

۱. مقدمه

در دنیای دیجیتال، پیشرفت‌های حاصل از فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا) همراه با تحول رسانه‌ای، حوزه‌های زیادی را تحت تأثیر خود قرار داده است. از جمله شیوه ارتباط، تفکر، کار، عمل و در یک سخن، زندگی اجتماعی انسان‌ها را تغییر داده است (۱)، به گونه‌ای که امروزه، همه دستاوردهای بشری به سمت الکترونیکی شدن گام بر می‌دارند. در همین راستا در دو دهه اخیر، افزایش پرشتابی در شمار افراد دارای دسترسی به اینترنت به وقوع پیوسته و دامنه برنامه‌های کاربردی اینترنت برای کارکردهای مختلف گسترده‌تر شده است (۲)، به شکلی که استفاده جهانی از اینترنت و برنامه‌های کاربردی آن تمامی جنبه‌ها از کسب و کار و آموزش گرفته تا فعالیت‌های اجتماعی را تحت تأثیر قرار داده است (۳). آنچه مسلم است، تأثیرات رو به افزایش فناوری‌های نوین از جمله اینترنت منجر به تغییرات محسوسی در شیوه‌های توزیع اطلاعات و ارتباطات افراد، گسترش مرزهای فرهنگی (۴)، عادت‌های کاربران (۵) و به طور کلی سبک زندگی افراد شده (۶) و در این میان فعالیت‌های کارکنان دانشگاهی در فضای مجازی مستثنا نبوده و انفجار فناوری‌های نوین بر خط، شیوه‌های نوینی برای تسهیل انجام امور، ارتباط و گذران اوقات آنان به ارمغان آورده است.

نقش و اهمیت منابع انسانی در توسعه و بالندگی سازمان‌های آموزشی بر کسی پوشیده نیست. در محیط رقابتی امروز، منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و ارائه خدمات و مهم‌ترین دارایی و سرمایه هر سازمانی محسوب می‌شوند، به طوری که مدیریت اثربخش آن‌ها، زمینه را برای تعالی سازمانی فراهم می‌سازد. در مواردی ممکن است کارکنان به رفتارهایی گرایش داشته باشند که با هنجارهای سازمانی مطابقت ندارد و از این طریق سلامت خود و سایر کارکنان را تهدید کنند. بروز چنین رفتارهایی که از بعد رفتار سازمانی آن‌ها را رفتارهای انحرافی (Deviant Behaviors) می‌نامند، میزان توسعه‌یافتگی

کارکنان و موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۷). بر اساس تعریف، رفتارهای کاری انحرافی به رفتارهایی اطلاق می‌شوند که هنجارها و نرم‌های سازمانی را نقض کرده، به نوعی سلامت سازمان، کارکنان شاغل در آن و یا هر دو را تهدید می‌کنند (۸). رفتارهای انحرافی سه ویژگی متمایز دارند: ۱- عمدی و آگاهانه انجام می‌گیرند؛ ۲- هنجارهای سازمانی را بر هم می‌زنند؛ ۳- سلامت افراد یا سازمان را تهدید می‌کنند. یکی از معضلات سازمان‌ها، وجود رفتارهای انحرافی است. به باور صاحب‌نظران رفتارهای کاری انحرافی نه تنها در عملکرد سازمان‌ها تأثیرگذار است، بلکه روابط بین شخصی و روحیه همکاری کارکنان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (۹).

طی دو دهه گذشته، تحقیقات قابل توجهی در خصوص مفاهیم، پیشایندها و پیامدهای رفتاری‌های کاری انحرافی انجام شده است، اگرچه مطالعات در حوزه رفتار انحرافی اغلب در شرکت‌های خصوصی و انتفاعی صورت گرفته است (۱۰)، اما پرداختن به این مقوله در سازمان‌های آموزشی از جمله دانشگاه‌ها نیز ضروری است (۱۱). رفتارهای انحرافی در سازمان‌های آموزشی که وظیفه خطیر آموزش کشور را بر عهده دارند، هزینه‌های زیادی در پی دارد، اگرچه مطالعات و تحقیقات انجام‌شده مربوط به کشورهای غربی است (۲۱-۱۱)، اما این موضوع به عنوان تهدیدی برای سازمان‌های آموزشی داخل کشور نیز مطرح است (۲۳-۲۲). به همین خاطر، شیوع این‌گونه رفتارها در سازمان و هزینه‌های ناشی از این رفتارها، اهمیت مطالعه دقیق و نظام‌مند این پدیده را آشکار می‌کند. علاوه بر این در هر جامعه‌ای، نظام آموزشی و سازمان‌های وابسته به آموزش، بخش مهم و حائز اهمیتی به شمار می‌رود. این نظام، اثرات گسترده و چشم‌گیری بر پیکره جامعه و حوزه‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی دارد و زمینه‌ساز رشد و توسعه فکری و همچنین بلوغ و تحقق ظرفیت‌های انسانی است (۲۴). با توجه به اینکه دانشگاه‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های آموزشی شناخته شده‌اند،

جزئی و جدی است. نوع جدی طفره‌روی مجازی، شامل رفتارهایی همچون بازی‌های آنلاین و مدت زمانی که در سایت‌های مختلف صرف می‌شود، می‌باشد، در حالی که بعد جزئی این رفتار، ارسال نامه‌های شخصی را شامل می‌شود (۱۵). برخی از مطالعات حاکی از آن است که رفتارهای طفره‌روی مجازی جدی، کمتر نمود می‌یابد (۱۱، ۱۳). جدا از این طبقه‌بندی، طبقه دیگری همچون لغزش در استفاده مؤثر از وب و ایمیل وجود دارد (۱۲) که به عنوان بعد سوم از عوامل مرتبط با سازه طفره‌روی مجازی، بدان اضافه شده است (۳۵). شایع‌ترین رفتارهای معرف طفره‌روی مجازی در محل کار مربوط به پست الکترونیکی، به کارگیری شبکه‌های اجتماعی مجازی، صرف وقت در سایت‌های اجتماعی و سایر سایت‌های سرگرمی، خرید برخط، عملیات بانکی، دانلود نرم‌افزار، جستجو برای استخدام و پیام‌های خبری است (۱۳)، ۱۶، ۱۹، ۲۵، ۳۳، ۳۶).

بر اساس مطالعات، طفره‌روی مجازی اثری دوگانه (مضر و سودمند) دارد (۱۱، ۱۹، ۳۱، ۳۷). با توجه به فرصت‌های تکنولوژیکی که در اختیار کارکنان قرار داده شده، ممکن است آنان از اینترنت به عنوان یک ضرورت برای مسائل سازمان استفاده کرده و یا از آن به عنوان یک ابزار کسب لذت در جهت مسائل شخصی بهره گیرند. آشکارسازی کیفیت طفره‌روی و درک چگونگی استفاده از اینترنت که توسط کارمند انجام می‌شود، کاری دشوار است (۳۳)، اگرچه تأثیر استفاده از اینترنت بر سازمان‌ها هنوز نسبتاً ناشناخته باقی مانده است (۱۶)، اما واضح است که اینترنت به عنوان یکی از ابزارهای عصر حاضر، سازمان‌ها را از مزایای بسیاری بهره‌مند نموده است. با استفاده از اینترنت، هزینه‌ها کاهش می‌یابد، زمان مورد نیاز برای فرآیندها کوتاه می‌شود، تولیدات و خدمات ارائه‌شده به طور مؤثر انجام می‌گردد (۲۵) و کیفیت ارتباطات به لحاظ کیفی و کمی بهبود می‌یابد (۲۸). از سوی دیگر، فناوری که برای هدف اصلی آن مورد استفاده قرار

وقوع هرگونه رفتار انحرافی، به منزله انحراف از استانداردهای سازمانی و کاری است که باعث اتلاف منابع انسانی کمیاب و در نتیجه، کاهش خدمات قابل ارائه و بازماندن سیستم آموزشی کشور از هدف نهایی خود (ارتقای سطح دانش) می‌شود.

با وجود پیشرفت فناوری‌های نوین و همه‌گیر شدن آن، یکی از رفتارهای انحرافی که در سازمان‌های امروز رواج پیدا کرده، طفره‌روی مجازی (Cyber Loafing) است (۲۶-۲۵). در کنار پیشرفت‌های مداوم، فناوری‌های نوین، در لایه‌های مختلف زندگی مردم از فعالیت‌های شخصی نظیر ارتباطات اجتماعی، سرگرمی گرفته تا تجارت و کار سازمانی نفوذ کرده‌اند (۲۷). سازمان‌های امروز نیازمند رایانه و ظرفیت‌های آن هستند تا سریعاً و مؤثرتر برای مقابله با چالش‌های جهانی کار کنند (۲۸). برای موفقیت در چنین محیط پرچالش و پرقابلی، سازمان‌ها باید با رایج‌ترین و مفیدترین ابزار فناورانه که رایانه و قابلیت‌های آن از جمله اینترنت است، هماهنگ باشند. در مورد این فناوری نیز، مانند هر نوآوری جدید دیگری بحث و اختلاف نظر در مورد مزایا و معایب آن مطرح است. کارمندان ممکن است با در اختیار داشتن اینترنت در محل کار، به جای کارکردن وقت خود را صرف فعالیت‌های غیر مرتبط با خود کنند. به عنوان یکی از رفتارهای انحرافی سازمانی در ادبیات نظری (۲۰-۱۱، ۲۳، ۲۹-۳۰)، طفره‌روی مجازی به طور معمول به عنوان رفتار سوءاستفاده از منابع اینترنتی و استفاده از آن برای چک‌کردن ایمیل شخصی و وب‌گردی تعریف شده است (۱۶-۱۵، ۱۹، ۲۳، ۳۳-۳۰).

موضوع طفره‌روی مجازی برای اولین بار توسط تونی کامینس (Tony Cummins) در روزنامه نیویورک ۱۹۹۵ به کار رفته است (۲۵). بر اساس طبقه‌بندی ساخته‌شده توسط رابینسون و بنت (Bennett & Robinson) در سال ۱۹۹۵ (۲۵، ۳۴) و آنچه که لیم (Lim) در سال ۲۰۰۲ در ادبیات نظری این موضوع نگاشته است (۲۳)، طفره‌روی مجازی دارای دو بعد

۳۲). طبق آمار اعلام شده، در ترکیه میزان استفاده از اینترنت در محل کار ۳۶٪ است (۲۶). به علت طفره‌روی مجازی، بهره‌وری کارکنان بین ۳۰ تا ۴۰ درصد کاهش می‌یابد، به طوری که در دو دهه قبل هزینه‌های تجاری تحمیل شده از همین طریق، به ایالات متحده رقم ۵/۳ میلیارد دلار برآورد شده است (۱۴). امروزه این رقم تا ۱۸۳ میلیارد دلار در سراسر جهان افزایش یافته است (۲۳). علاوه بر این، طفره‌روی مجازی می‌تواند باعث نارضایتی کارکنان و شکست معاملات مالی شود (۱۱). همچنین تأثیر قابل توجهی بر فرسودگی شغلی (۳۰) و اخراج از کار دارد (۲۵). آمارها نشان می‌دهد که ۲۰ تا ۳۰ درصد از شرکت‌ها اقدام به اخراج کارکنانی کرده‌اند که به طفره‌روی مجازی مبادرت ورزیده‌اند (۱۵). همچنین عواملی چون سرقت اطلاعات، از بین بردن تصاویر برند، وفاداری و اعتماد کلی ذی‌نفعان، سازمان‌ها را تهدید می‌کنند (۲۳). با این وجود، برخی محققان طفره‌روی را مفید ارزیابی می‌کنند (۳۹). برای نمونه در برخی از موارد طفره‌روی مجازی ممکن است برای درمان استرس و یکنواختی مفید باشد و به عبارتی می‌تواند برای محیط معنوی کارمند نقش ترمیمی و سرگرم‌کننده داشته باشد (۱۸، ۲۱، ۳۶). در واقع در طول فعالیت‌های اینترنتی غیر مرتبط با کار، رفتارهای طفره‌روی مجازی می‌تواند امکان ارتباط سریع و دسترسی به اطلاعات از طریق منبع را برای کاربران به همراه داشته باشد (۳۴). کارکنان می‌توانند با بهره‌مندی از این سرعت دسترسی به اطلاعات، وظایف خود را به طور مؤثرتر و دقیق‌تر به پایان برسانند (۲۷). با توجه به آنچه که مطرح شد، در خصوص ماهیت مثبت یا منفی طفره‌روی مجازی، می‌توان گفت تا حدی طفره‌روی مجازی می‌تواند سودمند باشد، اما بیش از آن حد، می‌تواند منافع قابل توجهی در مورد کارمند و کارفرما را متأثر سازد. بنابراین برای جلوگیری از طفره‌روی مجازی، برخی از پیشنهادات وجود دارد. در راستای جلوگیری از طفره‌روی مجازی کارکنان و خنثی‌سازی اثرات مخرب آن،

نگیرد، ممکن است باعث عدم کارایی در استفاده از زمان و منابع انسانی شود (۳۸). با سوءاستفاده از منابع اینترنتی سازمان، نه تنها امکان کاهش بهره‌وری به وجود می‌آید، بلکه ممکن است بر نگرانی‌های مربوط به نقض حریم خصوصی نیز افزوده شود (۱۲). همچنین باعث از دست دادن مالکیت معنوی شده، تهدیدات امنیتی را افزایش داده و مسائل مربوط حقوقی و قانونی را ایجاد کند (۲۸). نتیجه نهایی آن است که استفاده نادرست از اینترنت، معضلی به نام طفره‌روی مجازی را پدید می‌آورد (۲۰).

با توجه به اینکه جو اخلاقی در سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده و کشف رابطه بین جو اخلاقی سازمان و رفتارهای کارکنان، به عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعات در مطالعات سازمانی به شمار می‌رود، فهم ارتباط بین جو اخلاقی سازمان و رفتار انحرافی طفره‌روی مجازی کارکنان در هر سازمانی لازم به نظر می‌رسد. از این رو در پژوهش حاضر سعی می‌شود تا یکی از پیامدهای منفی شایع ورود فناوری‌های نوین به سازمان تحت عنوان طفره‌روی مجازی به عنوان یکی از نمودهای رفتار انحرافی نوین مورد واکاوی قرار گیرد و مشخص گردد که آیا جو اخلاق سازمانی بر طفره‌روی مجازی کارکنان تأثیر دارد؟ و آیا اخلاق حرفه‌ای کارکنان در ارتباط بین این دو مؤلفه نقش میانجی مؤثر دارد؟

۱-۱. پیشینه پژوهش: طفره‌روی مجازی به عنوان یکی از شایع‌ترین رفتارهای هدر دادن زمان در محل کار، به یک مسأله مهم تبدیل شده است (۲۱، ۳۳). با توجه به آمار سال‌های ۲۰۰۰، ۲۰۰۳ و تا به امروز، به دلیل نفوذ تکنولوژی در زندگی روزمره، در ۵۶ الی ۵۹ درصد موارد، کارکنان از منابع اینترنتی برای مقاصد غیر مرتبط با کار استفاده می‌کنند و به عبارتی حدود ۲/۵ ساعت از وقت افراد در روز به این موارد اختصاص می‌یابد (۱۱، ۲۵). با توجه به مطالعات برخی پژوهشگران، ۹۰٪ از کارکنان در زمان کار با هدف سرگرم نمودن خود، به جستجو در صفحات وب می‌پردازند (۱۳، ۱۶،

برخی محققین استفاده از رویکرد تهدیدآمیز از طریق سیاست‌های قابل قبول استفاده از اینترنت همراه با مکانیزم‌های نظارت بر استفاده کارمندان از اینترنت را پیشنهاد کرده‌اند (۴۰). کارفرمایان به طور کلی روش‌هایی برای کنترل طفره‌روی مجازی در نظر می‌گیرند که بر سیاست‌های سازمانی تمرکز دارند (۱۴)، اما این نوع چاره‌اندیشی می‌تواند مورد سوءاستفاده قرار گیرد (۲۷). در برخی از سازمان‌ها استفاده از اینترنت ممنوع است (۲۰) و این ممنوعیت برخی از سیاست‌های سازمانی را به طور مؤثر توسعه داده است (۱۳، ۳۷)، اما به وضوح مشخص شده است که بهره‌مندی از اینترنت با اجرای استفاده از سیاست‌ها، محدودیت برای وبسایت‌های خاص یا نظارت بر کارکنان، تاکنون مشکل را حل نکرده است (۲۸).

از آنجا که یک سیاست سخت‌گیرانه در مورد استفاده از اینترنت می‌تواند بر میزان رضایت شغلی و عدالت تأثیر منفی بگذارد، تأثیر این نکته برای حفظ کردن کارکنان با استعداد را نباید از نظر دور داشت (۳۳). به همین ترتیب، مطالعه یک راه حل مؤثرتر برای کسانی که با سیاست‌های سازمان در قبال طفره‌روی مجازی موافقند و برای آنان دسترسی مستقیم وجود داشته باشد، غیر قابل انکار است (۳۷). از این رو به جای جستجوی راه‌هایی برای جلوگیری از کاربست اینترنت با نادیده گرفتن نیازهای امروز کارکنان، به منظور ایجاد تعادل بین نیازهای سازمان و کارکنان باید تحقیق شود که چرا کارکنان طفره‌روی مجازی دارند (۲۵، ۳۳). به نظر می‌رسد دلایلی همچون کاهش استرس، داشتن سرگرمی برای دور شدن از یکنواختی و درک بی‌عدالتی در محیط کار، باعث بروز رفتارهای انحرافی کارکنان باشد (۲۵). تحقیقات ادعا می‌کنند سازمان‌هایی که محیط آن‌ها توسط کارکنانشان به عنوان سازمانی ناعادلانه تلقی می‌شوند، مکان‌هایی هستند که رفتارهای انحرافی مانند نقض هنجارها، رفتارهای متقابل و سرقت کارکنان و... بیشتر دیده می‌شود (۴۱).

به طور عمده دلایلی همچون کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی (۱۹)، بی‌عدالتی سازمانی درک‌شده، خستگی و ویژگی‌های تکنولوژیکی کارکنان (۲۰، ۳۲)، از جمله دلایل روی آوردن کارکنان به طفره‌روی مجازی است. در همین راستا جندقی و همکاران مرجع طفره‌روی مجازی را به سه دسته اصلی عوامل سازمانی، سیاست‌ها و عدالت تقسیم می‌کنند (۲۳). از نظر محققان دیگر، خواسته‌های شغلی، تعارض نقش، عوامل فردی (از جمله ویژگی‌های شخصیتی و مکان کنترل) علل پرداختن کارکنان به طفره‌روی مجازی است (۱۹، ۲۱، ۳۳). علاوه بر این با پیشرفت‌های تکنولوژیکی و فشار کاری شدید، کارمندانی که نمی‌توانند تعادل بین کار و زندگی خود را برقرار سازند و باید در خانه کار کنند، طبیعی است که وقت خود را صرف فعالیت‌های غیر کاری در محل کار کنند (۴۲). با ادامه روند جاری، علاوه بر یک کارمند عادی، طفره‌روی مجازی توسط تمامی کارگران دانشور و متخصص (Knowledge Workers) و در تمامی سازمان‌های دانش بنیان تجربه می‌شود (۲۰، ۲۵، ۲۷).

رفتار کارکنان در سازمان متأثر از عوامل فردی و سازمانی متعددی می‌باشد (۴۳-۴۴). در این زمینه محققان نشان داده‌اند که اخلاق حرفه‌ای (Professional Ethics) کارکنان عاملی است که بر رفتار آنان در سازمان تأثیر گذار است (۴۵). پیچیده‌شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی و غیر قانونی در محیط‌های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای در همه سازمان‌ها ضروری کرده است (۴۶). اخلاق حرفه‌ای مجموعه استانداردها و قواعدی است که بر نحوه رفتار تمام اعضای یک حرفه اعمال می‌شود (۴۷) و در واقع منظور از اخلاق حرفه‌ای، مسؤلیت اخلاقی فرد از حیث شغل است (۴۸). اخلاق به عنوان مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌ها که درستی یا نادرستی (خوبی و بدی) رفتارها و تصمیم‌های فرد یا سازمان را تعیین می‌کند، در سال‌های اخیر تحت عنوان (اخلاق کاری و اداری) وارد

عرصه ادبیات مدیریت شده و مورد توجه و اقبال زیاد دانشگاهیان، سیاستمداران و مدیران سازمان‌های دولتی و خصوصی قرار گرفته است (۴۹). سازمان‌ها برای پویایی و بقای خود نیازمند تدوین و به کارگیری استانداردهای اخلاق حرفه‌ای هستند تا بر اساس آن مدیران و کارکنان بتوانند برای بهره‌مندی هرچه بیشتر ذی‌نفعان، ارزش‌های مشترک حرفه‌ای را پدید آورند (۵۱-۵۰). در این راستا پژوهش‌کنانی و همکاران (Konmee et al) نشان داده است که نهادینه کردن اخلاق در نظام‌های آموزشی باعث افزایش کیفیت زندگی کاری، روحیه، تعهد کارکنان می‌گردد و محیط سالم آموزشی مؤثر ایجاد می‌کنند (۵۲). به طور کلی با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در عملکرد نیروی انسانی، لازم است در تعیین اثربخشی و میزان تحقق اهداف سازمانی و هدایت منابع (از جمله منابع انسانی) به اخلاق حرفه‌ای و اثرات آن در سازمان توجه شود (۵۳).

محققان در تحقیق خود جو اخلاقی سازمان (Organizational Ethical Atmosphere) را از جمله عوامل مؤثر در رفتار کارکنان سازمان برشمرده‌اند (۴۶). بدیهی است که یکی از راه‌های کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار افزایش سطح اخلاق و توجه به جو اخلاقی سازمان است. جو اخلاقی یک باور مشترک در میان کارکنان از وجود رویه‌ها و سیاست‌های اخلاقی در سازمان بوده و جنبه روان‌شناختی دارد، در حالی که سازمان‌ها دربرگیرنده جوهای زیادی می‌باشند، جو اخلاقی برای سازمان‌ها مهم بوده و بر رفتارهای کارکنان تأثیر می‌گذارد. جو اخلاقی سازمان دربرگیرنده ادراک از درست و اشتباه در محیط کاری بوده و هنجارهایی برای پذیرش و عدم پذیرش رفتارهای سازمانی ارائه می‌نماید (۵۴). جو اخلاقی یک سازمان، رفتارهای اخلاقی کارکنان را در محیط کار به صورت معناداری تحت تأثیر قرار می‌دهند. در این راستا ادراکات اخلاقی که از جو اخلاقی در درون یک سازمان تأثیر می‌پذیرند، نه تنها رفتارهای ارزشی و اخلاقی، بلکه رفتارهای

غیر اخلاقی را در محیط کار پیش‌بینی می‌کنند (۵۵). به عنوان نمونه پیترسون (Peterson) در تحقیق خود نشان داده است که رفتارهای انحرافی را می‌توان به خوبی از طریق ابعاد جو اخلاقی سازمانی پیش‌بینی کرد (۵۶). سازمان‌ها برای انجام‌دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری ارتباطات درون سازمانی و شرایط کارکنان، جو اخلاقی است، که تأثیر قابل ملاحظه‌ای در بهره‌وری سازمانی دارد (۵۷). سازمان‌ها به موضوع‌های اخلاقی توجه می‌کنند، چون مردم از آن‌ها انتظار دارند سطوح بالایی از استانداردهای اخلاقی را نشان دهند. سطوح بالای استانداردهای اخلاقی از افرادی که در سازمان کار می‌کنند یا در شرایط پرخطر کار می‌کنند، حمایت می‌کند (۵۸) براساس تعریف جو اخلاقی سازمان نشان دهنده ارزش‌های اخلاقی و انتظارات رفتاری و نشانگر تأثیر اخلاقیات بر تصمیمات اعضای سازمان بوده و به معنی وجود گزینه‌های اخلاقی جهت انتخاب و عمل کارکنان می‌باشد. انواع جو اخلاقی سازمانی در سازمان وجود دارد که تأثیر مختلف خود را بر رفتار کارکنان در فعالیت‌های سازمان می‌گذارد. کارکنانی که احساس می‌کنند سازمان دارای جو اخلاقی است، تلاش زیادی به خرج می‌دهند تا از روش‌های گمراه‌کننده استفاده نکنند (۵۹). از این رو جو اخلاقی باعث می‌شود که کارکنان نسبت به شغل خود دید مثبتی نشان دهند و مدت بیشتری را در سازمان بگذرانند و کمتر به فکر ترک آن باشند (۶۰). کارکنانی که احساس می‌کنند جو اخلاقی بر سازمان حاکم است، روابط و تعاملات سازمان خویش را عادلانه می‌دانند و این موضوع باعث افزایش رضایت و تعهد کارکنان می‌شود (۶۱).

محقق جهت پاسخگویی به سؤالات، به توزیع پرسشنامه در بین کارکنان اقدام گردید.

۳. مواد و روش‌ها

این پژوهش از نظر راهبرد اصلی، کمی، از نظر هدف، کاربردی، از نظر راهکار اجرایی، میدانی، از نظر تکنیک تحلیلی، توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان ستادی دانشگاه‌های دولتی جامع کشور در سال ۱۳۹۸ تشکیل می‌داد. روش نمونه‌گیری از نوع خوشه‌ای چندمرحله‌ای بود. به همین منظور از بین دانشگاه‌های دولتی جامع کشور که با توجه به جدول سطح‌بندی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور ارائه‌شده توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سال ۱۳۹۶، به چهار سطح اول (دارای تراز عملکرد بین‌المللی)، سطح دوم (دارای تراز عملکرد ملی)، سطح سوم (دارای تراز عملکرد منطقه‌ای) و سطح چهارم (دارای تراز عملکرد محلی) تقسیم می‌شوند، از سطوح اول، دوم و سوم، سه دانشگاه و از بین سطح چهارم (به دلیل تعداد کم)، یک دانشگاه انتخاب گردید. در مجموع تعداد ۱۰ دانشگاه به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. پس از انتخاب دانشگاه‌ها در بین دانشکده‌های منتخب آن‌ها، کارکنان برای مطالعه انتخاب شدند. حجم نمونه کلی بر اساس جدول کرجسی - مورگان، با در نظر گرفتن خطای $\alpha=0/05$ و خوشه‌ای بودن روش نمونه‌گیری (که احتمال خطا را افزایش می‌دهد) و نیز احتمال عدم برگشت پرسشنامه‌ها و یا مخدوش بودن آن‌ها پس از تکمیل و حذف اضطراری آن‌ها ۴۳۰ نفر در نظر گرفته شد و این تعداد به شیوه نسبتی در بین دانشگاه‌های منتخب در سطوح چهارگانه فوق‌الذکر، توزیع شد. در بین ۴۳۰ پرسشنامه توزیع شده، ۴۲۷ پرسشنامه قابل تحلیل بود و بقیه پرسشنامه‌ها به دلیل ناقص و مخدوش بودن جهت جلوگیری از هرگونه خطای آماری، از فرایند تحلیل خارج شدند. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به متغیر اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای

۱-۲. چارچوب و مدل نظری: به طور خلاصه انحرافات در محیط کاری به مسأله مهمی در سازمان‌های مختلف از جمله سازمان‌های آموزشی تبدیل شده و دارای اثرات اقتصادی، اجتماعی و روانی می‌باشد (۶۲). همچنین تحقیقات مختلف گویای آن است که تغییرات فناوری منجر به سطوح فزاینده‌تری از رفتارهای انحرافی در محیط کار شده‌اند (۶۳). از طرفی دیگر در طی یکی دو دهه گذشته، ورود فناوری‌های نوین، به ویژه اینترنت در سازمان‌ها، در کنار پیامدهای مثبت، پیامدهای منفی نیز در پی داشته‌اند و یکی از پیامدهای منفی شایع در این زمینه رفتار انحرافی طفره‌روی مجازی کارکنان است. بروز رفتار طفره‌روی مجازی کارکنان هزینه‌های زیادی را برای سازمان در پی دارد و به طور کلی سلامت سازمان و کارکنان و رسیدن سازمان به اهداف مد نظر خود را با خطر مواجه می‌سازد (۲۲، ۲۵). علاوه بر این، علی‌رغم تأکید فراوان مبنی بر قوت پیش‌بینی متغیرهای مختلف فردی و موقعیتی در تبیین رفتارهای انحرافی سازمانی (۶۴)، پیوند میان این متغیرها در تبیین رفتارهای یادشده کمتر مورد توجه مطالعات تجربی قرار گرفته است (۱۵).

بر اساس آنچه ذکر گردید، مدل مفهومی ۱ که شامل سه مؤلفه طفره‌روی مجازی، جو اخلاق سازمانی و اخلاق حرفه‌ای است، ترسیم و مورد آزمون قرار گرفت.

۲. ملاحظات اخلاقی

اجرای پرسشنامه‌ها به صورت فردی توسط محقق و به مدت دو ماه انجام گرفت و ملاحظات اخلاقی برای اجرای پژوهش در نظر گرفته شد. بدین معنی که برای جمع‌آوری داده‌ها با رعایت ملاحظات اخلاقی از جمله کسب مجوز اجرای پژوهش از دانشگاه‌های مورد مطالعه، اخذ رضایت شفاهی از شرکت کنندگان جهت شرکت در تحقیق، محرمانه‌ماندن اطلاعات افراد، عدم اجبار در ادامه‌دادن روند کار و در دسترس بودن

طفره‌روی مجازی (CLQ) که توسط بلا و همکاران (۲۰۰۶ م.) تدوین و هنجاریابی شده است، استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۱۶ سؤال و ۳ خرده‌مقیاس است که مشتمل هستند بر: گذار بی‌هدف در اینترنت (Browsing Related Cyber Loafing) (گویه‌های ۱، ۲، ۴، ۶، ۱۱، ۱۶)، دریافت و ارسال پست الکترونیکی نامرتبط به کار (Non-Work Related Email) (گویه‌های ۳، ۵، ۷) و طفره‌روی اینترنتی تعاملی (Interactive Cyber Loafing) (گویه‌های ۸، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵). سؤالات در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، بی‌نظر، مخالفم و کاملاً مخالفم) ارائه شده‌اند. در مطالعه بلا و همکاران (۲۰۰۶ م.) که در جامعه آماری کارکنان سازمانی انجام گردید، روایی سازه و روایی ملاکی ابزار تأیید شده است و پایایی خرده‌مقیاس‌های این ابزار بالاتر از ۰/۶۹ در ضریب آلفای کرونباخ گزارش شده است (۶۷). در مطالعه حاضر نیز روایی محتوایی با نظر سه نفر از اساتید روان‌شناسی و علوم تربیتی تأیید گردید و پایایی آن نیز با ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/89$ به دست آمد. سایر اطلاعات مربوط به ابزارهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است. در نهایت قبل از پرداختن به تحلیل اصلی، نرمال‌بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنف تک‌نمونه‌ای بررسی و تأیید گردید و داده‌های جمع‌آوری‌شده با استفاده از دو نرم‌افزار SPSS 22 و Lisrel. 8.50 و با روش مدل معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل گردید.

۴. یافته‌ها

از تعداد ۴۲۷ نفر که به صورت کامل به پرسشنامه پاسخ داده بودند، ۴۳/۳ درصد مؤنث و ۵۶/۷ درصد مذکر بودند. سایر اطلاعات توصیفی در جدول ۲ ارائه شده است. در جدول ۳، اندازه‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق گزارش شده است.

(PEQ) که توسط یزدان ستا و اسدی (۱۳۹۵ ش.) تدوین و هنجاریابی شده است، استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۲۲ سؤال و ۳ خرده‌مقیاس است که مشتمل هستند بر: عامل فرهنگی (Cultural Factor) (۱ تا ۹)، عامل وظیفه‌ای (Duty Factor) (۱۰ تا ۱۹) و عامل برابری (Equality Factor) (۲۰ تا ۲۲). سؤالات در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) ارائه شده‌اند. در تحقیق یزدان ستا و اسدی (۱۳۹۵ ش.) روایی محتوایی و سازه آن تأیید شده و پایایی آن برابر با ۰/۹۳ در ضریب آلفای کرونباخ گزارش شده است (۶۵). در مطالعه حاضر نیز روایی محتوایی ابزار با نظر سه تن از اساتید روان‌شناسی و علوم تربیتی تأیید گردید و پایایی آن نیز با ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/79$ به دست آمد. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به جو اخلاق سازمانی از پرسشنامه جو اخلاق سازمانی (OEAQ) ویکتور و کولن (۱۹۸۸ م.) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۶ سؤال و ۵ خرده‌مقیاس است که مشتمل هستند بر: خرده‌مقیاس جو نوع‌دوستی (Caring Climate) (گویه‌های ۱ تا ۷)، خرده‌مقیاس جو حقوقی و اصولی (Law and Code Climate) (گویه‌های ۸ تا ۱۱)، خرده‌مقیاس جو قانونی (Rules Climate) (گویه‌های ۱۲ تا ۱۵)، خرده‌مقیاس جو ابزاری (Instrumental Climate) (گویه‌های ۱۶ تا ۲۲) و خرده‌مقیاس جو مستقل (Independence Climate) (گویه‌های ۲۳ تا ۲۶). سؤالات در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) ارائه شده‌اند. در پژوهش قدیری و همکاران (۱۳۹۲ ش.) روایی سازه این ابزار تأیید شده و پایایی آن در ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمده است (۶۶). در مطالعه حاضر نیز روایی محتوایی ابزار با نظر سه تن از اساتید روان‌شناسی و علوم تربیتی تأیید گردید و پایایی آن نیز با ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/80$ به دست آمد. همچنین برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به طفره‌روی مجازی از پرسشنامه

طبق جدول ۳، ملاحظه می‌گردد که در بین زیرمقیاس‌های اخلاق حرفه‌ای، زیرمقیاس عامل وظیفه‌ای با ۱۷/۹۴، در بین زیرمقیاس‌های جو اخلاق سازمانی، خرده‌مقیاس جو نوع دوستی با ۲۱/۰۳ و در بین زیرمقیاس‌های طفره‌روی مجازی، زیرمقیاس طفره‌روی اینترنتی با ۲۳/۱۷ بالاترین مقدار میانگین را دارا می‌باشند.

نتایج ماتریس همبستگی جدول ۴ نشان می‌دهد که همبستگی بین اکثر خرده‌مقیاس‌های جو اخلاق سازمانی با خرده‌مقیاس‌های طفره‌روی مجازی در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار است و اکثر این همبستگی‌ها از نوع معکوس است. همچنین طبق جدول مشاهده می‌گردد که بین بیشتر خرده‌مقیاس‌های اخلاق حرفه‌ای و طفره‌روی مجازی همبستگی معنی‌دار و معکوس در سطح اطمینان ۹۵٪ وجود دارد. همبستگی بین خرده‌مقیاس‌های جو اخلاق سازمانی با خرده‌مقیاس‌های اخلاق حرفه‌ای ضعیف است و بیشتر این خرده‌مقیاس‌ها دارای رابطه معنی‌دار نمی‌باشند.

در مطالعه حاضر قبل از تحلیل داده‌ها به کمک روش آماری مدل‌یابی معادلات ساختاری، همسو با پیشنهاد کلاین (Kline) (۲۰۰۵ م.) و میرز، گامست و گوارین (Meyers, Gamest, Goarin) (۲۰۰۶ م.) مفروضه‌های به‌هنجاری تک متغیری (Univariate Normality) - به کمک برآورد مقادیر چولگی (Skew) و کشیدگی (Kurtosis) - به‌هنجاری چندمتغیری (Multivariate Normality) و مقادیر پرت - با روش فاصله ماهالانوبیس (Mahalanobis Distance) - آزمون و تأیید شدند. علاوه بر این، نتایج مربوط به پراکندگی مشترک بین متغیرهای مشاهده شده که در جدول همبستگی (جدول ۳) گزارش شده است، نشان می‌دهد که مفروضه‌های خطی بودن (Linearity) و هم خطی چندگانه (Multicollinearity) رعایت شده است. در نهایت در مطالعه حاضر، برای مدیریت داده‌های گمشده از روش بیشینه انتظار (Expectation Maximization) استفاده شد. همچنین

برای برآورد مدل از روش بیشینه احتمال (Expectation Maximization) استفاده شد. لازم به ذکر است ماهیت پیچیده و چندبعدی مدل منتخب، استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری را گریزناپذیر می‌کند. طبق دیدگاه وستون و گوری (Weston, Gore) (۲۰۰۶ م.)، اگرچه روش آماری معادلات ساختاری با دیگر روش‌های کمی پرکاربردی مانند تحلیل رگرسیون و تحلیل واریانس قابل مقایسه است، اما در مقایسه با این روش‌ها، تفاوت‌هایی هم دارد. اول، در حالی که در دیگر مدل‌های خطی کلی، سازه‌ها فقط به کمک یک مقدار ارائه می‌شوند و امکانی برای شمول خطای اندازه‌گیری ندارند، در روش معادلات ساختاری، ضمن اینکه محقق از اندازه‌های چندگانه برای هر سازه واحد استفاده می‌کند، این روش امکان برآورد خطای ویژه هر اندازه را هم فراهم می‌کند، این تفاوت از این جهت مهم است که امکان آزمون روایی سازه را برای عوامل مختلف فراهم می‌آورد؛ دوم، در این روش، تفسیر معناداری نتایج نه تنها نیازمند برآورد آماره‌های چندگانه است، بلکه قضاوت درباره برازندگی مدل مفروض با داده‌های مشاهده شده استفاده از شاخص‌های نیکویی برازش مختلف را هم گریزناپذیر می‌کند (۴۴).

به منظور تبیین الگوی ارتباطی بین جو اخلاقی سازمان و طفره‌روی مجازی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. شکل ۲ مدل آزمون شده تحقیق در حالت ضرایب استاندارد و شکل ۳ مدل آزمون شده تحقیق در حالت ضرایب معنی‌داری (t-value) را نشان می‌دهد.

در جدول ۵ نتایج مربوط به پیش‌بینی طفره‌روی مجازی توسط جو اخلاقی سازمان با واسطه‌گری اخلاق حرفه‌ای کارکنان گزارش شده است.

طبق جدول ۵ ملاحظه می‌گردد که جو اخلاقی سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم، با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای با طفره‌روی مجازی رابطه معنادار و منفی دارد

($p < 0.05$). همچنین نتایج حاصل از ضرایب معنی‌داری نشان داد که مقادیر t به دست‌آمده برای تمامی متغیرهای مورد مطالعه از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و در نتیجه روابط این متغیرها با عامل‌های مربوطه معنی‌دار است.

نتایج مربوط به شاخص‌های برازش الگوی ساختاری آزمون واسطه‌گری اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین جو اخلاق سازمانی و طفره‌روی مجازی برای هر یک از شاخص‌های پیشنهادی هو و بنتلر (Hu, Bentler) (۱۹۹۹ م.) شامل مجذور خی (Chi Square)، مجذور خی^۲ بر درجه آزادی (x^2/df) شاخص نیکویی برازش (GFI: Goodness of Fit Index)، شاخص نیکویی برازش انطباقی (AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI: Comparative Fit Index)، شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI) یا همان شاخص بنتلر - بونت (Bentler-Bonett) و خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation) در جدول ۶ ارائه شده است.

مرور دقیق شاخص‌های نیکویی برازش الگوی ساختاری (جدول ۶) نشان می‌دهد که الگوی ساختاری آزمون واسطه‌گری اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین جو اخلاقی سازمان و طفره‌روی مجازی کارکنان، از برازش مطلوبی برخوردار است.

۵. بحث

با گسترش مداوم قابلیت‌های رایانه‌ای، افراد زمان بیشتری از زندگی خود را به تعامل با فناوری می‌گذرانند. بدون شک اینترنت فرصت‌های بی‌شماری برای کارکنان ایجاد می‌کند تا سطح دانش، مهارت، عملکرد و بهره‌وری خود را افزایش دهند. اینترنت به عنوان یک ابزار اطلاعاتی، برای گردآوری اطلاعات و منابع مورد استفاده کارکنان در نظر گرفته می‌شود که باعث می‌گردد عملکرد کارکنان بهبود یابد. همچنین جهت به اشتراک‌گذاری ایده‌ها و منابع ارزشی بین شرکا و جوامع در نظر گرفته می‌شود که به ایجاد راه‌حل‌های تجاری ارزشمند

می‌انجامد. این امر مشخصاً مدت زمان بیهوده را کاهش و بهره‌وری کارکنان را افزایش می‌دهد، اما با وجود این پتانسیل‌ها و فرصت‌های متنوع، با سوءاستفاده از فناوری، اینترنت به یک منبع غیر بهره‌ور تبدیل شده است. در این راستا می‌توان گفت دامنه تعاملات رایانه و انسان بسیار گسترده است. یک بعد رفتار سازمانی که در دهه‌های اخیر مورد توجه صاحب‌نظران و کارشناسان رفتار سازمانی قرار گرفته، رفتارهای انحرافی در محل کار است. سازمان‌ها همواره انتظار داشته‌اند کارکنان و اعضای خود به دنبال اجرای وظایف و مسؤولیت‌های واگذار شده به آن‌ها باشند و از رفتارهای مضر برای سازمان که منجر به زیان‌رساندن به کارکنان یا مشتریان (ارباب رجوع) می‌شود، دوری گزینند. این‌گونه رفتارها، رفتارهای نامطلوب بوده، نوعی انحراف از هنجارهای سازمانی به حساب می‌آیند، با وجود فناوری‌های نوین، رفتارهای انحرافی در محیط کار به شکل جدیدی تبدیل شده است. از طرفی پژوهش‌های گسترده‌ای که در زمینه رفتارهای انحرافی در سازمان انجام شده، نشان دهنده رواج‌داشتن و شایع‌بودن این‌گونه رفتارها در سازمان‌های مختلف است. علاوه بر این اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی سازمانی از جمله موضوعات رفتار سازمانی است که اخیراً مطرح شده و وجود آن‌ها می‌تواند رفتار کارکنان را کنترل و بر عملکرد و بهره‌وری سازمانی آنان اثرگذار باشد.

۶. نتیجه‌گیری

نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که جو اخلاق سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم و از طریق واسطه‌گری مؤلفه اخلاق حرفه‌ای بر رفتار طفره‌روی مجازی کارکنان مؤثر است. با توجه به منفی‌بودن این ارتباط، می‌توان گفت حاکم‌بودن جو اخلاقی در سازمان و وجود اخلاق حرفه‌ای در کارکنان، می‌تواند از میزان طفره‌روی مجازی آنان بکاهد. در این زمینه به مقایسه و مذاقه نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات مشابه داخلی و خارجی اقدام گردید. نتایج مقایسه و

جو اخلاق سازمانی و اخلاق حرفه‌ای و اثرات آن در سازمان توجه شود. همچنین با اجرای برنامه‌ها و کارگاه‌های هم اندیشی و استفاده از مشارکت کارکنان و ... زمینه ایجاد جو اخلاقی و توسعه اخلاق حرفه‌ای کارکنان فراهم و متعاقباً از بروز رفتار انحرافی طفره‌روی مجازی جلوگیری شود.

در راستای جلوگیری از طفره‌روی مجازی کارکنان و خنثی سازی اثرات مخرب آن، لازم است در سازمان‌های آموزشی به ترویج ابعاد جو اخلاق سازمانی و ارتقای اخلاق حرفه‌ای کارکنان توجه شود. در این راستا پیشنهاد می‌شود مدیران در کنار اجرای قوانین و توجه به اهداف سازمان، بر کارآمدی، رفتارهای مراقبت‌کننده و ایجاد جو حمایتی در سازمان تأکید کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران و مسؤولان سازمان با در نظر گرفتن انگیزه‌ها، اهداف و مشکلات کارکنان و با مشارکت و همفکری آن‌ها، فضا و جو سازمان را به گونه‌ای طراحی کنند تا کارکنان نسبت به شغل و وظایف خود علاقمند شوند و حرفه خود را جذاب، خوشایند و دلنشین بیابند. علاوه بر این آموزش و فرهنگ‌سازی و نظارت کارشناسانه و مستمر بر نحوه استفاده کارکنان سازمان از فضای مجازی در حین کار و برنامه‌ریزی برای آینده می‌تواند پیشنهادی اساسی برای دست‌اندرکاران حوزه مجازی و سازمانی باشد. در این راستا پیشنهاد می‌شود ایجاد دوره‌های آموزشی ضمن خدمت جهت آموزش کارکنان برای استفاده بهینه از فناوری، تشکیل کارگروه آشنایی با ابعاد مختلف فضای مجازی، با مشارکت کارکنان، در دستور کار قرار گیرد. علاوه بر این با توجه به معنی‌دار بودن تأثیر جو اخلاقی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر میزان طفره‌روی مجازی کارکنان، پیشنهاد می‌گردد در این زمینه تحقیقات گسترده‌تری انجام شود و با فراهم‌نمودن بستری برای ایجاد شدن جو نوع‌دوستی، حقوقی و قانونی، ابزاری و مستقل در سازمان و ارتقای اخلاق حرفه‌ای کارکنان، از بروز طفره‌روی مجازی در حین انجام کار کاسته شود.

مداقه نشان داد یافته تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات یلماز و همکاران (Yilmaz et al) (۲۰۱۵ م)، کناپ و همکاران (Knapp et al) (۲۰۱۳ م)، جیا و همکاران (Jia et al) (۲۰۱۳ م)، کانمی و همکاران (Konmee et al) (۲۰۱۰ م)، پیترسون (Peterson) (۲۰۰۲ م) در خارج کشور و با نتایج تحقیقات کاویانی و پوراشرف (۱۳۹۵ ش)، عسکری و همکاران (۱۳۹۵ ش)، قاسمزاده و همکاران (۱۳۹۳ ش) و گل‌پرور و نادری (۱۳۹۰ ش) در داخل کشور، مبنی بر اینکه جو اخلاق سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر رفتارهای کارکنان مؤثر است و رفتارهای انحرافی را می‌توان به خوبی از طریق ابعاد جو اخلاقی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای پیش‌بینی کرد (۲۰، ۳۲، ۴۶-۴۳، ۵۳-۵۲، ۵۶، ۶۸) همسو و همخوان است و تأثیر اخلاق حرفه‌ای در طفره‌روی مجازی کارکنان دانشگاهی در جامعه ایران تفاوت زیادی با دانشگاه در جوامع دیگر ندارد. با توجه به ظرفیت بالای جو اخلاقی سازمان و اخلاق حرفه‌ای در تأثیرگذاری و کنترل رفتارهای کارکنان از جمله رفتارهای انحرافی، همخوانی مذکور معقول و منطقی به نظر می‌رسد. در راستای یافته پژوهشی تحقیق حاضر می‌توان گفت حاکم بودن جو نوع‌دوستی، جو حقوقی و قانونی، ابزاری و مستقل به عنوان ابعاد جو اخلاقی سازمان و توجه به ابعاد فرهنگی و وظیفه‌ای و رعایت برابری در سازمان به عنوان ابعاد اخلاق حرفه‌ای کارکنان، مانع گرایش کارکنان به طفره‌روی مجازی و یا کاهش میزان طفره‌روی مجازی آنان می‌گردد.

جو اخلاق سازمانی با ابعاد پنج‌گانه (نوع‌دوستی، حقوقی، قانونی و اصولی، ابزاری و مستقل) و اخلاق حرفه‌ای با ابعاد سه‌گانه (فرهنگی، وظیفه‌ای و برابری) بر طفره‌روی مجازی کارکنان تأثیر معنی‌دار و معکوس دارند و حاکم‌بودن جو اخلاق سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در سازمان منجر به کنترل و کاهش رفتار طفره‌روی مجازی کارکنان می‌گردد. از این رو لازم است در تحقق اهداف سازمانی و هدایت رفتار منابع انسانی (جلوگیری از بروز رفتار انحرافی طفره‌روی مجازی) به

۷. تقدیر و تشکر

نویسندگان از همکاری شورای پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی و تمامی کارکنانی که با همکاری خود انجام تحقیق حاضر را میسر نمودند، نهایت سپاس را دارند.

۸. سهم نویسندگان

در این پژوهش نویسنده اول گردآوری اطلاعات و انجام پژوهش و تدوین مقاله را انجام داده است. نویسنده دوم طرح موضوع و راهنمایی بخش بیان مسأله را بر عهده داشت. نویسنده سوم راهنمایی روش‌شناسی پژوهش را بر عهده داشت و نویسنده چهارم راهنمایی بخش آماری و تجزیه و تحلیل را به انجام رسانده است.

۹. تضاد منافع

پژوهش حاضر مستخرج از رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، مصوب دانشگاه محقق اردبیلی می‌باشد و هیچ‌گونه حامی مالی نداشته است. در این پژوهش تضاد منافی وجود ندارد.

جدول ۱: متغیرها و گویه‌های آن و پایایی مربوط به هر متغیر

متغیر	تعداد گویه	شماره گویه‌ها	پایایی در ضریب آلفای کرونباخ
اخلاق حرفه‌ای	۲۲	۱-۲۲	۰/۷۹
عامل فرهنگی	۹	۱-۹	۰/۵۸
عامل وظیفه‌ای	۱۰	۱۰-۱۹	۰/۷۱
عامل برابری	۳	۲۰-۲۲	۰/۵۶
جو اخلاق سازمانی	۲۶	۱-۲۶	۰/۸۰
جو نوع دوستی	۷	۱-۷	۰/۸۶
جو حقوقی و اصولی	۴	۸-۱۱	۰/۶۴
جو قانونی	۴	۱۲-۱۵	۰/۸۹
جو ابزاری	۵	۱۶-۲۲	۰/۶۹
جو مستقل	۴	۱۶-۲۳	۰/۶۴
طفره‌روی مجازی	۱۶	۱-۱۶	۰/۸۹
گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت	۶	۱-۲، ۴، ۶، ۱۱، ۱۶	۰/۸۰
دریافت/ارسال ایمیل غیر مرتبط	۳	۳، ۵، ۷	۰/۶۹
طفره‌روی اینترنتی تعاملی	۷	۱-۱۰، ۱۵-۱۲	۰/۷۴

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی نمونه آماری (n=۴۲۷)

متغیر	درصد	فراوانی
جنسیت	مذکر	۲۴۲
	مؤنث	۱۸۵
مدرک تحصیلی	کاردانی و پایین‌تر	۵۴
	کارشناسی	۲۳۷
سازمان محل اشتغال	کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۳۶
	دانشگاه تهران	۵۵
	دانشگاه شهید بهشتی	۵۵
	دانشگاه تربیت مدرس	۵۵
	دانشگاه بوعلی سینا	۴۵
	دانشگاه خوارزمی	۴۵
	دانشگاه الزهرا	۴۵
	دانشگاه کردستان	۳۵
	دانشگاه محقق اردبیلی	۳۵
	دانشگاه گلستان	۳۵
	دانشگاه مراغه	۲۲

جدول ۳: شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای اصلی تحقیق (n=۴۲۷)

عامل کلی	زیرمقیاس	میانگین	انحراف استاندارد
اخلاق حرفه‌ای	عامل فرهنگی	۱۶/۹۲	۴/۶۵
	عامل وظیفه‌ای	۱۷/۹۴	۵/۰۷
	عامل برابری	۵/۲۰	۱/۶۹
جو اخلاق سازمانی	جو نوع دوستی	۲۱/۰۳	۴/۲۶
	جو حقوقی و اصولی	۱۱/۰۲	۲/۲۵
	جو قانونی	۹/۸۴	۱/۷۶
	جو ابزاری	۱۱/۶۴	۳/۰۱
طفره‌روی مجازی	جو مستقل	۸/۷۴	۱/۶۵
	گشت و گذار بی‌هدف	۱۹/۷۶	۳/۹۳
	دریافت و ارسال ایمیل	۹/۹۹	۲/۱۱
	طفره‌روی اینترنتی	۲۳/۱۷	۴/۲۵

جدول ۴: ماتریس همبستگی بین خرده‌مقیاس‌های جو اخلاق سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و طفره‌روی مجازی

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
جو نوع دوستی	۱									
جو حقوقی	۰/۳۵**	۱								
جو قانونی	۰/۲۲**	۰/۲۹**	۱							
جو ابزاری	۰/۰۹	۰/۰۲	۰/۰۵	۱						
جو مستقل	۰/۱۲*	۰/۱۲*	۰/۲۰**	۰/۰۶	۱					
عامل فرهنگی	۰/۰۷	۰/۰۴	۰/۰۵	۰/۵۹**	۰/۰۵	۱				
عامل وظیفه‌ای	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۰۶	۰/۶۸**	۰/۰۶	۰/۵۵**	۱			
عامل برابری	۰/۰۱	۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۷۳**	۰/۰۲	۰/۵۱**	۰/۲۸**	۱		
گشت و گذار بی‌هدف	-۰/۲۳**	-۰/۱۷**	-۰/۱۸**	۰/۲۷*	-۰/۲۲*	-۰/۵۵**	-۰/۴۳**	-۰/۴۱**	۱	
دریافت/ارسال ایمیل	-۰/۱۷**	۰/۰۷	-۰/۱۲**	۰/۰۵	-۰/۲۲*	-۰/۰۴	-۰/۲۷*	۰/۳۲*	-۰/۷۷*	۱
طفره‌روی اینترنتی تعاملی	-۰/۱۷**	-۰/۱۱**	-۰/۱۴**	۰/۰۳	-۰/۱۴**	-۰/۱۳**	۰/۲۱*	-۰/۰۴	-۰/۷۳**	-۰/۶۳**

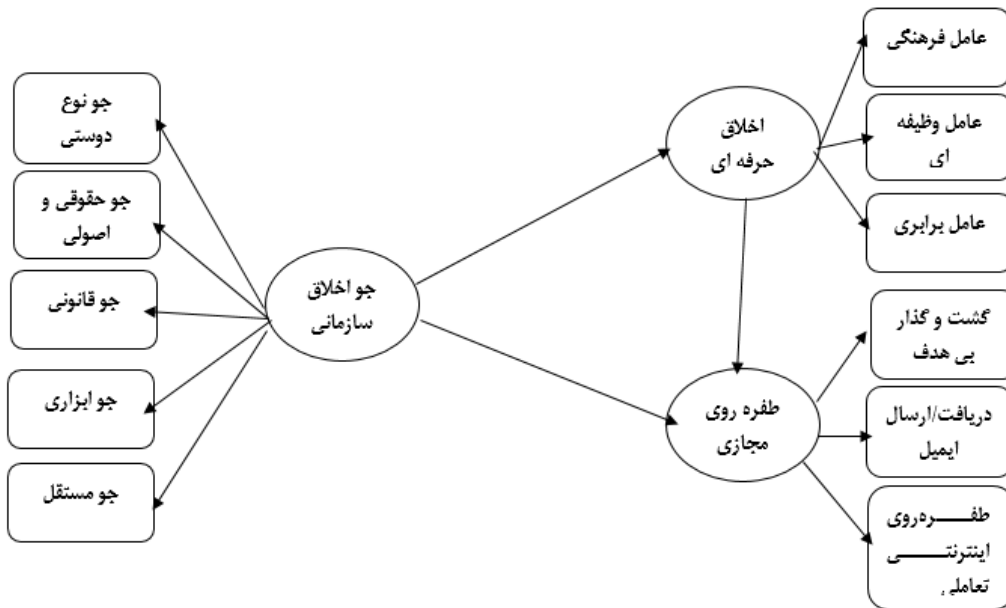
* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

جدول ۵: ضرایب تأثیر جو اخلاقی سازمانی بر طفره‌روی مجازی کارکنان از طریق اخلاق حرفه‌ای

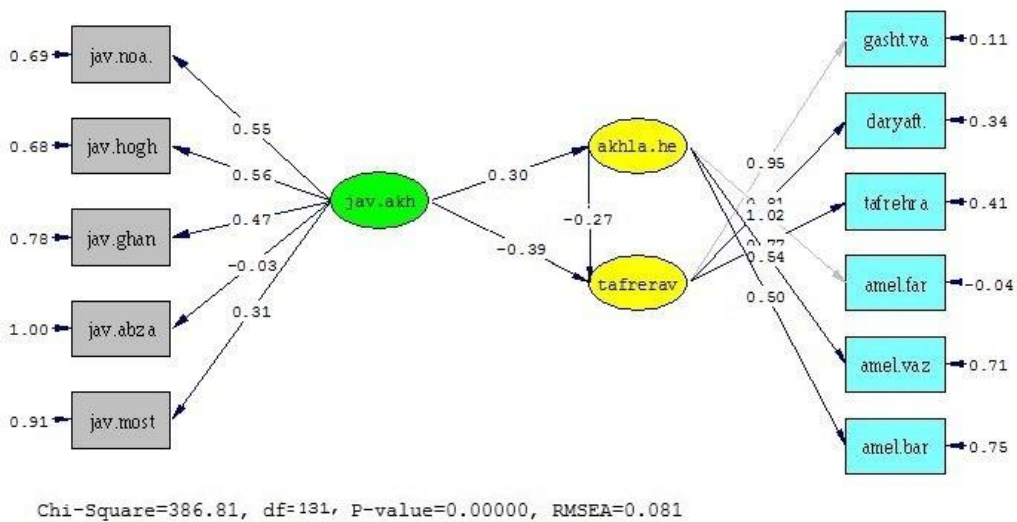
مسیر فرضیه	ضریب استاندارد	آماره t	نتیجه
جو اخلاقی سازمان - روی - طفره‌روی مجازی	-۰/۳۹	-۶/۰۳	رابطه معنادار و منفی (معکوس) است.
جو اخلاقی سازمان - روی - اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۰	۳/۵۲	رابطه معنادار و مثبت (مستقیم) است.
اخلاق حرفه‌ای - روی - طفره‌روی مجازی	-۰/۲۷	-۲/۹۲	رابطه معنادار و منفی (معکوس) است.

جدول ۶: شاخص‌های برازش مدل آزمون شده پژوهش

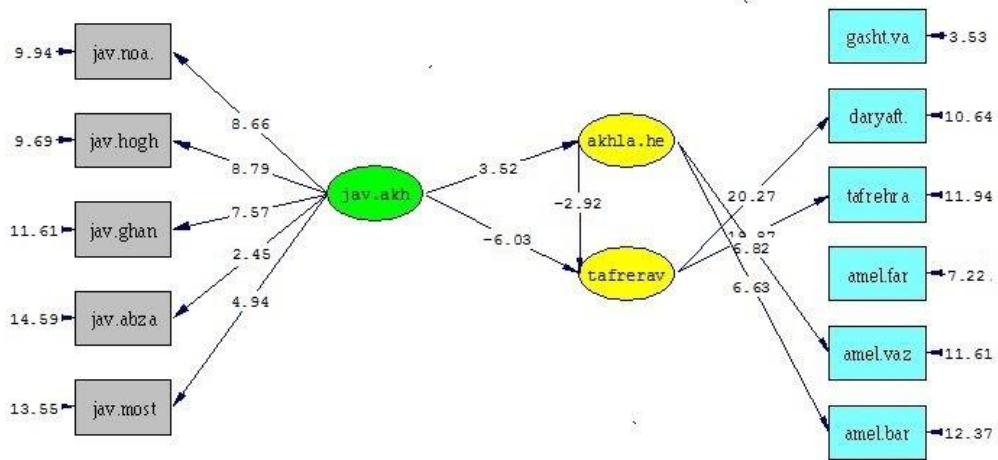
شاخص‌های مربوط به برازش مدل	مقدار به دست آمده	دامنه مورد قبول	نتیجه برازش
مجذور خی	۳۸۶/۸۱ ($P < ۰/۰۰$)	≤ ۳ (معنی‌دار نبودن از لحاظ آماری)	عدم تأیید
خی دو بر درجه آزادی	۲/۹۵	$\chi^2/df < ۳$	تأیید مدل
نیکویی برازش	۰/۹۳	GFI > 0/90	تأیید مدل
شاخص نیکویی برازش انطباقی	۰/۹۲	AGFI > 0/90	تأیید مدل
شاخص برازش مقایسه‌ای	۰/۹۱	CFI > 0/90	تأیید مدل
شاخص برازش هنجار شده (بنتلر - بونت)	۰/۹۳	NFI > 0/90	تأیید مدل
خطای ریشه مجذور میانگین تقریب	۰/۰۸۱	RMSEA $\leq 0/10$	تأیید مدل



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق



شکل ۲: مدل آزمون شده تحقیق در حالت ضرایب استاندارد



Chi-Square=386.81, df=131, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

شکل ۳: مدل آزمون شده تحقیق در حالت ضرایب معنی داری (t-value)

References

1. Sampaio R. Educar, ensinar e aprender a distancia Na era digital: Principios basicos, proceedings of the X simposio International de Informática Educativa. Salamanca: The Asian Conference on Education; 2008. Salamanca. Available at: <https://www.repositorium.sdum.uminho.pt/>.
2. Wang J, Jackson L, Wang H, Gaskin J. Predicting Social Networking Site use: Personality, Attitudes, Motivation and Internet Self-Efficacy. *Personality and Individual Differences J* 2015; 1(80): 119-124.
3. Isik F. Comparison of The use of Social Network in Education Between North and South Cyprus. *Procedia-Social and Behavioral Sciences J* 2013; 1(103): 210-219.
4. Milosevic I, Ivkovic D, Arsic S. Facebook as Virtual Classroom: Social Networking in Learning among Serbian Students. *Telematics and Informatics J* 2015; 3(32): 576-585.
5. Gikas J, Grant M. Mobile Computing Devices in Higher Education: Student Perspectives on Learning with Cellphones, Smartphones & Social Media. *Internet and Higher Education J* 2013; 2(19): 18-26.
6. Bicen H. Determination of University Students' Reasons of Using Social Networking Sites in Their Daily Life. *ProcediaSocial & Behavioral Sciences J* 2015; 1(190): 519-522.
7. Baghbanyan A, khomrnya M. Investigation of Occupational Deviant Behaviors of Employees of Imam Ali Hospital in Zahedan in 2011: A Brief Report. *Rafsanjan University of Medical Sciences J* 2012; 4(12): 399-408. [Persian]
8. Harter JK, Wilt LA, Colbert AE, Mount, MK, Barrick MR. Interactive effects of personality and perception of the work situation on workplace deviance. *Applied Psychology J* 2004; 89(4): 599-609.
9. Kish-Gephert J. Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Applied Psychology J* 2010; 3(95): 1-31.
10. Nair N, Bhatnagar D. Understanding Workplace Deviant Behavior in Nonprofit Organizations toward an Integrative Conceptual Framework. *Nonprofit Management & Leadership J* 2011; 21(3): 289-309.
11. Sheikh A, Atashgah MS, Adibzadegan M. The Antecedents of Cyberloafing: A Case Study in an Iranian Copper Industry. *Computers in Human Behavior J* 2015; 2(51): 172-179.
12. Lim VKG. The Moderating Effect on Neutralization Technique on Organizational Justice and Cyberloafing. Afyonkarahisar: PACIS Proceedings; 2005. p.207-219.
13. Lim VKG, Teo TSH. Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management J* 2005; 42(8): 1081-1093.
14. Lara PZ, Tacoronte DV, Ding JMT. Do Current Anti-Cyberloafing Disciplinary Practices Have a Replica in Research Findings? A Study of the Effects of Coercive Strategies on Workplace Internet Misuse. *Internet Research* 2006; 16(4): 450-467.
15. Blanchard AL, Henle CA. Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. *Computers in Human Behavior J* 2008; 4(24): 1067-1084.
16. Liberman B, Seidman G, McKenna KY, Buffardi LE. Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing. *Computers in Human Behavior J* 2011; 9(27): 2192-2199.
17. 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. *Research in Personality J* 2011; 8(45): 247-251.
18. Lim VKG, Chen DJQ. Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work. *Behavior & Information Technology J* 2012; 31(4): 343-353.
19. Baturay MH, Toker S. An Investigation of the Impact of Demographics on Cyber loafing from an Educational Setting Angle. *Computers in Human Behavior J* 2015; 2(50): 358-366.
20. Yılmaz FGK, Yılmaz R, Oztürk HT, Sezer B, Karademir T. Cyberloafing as a Barrier to the Successful Integration of Information and Communication Technologies into Teaching and Learning Environments. *Computers in Human Behavior J* 2015; 4(45): 290-298.
21. Akbulut Y, Donmez O, Dursun O. Cyberloafing and Social Desirability Bias among Students and

- Employees. *Computers in Human Behavior J* 2017; 11(72): 87-95.
22. Ebrahimi SA, Moshabaki A. Investigating the Impact of Organizational Policies and Organizational Support Perceptions on Deviant Behaviors. *Management of Government Organizations J* 2012; 1(2): 7-22. [Persian]
23. Jandaghi G, Alvani SM, Matin HZ, Kozekanan SF. Cyberloafing Management in Organizations. *IJ of Management Studies* 2015; 8(3): 335-349.
24. Ghorbannezhad P, Esakhani A. Designing a Competency Model for Academic Managers Based on Islamic Patterns: A Comparative Study. *Management at Islamic University J* 2017; 5(11): 37-48. [Persian]
25. Akin A, Ulukok E, Arar T. Analyzing the Relationship between Organizational Justice and Cyberloafing: A Study in a Public University. Istanbul: 4th Multidisciplinary Conference, Prague, Czechia; 2017.
26. Yıldız H, Yıldız B, Ateş H. Is There a Role of Organizational Justice Perceptions on Cyberslacking Activities?. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi J* 2015; 10(2): 55-66.
27. Glassman J, Prosch M, Shao BBM. To Monitor or not to Monitor: Effectiveness of a Cyberloafing Countermeasure. *Information & Management J* 2015; 8(52): 170-182.
28. Huma Z, Hussain S, Thurasamy R, Malik MI. Determinants of Cyberloafing: A Comparative Study of a Public and Private Sector Organization. *Internet Research J* 2017; 27(1): 97-117.
29. Lim VKG, Chen DJQ. Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work?. *Behaviour & Information Technology J* 2009; 25(1): 1-11.
30. Aghaz A, Sheikh A. Cyberloafing and Job Burnout: An Investigation in the KnowledgeIntensive Sector. *Computers in Human Behavior J* 2016; 15(62): 51-60.
31. Lim V. The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, neutralizing and Organizational Justice. *Organizational Behavior J* 2002; 23(5): 67-78.
32. Jia H, Jia R, Karau S. Cyberloafing and Personality: The Impact of the Big Five Traits and Workplace Situational Factors. *Leadership & Organizational Studies J* 2013; 20(3): 358-365.
33. Askew K, Buckner JE, Taing MU, Ilie A, Bauer JA, Coovert MD. Explaining Cyberloafing: The Role of the Theory of Planned Behavior. *Computers in Human Behavior J* 2014; 4(36): 510-519.
34. Keklik B, Kılıç R, Yıldız H, Yıldız B. An Investigation of the Effect of Cyberloafing Behaviors on Organizational Learning Capacity. *Business and Economics Research J* 2015; 6(3): 129-144.
35. Bebenroth R, Thiele KO. When Organizational Justice Matters for Affective Merger Commitment. *Thunderbird International Business Review* 2017; 59(2): 227-224.
36. Ugrin JC, Pearson JM. The Effects of Sanctions and Stigmas on Cyberloafing. *Computers in Human Behavior J* 2013; 7(29): 812-820.
37. Henle CA, Kohut G, Booth R. Designing Electronic Use Policies to Enhance Employee Perceptions of Fairness and to Reduce Cyberloafing: An Empirical Test of Justice Theory. *Computers in Human Behavior J* 2009; 6(25): 902-910.
38. Kaplan M, Ogot A. The Relationship between Perceived Organizational Justice and Cyberloafing: The Case of Hospital Employees. *İşletme Fakültesi Dergisi J* 2012; 13(1): 1-13.
39. Akbulut Y, Dursun OO, Donmez O, Sahin YL. In Search of a Measure to Investigate Cyberloafing in Educational Settings. *Computers in Human Behavior J* 2016; 12(55): 616-625.
40. D'Arcy J, Hovav A, Galletta D. User Awareness of Security Countermeasures and its Impacts on Information Systems Misuse: A Deterrence Approach. *Information Systems Research J* 2009; 20(1): 79-98.
41. Wolfe SE, Piquero AR. Organizational Justice and Police Misconduct. *Criminal Justice and Behavior J* 2011; 38(4): 332-353.
42. Soh PCH, Koay KY, Chew KW. Conceptual View of Cyberloafing and Non-Work Domain, SHS Web of Conferences. *I-COME J* 2017; 33: 1-7.
43. Kavyani S, Poorashraf Y. The effect of organizational conflict on subversive behaviors mediated by burnout among nurses in Ilam hospitals. Tehran: 4th International Conference on Applied Research in Management and Accounting; 2017. [Persian]
44. Askari A, Saeed Z, Khojasteh S, Mahdipoor E. Investigating the Relationship between Emotional Intelligence and Forgiveness with Job Conflicts of Female Teachers of Kerman Area Education. Second National Conference on Sustainable Development in

- Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies. Tehran: Center for Sustainable Development Solutions; 2017. [Persian]
45. Gholparvar M, Nadi MA. The mediating role of organizational loyalty in the relationship between work ethics and deviant behaviors in the workplace. *Ethics in Science and Technology J* 2011; 6(1): 43-53. [Persian]
46. Ghasemzadeh A, Maleki SH, Brooki SH. The Mediating Role of Organizational Identity in the Relationship between Professional Ethics with Organizational Citizenship Behavior and Deviant Work Behavior. *IJ Medical Ethics and History* 2014; 7(4): 66-79. [Persian]
47. Meriac JP. Examining relationships among work ethic, academic motivation and performance. *Educational Psychology J* 2015; 35(5): 523-540.
48. Prakash TS. Impact of Work Ethics on Organizational Commitment and Employee Satisfaction at HDFC Bank Indore India. *GJ Research Analysis* 2014; 3(5): 1-5.
49. Vimba MC, Coetzee JE, Ukpere WI. A Relationship between Leadership Work Ethic and Organisational Performance in the Public Sector. *J Soc Sci* 2013; 35(2): 169-180.
50. Evetts J. Professionalism: Value and ideology. *Current Sociology J* 2013; 61(5-6): 778-796.
51. Kangasniemi M, Pakkanen P, Korhonen A. Professional ethics in nursing: An integrative review. *J Advanced Nursing* 2015; 71(8): 1744-1757.
52. Konmee K, Singhapakdi A, Virakul B, Lee JD. Ethics institutionalization, quality of work life and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *J Business Research* 2010; 8(63): 20-26.
53. Knapp S, Handelsman MM, Gottlieb MC, VandeCreek LD. The dark side of professional ethics. *Professional Psychology: Research and Practice J* 2013; 4(6): 371-389.
54. Rahimnya F, Nikkhah Z. Investigating the Impact of Organizational Ethical Climate on Organizational Performance and Desire to Leave. *Tomorrow's Management J* 2013; 12(37): 5-22. [Persian]
55. Deshpande SP, George E, Joseph J. Ethical climate and managerial success in Russian organizations. *J Bus Ethic* 2000; 5(23): 211-217.
56. Peterson DK. Deviant workplace behavior and the organizations ethical climate. *J Bus Psychology* 2002; 17(1): 47-61.
57. Elci M, Alpan L. The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *J Business Ethics* 2009; 7(84): 297-311.
58. Okpara O, John W. The impact Ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria. *J Management Development* 2008; 2(9): 54-63.
59. Ocdwyer B, Madden G. Ethical Codes of Conduct in Irish Companies: A Survey of Code Content and Enforcement Procedures. *J Business Ethics* 2006; 63(3): 217-239.
60. Good D, Schwepker C. Sales Management Practices: The Impact of Ethics on Customer Orientation, Employment, and Performance. *Marketing Management J* 2014; 14(2): 134-147.
61. Lewis PS, Goodman S, Fandt PM, Michlitsch JF. (2014). *Management: challenges for tomorrow's leaders*. 4th ed. Florence (KY): Cengage Learning; 2014. p.321-329.
62. Bodankin M, Tziner A. Constructive Deviance, Destructive Deviance and Personality: How Do They Interrelate?. *Economic Inferences* 2009; 1(26): 549-564.
63. Rahimi E, Abbasi N. Investigating the Relationship between Organizational Justice and Deviant Behavior of Employees. *Evaluation Knowledge J* 2016; 8(29): 105-120. [Persian]
64. Hadavinezhad M, Darzi L. Deviant behaviors in the organization: Explaining the role of perceived organizational support and injustice, failure and personality. *Public Management Vision J* 2015; 3(24): 151-173. [Persian]
65. Yazdanseta F, Asadi F. Develop and validate a staff professional ethics questionnaire. *Educational Management Research J* 2016; 8(1): 17-130. [Persian]
66. Ghadiri M, Bashlideh K, Hashemi SE, Mashkalani F. Relationship between ethical climate with job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave a public company employee. *J Ethics in Science and Technology* 2013; 8(2): 60-74. [Persian]
67. Blau G, Yang Y, Ward-Cook K. Testing a Measure of Cyberloafing. *J allied health* 2006; 35(1): 9-17.
68. Nategh T, Ghasemi Z. The Impact of Job Involvement and Internal Involvement on Internet Browsing in Organization. Tehran: The 4th International

Conference on Management and Accounting and the first Conference on Entrepreneurship and Open Innovation. Razi Conference Center; 2015. [Persian]

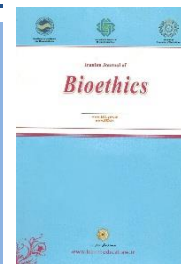


BEJ

Bioethics Journal

2020; 10(35): e24

Journal Homepage: <http://journals.sbmu.ac.ir/en-be>



ORIGINAL RESEARCH

Explaining the Mediating Role of Professional Ethics in the Relationship between Organizational Ethics Climate and Cyber Loafing of Academic Staff

Ebrahim Aryani Ghizghapan¹, Adel Zahed Bablan^{2*}, Ali Khaleghkhah³, Mahdi Moeinikia⁴

1. Ph.D. Student of Educational Administration, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

2. Professor of Educational Sciences, Faculty of Education Sciences & Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

3. Associate Professor of Educational Sciences, Faculty of Education Sciences & Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

4. Associate Professor of Educational Sciences, Faculty of Education Sciences & Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received: 04 March 2020

Accepted: 26 September 2020

Published online: 09 June 2021

Keywords:

Cyber Loafing

Professional Ethic

Organizational Ethic Climate

Staff

University

ABSTRACT

Background and Aim: Paying attention to ethics in organizations is very important. Therefore the present study aimed to elucidate the mediating role of professional ethics in the relationship between organizational ethics and cyber loafing.

Materials and Methods: Methodology of the research in terms of the main strategy, was quantitative, in terms of the strategy, was field, and in terms of analytical, was descriptive-correlation technique. The statistical population of this study included all staff of Universities affiliated with the Ministry of Science at four levels of international, national, regional and local levels of performance across the country. The research data were collected from 430 staff members who were selected by multi-stage cluster sampling method. The sample size according to the Kregci-Morgan model and with error $\alpha = 0/05$, was considered 430 persons. To collect data Cyber Loafing Questionnaire of Bella et al (2006) ($\alpha=0/89$), Professional Ethics Questionnaire of Yazdan Seta and Asadi (2016) ($\alpha=0/79$) and Organizational Ethical Climate Questionnaire of Victor and Cullen (1988) ($\alpha=0/80$) was used. Validity of the tools was confirmed by the professors of education and psychology. Data were analyzed using two software's SPSS 22 and lisrel. 8/50 and analyzed by structural equation modeling.

Findings: The results showed that the proposed model had suitable fit ($\chi^2/df=2/95$, $GFI=0/93$, $AGFI=0/92$, $CFI=0/91$, $NFI=0/93$, $RMSEA=0/81$) and the component of Organizational Ethical Climate has a direct and indirect effect through the component of Professional Ethics on Cyber Loafing ($P<0/05$).

Ethical Considerations: After explaining the purpose of the research, verbal consent was obtained from the participants.

Conclusion: The organizational ethic climate and professional ethics leads to a reduction in cyber loafing behavior of employees. Therefore, it is necessary to pay attention to these components and their effects on the organization of human resource behavior.

* Corresponding Author: Adel Zahed Bablan

Address: Faculty of Education Sciences & Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

Postal Box: 56199-13131

Tel: 04531505000

Email: zahed@uma.ac.ir

© Copyright (2018) Medical Ethics and Law Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Cite this article as: Aryani Ghizghapan E, Zahed Bablan A, Khaleghkhah A, Moeinikia M. Explaining the Mediating Role of Professional Ethics in the Relationship between Organizational Ethics Climate and Cyber Loafing of Academic Staff. *Bioethics Journal* 2020; 10(35): e24.

This open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 License (CC BY-NC 4.0).