

The Exploration of the Organizational Justice Level and Its Relation with Cyberloafing with a Study in the Healthcare and Treatment Network

Hossein Samadi-Miarkolaei ^{*1} , Hamzeh Samadi-Miarkolaei ² 

1. MA, Young Researchers and Elite Club, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran
2. PhD, Department of Public Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Article Info

Received: 2020/06/14;

Accepted: 2020/09/02;

ePublished: 2020/09/22

 [10.30699/jergon.8.3.13](https://doi.org/10.30699/jergon.8.3.13)

Use your device to scan
and read the article online



Corresponding Author

Hossein Samadi-Miarkolaei

MA, Young Researchers and
Elite Club, Qaemshahr Branch,
Islamic Azad University,
Qaemshahr, Iran

Email:

hossein_samadi22@yahoo.com

ABSTRACT

Background and Objectives: Nowadays, the healthcare and treatment sector's organizations are known as one of the most important pillars in the debate of public health. The psychological development of the experienced, knowledge-driven, competent, proactive and motivated, and empowered human resource is the most important competitive advantage of these organizations. Taking this matter into account as the importance of human resources, the present research tried to explore the employees' psychological perception of organizational justice and its impacts on the cyber loafing in Babolsar healthcare and treatment network.

Methods: In terms of purpose, the present research is an applied study, and in terms of method, an analytical-correlational study. Considering the simple random sampling method and on the basis of Cochran's Formula, 165 employees of Babolsar healthcare and treatment network were studied in 2018. To collect the data, two standard scales for cyber loafing and organizational justice were used. Data analysis was done using Pearson's correlation and Structural Equation Modeling by SPSS and LISREL.

Results: Research results showed that there is a negative and significant relation between organizational justice and cyber loafing ($P < 0/001$, $r = -0/299$). The results of structural equation modeling also showed that organizational justice variable explains the 47% of variance for cyber loafing variable. The values of goodness of fit indices for research model are ($\chi^2/df = 1.44$; $GFI = 0.98$; $NFI = 0.98$; $RMSEA = 0.054$) that showed desirable fitness of model.

Conclusion: The cyber loafing is increasingly impressed by organizational justice and its components, and in this regard, the employees are more vulnerable. Therefore, it is suggested that the managers develop the organizational procedures and the methods of justice establishment in organization, and eventually, apply the capacities of their human resource in the best way possible.

Keywords: Organizational justice, Cyberloafing, Human resources, Healthcare and treatment network

Copyright © 2020, This is an original open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute of the material just in noncommercial usages with proper citation.

How to Cite This Article:

Samadi-Miarkolaei H, Samadi-Miarkolaei H. The Exploration of the Organizational Justice Level and Its Relation with Cyberloafing with a Study in the Healthcare and Treatment Network. Iran J Ergon. 2020; 8 (3): 13-21

بررسی سطح عدالت سازمانی و ارتباط آن با گشت‌زنی اینترنتی با مطالعه‌ای در شبکه بهداشت و درمان

حسین صمدی میارکلای^۱، حمزه صمدی میارکلای^۲

۱. کارشناسی ارشد، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد قائم‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم‌شهر، ایران
 ۲. دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

خلاصه

اطلاعات مقاله

زمینه و هدف: امروزه، سازمان‌های بخش بهداشت و درمان به‌عنوان یکی از رکن‌های بسیار مهم در بحث سلامت جامعه شناخته می‌شوند و توسعه روانی منابع انسانی ماهر، دانش‌محور، شایسته، پراگیزه و توانمند مهم‌ترین مزیت رقابتی این سازمان‌هاست. با توجه به اهمیت موضوع منابع انسانی، پژوهش حاضر درصدد بررسی ادراک روان‌شناختی کارکنان از عدالت سازمانی و اثرهای آن بر گشت‌زنی اینترنتی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابل‌سر بود.

دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۲۵

پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۱۲

انتشار آنلاین: ۱۳۹۹/۰۷/۰۱

نویسنده مسئول:

حسین صمدی میارکلای

کارشناسی ارشد، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد قائم‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم‌شهر، ایران

پست الکترونیک:

hossein_samadi22@yahoo.com

روش کار: مطالعه حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش پژوهشی، تحلیلی و همبستگی بود. با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده و براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران، تعداد ۱۶۵ از کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابل‌سر در سال ۱۳۹۷ مطالعه شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات، از دو پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی و گشت‌زنی اینترنتی و به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزارهای SPSS و LISREL استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که بین عدالت سازمانی و گشت‌زنی اینترنتی رابطه منفی معنی‌داری وجود داشت ($P < 0/001$ و $F = 0/299$). همچنین، نتایج آزمون معادلات ساختاری حاکی از آن بود که متغیر عدالت سازمانی ۴۷ درصد از واریانس متغیر گشت‌زنی اینترنتی را تبیین می‌کرد. مقادیر شاخص‌های نکویی برازش مدل تحقیق هم‌نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل بود ($GFI = 0/98$ ، $NFI = 0/98$ ، $RMSEA = 0/054$) و $\chi^2/df = 1/44$.

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های پژوهش، می‌توان دریافت که گشت‌زنی اینترنتی به‌شدت از عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن متأثر است و کارکنان در برابر این موضوع آسیب‌پذیرند. بنابراین، به مدیران پیشنهاد می‌شود رویه‌های سازمانی و روش‌های برقراری عدالت را در سازمان توسعه دهند تا در نهایت بتوانند از ظرفیت‌های منابع انسانی خود بهترین بهره را ببرند.

کلیدواژه‌ها: عدالت سازمانی، گشت‌زنی اینترنتی، منابع انسانی، شبکه بهداشت و درمان

برای دانلود این مقاله، کد زیر را با موبایل خود اسکن کنید.



مقدمه

امروزه، نیروی انسانی متعهد و وفادار زمینه‌ها را برای رشد و توسعه سازمانی فراهم می‌کند و حتی وجهه سازمان را در جامعه بهبود می‌بخشد و در نهایت، به اثربخشی بیشتر و بهره‌وری سازمان منجر می‌شود [۱]. یکی از متغیرهای مهمی که در نهایت تعهد و وفاداری و بهره‌وری منابع انسانی را برای سازمان‌ها به‌ارمغان می‌آورد، میزان ادراک کارکنان از توزیع عدالت در سازمان است [۲، ۳]. عدالت سازمانی به‌عنوان برخورد منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنانشان است. Greenberg اصطلاح عدالت سازمانی را در رابطه با ادراکات کارکنان از انصاف در محل کار ابداع کرد [۴، ۵]. به‌عبارت‌دیگر، این نظریه احساس افراد را درباره منصفانه‌بودن نحوه رفتار با خودشان و دیگران طبقه‌بندی و تشریح می‌کند؛ احساسی که برای بهبود اثربخشی سازمانی و رضایت افراد در سازمان ضرورت دارد. محققان عدالت سازمانی را به‌مثابه جستاری روان‌شناختی در نظر می‌گیرند که روی ادراک از انصاف در محیط کاری تأکید می‌کند [۶]. عدالت سازمانی می‌تواند بسیاری از پیامدهای رفتارهای سازمانی و عملکردهای شغلی را تشریح کند. به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری، دیدگاه‌های مربوط به عدالت تکامل یافته و دامنه آن از دیدگاه‌های ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده

است. امروزه، نیروی انسانی متعهد و وفادار زمینه‌ها را برای رشد و توسعه سازمانی فراهم می‌کند و حتی وجهه سازمان را در جامعه بهبود می‌بخشد و در نهایت، به اثربخشی بیشتر و بهره‌وری سازمان منجر می‌شود [۱]. یکی از متغیرهای مهمی که در نهایت تعهد و وفاداری و بهره‌وری منابع انسانی را برای سازمان‌ها به‌ارمغان می‌آورد، میزان ادراک کارکنان از توزیع عدالت در سازمان است [۲، ۳]. عدالت سازمانی به‌عنوان برخورد منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنانشان است. Greenberg اصطلاح عدالت سازمانی را در رابطه با ادراکات کارکنان از انصاف در محل کار ابداع کرد [۴، ۵]. به‌عبارت‌دیگر، این

اثرهای مخربی بر زمان، کارایی، تعهد سازمانی کارکنان و عملکرد مؤثر سازمان‌ها می‌گذارد. نتایج مطالعه‌ای نشان داد ۳۰ درصد از شرکت‌کنندگان بررسی‌شده بیش از یک روز کاری در هفته را بابت حضور و فعالیت در فضای سایبری گذرانده‌اند. در انگلستان، هزینه ناشی استفاده از اینترنت شخصی برای هر سازمان ۳۸ هزار پوند و برای اقتصاد این کشور ۱۱/۲ میلیارد پوند در سال تخمین زده می‌شود [۱۳].

باتوجه به آنچه گفته شد، تاکنون پژوهش‌های زیادی در زمینه عدالت سازمانی [۱۵، ۱۶] و گشت‌زنی اینترنتی [۱۷، ۱۸] انجام شده است. در این تحقیقات، بیشتر به نقش دیگر متغیرها اشاره و این عنوان کمتر بررسی شده است. در پژوهش حاضر، به نتایج محدود تحقیقات انجام‌شده در این حوزه اشاره خواهد شد. Betts و همکاران در پژوهشی، مدلی از رفتار بین‌فردی و عدالت سازمانی را برای پیش‌بینی گشت‌زنی اینترنتی ارائه کردند. نتایج این تحقیق نشان داد که عدالت سازمانی پیش‌بینی‌کننده درخور توجهی برای قصد گشت‌زنی اینترنتی بود؛ درحالی‌که ابعاد عدالت سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌داری برای گشت‌زنی اینترنتی نبودند [۱۹]. در مطالعه‌ای دیگر، Restubog و همکاران ارتباط میان عدالت سازمانی و گشت‌زنی اینترنتی را واکاوی کردند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که ارتباط منفی و معنی‌داری میان عدالت سازمانی و گشت‌زنی اینترنتی و نیز ابعاد عدالت سازمانی و گشت‌زنی اینترنتی وجود داشت [۲۰].

De Lara در تحقیق خود، موضوع ارتباط میان گشت‌زنی اینترنتی و ادراک از عدالت سازمانی را در یکی از دانشگاه‌های اسپانیا مطالعه کرد. نتایج رگرسیون سلسله‌مراتبی این پژوهش ارتباط معنی‌داری میان گشت‌زنی اینترنتی و ادراک از عدالت سازمانی و ابعاد آن نشان نداد [۲۱]. همچنین، Lim در پژوهشی با موضوع «فناوری اطلاعات راهی برای طرفه‌رفتن در انجام کار»، بیان کرد هنگامی‌که افراد عملکرد سازمان‌های خود را در زمینه عدالت سازمانی (توزیعی و رویه‌ای و مرادده‌ای) ضعیف می‌یابند، این ادراک به سوءاستفاده و گشت‌زنی اینترنتی بیشتر و مشروعیت‌بخشیدن به فعالیت آنان از نگاه خود در فضای سایبری منجر می‌شود [۱۰].

براساس نتایج متفاوت و متضاد بیان‌شده، این پرسش مطرح می‌شود: «آیا ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر گشت‌زنی اینترنتی تأثیر معنی‌داری می‌گذارد یا خیر؟» در این مطالعه، تأثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر گشت‌زنی اینترنتی و مؤلفه‌های آن در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلس بررسی شد.

شده است. ناگفته نماند اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌هاست [۷]. تحقیقات نشان می‌دهد که پاداش‌های منصفانه می‌تواند رفتارهای کاری مثبت از قبیل عملکرد را ارتقا دهد. به اعتقاد بسیاری از محققان، عدالت عملکرد شغلی را بهبود می‌بخشد و رفتار شهروندی سازمانی را پرورش می‌دهد و رضایت و وفاداری مشتری را به وجود می‌آورد [۸].

تاکنون، محققان ابعاد متفاوتی برای تبیین عدالت در سازمان معرفی کرده‌اند؛ اما معمولاً عدالت سازمانی در سه مؤلفه مفهوم‌سازی می‌شود: ۱. عدالت توزیعی (تناسب نتایج)؛ ۲. عدالت رویه‌ای (تناسب فرایندهای تخصیص)؛ ۳. عدالت تعاملی (تناسب رفتاری). باوجود این در برخی نیز، بعد چهارمی به آن اضافه کرده‌اند که عدالت اطلاعاتی (تناسب اطلاعات مربوط با کارکنان) نام دارد [۹]. افزون‌براین، پیشرفت‌های فناوری در محل کار به عنوان انقلابی در شیوه‌های انجام کار و نحوه چیدمان کارکنان، می‌تواند کارایی افراد را بهبود بخشد.

ظهور فناوری‌های تازه فرصت‌ها و تهدیدهایی جدید برای افراد و سازمان ایجاد کرده است. یکی از تهدیدهای اثربخشی سازمانی این فناوری‌های نوین، پدیده گشت‌زنی اینترنتی در محل کار است. این پدیده به شدت از توزیع و ادراک عدالت در سازمان تأثیر می‌پذیرد [۱۰]. در ابتدا، محققان پدیده گشت‌زنی اینترنتی را به عنوان استفاده کارکنان از اینترنت سازمان یا به عبارت ساده‌تر، رفتاری معرفی کردند که کارکنان در زمان انجام کار، مشغول گشت‌وگذار در فضای مجازی و استفاده از اینترنت سازمان هستند [۱۱، ۱۲].

از زمان انتشار پدیده گشت‌زنی اینترنتی در ادبیات دانشگاهی، مفهوم‌سازی وسیعی در این حوزه انجام شده است. اخیراً نیز تعریف ساختاری موضوع گسترش یافته است؛ به گونه‌ای که در آن، کارکنان می‌توانند برای گشت‌زنی اینترنتی از فضای سایبری (مانند تبلت‌ها، گوشی‌های هوشمند) استفاده کنند و دیگر به ارائه سازمانی این فناوری نیازی نیست [۱۳]. هم‌اکنون، این پدیده به صورت اینترنت همراه در فضاهای سازمانی و غیرسازمانی کشور ما رشد زیادی کرده است که حتی گاهی به عنوان معضل سازمانی و اجتماعی حاد نیز از آن یاد می‌شود.

همان‌گونه که بیان شد، اینترنت در کنار مزایا و ابزار تجاری کارآمدش، بزرگ‌ترین ابزار خوش‌گذرانی و تفریحی دنیا را در دسترس کارکنان قرار داده است. در سال‌های اخیر نیز، سوءاستفاده کارکنان از منابع اینترنتی سازمان توجه محققان سازمانی را به خود جلب کرده است [۱۴]. گشت‌زنی اینترنتی

روش کار

اینترنتی روزانه شما در ساعات کاری به ارسال ایمیل‌های نامرتب با کار تعلق دارد؟»

استادان و خبرگان و متخصصان منابع انسانی روایی پرسشنامه‌ها را بازنگری و تأیید کردند و به‌منظور تعیین قابلیت اطمینان ابزار، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و میزان آن برای پرسشنامه عدالت سازمانی ۰/۹۵ و برای مقیاس گشت‌زنی اینترنتی ۰/۸۲ گزارش شد. باید اشاره کرد که مقدار مناسب ضریب آلفای کرونباخ در تحقیقات ۰/۷۰ ذکر شده بود. درنهایت نیز برای تعیین ضریب همبستگی پی‌رسون داده‌ها، از نرم‌افزار SPSS (SPSS Inc., Chicago, IL., USA) و برای مدل‌سازی معادلات ساختاری، از نرم‌افزار LISREL (Scientific Software International, Inc., Chicago, IL., USA) استفاده شد.

یافته‌ها

باتوجه به اینکه ۱۶۲ نفر از کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر مطالعه شدند، بررسی خصوصیات جمعیت‌شناختی این نمونه‌ها پژوهش نشان داد که از لحاظ جنسیت، ۵۸ درصد کارکنان مرد و ۴۲ درصد زن بودند و از لحاظ میانگین سنی، ۶۲ درصد آن‌ها در گروه سنی کوچک‌تر از ۳۵ سال و ۳۸ درصد در گروه سنی بزرگ‌تر از ۳۵ سال قرار داشتند. همچنین، مدرک تحصیلی ۸۱ درصد کارکنان کارشناسی و عالی‌تر و مدرک تحصیلی ۱۹ درصد از آنان کاردانی و کمتر بود و ۱۴ درصد آنان مجرد و ۸۴ درصد متأهل بودند. در جدول ۱، مقادیر پایایی و همبستگی میان متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌کنید، بین گشت‌زنی اینترنتی با عدالت سازمانی ($P < 0/001$)، گشت‌زنی اینترنتی با عدالت رویه‌ای ($P < 0/037$)، گشت‌زنی اینترنتی با عدالت توزیعی ($P < 0/001$)، گشت‌زنی اینترنتی با عدالت مرادده‌ای ($P < 0/001$) و گشت‌زنی اینترنتی با عدالت اطلاعاتی ($P < 0/001$) رابطه معکوس و معناداری به چشم می‌خورد. افزون‌براین، بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های گشت‌زنی اینترنتی (فعالیت‌های ایمیلی و فعالیت‌های مربوط به مرورگرها) ارتباط منفی و معناداری وجود داشت ($P < 0/001$). ناگفته نماند بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن و بین گشت‌زنی اینترنتی و مؤلفه‌های آن ارتباط مثبت و معناداری دیده شد ($P < 0/001$). در ادامه، نتایج حاصل از مدل‌سازی معادله ساختاری در قالب جداول و تصویر ارائه می‌شود.

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش پژوهشی، تحلیلی و همبستگی بود؛ چون در آن، ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و اثرهای آن بر گشت‌زنی اینترنتی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر در چهارچوب مدلی علی بررسی شد. جامعه آماری این مطالعه کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر در سال ۱۳۹۷ بود که براساس بررسی‌ها، از ۲۹۰ نفر کارمند تشکیل می‌شد. حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران برابر با ۱۶۵ نفر تعیین و براساس روش نمونه‌گیری تصادفی پرسشنامه‌ها توزیع شد. از بین ۱۷۰ پرسشنامه توزیع‌شده، ۱۶۲ پرسشنامه مناسب تجزیه و تحلیل جمع‌آوری شد. پرسشنامه‌های استفاده‌شده در این تحقیق عبارت بودند از:

سیاهه عدالت سازمانی: این پرسشنامه را Colquitt [۹] در

چهار بُعد تدوین کرده است: ۱. عدالت توزیعی؛ ۲. عدالت رویه‌ای؛ ۳. عدالت مرادده‌ای؛ ۴. عدالت اطلاعاتی. برای سنجش عدالت توزیعی چهار گویه، عدالت رویه‌ای هفت گویه، عدالت مرادده‌ای چهار گویه و عدالت اطلاعاتی پنج گویه لحاظ شده است. مقیاس پاسخ‌گویی به این پرسشنامه پنج‌گزینه‌ای (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) بوده است. نمونه‌ای از پرسش‌های پرسشنامه مدنظر برای هر مؤلفه به ترتیب زیر است:

«۱. تا چه اندازه بر بازده‌هایی که توسط رویه‌ها (تصمیم‌گیری‌ها) حاصل شده‌اند، اعمال نفوذ داشته‌اید؟ ۲. تا چه اندازه‌ای دریافتی شما با کاری که انجام داده‌اید، تناسب و سنخیت دارند؟ ۳. مقام مافوق شما تا چه اندازه شأن و مقام شما را رعایت کرده است؟ ۴. تا چه اندازه توضیحات مقام مافوق شما درباره رویه‌ها مستدل بوده‌اند؟»

سیاهه گشت‌زنی اینترنتی: این پرسشنامه را Lim [۱۰]

طراحی کرده و از یازده گویه تشکیل شده است. مقیاس پاسخ‌گویی به این پرسشنامه پنج‌گزینه‌ای (هرگز=۱ تا به‌طور مداوم=۵) بوده است. برای سنجش بُعد فعالیت‌های مربوط به مرورگرها، هشت پرسش و برای سنجش فعالیت‌های ایمیلی، سه پرسش در نظر گرفته شده است. نمونه‌ای از پرسش‌های این پرسشنامه از این‌قرار است:

«چه مقدار جست‌وجوهای اینترنتی روزانه شما در ساعات کاری به وبسایت‌های اخبار عمومی تعلق دارد؟ ۲. چه مقدار جست‌وجوهای اینترنتی روزانه شما در ساعات کاری به دانلود اطلاعات نامرتب با کار تعلق دارد؟ ۳. چه مقدار جست‌وجوهای

جدول ۱. پایایی (مقادیر موجود بر قطر جدول) و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱	گشت زنی اینترنتی	(۰/۸۲)							
۲	فعالیت‌های مرورگرها	۰/۸۴۷**	(۰/۸۳)						
۳	فعالیت‌های ایمیلی	۰/۷۳۸**	۰/۴۸۱**	(۰/۸۰)					
۴	عدالت روبه‌ای	-۰/۱۶۴*	-۰/۰۵۹	-۰/۳۲۲**	(۰/۹۲)				
۵	عدالت توزیعی	-۰/۲۴۱**	-۰/۱۹۱*	-۰/۲۵۵**	۰/۴۸۴**	(۰/۹۱)			
۶	عدالت مرادوهای	-۰/۲۴۹**	-۰/۱۴۳	-۰/۳۷۹**	۰/۶۴۲**	۰/۲۲۱**	(۰/۹۰)		
۷	عدالت اطلاعاتی	-۰/۳۷۶**	-۰/۲۷۶**	-۰/۴۴۵**	۰/۵۹۰**	۰/۱۷۶*	۰/۸۴۰**	(۰/۹۴)	
۸	عدالت سازمانی	-۰/۲۹۹**	-۰/۱۸۷*	-۰/۴۲۲**	۰/۹۸۹**	۰/۵۹۱**	۰/۸۵۴**	۰/۸۳۰**	(۰/۹۵)

مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیات پژوهش

چهل سال قبل، کارل ژورسکوگ و داگ سوربوم مدل معادلات ساختاری را در میان محققان و پژوهشگران خدمات آزمایشی آموزشی مطرح کردند. طولی نکشید که این مدل به‌عنوان بهترین راه‌حل برای برآورد الگوهای ساختاری و به‌عنوان برنامه رایانه‌ای آماری پیچیده که یادگیری و استفاده از آن دشوار است، با اقبال عمومی مواجه شد. ارزیابی الگوی سنجش و اندازه‌گیری با استفاده از تجزیه و تحلیل عاملی، هم اکتشافی (EFA) و هم تأییدی (CFA) انجام می‌شود [۲۲]. این روش ترکیب پیچیده‌ای از ریاضی و آمار است که می‌خواهد از روش‌هایی همچون تجزیه و تحلیل عاملی (روشی برای تلخیص داده‌ها) و رگرسیون چندمتغیره و تحلیل مسیر برای تجزیه و تحلیل پدیده پیچیده‌ای استفاده کند که در قالب سیستمی پیچیده است [۲۳].

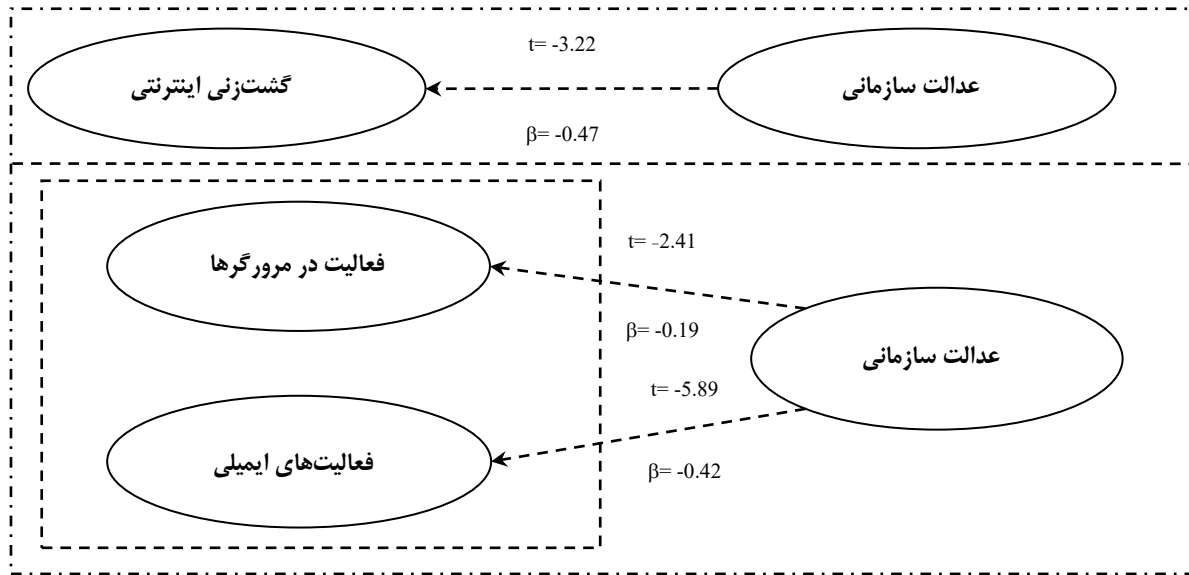
در آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری، به‌منظور بررسی برازندگی مدل پژوهش شاخص‌های برازندگی مختلفی وجود دارد. در این پژوهش، محققان از شاخص‌های برازش زیر به‌عنوان شاخص‌های ملاک نیکویی مدل استفاده کردند: نسبت مجذور χ^2 به درجه‌های آزادی (χ^2/df)، ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده (RMR)، شاخص هنجار برازندگی (NFI)، شاخص هنجار نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI). همچنین، مهم‌ترین این شاخص‌ها ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) برای تحلیل مدل تحقیق به‌کار گرفته شد.

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی مدل در مدل معادلات ساختاری

شاخص‌ها	معیار پذیرش	مقادیر محاسبه‌شده
χ^2 به درجه‌های آزادی (χ^2/df)	کمتر از ۳	۱/۴۴
ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده (RMR)	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۰۶
شاخص هنجار برازندگی (NFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۸
شاخص هنجار نشده برازندگی (NNFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۹
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۹
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۹
شاخص نیکویی برازش (GFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۸
شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۴
ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۵۲

آزمون تحلیل مسیر داشت، از ۰/۰۵ و میزان RMSEA نیز از ۰/۰۸ کوچک‌تر و GFI مدل نیز بیش از ۹۰ درصد بود. برای بررسی میزان معنی‌دار بودن ضریب مسیر مقدار T مسیر باید نشان داده شود که این مقدار را در تصویر زیر می‌توانید مشاهده کنید. علاوه‌براین، ضرایب مسیر نشان می‌داد که از بین مسیرهای پیش‌بینی‌شده، بیشتر مسیرها معنی‌دار بود.

با نگاه به نتایج جدول ۲، اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود؛ چراکه نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کوچک‌تر از ۳ بود. همچنین در مدل ارائه‌شده، اغلب T -value ها بیشتر از ۱/۹۶ و به‌عبارت‌دیگر، در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار بودند. میزان χ^2 به‌دست‌آمده برای آزمون نیز در حد مطلوب بود. درمقابل، P -value مدل نیز که حکم سطح معنی‌داری را در



شکل ۱. ترسیم چهارچوب آزمون‌شده پژوهش

متغیر عدالت سازمانی و فعالیت‌های مربوط به مرورگرها برابر با ۰/۱۹- و مقدار T بیشتر از میزان حدنصاب معنی‌داری، یعنی ۱±/۹۶ به‌دست آمد (۲/۴۱-); درنتیجه این ارتباط معکوس و معنی‌دار بود. همچنین، مقدار ضریب مسیر برای دو متغیر عدالت سازمانی و فعالیت‌های ایمیلی برابر با ۰/۴۲- و مقدار T بیشتر از میزان حدنصاب معنی‌داری، یعنی ۱±/۹۶ بود (۵/۸۹-); بنابراین، از معناداری این ارتباط حکایت می‌کند.

حال بعد از بررسی برازش مدل، می‌توان فرضیات تحقیق را از طریق ضرایب استاندارد و اعداد معنی‌داری بررسی کرد. با توجه به جدول ۳، می‌توان این‌گونه بیان کرد که براساس نتایج، مقدار ضریب مسیر برای دو متغیر گشت‌زنی اینترنتی و عدالت سازمانی برابر با ۰/۴۷- و مقدار T بیشتر از میزان حدنصاب معنی‌داری، یعنی ۱±/۹۶ بود (۳/۲۲-); درنتیجه این ارتباط معکوس و معنی‌دار ارزیابی شد. مقدار ضریب مسیر برای دو

جدول ۳. نتایج تحلیل مسیر میان متغیرها

ردیف	مسیرهای مدل	ضرایب استاندارد	اعداد معناداری	تأیید / در ارتباط	شدت ارتباط
۱	عدالت سازمانی ← گشت‌زنی اینترنتی	-۰/۴۷	-۳/۲۲	تأیید	نسبتاً قوی
$RMSEA = 0.054$ ، $GFI = 0.98$ ، $AGFI = 0.94$ ، $NFI = 0.98$ و $NNFI = 0.99$					
برازش مدل: مجذور خطاهای مدل (۰/۰۵۴) از ۰/۰۸ و χ^2/df (۱/۴۴) نیز کوچک‌تر از ۳ بود.					
۱	عدالت سازمانی ← فعالیت‌های مربوط به مرورگرها	-۰/۱۹	-۲/۴۱	تأیید	متوسط
۲	عدالت سازمانی ← فعالیت‌های ایمیلی	-۰/۴۲	-۵/۸۹	تأیید	نسبتاً قوی

بحث

مانند غیبت، ترک شغل، کاهش عملکرد، آسیب به اموال سازمانی و بی‌تعهدی سازمانی انجام خواهند داد. یکی از علائم بی‌تعهدی سازمانی کارکنان بروز رفتارهای مخرب و بی‌ثمری همچون گشت‌زنی اینترنتی در ساعات کاری است که به‌شدت بر عملکرد شغلی آنان تأثیر منفی می‌گذارد [۲۰، ۱۰].

درواقع، عدالت سازمانی از جمله عوامل مهم سازمانی است که می‌تواند به گشت‌زنی اینترنتی منجر شود. همان‌گونه که بیان شد، وقتی عدالت برای کارکنان مطلوب درک نشود، برای آنان به‌زعم خود عدالت را اجرا کنند، با این‌گونه رفتارها از سازمان انتقام می‌گیرند. همچنین، در مشاغلی چون بهداشت و درمان که کارکنان وظایف شغلی تکراری دارند یا استرس شغلی‌شان زیاد است، احتمال گشت‌زنی اینترنتی بیشتر می‌شود. افزون‌براین، در مواقعی که نظارت مدیر بر کارکنان به‌اندازه کافی نباشد و حس اعتماد بین مدیر و کارکنان کم باشد، گشت‌زنی بیشتری را می‌توان شاهد بود [۱۹].

تحقیق حاضر نیز مانند سایر تحقیقات انجام‌شده در بستر علوم انسانی و رفتار سازمانی، محدودیت‌های خاص خود را داشت. یکی از این محدودیت‌ها پاسخ‌گویی نبودن تعدادی از کارکنان به پرسش‌های حوزه گشت‌زنی اینترنتی بود؛ زیرا برخی از کارکنان علاقه‌مند نبودند اطلاعات مربوط به مسائل شخصی خود را به‌اشتراک بگذارند.

بنابر یافته‌های پژوهش، می‌توان پیشنهادهایی برای بهبود سطح متغیرهای تحقیق به‌منظور رسیدن به اهداف سازمانی و درنهایت بهره‌وری و توسعه سازمانی ارائه کرد. مدیران با رفتارهای منصفانه و عادلانه در سازمان، ادراک آن‌ها را درباره عدالت در سازمان بهبود دهند که این موضوع درنهایت، به بهبود رضایت شغلی کارکنان منجر می‌شود. افزون‌براین، مدیران شبکه بهداشت و درمان می‌توانند با دادن استقلال کاری به کارکنان در انجام رویه‌ها و تصمیمات سازمانی، آنان را در اجرای رویه‌های سازمانی دخیل کنند. درواقع با گسترش عدالت رویه‌ای به‌عنوان میزان ادراک رضایت از فرایندهای سازمانی و رویه‌ها، می‌توان انگیزه کاری کارکنان را افزایش داد.

یکی از متغیرهای مهم عدالت سازمانی، عدالت توزیعی است که به رعایت انصاف از نحوه تخصیص درآمدها اشاره می‌کند. درحقیقت کارکنان با مقایسه دریافتی‌های خود با دیگر همکاران سازمانی، به نحوه توزیع عادلانه منابع در سازمان پی می‌برند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران ستادهای شخصی کارکنان از قبیل پرداخت حقوق و دستمزد را براساس اصولی علمی و به دور از هرگونه تبعیض بررسی و در تصمیم‌گیری‌های خود، درآمدهای انگیزشی (پاداش‌ها یا مجازات‌های کارکنان) را لحاظ کنند.

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر گشت‌زنی اینترنتی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر انجام شد. نتایج آزمون مدل معادلات ساختاری نشان داد که آزمون فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر وجود رابطه معکوس و معنی‌دار بین ادراک از عدالت سازمانی و گشت‌زنی اینترنتی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر تأیید و این رابطه با مقدار $3/22$ - معنی‌دار نشان داده شد. به‌طور کلی، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر عدالت سازمانی را بر سطح گشت‌زنی اینترنتی خود اثرگذار می‌دانستند (رابطه علی). این نتایج با یافته‌های تحقیقات Betts و همکاران و Restubog و همکاران و Lim همخوانی داشت [۲۰، ۱۰]؛ چراکه این پژوهشگران نیز بر وجود ارتباط منفی و معنی‌دار میان این متغیرها تأکید کرده و معتقد بودند که با توسعه ادراک از عدالت سازمانی، میزان گشت‌زنی اینترنتی کارکنان نیز به‌اندازه درخور ملاحظه‌ای کاهش می‌یابد. باوجوداین، نتایج این پژوهش با یافته‌های De Lara مطابقت نداشت؛ زیرا او در یافته‌هایش، ارتباط معنی‌داری میان متغیرها گزارش نکرد.

در آزمون فرضیات فرعی، وجود ادراک از عدالت سازمانی نیز موجب کاهش سطح فعالیت‌های مربوط به مرورگرها در کارکنان می‌شود که این رابطه با مقدار $2/41$ - معنی‌دار نشان داده شد. به‌طور کلی، چنانچه ادراک از عدالت سازمانی شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر بهبود یابد، سطح فعالیت‌های مربوط به مرورگرها در افراد نیز به‌طور متوسطی کاهش خواهد یافت. درمقابل، ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر سطح فعالیت‌های ایمیلی تأثیر معکوس و معنی‌داری می‌گذارد که این رابطه با مقدار $5/89$ - معنی‌دار نشان داده شد. این یعنی اگر کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر ادراک کنند که سطح عدالت سازمانی در سازمان مناسب است، میل کمتری به انجام فعالیت‌های ایمیلی و تعهد بیشتر و عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند و برای رسیدن به اهداف سازمانی بیشتر تلاش می‌کنند. این یافته با نتایج تحقیقات Restubog و همکاران و Lim مطابقت دارد [۲۰، ۱۰].

آنچه مسلم است، ادراک کارکنان از عدالت در سازمان بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی آنان بسیار مؤثر است؛ زیرا کارکنانی که عدالت را در سازمان جاری می‌بینند، به رفتارهایی دست خواهند زد که برای حفظ منافع سازمان باشد و در مسیر رسیدن به اهداف سازمانی، اهتمام ویژه‌ای خواهند کرد. درمقابل، اگر کارکنان عدالت را در سطح سازمان به‌خوبی درک نکرده باشند، خود را به عنوان شهروند سازمانی نخواهند شناخت و در سازمان گاهی رفتارهای ضدشهروندی

عدالت سازمانی موجب می‌شود کارکنان ادراک بهتری از سایر ابعاد عدالت سازمانی پیدا کنند و نظرشان درباره این موضوع مساعدتر باشد و دیگر ابعاد عدالت را نیز منصفانه تلقی کنند. این امر به کاهش سطح گشت‌زنی اینترنتی و ارائه رفتارهای مثبت‌تر و اخلاقی‌تر منجر می‌شود.

تقدیر و تشکر

محققان این پژوهش بر خود لازم می‌بینند تا از همه کسانی که در انجام هرچه بهتر این مطالعه همکاری کردند، به ویژه مدیران و کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر، تشکر و قدردانی کنند.

تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ‌گونه تعارضی در منافع وجود ندارد.

منابع مالی

منابع مالی این مطالعه توسط نویسندگان تامین شده است.

عدالت تعاملی معطوف به کیفیت فرایندهای بین فردی و رفتار افراد (برای مثال با بزرگی و احترام رفتار شدن)، یکی از عوامل مهم انگیزاننده کاری برای کارکنان است. بنابراین، مدیران باید در تعامل و رفتار با کارمند بزرگی و تواضع و احترام را سرلوحه کارشان قرار دهند. در نهایت برای بهبود سطح انگیزش کارکنان، عدالت اطلاعاتی به عنوان جریان عادلانه و شفاف اطلاعات در سازمان را باید بهبود بخشید. این کار می‌تواند با ارائه توضیح جزئیات و چرایی استفاده از رویه‌ها و شفاف کردن مسیر پیشرفت شغلی برای کارکنان انجام شود.

نتیجه‌گیری

در مجموع، نتایج این پژوهش نشان داد که ادراک از عدالت سازمانی بر سطح گشت‌زنی اینترنتی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر مؤثر بود. علاوه بر این، میان ابعاد عدالت سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت. ارتباط مثبت و معنی‌دار ابعاد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای و عدالت اطلاعاتی) در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر اهمیت بسزایی دارد؛ زیرا توسعه و بهبود هر یک از ابعاد

References

- Zarei E, Ahmadi F, Danshkohan A, Ramezankhani A. The correlation between organizational commitment and the quality of working life among staff of Sarpolzahab health network. *J Health Promot Manag*. 2016; 5(2): 61-69.
- Karam EP, Hu J, Davison RB, Juravich M, Nahrgang JD, Humphrey SE, et al. Illuminating the 'face' of justice: A meta-analytic examination of leadership and organizational justice. *J Manag Stud*. 2019; 56(1): 134-71. [DOI:10.1111/joms.12402]
- Wolfe SE, Rojek J, Manjarrez Jr VM, Rojek A. Why does organizational justice matter? Uncertainty management among law enforcement officers. *J Crim Justice*. 2018; 54: 20-29. [DOI:10.1016/j.jcrimjus.2017.11.003]
- Greenberg J. Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *J Manage*. 1990; 16(2): 399-432. [DOI:10.1177/014920639001600208]
- Elamin AM, Alomaim N. Does organizational justice influence job satisfaction and self-perceived performance in Saudi work environment? *Int j Manag Rev*. 2011; 7(1): 38-49.
- Rahmanseresht H, Joneidi Jafari M. The effect of organizational justice on organizational citizenship behavior by mediating job commitment in the context of project management. *Manag Stud Dev Evol*. 2018; 27(87): 127-46.
- Samadi Miarkolaei H, Samadi Miarkolaei H. An investigation of relation between organizational justice and its components with employs job stress level in the workplace organization. *Iran Occup Health*. 2015; 12(5): 53-63.
- Samadi Miarkolaei H, Aghajani H, Samadi Miarkolaei H. Exploration the role of organizational justice and its components on the development of organizational citizenship behavior through (SEM) inference system. *J Pub Manag Res*. 2015; 8(27): 119-44.
- Colquitt JA. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *J App Psychol*. 2001; 86(3): 386-400. [DOI:10.1037/0021-9010.86.3.386] [PMID]
- Lim VLG. The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *J Organ Behav*. 2002; 23(5): 675-94. [DOI:10.1002/job.161]
- Aghaz A, Sheikh A. Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector. *Comput Hum Behav*. 2016; 62: 51-60. [DOI:10.1016/j.chb.2016.03.069]
- Sheikh A, Atashgah MS, Adibzadegan M. The antecedents of cyberloafing: A case study in an Iranian copper industry. *Comput Hum Behav*. 2015; 51: 172-179. [DOI:10.1016/j.chb.2015.04.042]

13. Agarwal UA. Impact of Supervisors' Perceived Communication Style on Subordinate's PsyCap and Cyberloafing. *Acad Manag Proceed.* 2018; 23: 1-27. [[DOI:10.5465/AMBPP.2018.11337abstract](https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.11337abstract)]
14. Razmi A, Gholipour A, Pirannezhad A. Examining Advances in Cyberloafing. *J Organ Cult Manag.* 2018; 16(2): 503-19.
15. Lipponen J, Steffens NK, Holtz BC. Prototypical supervisors shape lay-off victims' experiences of top management justice and organizational support. *J Occup Organ Psychol.* 2018; 91(1): 158-180. [[DOI:10.1111/joop.12197](https://doi.org/10.1111/joop.12197)]
16. Arab HR, Atan T. Organizational justice and work outcomes in the Kurdistan Region of Iraq. *Manag Decis.* 2018; 56(4): 808-827. [[DOI:10.1108/MD-04-2017-0405](https://doi.org/10.1108/MD-04-2017-0405)]
17. Akbulut Y, Dönmez O, Dursun ÖÖ. Cyberloafing and social desirability bias among students and employees. *Comput Hum Behav.* 2017; 72: 87-95. [[DOI:10.1016/j.chb.2017.02.043](https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.02.043)]
18. Glassman J, Prosch M, Shao BB. To monitor or not to monitor: Effectiveness of a cyberloafing countermeasure. *Inform Manage.* 2015; 51(2): 170-82. [[DOI:10.1016/j.im.2014.08.001](https://doi.org/10.1016/j.im.2014.08.001)]
19. Betts TK, Setterstrom AJ, Pearson JM, Totty S. Explaining Cyberloafing through a Theoretical Integration of Theory of Interpersonal Behavior and Theory of Organizational Justice. *J Organ End Use Comput.* 2004; 26(4): 23-42. [[DOI:10.4018/joec.2014100102](https://doi.org/10.4018/joec.2014100102)]
20. Restubog SLD, Garcia PRJM, Toledano LS, Amarnani RK, Tolentino LR, Tang RL. Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. *J Res Pers.* 2011; 45(2): 247-251. [[DOI:10.1016/j.jrp.2011.01.006](https://doi.org/10.1016/j.jrp.2011.01.006)]
21. De Lara PZ. Relationship between organizational justice and cyberloafing in the workplace: has "anomia" a say in the matter? *CyberPsychol Behav.* 2007; 10(3): 464-70. [[DOI:10.1089/cpb.2006.9931](https://doi.org/10.1089/cpb.2006.9931)] [[PMID](#)]
22. Aghajani H, Samadi Miarkolaei H, Samadi Miarkolaei H. Organizational citizenship behavior's relationship and staffs' psychological empowerment. *J Pub Adm.* 2013; 5(2):1-19.
23. Samadi Miarkolaei H, Aghajani H, Samadi Miarkolaei H. Exploration and verification of entrepreneurial capacity status in selected universities of Mazandaran province. *J Public Adm.* 2015; 7(1):111-32.