

(مقاله پژوهشی)

## تاثیر بارکاری ذهنی بر سلامت ذهنی کارکنان: تحلیل نقش میانجی سایبرلوفینگ و استرس شغلی (مورد مطالعه: کارکنان بندر امام خمینی (ره))

علی اصغر روح الامین<sup>۱</sup>، مهدیه ویشلقی\*<sup>۲</sup>، فتاح شریف زاده<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی تاثیر بارکاری ذهنی بر سلامت ذهنی کارکنان با در نظر گرفتن میانجی گری سایبرلوفینگ و استرس شغلی می باشد. روش پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری اطلاعات، توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان بندر امام خمینی (ره) به تعداد ۹۵۰ نفر می باشند که بر مبنای روش نمونه گیری تصادفی ساده و استفاده از فرمول کوکران ۲۷۴ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و پس از پخش پرسشنامه ها، ۲۴۱ پرسشنامه صحیح عودت داده شد و با استفاده از نرم افزارهای SPSS و AMOS داده‌های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه های استاندارد بار کاری ذهنی روبيووالدهیتا و همکاران (۲۰۱۷)، سلامت ذهنی باکر و اوارلمان (۲۰۱۱)، سایبرلوفینگ آگرین و همکاران (۲۰۱۸)، استرس شغلی لمبرت و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده است. روایی پرسشنامه ها توسط خبرگان پژوهش و پایایی پژوهش به وسیله آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. بارکاری ذهنی بر سلامت ذهنی کارکنان تاثیر مستقیم و معناداری دارد و هم به طور غیرمستقیم از طریق میانجی گری استرس شغلی و سایبرلوفینگ بر سلامت ذهنی کارکنان تاثیر معناداری دارد. نتایج پژوهش در حوزه بارکاری ذهنی و سلامت ذهنی کارکنان، نوآوری هایی به همراه داشته است و به مدیران سازمان ها در درک تاثیرگذاری بارکاری ذهنی بر سلامت ذهنی کارکنان با میانجی گری استرس شغلی و سایبرلوفینگ کمک می کند تا موجبات ایجاد فضایی دوستانه با نظارت دقیق را فراهم نمایند تا سلامت ذهنی کارکنان حفظ شود.

واژگان کلیدی: بار کاری ذهنی، سلامت ذهنی، سایبرلوفینگ، استرس شغلی، بندر امام خمینی (ره)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۳۰

تاریخ ویرایش مقاله: ۱۴۰۱/۰۴/۱۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۰۴

DOI: 10.22034/RMT.2022.543578.1985



صص ۸۵-۹۸

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاداسلامی، تهران، ایران.

<sup>۲</sup> دکتری مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان. سمنان. ایران. (نویسنده مسئول). [m.vishlaghi@gmail.com](mailto:m.vishlaghi@gmail.com)

<sup>۳</sup> استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی تهران. تهران. ایران.

## مقدمه

نیروی انسانی ماهر و کارآمد در واقع یک دارایی ارزشمند برای هر سازمانی است. توجه به سلامت روانی و ذهنی کارکنان برای پیشرفت و بهره‌وری سازمان بسیار مهم است (اولیوریا و همکاران، ۲۰۲۱). حمایت از سلامت روان در محیط کار دیگر یک امر تجملی نیست بلکه یک ضرورت محسوب می‌شود (آروموگام، ۲۰۱۹). سلامت ذهنی به مفهوم استعداد روان برای کار کردن هماهنگ، موثر، خوشایند و انعطاف پذیر در موقعیت های دشوار و دارا بودن توانایی برای بازیابی خود است (بلاوز، ۲۰۱۶) و بر اساس نظر سازمان جهانی بهداشت یکی از حوزه های اصلی سلامت می باشد (پونتز و همکاران، ۲۰۲۱). قابلیت ارتباط هماهنگ و موزون با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی و عادلانه است (گراهام و همکاران، ۲۰۱۹). از سوی دیگر وجود اختلالات روانی به نگرش منفی کارکنان، تلقی ناخوشایند از احساس امنیت، نارضایتی و کاهش توان رشد و توسعه مهارت های افراد منجر می شود (آروموگام، ۲۰۱۹). بر طبق دیدگاه وو و همکاران (۲۰۲۱) از جمله عواملی که منجر به کاهش سلامت ذهنی کارکنان می شود، بار کاری ذهنی است (وو و همکاران، ۲۰۲۱). بار کاری ذهنی، ساختاری پیچیده و چندبعدی دارد که تحت تاثیر محیط، نیازهای خارجی وظیفه، فاکتورهای سازمانی، روانی، توانایی های شناختی و اداری است (جفری و همکاران، ۲۰۲۱). در مشاغل که بار کاری ذهنی زیادی وجود دارد به علت نبود برنامه زمانبندی مناسب، خستگی، کارایی و اثربخشی فرد کاهش یافته و باعث کاهش حافظه و آسیب به فرآیند تفکر و کاهش یادگیری فرد می شود (مشکاتی و هانکوک، ۲۰۱۱). بار کاری ذهنی بر سلامت ذهنی کارکنان تاثیر منفی می گذارد و می تواند منجر به رفتارهای کاری انحرافی و سایبرلوفینگ در کارکنان شود (کمالی زارچ و شکاری، ۱۳۹۹). سایبرلوفینگ به عنوان هرگونه استفاده شخصی از اینترنت در ساعات اداری برای گشت و گذار در اینترنت در وب سایت های غیر مرتبط با کار و برای اهداف شخصی تعریف می شود (لیم، ۲۰۲۰). به عنوان رفتاری منحرف در زمان کار معرفی شده است (ونگاس، ۲۰۰۹). پدیده سایبرلوفینگ عارضه ای است که از بی انگیزگی کارکنان ناشی می شود و احساس می کنند سازمان آن گونه که باید با آنها رفتار نمی کند (کارادال و سایگین، ۲۰۱۳). سایبرلوفینگ باعث تنش (سوننتاگ و همکاران، ۲۰۱۸) و احساسات منفی، کاهش تعهدات و بهره وری می شود (اونیل، همبلی و برکوویچ، ۲۰۱۴). ژو و همکاران (۲۰۲۱) نیز بیان داشتند که بالا بودن استرس شغلی کارکنان خودعاملی برای سایبرلوفینگ کارکنان است و کارکنان زمانی که بالاسترس بالایی روبه رو می شوند زمان کاری خود را صرف امور شخصی می کنند تا علاوه بر دوربودن از فضای استرس زا، بخشی از امورات و کارهای شخصی خود را نیز انجام داده باشند. استرس شرایطی است که فرد مجبور می شود از عملکرد طبیعی خود منحرف شود. همچنین بار کاری اضافی قابل درک نیز منجر به افزایش استرس می شود. استرس بیش از حد تمرکز را تحت تاثیر قرار داده، تصمیم گیری را دشوار نموده و اعتماد به نفس را کاهش می دهد (ایتزاک و همکاران، ۲۰۱۵).

بنادر نقش تعیین کننده ای در رشد و توسعه کشورهای در حال توسعه دارند. بنادر استان خوزستان یکی از مهم ترین سازمان های پویا و مهم در کشور محسوب می شوند که باید تلاش نمایند خود را به روز نموده و بهره وری سازمانی خود را ارتقا بخشند. بهره وری کلی بنادر پیوند تنگاتنگی با بهره وری منابع انسانی داشته و نیروی انسانی عاملی تعیین کننده برای بهبود بهره وری نهایی این سازمان ها است. لذا برای اینکه ارتقاء بهره وری منابع انسانی و بهره وری بنادر باید وظایف و مسئولیت های سازمان به نوعی تقسیم گردد که بار کاری ذهنی زیادی بر کارکنان تحمیل نشود و سلامت ذهنی آنها با مشکل مواجه نگردد. بنادر نیز همانند سایر ادارات فرآیندمحور هستند و بر طبق قوانین و مقررات اداره می شوند. کارکنان برای حفظ روابط خود حداقل های کاری را رعایت می کنند. با توجه به حجم کاری بالا و فشار کاری بالایی که در این سازمان ها وجود دارد کارکنان استرس شغلی بالایی دارند و همین عامل منجر به تحت تاثیر قرار گرفتن سلامت ذهنی کارکنان می شود. همچنین در این سازمان ها به دلیل وجود وقت کافی، کمبود نظارت های گسترده و دقیق و فاصله زیاد بین کارکنان و مدیران، کارکنان به راحتی از فلسفه وجودی و ماموریت سازمان منحرف شده و با استفاده از اینترنت ادارات به پدیده سایبرلوفینگ آلوده می شوند. توجه نکردن به پدیده سایبرلوفینگ در سازمان ها می تواند هزینه های گزافی بر پیکره سازمان ها وارد سازد درحالی که اگر کارکنان از توان و صلاحیت

های خویش در راستای تحقق اهداف سازمانی استفاده نمایند منجر به توسعه پایدار می شوند. تحقیق جامعی که پدیده سایبرلوفینگ و استرس شغلی را همراه با بارکاری ذهنی به مثابه متغیر تاثیرگذار بر سلامت ذهنی کارکنان در نظر گرفته باشد تاکنون صورت نگرفته است. بنابراین نوآوری تحقیق حاضر در این است مدیران را از اهمیت بارکاری ذهنی و پدیده سایبرلوفینگ آگاه ساخته تا با اعمال نظارت های گسترده و عدالت محور بودن و تقسیم درست وظایف به گونه ای که فشار زیادی بر کارکنان وارد نشود منجر به کاهش رفتارهای انحرافی و افزایش سلامت ذهنی کارکنان شوند. کاهش بار کاری ذهنی و ایجاد فضایی به دور از استرس منجر به افزایش سلامت ذهنی و روانی کارکنان می شود که همه این عوامل موجبات پیشرفت و توسعه سازمان را فراهم می سازند. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر عبارت است از: بررسی اثربارکاری ذهنی بر سلامت ذهنی کارکنان بندر امام خمینی (ره) با در نظر گرفتن میانجی گری استرس شغلی و سایبرلوفینگ. نتایج تحقیق می تواند درک ما را از اهمیت بارکاری ذهنی و تاثیراتی که بر میزان استرس شغلی و سایبرلوفینگ می گذارد و نهایتاً منجر به آسیب به سلامت ذهنی کارکنان می شود ارتقا بخشد. این پژوهش قصد دارد تا به این سوال اساسی پاسخ دهد که: آیا بار کار ذهنی بر سلامت ذهنی کارکنان تاثیر معناداری دارد؟ و آیا استرس شغلی و سایبرلوفینگ می توانند تاثیر بارکاری ذهنی بر سلامت ذهنی کارکنان بندر امام خمینی (ره) را میانجی گری نمایند؟

### پیشینه نظری و تجربی تحقیق

سلامت ذهنی اشاره به این موضوع دارد که افراد چگونه زندگی خود را ارزیابی می کنند و این ارزیابی می تواند شناختی باشد. ارزیابی آگاهانه و داشتن رضایت، احساسات خوشایند یا ناخوشایندی که فرد ایجاد می شود همگی بیانگر سلامت ذهنی افراد است. زمانی که شخصی رضایت بالایی از زندگی، سازمان و شغل خویش دارد و احساسات مثبت را تجربه می نماید و احساسات منفی همچون غم و عصبانیت را کمتر تجربه می کند دارای سلامت ذهنی بالایی است (کامینز، ۲۰۱۹). شرکت هایی که دارای کارکنانی با سلامت ذهنی بالایی هستند نسبت به سایر شرکت ها میزان بهره وری بالاتری دارند و کمتر دچار ورشکستگی و بدهی می شوند (ورویچم و دروال، ۲۰۱۰). همچنین بر طبق دیدگاه باکر و اوارلمان (۲۰۱۱)، سلامت ذهنی در محیط کار بدین معناست که کارکنانی با سلامت ذهنی بالا، رضایت بیشتری از شغل خود دارند و احساسات مثبت را بیشتر و احساسات منفی را کمتر تجربه می نمایند (گراهام و همکاران، ۲۰۱۹). از جمله عواملی که می تواند منجر به کاهش سلامت ذهنی کارکنان شود، بارکاری ذهنی است (وو و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین فرضیه اول پژوهش بدین صورت تبیین می گردد:

H1: بار کار ذهنی بر سلامت ذهنی کارکنان بندر امام خمینی (ره) تاثیر معناداری دارد.

بارکاری در یک وظیفه، به سطح و مقدار منابع مورد نیاز برای دستیابی به معیارهای عملکرد کمی و کیفی اشاره دارد. این می تواند بر اساس خواسته ها، نیازها و حمایت افراد خارجی و همچنین تجربیات گذشته متفاوت باشد. با افزایش یا کاهش حجم کار ذهنی افراد، عملکرد آنها می تواند تحت تاثیر قرار گیرد که به نوبه خود می تواند بر بهره وری کل سیستم در آینده تأثیر بگذارد (گیورگی و همکاران، ۲۰۲۱). با توجه به پرمخاطره بودن سازمان ها و محیط کاری برای توجه به سلامت کارکنان ضروری است. بی توجهی به سلامت و ایمنی کارکنان می تواند عواقب جدی برای سازمان ها داشته باشد (عبدالصمد و همکاران، ۲۰۲۱). بر اساس دیدگاه علم ارگونومی، از جمله مهم ترین عوامل در بروز صدمات و حوادث ناشی از کار، عدم تناسب میان بارکاری ذهنی وارده بر فرد با محدودیت ها و توانایی های وی است. مشاغل اداری، کارکنان بانک ها، کاربران یارانه ها و کارکنان سازمان های عمومی و دولتی به دلیل حجم بالای فعالیت های کاری و مستمر بودن مسولیت ها با حجم بالایی از فعالیتهای ذهنی سروکار دارند که هنگام انجام امور و وظایف محول شده، بارکاری ذهنی زیادی را متحمل می شوند (رستمی و همکاران، ۲۰۲۱). همانطور که کوکوروکو و ساندا (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان «تاثیر بارکاری بر استرس شغلی پرستاران: نقش حمایت همکاران» بیان داشتند میزان بالای بارکاری منجر به افزایش استرس شغلی می شود و تاثیر نامطلوبی بر سلامت روان و ذهنی افراد دارد. هرناتا و همکاران (۲۰۱۷) نیز در پژوهش خود بیان داشتند بارکاری ذهنی منجر به افزایش استرس کارکنان می شود و افزایش استرس بر سلامت روان و ذهن کارکنان تاثیر منفی می گذارد. استرس واکنش نامطلوب کارکنان در برابر فشارهای بیش از حد یا انواع

دیگر تقاضاهایی است که در هنگام کار بر آنها وارد می شود (سازمان بهداشت جهانی). ایتزاک و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی بیان نمودند که سلامت ذهنی افراد تحت تاثیر استرس های شغلی وارده است و با افزایش استرس شغلی، سلامت ذهنی و روانی کارکنان آسیب می بیند. فرضیه دوم پژوهش بدین صورت تبیین می گردد:

H2: بارکاری ذهنی بر استرس شغلی کارکنان بندر امام خمینی (ره) تاثیر معناداری دارد.

استرس می تواند دستیابی به اهداف را هم برای افراد و هم برای سازمان ها تضعیف کند. استرس به عنوان فشار در محل کار اگر همراه با فشار بیش از حد باشد مشکلات فراوانی در پی دارد (اسمیت و همکاران ۲۰۱۸). استرس شغلی نوعی استرس روانی است که زمانی اتفاق می افتد که فرد سطوح بالایی از فشار یا تقاضا را در محل کار تجربه می کند. استرس شغلی می تواند ناشی از عوامل مختلفی از جمله ناامنی شغلی، ساعات کاری طولانی، حجم کاری زیاد، عدم کنترل بر وظایف کاری و روابط ضعیف با سرپرستان یا همکاران باشد (گریفین و همکاران ۲۰۱۶). استرس شغلی می تواند منجر به کاهش رضایت شغلی و کاهش انگیزه و مشارکت در کار شود. استرس شغلی می تواند منجر به کاهش بهره وری، غیبت و حضور در محل کار شود (حضور در محل کار اما به طور کامل درگیر یا سازنده نیست). استرس شغلی می تواند منجر به فرسودگی شغلی شود، حالتی از فرسودگی عاطفی، فیزیکی و ذهنی که می تواند منجر به کاهش بهره وری و اثربخشی در کار شود. کارکنانی که سطوح بالایی از استرس شغلی را تجربه می کنند، احتمالاً شغل خود را ترک می کنند که منجر به افزایش ترک خدمت برای سازمان می شود (ژانگ و همکاران ۲۰۱۹). کارفرمایان می توانند اقداماتی را برای مدیریت استرس شغلی و ایجاد یک محیط کاری سالم انجام دهند. این می تواند شامل تامین منابع و پشتیبانی برای کارکنان، مانند آموزش تکنیک های مدیریت استرس، ارائه ترتیبات کاری انعطاف پذیر، و بهبود ارتباطات و روابط با سرپرستان و همکاران باشد. با مدیریت موثر استرس شغلی، کارفرمایان می توانند نیروی کار سالم تر و مولدتری ایجاد کنند (دنگ و همکاران، ۲۰۲۰). مشارکت دادن کارکنان در فرآیند تصمیم گیری و فراهم کردن فرصت هایی برای بازخورد و پیشنهادات می تواند به ایجاد یک محیط کاری مثبت و ترویج احساس مالکیت و مسئولیت در بین کارکنان کمک کند. کارفرمایان می توانند حجم کار را با تعیین اهداف، اولویت بندی وظایف، و ارائه پشتیبانی و منابع برای کمک به کارکنان در رسیدن به اهداف خود مدیریت کنند. (حسن و همکاران، ۲۰۲۰). مدیریت موثر استرس شغلی و ارتقای رفاه کارکنان نیازمند یک رویکرد جامع است که شامل رسیدگی به علل اصلی استرس شغلی، فراهم کردن منابع و پشتیبانی برای کارکنان، و ایجاد یک محیط کاری مثبت است که تعامل، شناخت، و تعادل بین کار و زندگی را ارتقا می دهد. (ترپ و همکاران، ۲۰۱۹). تاثیر استرس شغلی بر سلامت روان می تواند بسته به عواملی مانند شدت و مدت عامل استرس زاء، مکانیسم های مقابله ای فرد و تاب آوری کلی آنها متفاوت باشد. استرس شغلی می تواند سلامت ذهنی کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد و منجر به تخریب سلامت ذهنی فرد می شود. استرس شغلی می تواند تاثیر منفی بر سلامت روان داشته باشد و برای افراد مهم است که استرس را در محیط کار کاهش دهند تا از اثرات منفی بر سلامت روان جلوگیری کنند. فرضیه سوم و چهارم پژوهش بدین صورت تبیین می گردد:

H3: استرس شغلی بر سلامت ذهنی کارکنان بندر امام خمینی (ره) تاثیر معناداری دارد.

H4: بار کاری ذهنی از طریق استرس شغلی تاثیر معناداری بر سلامت ذهنی کارکنان بندر امام خمینی (ره) دارد.

بر طبق پژوهش های متعددی که در زمینه بارکاری ذهنی انجام شده است، پژوهشگران بیان نموده اند که مشاغلی که بارکاری ذهنی زیادی دارند به علت برنامه ریزی نامناسب و عدم تخصیص درست و تقسیم کار، میزان کارایی و بهره وری افراد کاهش یافته و باعث کاهش حافظه، آسیب به فرآیند تفکر، کاهش یادگیری و فرسودگی شغلی و ... می شوند (گالی، ۲۰۲۰). روش های متعددی برای اندازه گیری بارکاری ذهنی وجود دارد که می توان آن را در چهار گروه طبقه بندی نمود: اندازه گیری عملکرد، اندازه گیری فردی، اندازه گیری روانی - فیزیکی، تجزیه تحلیل مشاهده ای. بار کاری ذهنی بخشی از ظرفیت پردازش اطلاعات کاربر یا منابع است بدین معنا که برای نیازها و خواسته های سیستم ضروری است و این نیاز بر انسان تحمیل می شود (مورای ۲۰۱۳). بار کار ذهنی تفاوت بین سیستم پردازش اطلاعات مورد نیاز برای انجام وظیفه مورد نظر و ظرفیت در دسترس توان

پردازش اطلاعات به وسیله کاربر در زمان تعیین شده است. بار کاری ذهنی بر سلامت ذهنی کارکنان تاثیر منفی می گذارد و می تواند منجر به کاهش ارتباطات افراد، انگیزش، روحیات و ... شود. کارکنانی که بارکاری ذهنی زیادی دارند به سمت رفتارهای کاری انحرافی و سایبرلوفینگ کشیده می شوند و می خواهند بیشتر وقت خود را با پرسه زدن در اینترنت و انجام امور شخصی خویش در ساعات اداری بگذرانند (کمالی زارچ و شکاری، ۱۳۹۹). فرضیه پنجم پژوهش بدین صورت تبیین می گردد:

H5: بارکاری ذهنی بر سایبرلوفینگ کارکنان بندر امام خمینی (ره) تاثیر معناداری دارد.

سایبرلوفینگ به استفاده شخصی کارکنان از اینترنت سازمان در ساعات کاری برای دستیابی به اهداف فردی اشاره دارد (کریمی مزیدی و همکاران، ۲۰۲۰). تحقیقات حاکی از آن است که استفاده از اینترنت برای کارهای شخصی در ساعات کاری می تواند مقدار قابل توجهی از وقت کارمندان را هدر دهد (اوگرین، پیرسون و نیگل، ۲۰۱۸). سایبرلوفینگ پیامدهای منفی بسیاری بر سازمان ها دارد (وو، می و اورگین، ۲۰۱۸). بلانچارد و هنله (۲۰۰۸) سایبرلوفینگ را به دو بعد خفیف و شدید تقسیم نموده اند. سایبرلوفینگ خفیف به فعالیت های جزئی مانند پرسه زدن در سایت ها، ارسال و دریافت ایمیل های فردی در ساعات کاری اشاره دارد. سایبرلوفینگ شدید شامل فعالیت های شدیدتر مانند تعاملات آنلاین با افراد خارج از سازمان در اتاق های گفتگو، تبلیغات شخصی، راه اندازی و مدیریت وبسایت های شخصی است (متین اورتا و دمیرتکو، ۲۰۲۰). ون دورن (۲۰۱۱) بیان کرده است سایبرلوفینگ را می توان به فعالیت های اجتماعی، فعالیت اطلاعاتی، فعالیت های اوقات فراغت، فعالیت احساسات مجازی تقسیم نمود، همچنین شامل چهار رفتار، رفتار توسعه، رفتار انحرافی، رفتار بازبایی و رفتار اعتیادآور است (ون دورن، ۲۰۱۱). در صورتی که کارکنان زمان زیادی را صرف سایبرلوفینگ نمایند به بهره وری سازمان آسیب میرسانند (تاندون و همکاران، ۲۰۲۱). می تواند منجر به کاهش بهره وری و عملکرد شغلی شود و ممکن است کارکنان به طور ناخواسته وبسایت های ناشناخته و لینک های دارای ویروس و نرم افزارهای جاسوسی را باز نمایند که اطلاعات سازمانی را با خطر مواجه سازند (آلانوقلو و کاراباتاک، ۲۰۲۱). همچنین سایبرلوفینگ می تواند پیامدهای منفی قابل توجهی برای سازمان ها داشته باشد، از جمله کاهش بهره وری و عملکرد شغلی. کارفرمایان ممکن است اجرای سیاست ها، ارائه آموزش و آگاهی، و تشویق استراتژی های مدیریت زمان را برای مقابله با سایبرلوفینگ و بهبود بهره وری کلی در نظر بگیرند (تاندون و همکاران، ۲۰۲۱). مهمترین نقش کنترل در سازمان، هماهنگی و همبستگی بین رفتارهای مدیران و کارکنان یک سازمان و نظارت بر انحرافات به وجود آمده در محل کار همچون سایبرلوفینگ است (متین اورتا و دمیرتکو، ۲۰۲۰). وو و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود بیان داشتند بارکاری زیاد منجر به سایبرلوفینگ و گشت زنی اینترنتی کارکنان در محل کار می شود و به طبع بار کاری زیاد و سایبرلوفینگ بر سلامت ذهنی کارکنان تاثیر معناداری می گذارند و منجر به کاهش سلامت ذهنی کارکنان می شوند. همچنین نائینیان و همکاران (۱۳۹۹) نیز در پژوهش خود بیان داشتند سایبرلوفینگ بر سلامت روانی و ذهنی کارکنان تاثیر منفی دارد. سایبرلوفینگ باعث تنش (سوننتاگ و همکاران، ۲۰۱۸) و احساسات منفی، کاهش تعهدات و بهره وری می شود (اونیل، همبلی و برکویچ، ۲۰۱۴). ژو و همکاران (۲۰۲۱) نیز بیان داشتند که بالا بودن استرس شغلی کارکنان خودعاملی برای سایبرلوفینگ کارکنان است و کارکنان زمانی که بالاسترس بالایی روبه رو می شوند تایم کاری خود را صرف امور شخصی می کنند تا علاوه بر دوربودن از فضای استرس زا، بخشی از امورات و کارهای شخصی خود را نیز انجام داده باشند. علاوه بر اینکه بار کاری ذهنی زیاد موجب افزایش تمایل و گرایش کارکنان به سایبرلوفینگ می شود، منجر به افزایش استرس شغلی کارکنان نیز می گردد (کوکوروکو و همکاران، ۲۰۱۹؛ هرناتو و همکاران، ۲۰۱۷). فرضیه ششم و هفتم پژوهش بدین صورت تبیین میگردد:

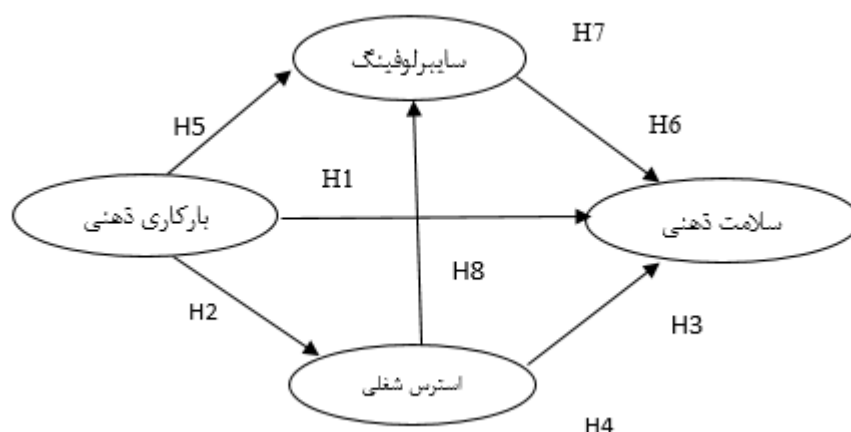
H6: سایبرلوفینگ بر سلامت ذهنی کارکنان بندر امام خمینی (ره) تاثیر معناداری دارد.

H7: بار کاری ذهنی از طریق سایبرلوفینگ تاثیر معناداری بر سلامت ذهنی کارکنان بندر امام خمینی (ره) دارد.

استرس شغلی یک الگوی واکنشی است که هنگامی که کارکنان با خواسته های شغلی که بامهارت، دانش یا توانایی آنها متناسب نیست مواجه می شوند، از خود نشان می دهند. استرس شغلی یا استرس ناشی از کار، می تواند تأثیر قابل توجهی بر سلامت روان فرد داشته باشد. استرس شغلی می تواند ناشی از عوامل مختلفی باشد، از جمله حجم کاری زیاد، ساعات کاری طولانی، عدم کنترل بر وظایف کاری، روابط ضعیف با همکاران یا سرپرستان و ناامنی شغلی، بارکاری زیاد، سرعت کار و دانش و توانایی های مرتبط با کار، ابهام در نقش، تعارض نقش، ساختار سازمانی، تغییر سازمان و روابط مابین افراد در سازمان (ایتزاک و همکاران، ۲۰۱۵). استرس شغلی می تواند منجر به احساس اضطراب از جمله نگرانی، عصبی بودن و ترس شود. این می تواند تأثیر قابل توجهی بر توانایی فرد در انجام کار خود و حفظ روابط با همکاران و سرپرستان داشته باشد. بر طبق پژوهشات ژو و همکاران (۲۰۲۱)، استرس شغلی منجر به انحرافات سازمانی و بروز رفتارهای منفی از جمله سایبرلوفینگ در کارکنان می شود که برای غلبه بر استرس های شغلی خود، به گشت و گذار در فضای مجازی و انجام امور شخصی خود روی می آورند و بیشتر تایم کاری خود را صرف دستیابی به اهداف فردی خود میکنند. بنابراین فرضیه هشتم پژوهش بدین صورت تبیین می گردد:

H8: استرس شغلی بر سایبرلوفینگ کارکنان بندر امام خمینی (ره) تاثیر معناداری دارد.

مرور اجمالی پیشینه نظری و تجربی پژوهش مشخص کرد که پژوهش های چندانی در داخل کشور در حوزه پژوهش حاضر انجام نشده است و عمدتاً پژوهش های خارجی هستند. با این وجود در پژوهش های خارجی نیز اگرچه مطالعاتی در خصوص متغیرهای اصلی و بررسی روابط بین آنها صورت گرفته ولی پژوهش جامعی در خصوص روابط چهارگانه متغیرهای پژوهش صورت نگرفته است؛ لذا در پژوهش حاضر تلاش گردیده است تا اولاً مدل ترکیبی پژوهش به صورت یک کل منسجم مورد بررسی قرار گیرد و ثانیاً کیفیت این متغیرها و روابط بین آنها با توجه به عدم اطمینان محیطی، تحولات اخیر در یک مورد بومی و داخلی مورد بررسی قرار گیرد. باتوجه به خلأ پژوهشی موجود و ضرورت رفع آن جهت ایجاد شرایط مساعد و به دور از استرس و آشفتگی های ذهنی برای کارکنان، پژوهشگران تصمیم گرفتند به بررسی تأثیر بارکاری ذهنی بر سلامت ذهنی کارکنان بندر با تأکید بر میانجی گری سایبرلوفینگ و استرس شغلی بپردازند. با توجه به فرضیه های فوق، مفهومی پژوهش را می توان در قالب شکل ۱ ترسیم کرد.



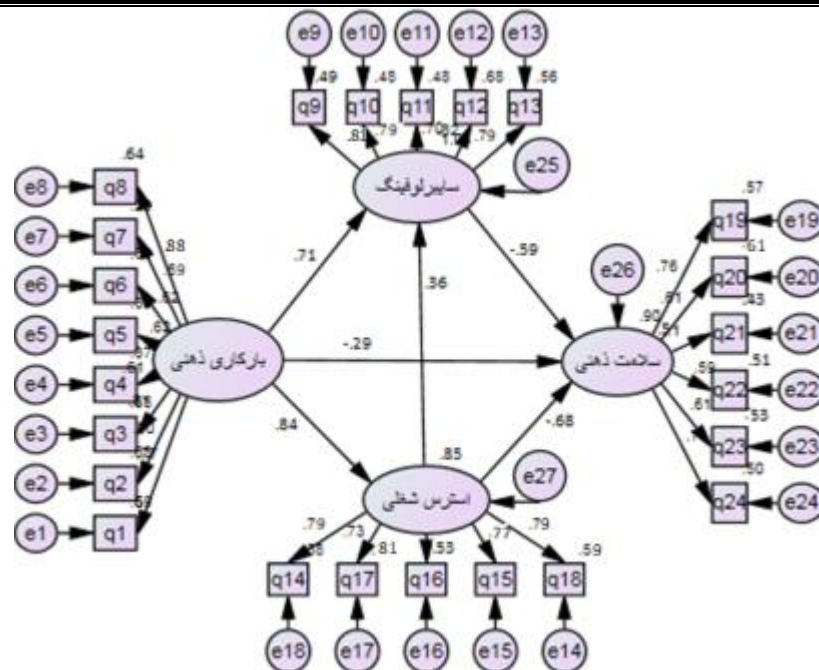
شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق

**روش‌شناسی تحقیق**

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان بندر امام خمینی (ره) در استان خوزستان تشکیل داده اند که تعداد کارکنان ۹۵۰ نفر می باشد که براساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و استفاده از فرمول کوکران، ۲۷۴ نفر برای نمونه آماری انتخاب شدند و برای اطمینان ۳۰۰ پرسشنامه در بین کارکنان توزیع گردید که نهایتاً تعداد ۲۴۱ پرسشنامه صحیح عودت داده شد. برای سنجش بار کاری ذهنی از پرسشنامه روبیووالدهیتا و همکاران (۲۰۱۷) با ۱۰ سوال، سلامت ذهنی از پرسشنامه باکر و اوارلمان (۲۰۱۱) با ۹ سوال، سایبرلوفینگ از پرسشنامه آگرین و همکاران (۲۰۱۸) با ۷ سوال، استرس شغلی از پرسشنامه لمبرت و همکاران (۲۰۰۷) با ۵ سوال استفاده شده است. در روایی صوری، شکل ظاهری پرسشنامه با همکاری دو استاد مدیریت و چند نفر از اعضای نمونه، پس از اعمال اصلاحاتی به تایید رسیدند. از نظر روایی محتوا ابتدا فرم های CVI تهیه شدند و ۱۵ نفر از اعضای نمونه و خبرگان آن را تکمیل نمودند که پس از اصلاح برخی از سوالات، مقدار CVI برای سوالات ۰/۸۱ به دست آمد. مقدار CVR با توجه به تعداد تکمیل کنندگان (۱۵ نفر) بیشتر از ۰/۶۲ به دست آمد که براساس جدول لاوشه بیانگر روایی محتوایی پرسشنامه است. در نهایت روایی سازه (همگرا و واگرا) پس از تکمیل پرسشنامه ها مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه ها نیز با ضریب آلفای کرونباخ که بیشتر از ۰/۷۰ بدست آمد بیانگر روایی قابل قبول ابزارهای پژوهش می باشد. ضریب آلفای کرونباخ بارکاری ذهنی (۰/۷۸)، سایبرلوفینگ (۰/۷۴)، استرس شغلی (۰/۸۱) و سلامت ذهنی (۰/۷۹) و پایایی ترکیبی متغیر بارکاری ذهنی (۰/۸۰)، سایبرلوفینگ (۰/۷۷)، استرس شغلی (۰/۸۲) و سلامت ذهنی کارکنان (۰/۸۱) به دست آمد که قابل تایید است.

**یافته‌های تحقیق**

در بخش توصیفی نتایج نشان می دهد مشارکت کنندگان پژوهش حاضر، از لحاظ سن (۲۰-۳۰ سال) ۲۰/۷۴ درصد، (۳۰-۴۰ سال) ۴۸/۹۶ درصد، (۴۰ سال به بالاتر) ۳۰/۲۹ درصد می باشد. مدرک تحصیلی پاسخ دهندگان دیپلم ۱۷/۰۱ درصد، کارشناسی ۵۷/۶۷ درصد، کارشناسی ارشد ۲۵/۳۱ درصد می باشد و تجربه کاری ۱۰-۱ سال ۲۵/۷۲ درصد، ۱۰-۲۰ سال ۵۴/۳۵ درصد، بیشتر از ۲۰ سال ۱۹/۹۱ درصد می باشد. در بخش توصیفی نتایج تحقیق، از نرم افزار spss استفاده شده است. برای آزمون فرضیات از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است که توسط نرم‌افزار Amos آزمون شد. آماره کولموگروف اسمیرنوف متغیر بارکاری ذهنی (۰/۱۱۹)، استرس شغلی (۰/۱۱۷)، سایبرلوفینگ (۰/۱۲۴) و سلامت ذهنی کارکنان (۰/۱۳۱) می باشد که نتایج این آزمون نشان می دهد سطح معناداری همه متغیرهای پژوهش بیش از ۰/۰۵ است. از این رو فرضیه صفر یعنی نرمال بودن متغیرها تایید می شود. براساس تحلیل های انجام گرفته با استفاده از نرم افزار مقدار بارهای عاملی (استاندارد و غیراستاندارد) برای همه گویه ها بیشتر از ۰/۴ است و عدد معناداری بیشتر از ۱/۹۶+ است که نشان می دهد گویه ها می توانند به خوبی متغیرهای پژوهش را اندازه گیری نمایند. روایی واگرایی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی تایید گردید. مقدار میانگین واریانس استخراجی برای همه متغیرهای پژوهش بالای ۰/۵ بوده و روایی همگرایی پرسشنامه نیز تایید می شود. اکنون روابط علی میان متغیرها به روش معادلات ساختاری با کمک AMOS بررسی می شود.



شکل (۲) مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد

برای بررسی مناسب بودن مدل های فوق ابتدا باید برازش مدل معادلات ساختاری بررسی شود. بر طبق جدول ۱ تمامی شاخص های نیکویی برازش در دامنه قابل قبولی قرار دارند. در نتیجه می توان گفت مدل از برازش مناسبی برخوردار است. CMIN/DF کای مربع بهنجار شده که باید مقداری بین ۱ تا ۳ داشته باشد با احتساب مقدار  $2/184$  بیانگر برازش قابل قبولی است. GFI شاخص نیکویی برازش باید مقداری بالای  $0/9$  را کسب کند که  $0/914$  بیانگر برازش قابل قبول است، AGFI شاخص نیکویی برازش تعدیل شده است که با باید بالای  $0/9$  باشد و با احتساب  $0/932$  مقدار برازش قابل قبولی را داراست، NNFI یا TLI نیز شاخص برازش هنجار نشده است که با احتساب  $0/921$  دارای برازش قابل قبولی است NFI نیز شاخص برازش هنجار شده است که باید مقداری بالای  $0/9$  را کسب کند که با احتساب  $0/908$  دارای برازش قابل قبولی است، CFI شاخص برازش تطبیقی است که با کسب  $0/945$  دارای برازش قابل قبولی است و IFI نیز شاخص برازش فزاینده است که باید مقداری بین  $0$  و  $1$  را کسب نماید داشتن مقدار  $0/926$  حاکی از برازش قابل قبول است. PNFI شاخص برازش مقتصد هنجار شده است که باید مقداری بالای  $0/5$  داشته باشد کسب مقدار  $0/865$  بیانگر برازش قابل قبولی است، PCFI نیز شاخص نیکویی موجز است با کسب مقدار  $0/785$  بیانگر برازش قابل قبولی است و نهایتاً RMSEA نیز ریشه میانگین مربعات خطای برآورد است که باید مقداری کمتر از  $0/08$  را کسب نماید که با کسب نمره  $0/078$  بیانگر برازش قابل قبولی است. در نتیجه می توان گفت مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول (۱) شاخص های نیکویی برازش

شاخص	CMIN/DF	GFI	AGFI	TLI	NNFI	CFI	IFI	PNFI	PCFI	RMSEA
مقدار	$2/184$	$0/914$	$0/932$	$0/921$	$0/908$	$0/945$	$0/926$	$0/865$	$0/785$	$0/078$

پس از بررسی و تایید مدل پیشنهادی پژوهش از آزمون معناداری فرضیه ها استفاده شد. برای آزمون معناداری فرضیه ها اکنون از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی CR و P استفاده شده است. براساس سطح معناداری  $5$  درصد مقدار بحرانی باید بیشتر از



۱/۹۶+ و یا کمتر از ۱/۹۶- باشد. مقدار پارامتر بین دو دامنه در الگو مهم نیست و مقادیر کوچکتر از ۰/۰۵ برای مقدار P تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای وزن های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح اطمینان ۰/۹۵ را نشان می دهد.

جدول (۲) خلاصه نتایج مدل معادلات ساختاری برای فرضیه ها بدون نقش میانجی

فرضیه ها	جهت مسیر	ضریب مسیر	(SE)	CR	سطح معناداری	نتیجه آزمون
H1	بارکاری ذهنی - سلامت ذهنی	-۰/۴۴	۰/۱۰۲	-۴/۲۷۶	۰/۰۰۰	تایید
H2	بارکاری ذهنی - استرس شغلی	۰/۸۵	۰/۱۱۸	۷/۱۷۸	۰/۰۰۰	تایید
H3	استرس شغلی - سلامت ذهنی	-۰/۶۸	۰/۱۱۵	-۵/۷۳۴	۰/۰۰۰	تایید
H5	بار کار ذهنی - سایبرلوفینگ	۰/۷۱	۰/۱۲۲	۵/۸۰۷	۰/۰۰۰	تایید
H6	سایبرلوفینگ - سلامت ذهنی	-۰/۵۹	۰/۱۱۵	-۵/۱۱۶	۰/۰۰۰	تایید
H8	استرس شغلی - سایبرلوفینگ	۰/۴۶	۰/۰۹۲	۴/۹۵۹	۰/۰۰۰	تایید

برای سنجش معناداری تاثیر میانجی گری متغیر سایبرلوفینگ و استرس شغلی در رابطه میان دو متغیر بارکاری ذهنی و سلامت ذهنی از آزمون سوئل و آزمون واف استفاده شده است. در آزمون سوئل، یک مقدار Z-Value از طریق فرمول زیر به دست می آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱,۹۶ می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تایید کرد.

در ابتدا به بررسی فرضیه چهارم پژوهش و نقش میانجی استرس شغلی پرداخته می شود:

$$(a= ۰/۸۵) ; (b=-۰/۶۸) ; (c= -۰/۴۴) ; (Sa=۰/۱۱۸) ; (Sb= ۰/۱۱۵)$$

$$Z\text{-Value} = 4\text{-}/01$$

مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوئل برابر با ۴/۰۱- به دست آمده است و به دلیل بیشتر بودن از ۱,۹۶ می توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تاثیر متغیر میانجی استرس شغلی در رابطه بین بارکاری ذهنی و سلامت ذهنی کارکنان معنادار است. برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی از آماره VAF استفاده شده که نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می سنجد. مقدار VAF از فرمول زیر محاسبه می شود:

$$VAF = -0/649$$

این بدان معنی است که تقریباً بیش از ۶۴ درصد از اثر کل بارکاری ذهنی بر سلامت ذهنی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی استرس شغلی تبیین می شود.

بر طبق فرضیه هفتم پژوهش که بررسی نقش میانجی گری سایبرلوفینگ در رابطه بین بار کار ذهنی و سلامت ذهنی کارکنان می پردازد بیان می شود:

$$(a= ۰/۷۱) ; (b=-۰/۵۹) ; (c= -۰/۴۴) ; (Sa=۰/۱۲۲) ; (Sb= ۰/۱۱۵)$$

$$Z\text{-Value} = 3\text{-}/88$$

مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوئل برابر با ۳/۸۸- به دست آمده است و به دلیل بیشتر بودن از ۱,۹۶ می توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تاثیر متغیر میانجی سایبرلوفینگ در رابطه بین بارکاری ذهنی و سلامت ذهنی کارکنان معنادار است. برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی از آماره VAF استفاده شده که نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می سنجد. مقدار VAF از فرمول زیر محاسبه می شود:

$$VAF = -0/597$$

این بدان معنی است که تقریباً بیش از ۵۹ درصد از اثر کل بارکاری ذهنی بر سلامت ذهنی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی سایبرلوفینگ تبیین می شود.

## بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه بار کاری زیرمجموعه ای از ارگونومی شناختی است که فرد را در مواجهه عوامل سازمانی، روانی و محیطی و تواناییهای شناختی قرار می دهد، سطح بالای بارکاری ذهنی منجر به کاهش دقت و تمرکز، افزایش تنش ها و بروز مسائل و مشکلات عدیده‌ای برای کارکنان و سازمان می شود، همچنین می تواند منجر به بروز اختلالات جسمی و روانی و پیامدهای نامطلوب در محیط کار شود. بارکاری زیادی منجر به افزایش استرس و آسیب به سلامت ذهنی کارکنان می شود. هر چقدر بارکاری ذهنی کارکنان بالا باشد بیشتر به سمت رفتارهای انحرافی همچون پرسه زنی اینترنتی و سایبرلوفینگ کشیده می شوند. جذب و استخدام کارکنان توانمند، نیازمند ایجاد محیط کاری بهینه ای جهت انجام وظایف و مسئولیت ها در سازمان است تا کارکنان بتوانند امور محوله را با اثربخشی بالایی به انجام برسانند بنابراین هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر بارکاری ذهنی بر سلامت ذهنی کارکنان باتوجه به نقش میانجی سایبرلوفینگ و استرس شغلی در بندر امام خمینی (ره) می باشد. برای بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از هشت فرضیه استفاده گردید: فرضیه نخست پژوهش بر این پایه استوار است که بارکاری ذهنی بر سلامت ذهنی کارکنان بندر امام خمینی (ره) تاثیر معناداری دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر  $0/44-$  و مقدار بحرانی (CI) به مقدار  $4/276-$  مورد تایید قرار گرفت. سازمان ها باید به گونه ای برنامه ریزی نمایند که بارکاری ذهنی وارده به کارکنان بر کارایی و عملکرد آنها آسیب وارد ننماید، بار کاری زیاد منجر می شود کارکنان بندر امام خمینی (ره) به لحاظ ذهنی و روانی خسته و فرسوده گردند. بنابراین بر سلامت ذهنی و روانی آنها تاثیر منفی و معناداری خواهد داشت. نتایج این فرضیه با یافته های (وو و همکاران، ۲۰۲۰؛ کوروکان و همکاران، ۲۰۱۹) مطابقت دارد. آزمون دوم پژوهش بر این پایه استوار است که بارکاری ذهنی بر استرس شغلی کارکنان بندر امام خمینی (ره) تاثیر معناداری دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر  $0/85$  و مقدار بحرانی (CI) به مقدار  $7/178$  مورد تایید قرار گرفت. هر چقدر بارکاری ذهنی وارده بر کارکنان بالا باشد به همان میزان، مقدار استرس شغلی کارکنان افزایش خواهد داشت. در حقیقت بار کاری ذهنی بالایی که بر کارکنان تحمیل می شود منجر به افزایش تنش و استرس کارکنان شده و تمرکز افراد را تحت تاثیر قرار می دهد تصمیم گیری را دشوار می نماید و اعتماد به نفس افراد را کاهش می دهد. نتایج این فرضیه با یافته های (کوروکان و همکاران، ۲۰۱۹؛ هرناتا و همکاران، ۲۰۱۷) مطابقت و همخوانی دارد. فرضیه سوم پژوهش بیان می دارد استرس شغلی بر سلامت ذهنی کارکنان بندر امام خمینی (ره) تاثیر معناداری دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر  $0/68-$  و مقدار بحرانی (CI) به مقدار  $5/734-$  مورد تایید قرار گرفت. استرس اجتناب ناپذیر است و متناسب با هر شغل و سمتی که افراد دارند تحت تاثیر آن قرار می گیرند اما مدیریت کردن آن بسیار اهمیت دارد به گونه ای که اگر استرس شغلی فردی بالا باشد و نتواند آن را مدیریت نماید بر سلامت ذهنی و روانی تاثیر منفی گذاشته و منجر به آسیب های ذهنی متعددی می شود. نتایج این فرضیه با یافته های (ایتزاکي و همکاران، ۲۰۱۵؛ نائینیان و همکاران، ۱۳۹۹) مطابقت و همخوانی دارد. فرضیه چهارم پژوهش نیز بیان می دارد که بار کاری ذهنی از طریق استرس شغلی تاثیر معناداری بر سلامت ذهنی کارکنان بندر امام خمینی (ره) دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر  $0/649-$  و مقدار بحرانی (CI) به مقدار  $4/01-$  مورد تایید قرار گرفت. همانطور که بیان شد میزان بالای بارکاری ذهنی منجر به افزایش استرس کارکنان می شود و استرس شغلی بالا منجر به کاهش سلامت ذهنی کارکنان میشود بنابراین استرس به عنوان متغیر میانجی می تواند رابطه بین بارکاری ذهنی و سلامت ذهنی کارکنان را میانجی گری نماید. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهشات (وو و همکاران، ۲۰۲۰؛ کوروکان و همکاران، ۲۰۱۹؛ ایتزاکي و همکاران، ۲۰۱۵) مطابقت و همخوانی دارد. فرضیه پنجم پژوهش نیز بیان می دارد بارکاری ذهنی بر سایبرلوفینگ کارکنان بندر امام خمینی (ره) تاثیر معناداری دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر  $0/71$  و مقدار بحرانی (CI) به مقدار  $5/807$  مورد تایید قرار گرفت. کارکنانی که بار کاری ذهنی زیادی دارند عمدتاً به سمت رفتارهای انحرافی کشیده می شوند و یکی از این رفتارهای انحرافی پدیده سایبرلوفینگ است که افراد به جای انجام امور محوله، تایم کاری خود را به انجام امور شخصی همچون ایمیل زدن، چت در فضای مجازی و پیگیری سفارشات و ... می گذارند که این امر عملاً منجر به کاهش کارایی و بهره‌وری فرد می شود. نتیجه ای فرضیه با نتایج پژوهشات (کمالی زارچ و شکاری، ۱۳۹۹؛ نائینیان و همکاران، ۱۳۹۹)

مطابقت و همخوانی دارد. فرضیه ششم پژوهش بیان می دارد سایبرلوفینگ بر سلامت ذهنی کارکنان بندر امام خمینی (ره) تاثیر معناداری دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر  $0/59-$  و مقدار بحرانی (CF) به مقدار  $5/116-$  مورد تایید قرار گرفت. پرسه زنی اینترنتی و عدم انجام امور محوله منجر به آشفتگی در فرد می شود به نوعی که این آشفتگی سلامت روحی و روانی فرد را تحت تاثیر قرار داده و منجر به کاهش سلامت ذهنی فرد می شود. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (نائینیان و همکاران، ۱۳۹۹؛ وو و همکاران، ۲۰۲۰) همخوانی دارد. فرضیه هفتم پژوهش بیان می دارد بار کاری ذهنی از طریق سایبرلوفینگ بر سلامت ذهنی کارکنان بندر امام خمینی (ره) تاثیر معناداری دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر  $0/59-$  و مقدار بحرانی (CF) به مقدار  $3/88-$  مورد تایید قرار گرفت. بار کاری ذهنی بالا منجر می شود افراد به سمت سایبرلوفینگ پیش رفته و در تایم کاری، امور شخصی خود را از طریق اینترنت پیگیری نمایند و سایبرلوفینگ نیز به نوعی خود منجر به کاهش سلامت ذهنی کارکنان می شود بنابراین می توان بیان نمود که سایبرلوفینگ در رابطه بین تاثیر بار کاری ذهنی بر سلامت ذهنی کارکنان نقش میانجی را ایفا نموده و این رابطه را میانجی گری می نماید. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (وو و همکاران، ۲۰۲۰؛ نائینیان و همکاران، ۱۳۹۹؛ کمالی زارچ و شکاری، ۱۳۹۹) مطابقت و همخوانی دارد. فرضیه هشتم پژوهش بیان می دارد استرس شغلی بر سایبرلوفینگ کارکنان بندر امام خمینی (ره) تاثیر معناداری دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر  $0/36+$  و مقدار بحرانی (CF) به مقدار  $4/959+$  مورد تایید قرار گرفت. استرس شغلی منجر می شود کارکنان امور محوله را به درستی انجام ندهند چون تحت تاثیر این تنش ها هستند و این میزان تنش و استرس منجر به کاهش کارایی آنها میشود و عملا به سمت رفتارهای انحرافی در سازمان کشیده میشوند. سایبرلوفینگ نیز پدیده ای است که تحت تاثیر استرس شغلی است و در صورت افزایش استرس کارکنان این پدیده اتفاق می افتد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهشات (ژو و همکاران، ۲۰۲۱) همخوانی و مطابقت دارد.

در این راستا پیشنهادات کاربردی زیر مطرح می شود:

متناسب با فرضیه ها و یافته های پژوهش پیشنهاد می شود مدیران بندر امام خمینی (ره) تلاش نمایند اطلاعات را با شفافیت و وضوح بیشتری و بدون تبعیض بین کارکنان تسهیم نمایند. همچنین به کارکنان خود احترام قائل شده و شان آنها را حفظ نمایند. از واگذاری بیش از حد امور بر عهده چند نفر از کارکنان بپرهیزند. با تقسیم کار مساوی می توان از بار کار ذهنی بالای کارکنان کاست.

متناسب با یافته های پژوهش پیشنهاد می شود مدیران بندر امام خمینی به کارکنان در تصمیم گیری های دشوار کاری کمک نمایند، دادن زمان های کوتاه برای استراحت به کارکنانی که وظایف دشوار و زیادی بر عهده دارند و کمک به کارکنان در درک اطلاعاتی که در کوشان سخت و دشوار است.

همچنین می توان با اعمال تغییراتی در محیط و رویه های سازمانی موجبات کاهش بار کاری ذهنی و استرس کارکنان را فراهم نمود، با انعطاف پذیر نمودن محیط کار، اعمال پاداش های بیشتر به کارکنانی با عملکرد بالا و افزایش تنوع در محیط کاری میتوان موجبات کاهش استرس را فراهم نمود.

سیستم برنامه ریزی استراتژیک جامعی در بندر امام خمینی (ره) پیاده سازی شود و متناسب با پیاده سازی برنامه های راهبردی، نظارت و کنترل دقیقی بر انجام امور محوله توسط کارکنان انجام شود و زمان کاری و حجم کاری به گونه ای تقسیم شود که کارکنان نه کمتر از حد معمول به ایفای نقش بپردازند و نه بیشتر از حد ممکن که این امر نیز تقسیم کار و عدالت محور بودن را می طلبد.

همچنین به مدیران بندر امام خمینی (ره) پیشنهاد می گردد کنترل و نظارت دقیق تری بر کارکنان بنادر اعمال گردد و به صورت هفتگی یا ماهانه گزارشی از میزان استفاده از اینترنت و عملکرد کارکنان دریافت نمایند. میزان دسترسی کارکنان بنادر به شبکه های اینترنتی را محدود نموده و به صورت منظم فعالیتهای غیر کاری کارکنان بنادر را پایش نمایند.

مدیران بندر امام خمینی (ره)، کارهای اضافی و ساعات کاری مازاد را به حداقل ممکن کاهش دهند، به حداقل رساندن شیفتهای خارج از ساعات کاری نیز منجر به افزایش سلامت روان و کاهش استرس کارکنان بندر می شود.

همچنین پیشنهاد می شود که تحقیقات بیشتری در زمینه بارکاری ذهنی و سایبرلوفینگ در سایر سازمان ها همچون دانشگاه ها و سازمان های عمومی همانند شهرداری ها انجام شود که منجر به افزایش تعمیم پذیری یافته ها شده و می تواند به شناسایی سایر متغیرهای پیرامون این روابط همچون فاصله قدرت، سبک رهبری و سیستم پاداش و جبران خدمات و... کمک قابل توجهی کند. استفاده از پژوهش های کیفی و آمیخته نیز می تواند دیدگاه های جدیدی را پیش روی پژوهشگران آتی قرار دهد، زیرا با استفاده از پژوهش هایی با رویکرد کیفی یا ترکیبی منجر به بررسی و شناخت دقیق تر پدیده مورد بررسی و ارائه استراتژی ها و راهبردهای کاربردی دقیق تری می شود. محدودیت قابل ملاحظه در این پژوهش محدود بودن تحقیقات صورت گرفته در این حوزه می باشد که با انجام این پژوهش میتوان بر غنای مطالب افزود. با توجه به جامعه آماری پژوهش می بایست به تفاوت های موجود از لحاظ ساختاری و محیطی توجه کرد. تعمیم نتایج تحقیق به سایر سازمان ها (خصوصی و ...) با ملاحظات همراه است.

## منابع

- کمالی زارچ، محمود. شکاری، حمیده. (۱۳۹۹). تاثیر بارکاری ذهنی بر پرسه زنی اینترنتی کارکنان: نقش میانجی سایش اجتماعی، پژوهش های روانشناسی اجتماعی. ۱۰(۳۹). ۵۸-۳۹.
- نائینیان، محمدرضا. ادب دوست، فاطمه. خطیبی، سمانه. قمیان، فاطمه. (۱۳۹۹). استفاده از اینترنت و رابطه آن با سلامت روان و کیفیت زندگی در دانش آموزان مقطع دبیرستان. روانشناسی بالینی و شخصیت. ۱۴(۲). ۱۰۳-۱۱۳.
- Abdul Samad, A. G., Azizan, M. A., Khairuddin, M. H., & Johari, M. K. (2021). A review on the mental workload and physical workload for aircraft maintenance personnel. *Human-Centered Technology for a Better Tomorrow*, 627-635. [https://doi.org/10.1007/978-981-16-4115-2\\_51](https://doi.org/10.1007/978-981-16-4115-2_51)
- Alanoğlu, M., & Karabatak, S. (2021). Examining of the smartphone cyberloafing in the class: Relationship with the attitude towards learning and prevention of cyberloafing. *International Journal of Technology in Education*, 351-372. <https://doi.org/10.46328/ijte.84>
- Arumugam, S. (2019). Strategies toward building preventive mental health. *Indian Journal of Social Psychiatry*, 35(3), 164. [https://doi.org/10.4103/ijsp.ijsp\\_92\\_18](https://doi.org/10.4103/ijsp.ijsp_92_18)
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2011). Subjective well-being in organizations. *Oxford Handbooks Online*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0014>
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Blows, W. T. (2016). *The biological basis of mental health*. Routledge .
- Cummins, I. (2019). Contemporary mental health services. *Mental Health Social Work Reimagined*, 79-110. <https://doi.org/10.1332/policypress/9781447335597.003.0004>
- Deng, X., Liu, X., & Fang, R. (2020). Evaluation of the correlation between job stress and sleep quality in community nurses. *Medicine*, 99(۴)
- Galy, E. (2020). A multidimensional scale of mental workload evaluation based on individual-workload- Activity (IWA) model: Validation and relationships with job satisfaction. *The Quantitative Methods for Psychology*, 16(3), 240-252. <https://doi.org/10.20982/tqmp.16.3.p240>
- Giorgi, A., Ronca, V., Vozzi, A., Sciaraffa, N., Di Florio, A., Tamborra, L., Simonetti, I., Aricò, P., Di Flumeri, G., Rossi, D., & Borghini, G. (2021). Wearable technologies for mental workload, stress, and emotional state assessment during working-like tasks: A comparison with laboratory technologies. *Sensors*, 21(7), 2332. <https://doi.org/10.3390/s21072332>
- Graham, S., Depp, C., Lee, E. E., Nebeker, C., Tu, X., Kim, H., & Jeste, D. V. (2019). Artificial intelligence for mental health and mental illnesses: An overview. *Current Psychiatry Reports*, 21(11). <https://doi.org/10.1007/s11920-019-1094-0>
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2016). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Cengage Learning.
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Adil, I. H., & Gillani, S. H. M. (2020). Impact of job satisfaction, job stress and motivation on job performance: a case from private universities of karachi. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 9(2), 76-86.

- Hernata, M. A., Anggraini, M. T., & Setiawan, M. R. (2017). The relationship between mental workload with work stress on hospital nurses. In *Prosiding Seminar Nasional & Internasional 1* .(۱)
- Itzhaki, M., Peles-Bortz, A., Kostistky, H., Barnoy, D., Filshtinsky, V., & Bluvstein, I. (2015). Exposure of mental health nurses to violence associated with job stress, life satisfaction, staff resilience, and post-traumatic growth. *International Journal of Mental Health Nursing*, 24(5), 403-412. <https://doi.org/10.1111/inm.12151>
- Jeffri, N. F., & Awang Rambli, D. R. (2021). A review of augmented reality systems and their effects on mental workload and task performance. *Heliyon*, 7(3), e06277. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06277>
- Karadal, H., & Saygin, M. (2013). An investigation of the relationship between social loafing and organizational citizenship behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 206-215. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.487>
- Karimi Mazidi, A., Rahimnia, F., Mortazavi, S., & Lagzian, M. (2020). Cyberloafing in public sector of developing countries: Job embeddedness as a context .
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of workload on job stress of Ghanaian OPD nurses: The role of coworker support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341-346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., & Griffin, M.L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35, 644-656.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Meshkati, N., & Hancock, P. (2011). *Human mental workload*. Elsevier .
- Metin-Orta, I., & Demirutku, K. (2020). Cyberloafing behaviors among university students and its relation to hedonistic-stimulation value orientation, cyberloafing attitudes, and time spent on the internet. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00932-9>
- Moray, N. (2013). *Mental workload: Its theory and measurement*. Springer Science & Business Media .
- Oliveira, M., Sousa, M., Silva, R., & Santos, T. (2021). Strategy and human resources management in non-profit organizations: Its interaction with open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 75. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010075>
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in Human Behavior*, 34, 291-298. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.02.015>
- Pontes, H. M., Schivinski, B., Sindermann, C., Li, M., Becker, B., Zhou, M., & Montag, C. (2021). Measurement and conceptualization of Gaming Disorder according to the World Health Organization framework: The development of the Gaming Disorder Test. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19(2), 508-528.
- Rostami, F., Babaei-Pouya, A., Teimori-Boghsani, G., Jahangirimehr, A., Mehri, Z., & Feiz-Arefi, M. (2021). Mental workload and job satisfaction in healthcare workers: The moderating role of job control. *Frontiers in Public Health*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.683388>
- Rubio-Valdehita S., López-Núñez, M.I., López-Higes, R. & Díaz-Ramiro, E.M. (2017). Development of the CarMen-Q Questionnaire for mental workload assessment. *Psicothema*, 29(4), 570-576.
- Smith, T. D., DeJoy, D. M., Dyal, M., & Huang, G. (2017). Impact of work pressure, work stress and work-family conflict on firefighter burnout. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 74(4), 215-222. <https://doi.org/10.1080/19338244.2017.1395789>
- Sonnentag, S., Reinecke, L., Mata, J., & Vorderer, P. (2018). Feeling interrupted-being responsive: How online messages relate to affect at work. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 369-383. <https://doi.org/10.1002/job.2239>
- Tandon, A., Kaur, P., Ruparel, N., Islam, J. U., & Dhir, A. (2021). Cyberloafing and cyberslacking in the workplace: Systematic literature review of past achievements and future promises. *Internet Research*, 32(1), 55-89. <https://doi.org/10.1108/intr-06-2020-0332>
- Terp, U., Hjärthag, F., & Bisholt, B. (2019). Effects of a cognitive behavioral-based stress management program on stress management competency, self-efficacy and self-esteem experienced by nursing students. *Nurse Educator*, 44(1), E1-E5. <https://doi.org/10.1097/nne.0000000000000492>

- Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Nickle, S. M. (2018). An examination of the relationship between culture and cyberloafing using the Hofstede model. *Journal of Internet Commerce*, 17(1), 46-63. <https://doi.org/10.1080/15332861.2018.1424395>
- Venegas, J. M. (2009). effectiveness of an intervention to increase employees awareness of frequency and seriousness of cyberloafing. M A dissertation .California State University, LongnBeach. <https://doi.org/10.24288/jtr.375791>
- Verwijmeren, P., & Derwall, J. (2010). Employee well-being, firm leverage, and bankruptcy risk. *Journal of Banking & Finance*, 34(5), 956-964. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2009.10.006>
- Wu, J., Li, H., Geng, Z., Wang, Y., Wang, X., & Zhang, J. (2021). Subtypes of nurses' mental workload and interaction patterns with fatigue and work engagement during coronavirus disease 2019 (COVID-19) outbreak: A latent class analysis. *BMC nursing*, 20(1), 1-9
- Wu, J., Mei, W., & Ugrin, J. C. (2018). Student cyberloafing in and out of the classroom in China and the relationship with student performance. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 21(3), 199-204. <https://doi.org/10.1089/cyber.2017.0397>
- Zare, S., Hasheminezhad, N., Dehesh, T., Hasanvand, D., Ahmadi, S., & Hemmatjo, R. (2016). The relationship between mental workload and prevalence of musculoskeletal disorders among welders of Tehran heavy metal structures company in 2016. *Journal of Biology and Today's World*, 5(12). <https://doi.org/10.15412/j.jbtw.01051203>
- Zhang, Y., Zhang, S., & Hua, W. (2019). Correction to: The impact of psychological capital and occupational stress on teacher burnout: Mediating role of coping styles. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 28(4), 351-352. <https://doi.org/10.1007/s40299-019-00465-1>
- Zhu, J., Wei, H., Li, H., & Osburn, H. (2021). The paradoxical effect of responsible leadership on employee cyberloafing: A moderated mediation model. *Human Resource Development Quarterly*, 32(4), 597-624. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21432>