجید (۱۳۹۱). آزمون‌های روانشناسی اجتماعی و شخصیت. انتشارات کتاب ارجمند.
- صفاری‌نیا، م و امیرخانی رازلیقی، ز (۱۳۹۰). «تحلیل مسیر ارتباط اهمال‌کاری شغلی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان اداره‌های دولتی استان تهران»، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۲، ش ۴، ص ۱۳۱-۱۱۲.
- صفاری‌نیا، مجید و امیرخانی رازلیقی، زهرا (۱۳۹۱). ساخت و هنجاریابی پرسشنامه اهمال‌کاری سازمانی و بررسی رابطه آن با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه پیام نور استان تهران.
- صفاری‌نیا، مجید و امیرخانی رازلیقی، زهرا (۱۳۹۵). رابطه اهمال‌کاری سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان ادارات دولتی استان تهران، مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی ۱۳(۱)، ۵۶-۴۱.
- عدلی‌پور، صمد؛ قاسمی، وحید و کیانپور، مسعود (۱۳۹۲). شبکه اجتماعی فیس‌بوک و هویت ملی جوانان. مطالعات ملی، شماره ۵۶. ۱۶۴-۱۴۱.
- عدلی‌پور، صمد؛ قاسمی، وحید و میرمحمدتبار، مسعود (۱۳۹۳). «تاثیر شبکه اجتماعی فیس‌بوک بر هویت فرهنگی جوانان، شهر اصفهان». فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران. دوره هفتم. شماره ۲۸.
- علیخواه، فردین و الناز رستمی (۱۳۹۰). «مصرف رسانه‌ای و سبک زندگی (مطالعه‌ای در بین شهروندان شهر تنکابن)». فصلنامه علمی و پژوهشی علوم اجتماعی، شماره ۲۸: ۹۹-۸۱.
- عوضیان، فاطمه؛ بدری، رحیم؛ سرنیدی، پرویز و قاسمی، زهره (۱۳۹۰). «بررسی رابطه اهمال‌کاری و عزت‌نفس با انگیزش پیشرفت دانش‌آموزان دختر مقطع متوسطه شهرستان کاشان». فصلنامه علوم تربیتی، ش ۴(۱۴)، ۱۶۴-۱۵۱.
- فیاضی، مرجان و کاوه، منیژه (۱۳۸۸). تعلل: سندرم فردا. ماهنامه تدبیر ۲۰۵، ۵۲-۴۲.
- قاسمی، محسن (۱۳۸۶). بررسی رابطه ویژگی‌های شغل، عدالت سازمانی با رضایت شغلی در میان کارکنان پالایشگاه نفت شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی، سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان.
- قربانی، بدیع؛ تاجیک اسماعیلی، سمیه و تربتی، سروناز (۱۴۰۱). نقش مصرف رسانه‌ای در مهارت‌های زندگی (مورد مطالعه: میزان و نوع استفاده از اینترنت و فضای مجازی). پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال شانزدهم، شماره اول. ۱۶۰-۱۳۷.
- کاستلز، مانوئل. (۱۳۸۰) عصر اطلاعات، اقتصاد، جامعه و فرهنگ (ظهور جامعه شبکه‌ای). علیقلیان. ا و خاکباز. ا و چاوشیان. ح. جلد ۱. انتشارات طرح نو، تهران.
- کاستلز، مانوئل (۱۳۸۰). عصر اطلاعات: اقتصاد، جامعه و فرهنگ؛ ظهور جامعه شبکه‌ای، ترجمه احد علیقلیان و افشین خاکباز، جلد اول. تهران: انتشارات طرح نو.



- کاوه، منیژه، فیاضی، مرجان (۱۳۸۸). سندرم فردا؛ اهمال‌کاری و وظیفه‌ی مشاور در قبال آن. رشد آموزش مشاور مدرسه. شماره ۱۷. ۲۸-۲۶.
- گلستانی‌بخت، ط و شکری، م (۱۳۹۲). «رابطه تعلل‌ورزی (اهمال‌کاری) تحصیلی با باورهای فراشناختی»، دو فصلنامه علمی و پژوهشی شناخت اجتماعی، ش ۲(۳)، ص ۱۰۰-۸۹.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۶). جامعه‌شناسی، ترجمه حسن چاوشیان، تهران: نشر نی.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۷). پیامدهای مدرنیته، ترجمه: محسن ثلاثی، تهران: نشر مرکز.
- محمدزاده‌روشتی، زیبا و طهماسبی لیمونی، صفیه (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر تسهیم اطلاعات کارکنان در شبکه‌های اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش تعدیلگر قابلیت‌های شبکه اجتماعی (مورد مطالعه: کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران). علوم و فنون مدیریت اطلاعات. دوره ۵، شماره ۱. پیاپی ۱۴۶-۱۳۱.
- محمودیان، حسین؛ مسعود کوچانی اصفهانی و سعید مقدس (۱۳۹۴). «مصرف رسانه، مدیریت بدن و رفتار باروری، مورد مطالعه: زنان معلم یاسوج». فصلنامه راهبرد فرهنگ، شماره ۳۱: ۱۹۶-۱۷۳.
- مصلی، مهسا؛ میرایی، وحیدرضا و اسماعیل‌پور، حسن (۱۴۰۱). ارائه چارچوب مفهومی پیشنهادهای شکل‌گیری تبلیغات ارجاعی در بستر شبکه‌های اجتماعی. پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال شانزدهم، شماره دوم. ۱۶۳-۱۸۶.
- معمار، ثریا؛ عدلی‌پور، صمد و خاکسار، فائزه (۱۳۹۱). شبکه‌های اجتماعی مجازی و بحران هویت (با تأکید بر بحران هویتی ایران). مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، دوره ۱، شماره ۴. ۱۷۶-۱۵۵.
- مهدی‌زاده، سیدمحمد (۱۳۹۳). نظریه‌های رسانه: اندیشه‌های رایج و دیدگاه‌های انتقادی. تهران: انتشارات همشهری.
- نینان، مایکل؛ درایدن، ویندی (۱۳۸۵) اندیشه‌های زندگی‌ساز. ترجمه ناصر عظیمی، طلایه‌های زاده، تهران: فرهنگ تارا.
- مولادوست، کیومرث؛ امیرمظاهری، امیر مسعود و اکبری‌ان، مصطفی (۱۴۰۱). شناسایی آسیب‌های فرهنگی کشور؛ یک مطالعه کیفی. پژوهش‌های جامعه‌شناختی، سال شانزدهم، شماره سوم، ۸۱-۱۰۶.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- یاسمی‌نژاد، پریسا؛ طاهری، مرضیه و گل محمدیان، محسن (۱۳۹۲). رابطه خود تنظیمی با انگیزش پیشرفت و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دختر دوره متوسطه شهر تهران. پژوهش‌های آموزش و یادگیری (دانشور رفتار). سال بیستم، دوره جدید، شماره ۳۳۸-۳۲۵.

Abdekhodaei MS, Fatehi Y, Pourgholami F. Investigate the relationship between procrastination and perfectionism and self-efficacy among hospital staff of Frashband city. Proceedings Congress of The first congress in Iranian social psychology; 2011 Feb1-2; Tehran, Iran

Ariely dan, Wertenbroch, Klaus (2002). Procrastination, and performance, psychological science, vol 13, no 3.

- Balkis, M. & Duru, E. (2009). "Prevalence of Academic Procrastination Behavior Among Preservice Teachers, and Its Relationships with Demographics and Individual Preferences". *Journal of Theory and Practice in Education*, 5(1): 18-32.
- Baran. K. S., & Stock. W. G. (2015). Interdependencies between acceptance and quality perceptions of social network services: the standard-dependent user blindness. In *Proceedings of the 9th International Multi-Conference on Society, Cybernetics and Informatics (IMSCI 2015)*.
- Bucher, E., Fieseler, C., & Suphan, A. (2013). The stress potential of social media in the workplace. *Information, Communication & Society*, 16(10): 1639–1667.
- Chu, A.H. & Choi, J.N. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of "active" procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*, 14(5), 245-264.
- clients in counseling. *Journal of College Student Development*, 37, 1, 29-41.
- Chun Chu AH, Choi JN. Rethinking procrastination: Positive effects of "active" procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of social psychology*. 2005;145(3):245-64. 5.
- Chung, W.Y., & Kim, T. (2017). Impact of using social network services on workplace ostracism, job satisfaction, and innovative behavior. *Behavior & Information Technology*, 36(12): 1235–1243.
- Corkin, D. M. Shirley, L. Y. & Lindt, S. F. (2011). "Comparing Active Delay and Procrastination from A Self-Regulated Learning Perspective". *Learning and Individual Differences*, 21(5): 602-606.
- Demircioglu, M.A., & Chen, C.A. (2019). Public employees' use of social media: Its impact on need satisfaction and intrinsic work motivation. *Government Information Quarterly*, 36: 51–60.
- Fusi, F., & Feeney, M.K. (2016). Social Media in the Workplace: Information Exchange, Productivity, or Waste? *The American Review of Public Administration*, 48(5): 395–412.
- Galue, A. J. (1990). *Perceived job ambiguity, predisposition to procrastinate, work-related information and experience: An investigation of procrastination behavior at work*. Tulane University Publisher.
- Johnson, k. & Nishimura, B. (2013). "A study on Locus of Control, Hierarchical Position and Procrastination". *European Journal of Management Sciences*. 10, 2668-3121.
- Kim KR, Seo EH. The relationship between procrastination and academic performance: A metaanalysis. *Personality and Individual Differences*. 2015; 82(1):26-33.
- Kim KR, Seo EH. The relationship between procrastination and academic performance: A metaanalysis.
- Kim, S.H. (2015). Effects of SNS social support for the relationship between emotional labor and burnout. *International Information Institute (Tokyo) Information*, 18(11): 4533–4538.

- Kumcagiz, H. Ersanli, E. & Alakus, K. (2014) "Hopelessness, Procrastination and Burnout in Predicting Job Satisfaction: A Reality Among Public School Teachers". *International Journal of Academic Research*, 6(1):333-339.
- Makvand, A.F., & Fernandez, V. (2016). Effects of social media on organizational behavior in non-democratic countries. *Journal of Business and Economics*, 7(2): 306-313.
- Mcmanus, Rechar. (2009). "10 mobile social networks to check out." ( 12.5.2014) from
- Metin UB, Taris TW, Peeters Lambert EG, Qureshi H, Frank J, Keena LD, Hogan NL. The relationship of work-family conflict with job stress among Indian police officers: a research note. *Police Practice and Research*. 2017;18(1):37-48.
- Metin UB, Taris TW, Peeters MC. Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*. 2016; 101(1):254-63.
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263.
- Moqbel, M., & Kock, N. (2018). Unveiling the dark side of social networking sites: Personal and work-related consequences of social networking site addiction. *Information & Management*, 55: 109-119.
- Personality and Individual Differences. 2015; 82(1):26-33.
- Schraw, G.; Wadkins, T. & Olafson, L. (2007). "Doing the things we do: A grounded theory of academic procrastination". *Journal of Educational Psychology*. 99(1), 12-25.
- Simpson, W.K., & Pychel, T.A. (2008). Investigating the relation between procrastination, arousal-based personality traits and beliefs about procrastination motivations. *Personality and Individual Differences*, 47, 906-911.
- Solomon, L.J., Rothblum, E.D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 503-509.
- Spada, M. M., Hiou, K., & Nikcevic, A. V. (2006). Metacognitions, emotions and procrastination. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 20, 319-326.
- Stead R, Shanahan MJ, Neufeld RW. "I'll go to therapy, eventually": Procrastination, stress and mental health. *Personality and Individual Differences*. 2010; 49(3):175-80.
- Stead, R. Shanahan, M. J. & Neufeld, R. W. (2010). "I'll Go To Therapy, Eventually: Procrastination, Stress and Mental Health". *Personality and Individual Differences*, 49(3): 175-180.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94.
- Steel, P. (2010). Arousal, avoidant and decisional procrastinators: Do they exist? *Personality and Individual Differences*, 48, 926-934.

- Steel, P.(2004). The nature of procrastination: A Meta analytic study. Accessed Jul 10, 2016. Available at: URL: [http://www.ucalgary.ca/mg/research/media/2004\\_07.pdf](http://www.ucalgary.ca/mg/research/media/2004_07.pdf).
- Steel, P., Brothen, T. & Wambach, C. (2001). Procrastination and personality, performance, and mood. *Personality and Individual Differences*, 30, 95–106.
- Walters. A. (2003). Understanding procrastination from a self-regulated learning perspective. *Journal of Educational Psychology*, 95, 179–187.
- Woon, C.Y., & Kim, T. (2018). The moderating effects of social network services on the relationships between job engagement and innovative behavior and in-role behavior. *Journal of Korea Service Management Society*, 18(1): 263–282.
- Yasemi Nejad P, Saif A, Gol Mohammadian M. The effect of life skills training on procrastination and school achievement of girl students. *Scientific-Research Journal of Shahed University. Clinical Psychalogy & Personality* 2011; 2(5):25-36. [Persian].
- Yazıcı, H. & Bulut, R. (2015). “Investigation Into the Academic Procrastination of Teacher Candidates’ Social Studies with Regard to Their Personality Traits”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174: 2270-2277.
- Zande, J. (2013). Social media adds to knowledge sharing; Research into the motivations for using social media for work purposes and its influence on the degree of knowledge sharing. Master's thesis, University of Twente.