

بررسی رابطه‌ی میان سایبرلوفینگ و کارآفرینی سازمانی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر در سال ۱۳۹۷

حسین صمدی میارکلائی^۱، حمزه صمدی میارکلائی^۲

چکیده

زمینه و هدف: امروزه کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در زندگی روزمره ما و به‌خصوص در سازمان‌ها به‌شدت فراگیر شده است. یکی از این پدیده‌ها استفاده‌ی کارکنان از اینترنت سازمان جهت کاربرد در اهداف شخصی بین ساعات کاری است، که از آن به‌عنوان سایبرلوفینگ یاد می‌شود. یکی از متغیرهای مهم سازمانی که می‌تواند از این فناوری به‌شدت متأثر باشد، میزان کارآفرینی در سازمان است. از این‌رو، این پژوهش به‌دنبال بررسی رابطه میان سایبرلوفینگ و کارآفرینی سازمانی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر می‌باشد.

روش بررسی: پژوهش حاضر، از نوع کاربردی است. جامعه آماری تحقیق، کلیه کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر است که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۶۵ نفر از کارکنان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش، برای اندازه‌گیری مقیاس‌های سایبرلوفینگ و کارآفرینی سازمانی از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌ها: یافته‌های این مطالعه نشانگر آن بود که ارتباط معنی‌دار و معکوسی میان کارآفرینی سازمانی و سایبرلوفینگ وجود دارد ($P < 0/001$)؛ همچنین این همبستگی معکوس و معنی‌دار بین کارآفرینی سازمانی و سایبرلوفینگ در آزمون مدل معادلات ساختاری نیز مشاهده گردید. از طرفی، مقادیر شاخص‌های برازش برابر $RMSEA = 0/022$ ، $NFI = 0/96$ ، $GFI = 0/97$ و $\chi^2/df = 1/07$ است، که این مقادیر نمایانگر مطلوبیت برازش مدل می‌باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج این تحقیق بیانگر این امر بوده که پدیده‌ی سایبرلوفینگ در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر، تأثیر نامطلوبی بر بروز کارآفرینی سازمانی دارد. با توجه به این نتایج، پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان برای بهبود وضعیت موجود، روش‌های استفاده‌ی درست و کارآمد سایبرلوفینگ جهت توسعه‌ی بهره‌وری را به کارکنان خود آموزش دهند.

واژه‌های کلیدی: سایبرلوفینگ، کارآفرینی سازمانی، بهداشت و درمان، منابع انسانی

دریافت مقاله: اردیبهشت ۱۳۹۸
پذیرش مقاله: شهریور ۱۳۹۸

* نویسنده مسئول:

حسین صمدی میارکلائی؛
دانشگاه آزاد اسلامی قائم شهر

Email :
hossein_samadi_m@yahoo.com

۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد قائم‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران

۲ دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه

دارد و در نهایت بر روی بهره‌وری سازمانی مؤثر است، کارآفرینی سازمانی (Organizational Entrepreneurship) است.

با نگاه به اینکه سازمان‌ها به سرعت پیچیده‌تر، و با چالش‌های روزافزون دشوار مرتبط با جهانی‌شدن، فناوری، مدیریت ریسک و رونق نوآوری مواجه می‌شوند، نقش و اهمیت کارآفرینی نسبت به گذشته اهمیت بیشتری پیدا می‌کند (۱۳). کارآفرینی سازمانی نتیجه‌ی جست‌وجوی موفقیت‌آمیز برای فرصت‌های کارآفرینانه است که از گوناگونی و تنوعات بازار یا دانش فناورانه نشأت می‌گیرد. سازمان‌هایی که جهت‌گیری کارآفرینانه دارند، می‌توانند فرصت‌های کلیدی را شناسایی و از آن بهره‌برداری نمایند (۱۴). با نگاهی دیگر باید کارآفرینی سازمانی را فرایند کارآفرینی در داخل سازمان و با استفاده از ویژگی‌های روحیه پشکار، ریسک‌پذیری، خلاقیت، و نوآوری دانست (۱۵ و ۱۶).

با توجه به مفاهیم ارائه شده، باید اشاره کرد که پژوهش‌های بسیار فراوانی در زمینه‌ی کارآفرینی سازمانی (۱۷ و ۱۸) و سایبرلوفینگ (۱۹ و ۲۰) به صورت مجزا انجام شده است. در این تحقیقات، بر نقش دیگر متغیرها در رابطه با آن‌ها تأکید شده و آن‌ها را بررسی کرده‌اند، ولی تاکنون هیچ پژوهشی در این موضوع صورت نپذیرفته است (کارآفرینی سازمانی و سایبرلوفینگ).

Lim (۲۰۰۲) در تحقیقی به بررسی ارتباط سایبرلوفینگ و ابعاد عدالت سازمانی پرداخت؛ یافته‌های تحقیق نشان داد که میان ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای) ارتباطی منفی و معنی‌دار وجود دارد. یعنی کارکنان با ادراک کمتر از عدالت در سازمان، فعالیت‌های سایبرلوفینگ بیشتری از خود در سازمان بروز دادند (۹). مرزوقی و حیدری (۱۳۹۷) پژوهشی را با هدف تحلیل روابط رفتار «پرسه‌زنی سایبری» با «تعدی غیراخلاقی سایبری» و «احساس شادکامی» در میان دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز به‌انجام رساندند. نتایج، نشان داد که سایبرلوفینگ رابطه‌ی مثبت و معناداری با آسیب‌پذیری دانشجویان از تعدی‌های غیراخلاقی سایبری دارد؛ همچنین، سایبرلوفینگ و آسیب‌پذیری از تعدی‌های غیراخلاقی سایبری رابطه منفی و معناداری با احساس شادکامی دانشجویان دارد (۴).

زیویار و همکاران (۱۳۹۶) به شناسایی موانع ساختاری کارآفرینی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان پرداختند؛ با تحلیل داده‌های کیفی هفت مانع ساختاری کارآفرینی سازمانی به‌ترتیب معرفی شدند: موانع

امروزه سازمان‌های بهداشت و درمان به یکی از ارکان بسیار مهم در بحث سلامت تبدیل شده‌اند، که وجود آن‌ها از نیازهای اساسی و حیاتی در جوامع بشری می‌باشد. وجود این سازمان‌ها موجب بهبود شاخص‌های سلامت از طریق افزایش کیفیت و سلامت نیروی انسانی شده، و تأثیر بسیار زیادی در رشد و توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی جوامع دارد (۱). با توجه به شتاب فزاینده در جهت توسعه‌ی سازمان‌ها و فعالیت‌ها در مسیر پیشرفت، از مهم‌ترین سرمایه‌ها در هر سازمان، نیروی انسانی کارآمد، متعهد و پرانگیزه است (۲ و ۳). هم‌چنین، از زمانی که فناوری‌ها رشد و توسعه‌ی سریع و خارق‌العاده یافتند، رایانه و فناوری‌های اینترنتی بخش مهمی از زندگی شخصی این منابع انسانی و مردم دنیا را دربر گرفت و توانست حتی در زندگی، شخصیت و اثربخشی سازمانی آنان تأثیرگذار باشد. علی‌رغم فواید بسیار زیاد این فناوری‌ها در زندگی نوین انسانی (شخصی و سازمانی)، اما با ایجاد وابستگی انسان به آن، اثرات بسیار فراوانی بر زندگی افراد داشته است. یکی از این آثار منفی، رفتار سایبرلوفینگ (Cyberloafing) است (۵ و ۶).

سایبرلوفینگ دربرگیرنده‌ی رفتار کارکنانی است که در زمان انجام کار، مشغول گشت‌وگذار در فضای مجازی و استفاده از اینترنت سازمان هستند (۶ و ۷). کاربرد فناوری‌های اینترنتی (سایبرلوفینگ) در محل کار زمانی که به‌طور هدفمند استفاده شوند موجب افزایش کارایی و اثربخشی هستند، اما زمانی که آن‌ها از هدف خارج می‌شوند، ممکن است باعث آسیب دیدن کار و سازمان شوند (۸). سایبرلوفینگ به دو صورت جزئی و شدید شناخته شده است. سایبرلوفینگ خفیف ارسال و دریافت ایمیل‌های شخصی در سرکار و هم‌چنین پرسه‌زنی اینترنتی در سایت‌های خبری و خریدهای آنلاین را شامل می‌گردد. سایبرلوفینگ شدید نیز شامل مشاهده وب‌سایت‌های پورنوگرافیک، حفظ وب‌سایت‌های شخصی و شرط‌بندی یا قمار و دانلودهای غیرقانونی موسیقی است (۹ و ۱۰).

سوءاستفاده از اینترنت در محیط‌کار به مشکلی فراگیر برای کارفرمایان بدل شده است. هنگامی که کارکنان با فعالیت‌هایی مانند بازی‌های آنلاین، خرید آنلاین، مدیریت سرمایه‌گذاری‌های شخصی و ... از اینترنت سوءاستفاده می‌کنند، بیشتر وقت کاری خود را هدر می‌دهند (۸). با توجه به اهمیت پدیده‌ی سایبرلوفینگ برای سازمان‌ها (۱۱ و ۱۲)، یکی از موضوعاتی که تأثیرپذیری بسیار زیادی از لحاظ کمیت و کیفیت این رفتارها

و Hisrich (۲۰۰۱) (۲۱) و Scheepers و همکاران (۲۰۰۸) (۲۲)، تهیه و تدوین گردیده است و در ۴ مؤلفه (ریسک‌پذیری، نوسازی، نوآوری و پیشگامی) بررسی شد. در تحقیقات داخلی این مقیاس در تحقیق رضایی و درینی (۱۳۹۲) (۲۳) نیز بررسی و مورد آزمون قرار گرفت. مقیاس پاسخ‌گویی به این پرسش‌نامه پنج گزینه‌ای (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) بوده است.

در این تحقیق روایی پرسش‌نامه‌ها از طرف خبرگان و متخصصان منابع انسانی بازرگاری و تأیید گردید، و برای تعیین قابلیت اطمینان ابزار، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که میزان آن برای پرسش‌نامه کارآفرینی سازمانی ۰/۹۱ و برای مقیاس سایبرلوفینگ ۰/۸۲ محاسبه شد. این تحقیق همبستگی، به‌طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری می‌باشد. لازم به ذکر است که برای تحلیل داده‌ها در این پژوهش، از نرم‌افزار SPSS جهت بررسی همبستگی، و برای بررسی و آزمون برازش نیکویی مدل تحقیق، تعیین میزان واریانس تبیین شده توسط متغیر مستقل، تعیین شدت، جهت و معنی‌دار بودن ضرایب مسیر فرض شده در مدل پژوهش در قالب فرضیه‌های تحقیق، از روش مدل معادلات ساختاری (نرم‌افزار LISREL) استفاده می‌شود.

یافته‌ها

همان‌گونه که بیان شد، ۱۶۲ نفر از کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر مورد مطالعه قرار گرفتند، که اطلاعات زندگی‌نامه‌ای آن‌ها به این صورت است: از لحاظ جنسیت کارکنان، ۵۸٪ نمونه مورد مطالعه مرد و ۴۲٪ از نمونه مورد مطالعه را زنان تشکیل دادند؛ از لحاظ سنی، افراد زیر ۳۵ سال با ۶۲٪ بیشترین درصد، و افراد بالای ۳۵ سال نیز با ۳۸٪ گروه سنی جمعیت مورد مطالعه را به خود اختصاص دادند؛ از نظر وضعیت تحصیلی، مدرک تحصیلی حدود ۸۱٪ کارکنان کارشناسی و بالاتر و ۱۹٪ از آن‌ها با مدرک تحصیلی کاردانی و پایین‌تر بوده‌اند. بررسی وضعیت تأهل کارکنان مورد مطالعه نشان داد که ۱۴٪ پاسخ‌گویان مجرد، و ۸۴٪ پاسخ‌گویان متأهل هستند. نتایج آزمون پایایی و همبستگی میان متغیرهای پژوهش نیز در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

سیستم تحقیق و توسعه، سیستم ارزیابی عملکرد، سیستم پاداش، تصمیم‌گیری، راهبرد، سیستم مالی و ساختار سازمانی (۱۶). با نگاه به نقش بسیار مهم سیستم بهداشت و درمان در توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و بخصوص سلامت جامعه، داشتن نیروی توانمند از حیث سلامت روانی و جسمی، و بهره‌وری مناسب منابع انسانی در سیستم بهداشت و درمان بسیار حایز اهمیت است، و می‌تواند به حفظ و ارتقای سلامت جامعه بینجامد. با توجه به نقش حیاتی نیروی انسانی متعهد، کارآمد و کارآفرین در این بخش، هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه میان سایبرلوفینگ و کارآفرینی سازمانی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر در سال ۱۳۹۷ است.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و با توجه به اندازه‌گیری ارتباط میان سایبرلوفینگ و کارآفرینی سازمانی یک پژوهش همبستگی است. در واقع، این پژوهش به بررسی تأثیر سایبرلوفینگ بر بروز کارآفرینی سازمانی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر در سال ۱۳۹۷ می‌پردازد. جامعه آماری این تحقیق شامل ۲۹۰ نفر از کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر بوده که از این بین ۱۶۵ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش روش نمونه‌گیری ساده و از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران انتخاب شدند. از بین ۱۷۰ پرسش‌نامه‌ی توزیع‌شده، ۱۶۲ پرسش‌نامه‌ی مناسب تجزیه و تحلیل جمع‌آوری گردید. پرسش‌نامه‌های استفاده شده در تحقیق با مقیاس استاندارد و بدین شرح می‌باشند:

درواقع سؤال‌های پرسش‌نامه در سه بخش جداگانه شامل: سؤال‌های مربوط به ویژگی‌های زندگی‌نامه‌ای، کارآفرینی سازمانی و سایبرلوفینگ مطرح شده‌اند. گفتنی است برای بخش اول این پرسش‌نامه، چهار سؤال جمعیت‌شناختی در نظر گرفته شده است.

سیاهه‌ی سایبرلوفینگ: این پرسش‌نامه به‌وسیله‌ی Lim (۲۰۰۲) (۹)، تهیه و تدوین گردیده است، و شامل یازده گویه می‌باشد. مقیاس پاسخ‌گویی به این پرسش‌نامه‌ی پنج گزینه‌ای (هرگز=۱ تا به‌طور مداوم=۵) بوده است.

سیاهه‌ی کارآفرینی سازمانی: این پرسش‌نامه به‌وسیله‌ی Antoncic

جدول ۱: مقادیر پایایی و همبستگی میان متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱	سایبرلوفینگ	(۰/۸۲)							
۲	مرورگرها	۰/۸۴۷**	(۰/۸۳)						

۳	فعالیت‌های ایمیلی	۰/۷۳۸**	۰/۴۸۱**	(۰/۸۰)
۴	ریسک‌پذیری	-۰/۱۷۴*	-۰/۱۰۰	(۰/۹۰)
۵	نوسازی	-۰/۲۶۱**	-۰/۱۸۲*	(۰/۸۸)
۶	نوآوری	-۰/۳۶۸**	-۰/۲۴۷**	(۰/۸۳)
۷	پیشگامی	-۰/۱۱۴	-۰/۰۴۱	(۰/۸۶)
۸	کارآفرینی سازمانی	-۰/۲۷۰**	-۰/۱۶۳*	(۰/۹۱)

فرضیات اصلی پژوهش از تحلیل ساختاری کوواریانس یا مدل معادلات ساختاری استفاده می‌شود.

محققان در این پژوهش، جهت بررسی برازندگی مدل تحقیق با استفاده از آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری، از برخی شاخص‌های برازش مشهور به‌عنوان شاخص‌های اصلی نیکویی مدل استفاده می‌نمایند: نسبت مجذور کای دو به درجه‌های آزادی (χ^2/df)، ریشه‌ی میانگین مربعات باقی‌مانده (RMR)، شاخص هنجار برازندگی (NFI)، شاخص هنجار نشده‌ی برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، و شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)؛ و مهم‌ترین آن شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA). موارد و شاخص‌های ذکرشده، با لحاظ آستانه‌ی موردپذیرش و مقادیر حاصل برای تحقیق حاضر، در جدول زیر آمده است.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین سایبرلوفینگ با کارآفرینی سازمانی ($P < 0/001$) همبستگی منفی و معنی‌داری وجود دارد، این ارتباط منفی و معنی‌دار نیز میان سایبرلوفینگ با ریسک‌پذیری ($P < 0/02$)، سایبرلوفینگ با نوسازی ($P < 0/001$) و سایبرلوفینگ با نوآوری ($P < 0/001$) مشاهده می‌شود، اما نتایج نشان داد که میان سایبرلوفینگ با پیشگامی هیچ ارتباط معنی‌داری وجود ندارد.

• مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیات پژوهش

مدل‌سازی علی یا تجزیه‌وتحلیل ساختاری کوواریانس یا مدل معادلات ساختاری، یکی از اصلی‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل برای ساختار داده‌های پیچیده می‌باشد، که در یک ساختار مبتنی بر تئوری «تأثیرات هم‌زمان» متغیرها را به هم نشان می‌دهد. این تکنیک، ترکیب آماری و ریاضی پیچیده‌ای از تجزیه و تحلیل عاملی و رگرسیون چند متغیره‌ی تحلیل مسیر است که در یک سیستم پیچیده گرد هم آمده تا پدیده‌های پیچیده را تجزیه و تحلیل نماید (۲۴). در این تحقیق نیز برای بررسی

جدول ۲: شاخص‌های برازندگی مدل و مقادیر حاصل برای تمقیق ماضر

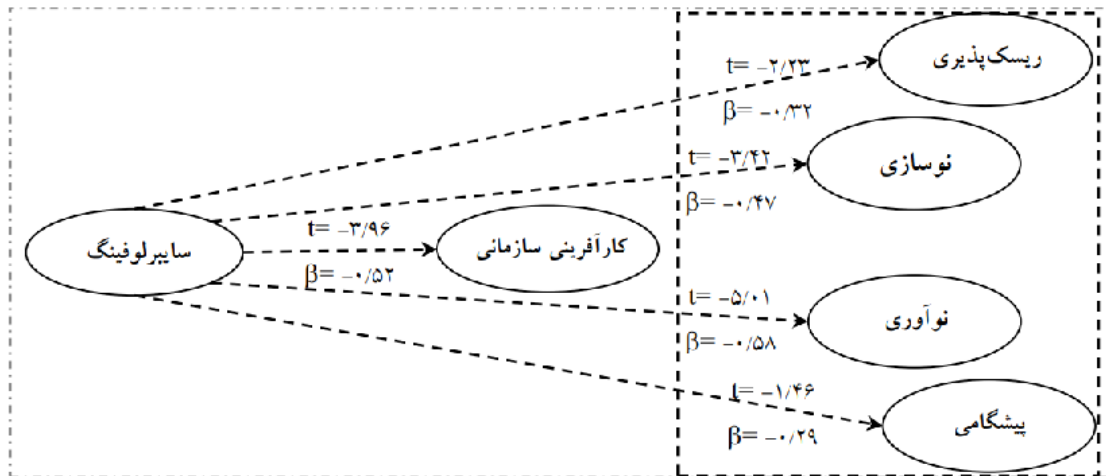
شاخص‌ها	آستانه موردپذیرش	مقادیر محاسبه‌شده	پذیرش یا رد شاخص
کای دو به درجه‌های آزادی (χ^2/df)	کمتر از ۳	۱/۰۷۵	تأیید حد برازش مدل
ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده (RMR)	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۰۱	تأیید حد برازش مدل
شاخص هنجار برازندگی (NFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۶	تأیید حد برازش مدل
شاخص هنجار نشده برازندگی (NNFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۸	تأیید حد برازش مدل
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۹	تأیید حد برازش مدل
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۹	تأیید حد برازش مدل
شاخص نیکویی برازش (GFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۷	تأیید حد برازش مدل
شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۴	تأیید حد برازش مدل
ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	کمتر از ۰/۱۰	۰/۰۲۲	تأیید حد برازش مدل

بر کارآفرینی سازمانی تأیید شده است. چرا که مقدار کای دو به درجه‌های آزادی (χ^2/df) برابر با (۱/۰۷۵) و کوچک‌تر از ۳ است، ریشه‌ی میانگین مربعات باقی‌مانده (RMR) برابر با (۰/۰۰۱)، مقدار شاخص هنجار

مقادیر حاصل برای مدل اصلی پژوهش در جدول فوق نشان می‌دهد که مدل مفهومی تحقیق از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است و برازش مدل مربوط به فرضیه‌ی رابطه‌ی علی یا تأثیرگذاری سایبرلوفینگ

ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) برابر با (۰/۰۲۲) به دست آمده است. همچنین برای بررسی میزان معنی دار بودن ضریب مسیر نیز لازم است مقدار T مسیر برآورد و محاسبه شود، که این مقدار برای فرضیات اصلی و فرعی در نمودار ذیل نمایانگر است.

برازندگی (NFI) برابر با (۰/۹۶)، مقدار شاخص هنجار نشده برازندگی (NNFI) برابر با (۰/۹۸)، مقدار شاخص برازندگی فزاینده (IFI) برابر با (۰/۹۹)، مقدار شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با (۰/۹۹)، مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با (۰/۹۷)، مقدار شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI) برابر با (۰/۹۴)، و در نهایت مقدار شاخص



نمودار ۱: مدل سازی معادلات سافتاری پژوهش

بر اساس نتایج مقدار ضریب مسیر برای دو متغیر سایبرلوفینگ و کارآفرینی سازمانی برابر با ۰/۷۹- است؛ همچنین مقدار T بالاتر از میزان حدنصاب معنی داری یعنی ۱/۹۶± بوده (۶/۸۵-)، در نتیجه این ارتباط معکوس و معنی دار است.

حال بعد از بررسی برازش مدل، می توان به بررسی فرضیات تحقیق از طریق ضرایب استاندارد و اعداد معنی داری پرداخت. ضرایب مسیر استاندارد شده نشان داده شده در نمودار، بیانگر قوت روابط بین متغیر مستقل و وابسته در مدل می باشد. در واقع می توان این گونه بیان نمود که

جدول ۳: مقادیر مناسب شده ارتباط میان متغیرهای اصلی پژوهش

**	مسیرهای مدل	ضرایب استاندارد	اعداد معناداری	تأیید/رد ارتباط	شدت ارتباط
۱	سایبرلوفینگ ← کارآفرینی سازمانی	-۰/۵۲	-۳/۹۶	تأیید	نسبتاً قوی
RMSEA= ۰/۰۲۲, GFI= ۰/۹۷, AGFI= ۰/۹۴, NFI= ۰/۹۶, NNFI= ۰/۹۸					
برازش مدل: مجذور خطاهای مدل (۰/۰۲۲) کوچکتر از ۰/۱۰ است و همچنین χ^2/df (۱/۰۷۵) نیز کوچکتر از ۳ است.					
**	مسیرهای مدل	ضرایب استاندارد	اعداد معناداری	تأیید/رد ارتباط	شدت ارتباط
۱	سایبرلوفینگ ← ریسک پذیری	-۰/۳۲	-۲/۲۳	تأیید	متوسط
۲	سایبرلوفینگ ← نوسازی	-۰/۴۷	-۳/۴۲	تأیید	نسبتاً قوی
۳	سایبرلوفینگ ← نوآوری	-۰/۵۸	-۵/۰۱	تأیید	نسبتاً قوی
۴	سایبرلوفینگ ← پیشگامی	-۰/۲۹	-۱/۴۶	رد ارتباط	ضعیف
RMSEA= ۰/۰۸۳, GFI= ۰/۹۲, AGFI= ۰/۹۰, NFI= ۰/۸۸, NNFI= ۰/۹۱					
برازش مدل: مجذور خطاهای مدل (۰/۰۸۳) کوچکتر از ۰/۱۰ است و همچنین χ^2/df (۲/۴۲) نیز کوچکتر از ۳ است.					

مقدار T بالاتر از میزان حدنصاب معنی داری می باشد، و ضریب مسیر برای دو متغیر سایبرلوفینگ و نوآوری مورد قبول، همچنین مقدار T بالاتر از میزان حدنصاب معنی داری است؛ در نتیجه این ارتباط معکوس و معنی دار میان متغیرها مورد تأیید است. اما ضریب مسیر برای دو متغیر سایبرلوفینگ

برای بررسی فرضیات فرعی پژوهش نیز ضرایب مسیر استاندارد شده نشان می دهد که ضریب مسیر برای دو متغیر سایبرلوفینگ و ریسک پذیری مناسب، همچنین مقدار T بالاتر از میزان حدنصاب معنی داری است؛ ضریب مسیر برای دو متغیر سایبرلوفینگ و نوسازی مناسب است؛ همچنین

و پیشگامی نامناسب، در واقع مقدار T کمتر از میزان حدنصاب معنی‌داری بوده، در نتیجه ارتباط معنی‌دار میان متغیرها مورد قبول قرار نمی‌گیرد.

• اولویت‌بندی مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی

در نهایت از آزمون فریدمن به منظور رتبه‌بندی اهمیت شاخص‌های کارآفرینی سازمانی استفاده می‌شود. هم‌چنین جهت اجرای این آزمون، فرضیه آماری زیر بررسی می‌گردد:

H_0 : رتبه‌بندی میانگین هر یک از مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی با

هم برابر است.

H_1 : حداقل یک زوج از رتبه میانگین مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی

تفاوت معنی‌داری با هم دارند.

نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد که فرض H_0 رد و فرض H_1

تأیید می‌گردد؛ یعنی حداقل یک زوج از رتبه میانگین مؤلفه‌های کارآفرینی

سازمانی تفاوت معنی‌داری با یکدیگر دارند. میزان میانگین و رتبه‌ی

مؤلفه‌ها به شرح ذیل است:

جدول ۴: میانگین (رتبه‌های مربوط به مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی)

ردیف	مؤلفه مورد بررسی	امتیاز رتبه	شماره اولویت	شاخص‌های مورد بررسی
۱	ریسک‌پذیری	۲/۴۸	۳	درجه آزادی = ۳
۲	نوسازی	۲/۹۰	۲	کای - مربع = ۱۰۸/۰۲۱
۳	نوآوری	۲/۹۵	۱	تعداد پاسخ‌ها = ۱۶۲
۴	پیشگامی	۱/۶۷	۴	سطح معنی‌داری = ۰/۰۰۰

پژوهش و در نهایت جذابیت موضوع است.

از طرفی نیز این مطالعه هم به‌مانند سایر تحقیقات انجام‌شده در

حوزه‌ی مطالعات سازمانی دارای محدودیت‌های خاص خود است. یکی از

محدودیت‌های حاضر، محدودیت در حوزه‌ی جامعه‌ی مورد مطالعه است.

براین اساس، برای مطالعات آینده این موضوع می‌تواند در شبکه بهداشت

و درمان استان مازندران بررسی گردد تا با نمونه‌ای جامع‌تر، بتوان در مورد

یافته‌های تحقیق حاضر به اطمینان بیشتری دست یافت و در نهایت میزان

تعمیم‌پذیری نتایج را گسترش داد. از دیگر محدودیت‌های تحقیق عدم

پاسخ‌گویی برخی از کارکنان به سوالات مبحث سایبرلوفینگ بود، زیرا

برخی از کارکنان علاقه‌مند نیستند این اطلاعات را به اشتراک بگذارند.

نتایج آزمون، بیانگر این است که متغیر نوآوری بیشترین وزن

و امتیاز را به خود اختصاص داده است، هم‌چنین متغیرهای نوسازی،

ریسک‌پذیری و پیشگامی در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

بحث

امروزه با توجه به اهمیت سیستم بهداشت و درمان در سراسر دنیا،

سازمان‌های بهداشتی و درمانی برای دستیابی به مزیت رقابتی، نیازمند

توسعه و بهره‌وری نیروی انسانی خود هستند. با این نگاه، هدف اصلی

پژوهش حاضر، بررسی اثرات سایبرلوفینگ بر میزان کارآفرینی سازمانی در

شبکه‌های بهداشت و درمان شهرستان بابلسر بوده است.

نتایج نشان داد که ارتباط بسیار قوی، معکوس و معنی‌دار میان

سایبرلوفینگ و کارآفرینی سازمانی وجود دارد. در تفسیر این ارتباط

باید گفت که با افزایش سطح سایبرلوفینگ یا پرسه‌زنی اینترنتی، میزان

کارآفرینی سازمانی نیز به‌صورت چشم‌گیری کاهش می‌یابد، و با کاهش

سطح سایبرلوفینگ، به‌مراتب سازمان سطح بالاتری از کارآفرینی سازمانی

را تجربه می‌کند.

در مورد مقایسه‌ی نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های سایر تحقیقات

هم‌راستا باید گفت که در جستجوهای صورت گرفته در حین انجام

پژوهش، مشاهده شد که تاکنون به موضوعی مشابه این پژوهش پرداخته

نشده است؛ بنابراین نمی‌توان به‌صورت مستقیم یافته‌های این تحقیق را با

سایر تحقیقات مقایسه نمود. در واقع این موضوع حاکی از نو بودن عنوان

نتیجه‌گیری

می‌توان دریافت که سایبرلوفینگ از عوامل مؤثر بر کارآفرینی

سازمانی است، البته با ارتباطی معکوس؛ و اینکه سازمان و کارکنان

نسبت به این موضوع بسیار آسیب‌پذیرند. به دلیل اینکه این نوع

رفتارها (سایبرلوفینگ) تضادی عمیق با دستورالعمل‌ها، اخلاقیات سازمانی

و قوانین سازمانی دارد که در نهایت منجر به اتلاف وقت کارکنان می‌شود و

آنان را درگیر فعالیت‌های غیرکاری و غیرمولد می‌کند. از طرفی نیز به دلیل

ماهیت و مأموریت حساس بخش بهداشت و درمان و به‌خصوص شبکه

بهداشت و درمان، این موضوع نگاه و توجه ویژه‌ای را از طرف مسئولان و

مدیران شبکه بهداشت و درمان می‌طلبد.

و اثربخش آن را به کارکنان خود آموزش دهند. این کارآمدی‌ها می‌تواند در توسعه‌ی کارآفرینی سازمانی، آشنایی با چشم‌اندازها و توسعه‌ی فردی و شغلی نمود پیدا کند.

تشکر و قدردانی

در این فرصت، از کلیه بزرگواریانی که نویسندگان را در روند انجام این پژوهش یاری نمودند، به‌خصوص مدیران و مسئولان محترم شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر، و هم‌چنین کلیه کارکنان زحمت‌کش شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر تشکر و قدردانی می‌گردد.

همان‌گونه که بیان شد نتایج این نوع رفتارها هزینه‌های بسیار گزافی برای سازمان ایجاد می‌نماید. این هزینه در حوزه‌ی مالی، عدم رعایت قوانین، به هدر رفتن ساعت‌های زیاد وقت شخصی و سازمانی، عدم توسعه‌ی عملکرد و بهره‌وری سازمانی و مشکلات امنیتی نمود بیشتری دارد. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد تا در سازمان، فضایی از اعتماد و شفاف‌سازی استفاده از اینترنت جهت جلوگیری از مخفی‌کاری‌ها و فعالیت‌های دور از شأن سازمان و کارکنان ایجاد گردد. مدیران با درگیر کردن کارکنان در فعالیت‌های مهم و دادن استقلال کاری توأم با پاسخ‌گویی می‌توانند گام بزرگی جهت بهبود شرایط بردارند. از طرفی نیز مدیران سازمان باید از این پدیده به نفع خود و سازمان استفاده نمایند، به این ترتیب که استفاده‌ی مفید

منابع

- Kordbache H & Ahmadi Z. Evaluation the effect of exchange rate fluctuations on medical care price indexes in Iran. *Journal of Health Management* 2018; 8(4): 17-27[Article in Persian].
- Samadi-Miarkolaei H, Aghajani H & Samadi-Miarkolaei H. Drawing interaction stress in the workplace and some psychological variables in Babol university of medical sciences. *Nasim Tandorosti* 2016; 4(4): 21-8[Article in Persian].
- Carvajal MJ & Hardigan PC. Pharmacists' sources of job satisfaction: Inter-gender differences in response. *American Journal of Pharmaceutical Education* 2000; 64(4): 420-5.
- Marzoghi R & Heydari E. Analysis of the relationship between cyber loafing with non-ethical cyber bullying and the sense of happiness of medical students. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2018; 13(3): 48-56[Article in Persian].
- Dursun OO, Donmez O & Akbulut Y. Predictors of Cyberloafing among preservice information technology teachers. *Contemporary Educational Technology* 2018; 9(1): 22-41.
- Aghaz A & Sheikh A. Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector. *Computers in Human Behavior* 2016; 62(1): 51-60.
- Sheikh A, Atashgah MS & Adibzadegan M. The antecedents of Cyberloafing: A case study in an Iranian copper industry. *Computers in Human Behavior* 2015; 51(1): 172-9.
- Razmi A, Gholipour A & Pirannejad A. Study of effective Cyberloafing antecedents. *Journal of Organizational Culture Management* 2018; 16(2): 503-19[Article in Persian].
- Lim VKG. The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior* 2002; 23(5): 675-94.
- Mousavi Arfa MH & Rouhani S. Study of the reasons and effects of Cyberloafing. *Journal of Media and Culture* 2013; 3(5): 135-57[Article in Persian].
- Lim VKG & Chen DJ. Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work?. *Behaviour & Information Technology* 2012; 31(4): 343-53.
- Blanchard AL & Henle CA. Correlates of different forms of Cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior* 2008; 24(3): 1067-84.
- Handfield R, Petersen K, Cousins P & Lawson B. An organizational entrepreneurship model of supply management integration and performance outcomes. *International Journal of Operations & Production Management* 2009; 29(2): 100-26.



14. Sepahvand R & Moghoyi Nezhad M. The impact of human resources management high performance on organizational entrepreneurship with the mediating role of organizational citizenship behavior. *Journal of Management Studies in Development and Evolution* 2017; 26(84): 53-72[Article in Persian].
15. Razavi SMJ & Talebpour M. An explanation of the role of effective strategies on developing human resources, organizational entrepreneurship and organizational development (Case study: Employees of sport and youth ministry, Iran). *New Approaches in Sport Management* 2018; 6(20): 67-79[Article in Persian].
16. Ziviar F, Farahani A & Keshavarz L. Identification of structural obstacles to organizational entrepreneurship in the ministry of sport and youth. *Journal of Organizational Culture Management* 2017; 15(1): 187-205[Article in Persian].
17. Courpasson D, Dany F & Marti I. Organizational entrepreneurship as active resistance: A struggle against outsourcing. *Entrepreneurship Theory and Practice* 2016; 40(1): 131-60.
18. Hosseini M, Karimi J & Zardoshtian S. The relation of information, communication technology with organizational entrepreneurship and change management from the viewpoints of employees of the offices of sport and youth in Kermanshah province. *Journal of Communication Management in Sports Media* 2017; 4(4): 35-42[Article in Persian].
19. Akbulut Y, Dönmez O & Dursun OO. Cyberloafing and social desirability bias among students and employees. *Computers in Human Behavior* 2017; 72(1): 87-95.
20. Glassman J, Prosch M & Shao BB. To monitor or not to monitor: Effectiveness of a Cyberloafing countermeasure. *Information & Management* 2015; 52(2): 170-82.
21. Antoncic B & Hisrich R. Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing* 2001; 16(5): 495-527.
22. Scheepers M, Hough J & Bloom JZ. Nurturing the corporate entrepreneurship capability. *Journal of Southern African Business Review* 2008; 12(3): 50-75.
23. Rezaei R & Darini R. Studying the role of social capital components in organizational entrepreneurship in the jihad-e-agriculture organization (Case study: Zahedan county). *Journal of Public Administration (Management Knowledge)* 2013; 5(3): 43-62[Article in Persian].
24. 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. *Journal of Public Management Research* 2015; 8(27): 119-44[Article in Persian].

The Relationship between Cyberloafing and Organizational Entrepreneurship in Babolsar Healthcare and Treatment Network in 2018

Hossein Samadi Miarkolaei¹ (M.S.) - Hamzeh Samadi Miarkolaei² (Ph.D.)

1 Master of Science in Public Administration, Young Researchers and Elite Club, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran

2 Ph.D. in Public Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

Received: Apr 2019

Accepted: Aug 2019

Background and Aim: Nowadays, the application of Information and Communication Technology is becoming increasingly prevalent in our daily lives, and especially in organizations. One of these phenomena is employees' use of the organization's Internet for personal purposes during work hours, which is referred to as cyberloafing. One of the important organizational variables that can strongly be influenced by this technology is the level of entrepreneurship in the organization. Therefore, this study seeks to investigate the relationship between cyberloafing and organizational entrepreneurship(OE) in Babolsar Healthcare and Treatment Network(HTN).

Materials and Methods: The present research is an applied study. The statistical population of the study includes all employees of Babolsar HTN. Using simple random sampling, 165 employees were selected as sample. In this study, standard questionnaires were used to measure cyberloafing and OE. Finally, the data were analyzed by using SPSS and LISREL softwares.

Results: The findings of this study showed that there was a significant and inverse relationship between OE and cyberloafing($P<0/001$). There was also a significant inverse correlation between organizational entrepreneurship and cyberloafing in structural equation modeling test. On the other hand, the values of the fit indices were RMSEA=0.022, NFI=0.96, GFI=0.97 and $\chi^2/df=1.07$, that all indicate the suitability of the model.

Conclusion: The results of this study indicated that cyberloafing phenomenon in Babolsar HTN had an adverse effect on OE. Based on these results, it is suggested that HTN managers teach their employees how to use cyperloafing effectively.

Keywords: Cyberloafing, Organizational Entrepreneurship, Healthcare and Treatment, Human Resources

* Corresponding Authors:
Samadi Miarkolaei H
Email :
hossein_samadi_m@yahoo.com