

## بررسی تاثیر استفاده بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار بر عملکرد شغلی: (مورد مطالعه: کارکنان شرکت مخابرات ایران)

\*سیدمهدی میرمهدی: استادیار گروه مدیریت، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران. (نویسنده مسئول) mirmehdi2@yahoo.com  
فخرالدین جعفری: کارشناسی ارشد گروه مدیریت، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران.

### چکیده

**هدف:** هدف از این پژوهش بررسی تاثیر استفاده بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار بر عملکرد شغلی کارکنان بوده است. **روش پژوهش:** این تحقیق از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و جامعه‌ی مورد پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت مخابرات ایران بوده که در بازه زمانی آبان ۱۳۹۹ تا فروردین ۱۴۰۰ انجام گرفته است. برای سنجش وضعیت موجود از پرسشنامه ۱۹ سوالی استفاده شد که پس از تأیید روایی و پایایی جهت جمع‌آوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. در این تحقیق برای بررسی روابط بین اجزاء مدل از معادلات ساختاری استفاده شده است. از نرم‌افزار لیزرل برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها استفاده شده است.

**یافته‌ها:** یافته‌ها حاکی از آن بوده است که استفاده اجتماعی بیش از حد با توجه به آماره  $F(2, 24) = 4.2$  و استفاده شناختی بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی در محل کار با توجه به آماره  $F(2, 92) = 2.9$  رابطه مثبتی با خستگی از رسانه‌های اجتماعی دارد اما استفاده لذت جویانه تأثیری بر خستگی از رسانه های اجتماعی ندارد. خستگی از رسانه‌های اجتماعی نیز با توجه به آماره  $F(7, 13) = 7.1$  رابطه‌ای مثبتی با عملکرد شغلی کارکنان دارد. همچنین با توجه به آماره  $Z = 2.7$  خستگی از رسانه‌های اجتماعی نقش میانجی را در رابطه بین استفاده شناختی بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی در محل کار و عملکرد شغلی کارکنان دارد و خستگی از رسانه‌های اجتماعی نقش میانجی با توجه به آماره  $Z = 3.6$  در رابطه بین استفاده اجتماعی بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی در محل کار و عملکرد شغلی کارکنان دارد ولی خستگی از رسانه‌های اجتماعی در تاثیر استفاده لذت‌جویانه بیش از حد بر عملکرد شغلی کارکنان، نقش میانجی را ندارد.

### نتیجه گیری:

در این تحقیق مکانیزم نحوه اثرگذاری ابعاد مختلف استفاده بیش از حد از رسانه های اجتماعی بر عملکرد شغلی بررسی شد. بر اساس این تحقیق استفاده بیش از حد از رسانه های اجتماعی شامل سه بعد است که نقش هر کدام از این بعد ها در تاثیر گذاری بر خستگی و عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گرفت و مشخص گردید هر یک از این ابعاد اثرگذاری متفاوتی را بر خستگی و عملکرد شغلی دارند. لذا این موضوع به فهم نظری رابطه بین استفاده بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی و عملکرد شغلی و همچنین برای مدیران در جهت تدوین سیاست‌های مربوط به استفاده از رسانه‌های اجتماعی کمک می نماید.

**کلیدواژه‌ها:** رسانه اجتماعی، خستگی از رسانه های اجتماعی، عملکرد شغلی، استفاده لذت‌جویانه، استفاده شناختی

تعارض منافع: گزارش نشده است.  
منبع حمایت کننده: حامی مالی نداشته است.

### شیوه استناد به این مقاله

**APA:** Mirmehdi, S. M., Jafari, F. (2021). Investigating the effect of excessive use of social media in the workplace on employees' job performance (Case: Employees of Iran Telecommunication Company). *Human Information Interaction*, 8(3);30-40. (Persian)

**Vancouver:** Mirmehdi, S. M., Jafari, F. Investigating the effect of excessive use of social media in the workplace on employees' job performance (Case: Employees of Iran Telecommunication Company). *Human Information Interaction*. 2021;8(3): 30-40. (Persian)

## Investigating the Effect of Undue Use of Social Media in the Workplace on Job Performance of Iranian Telecommunication Company Employees

\***Seyed Mehdi Mirmehdi:** Assistant Professor, department of management, University of Malayer, Malayer, Iran. (Corresponding author) [mirmehdi2@yahoo.com](mailto:mirmehdi2@yahoo.com)

**Fakhreddin Jafari:** MSc in Management, university of Malayer, Malayer, Iran.

Received: 29/08/2021

Accepted: 22/10/2021

### Abstract

**Purpose:** The purpose was to investigate the effect of excessive use of social media in the workplace on employees' job performance.

**Methodology:** This study is an applied research. Population includes all government employees through Nov. 2020 to April 2021. A 19-item questionnaire was used to collect and assess the current situation. Validity and reliability was confirmed. Structural equations have been used to investigate the relationships between the components of the model. LISREL software was used to examine the hypotheses.

**Findings:** Findings have shown that excessive social use (rendering t-statistic of 4.24) and excessive cognitive use of social media in the workplace (according to t-statistic of 2.92) have a positive relationship with media fatigue, but hedonistic use has no effect on social media fatigue. Social media fatigue also has a positive relationship with employees' job performance (Based on t-statistic of 7.13). Also, according to z statistic (2.70) social media fatigue plays a mediating role in the relationship between excessive cognitive use of social media in the workplace and employees' job performance. Further, social media fatigue has a mediating role (giving z statistic of 3.64) in the relationship between excessive social use of social media in the workplace and employees' job performance. But social media fatigue does not mediate the effect of hedonistic use on employees' job performance.

**Conclusion:** Conferring unnecessary use of social media includes three dimensions. The role of these dimensions in influencing fatigue and job performance was examined and it was found that each of these dimensions has a different effect on fatigue and job performance. Therefore, this issue helps to theoretically understand the relationship between excessive use of social media and job performance, as well as for managers to formulate policies related to the use of social media.

**Keywords:** Social Media, Excessive use of Social Media, Job Performance, Excessive enjoyment Use, Excessive Cognitive Use.

*Conflicts of Interest: None*

*Funding: None.*

### How to cite this article

**APA:** Mirmehdi, S. M., Jafari, F. (2021). Investigating the effect of excessive use of social media in the workplace on employees' job performance (Case: Employees of Iran Telecommunication Company). *Human Information Interaction*, 8(3):30-40. (Persian)

**Vancouver:** Mirmehdi, S. M., Jafari, F. Investigating the effect of excessive use of social media in the workplace on employees' job performance (Case: Employees of Iran Telecommunication Company). *Human Information Interaction*. 2021;8(3): 30-40. (Persian)



## مقدمه

رسانه های اجتماعی اقدامات مدیریتی جدیدی را در سازمان‌ها باب کرده‌اند که از ارائه مدل‌های نوآورانه کسب و کار گرفته تا ایجاد تحول در ارتباطات، همکاری‌ها و تسهیم دانش را شامل می‌شود. تحقیقات نشان داده‌اند که در محیط کاری، اپلیکیشن‌های رسانه اجتماعی می‌توانند عملکرد فردی و بهره‌وری کارکنان را افزایش دهند (ال الوان و همکاران، ۲۰۱۷). اما مطالعات پیشین هشدار داده‌اند که تنها در صورتی پیامدهای مثبتی به دست خواهد آمد که رسانه‌های اجتماعی به شکل منطقی در محل کار مورد استفاده قرار گیرند زیرا در صورت عبور از حد بهینه استفاده از فناوری، نتایج منفی و زیان باری به وجود می‌آیند (کارویسنویسکی و لوی، ۲۰۱۰). نفوذ گوشی‌های هوشمند و رسانه‌های اجتماعی این امکان را برای کاربران فراهم نموده است تا قطع نظر از زمان و مکان با دیگران در ارتباط باشند و به این ترتیب مرز بین زندگی و کار آن‌ها را کمرنگ نموده است. با افزایش تعداد روابط اجتماعی در این رسانه‌ها، افراد مستعد استفاده بیش از حد از آنها شده و شیوه سنتی انجام کارهایشان نیز تغییر می‌کند. به عنوان مثال، پیامدهایی همچون حواس پرتی و اضافه بار اطلاعاتی، کاهش تمرکز و توجه، و تضعیف توانایی تصمیم‌گیری را می‌توان از پیامدهای استفاده بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی دانست (مانسی و لوی، ۲۰۱۳). در حقیقت، استفاده در دسر ساز و غیرمنطقی از رسانه‌های اجتماعی در بین بخش بزرگی از کاربران رواج یافته است که تأثیرات منفی جدی را متوجه افراد و سازمان‌ها می‌کند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۵). اگرچه رفتار کارکنان در استفاده از رسانه‌های اجتماعی در گذر زمان تغییر می‌کند، اما هنوز مشخص نیست این تغییر چه تاثیری بر عملکرد آن‌ها بر جای می‌گذارد. محققین بررسی تأثیرات منفی رسانه‌های اجتماعی بر سازمان‌ها را به تازگی آغاز کرده‌اند. بروکز (۲۰۱۵) در تحقیق خود دریافت که استفاده از رسانه‌های اجتماعی عملکرد کاری کارکنان را تحت الشعاع قرار می‌دهد. ون زون و همکاران (۲۰۱۶) معتقد است که استفاده کاری از رسانه‌های اجتماعی می‌تواند منبعی برای ایجاد تعارض مرزی در بین کارکنان باشد که در نهایت خستگی عاطفی را در پی دارد. اگرچه ادبیات تحقیقاتی فعلی گام‌های اولیه برای درک بعد تاریک و مجهول رسانه‌های اجتماعی را برداشته است، اما اغلب نگاهی کلی به رفتار کاربران

داشته و از بررسی شرایط و رفتارهای متفاوت استفاده کارکنان از این رسانه‌ها باز مانده است. رسانه‌های اجتماعی را می‌توان به طرق مختلفی برای اهداف متنوع در محیط کار مورد استفاده قرار داد، از جمله جستجو اطلاعات و سرگرمی. پرواضح است که یک معیار سنجش واحد و مفهوم سازی منفرد از رفتار کاربران نمی‌تواند بازتابگر ویژگی‌های چندبعدی استفاده از رسانه‌های اجتماعی باشد. از این رو، بررسی روابط بین الگوهای مختلف کاربری رسانه‌های اجتماعی و تاثیر آنها بر عملکرد کاری ضرورت می‌یابد (کائو و یو، ۲۰۱۹). کارکنان گاه فعالیت‌های شخصی خود را به محل کار می‌آورند که این امر منجر به تعارض کار-زندگی شده و در نهایت خستگی را به دنبال دارد (ون زون و همکاران، ۲۰۱۶). کاربرد گسترده رسانه‌های اجتماعی در محل کار می‌تواند افت بهره‌وری کارکنان را به بار آورد که ناشی از اتلاف زمان و حواس پرتی در محل کار است (شرمان، ۲۰۰۹؛ ژانگ و همکاران، ۲۰۱۵). کسانی که وابستگی بیش از حد به رسانه‌های اجتماعی دارند دچار احساساتی همچون تعارض، اضافه بار کاری و تضعیف سلامت می‌شوند (ژنگ و لی، ۲۰۱۶). این احساسات در نهایت می‌توانند خستگی ناشی از استفاده از رسانه‌های اجتماعی را افزایش داده و عملکرد شغلی را کاهش دهند (بروکز، ۲۰۱۵). بنابراین، پدیده استفاده بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی در محل کار به مشکل بزرگی برای سازمان‌ها تبدیل شده است و به توجه بیشتری از سوی محققین نیاز دارد (یو و همکاران، ۲۰۱۸). بر این اساس پرسش اصلی که تحقیق حاضر در پی یافتن پاسخی برای آن است، چنین مطرح می‌گردد: چگونه ابعاد مختلف استفاده بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر می‌گذارد؟ برای یافتن پاسخ این پرسش، مکانیزم زیربنایی استفاده بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی در محل کار مورد بررسی قرار می‌گیرد.

## استفاده از بیش از حد رسانه های اجتماعی در محل کار

مطالعات سنتی در مورد نظریه استفاده و رضایتمندی، سه نوع اصلی از نیازهایی که می‌توانند از طریق رسانه‌های مختلف ارضا شوند را شناسایی کرده‌اند: نیازهای اجتماعی نظیر نیاز به تقویت و استحکام ارتباط با خانواده، دوستان و آشنایان، نیازهای لذت جویانه نظیر نیاز عاطفی و تجربه‌های احساسی و لذت بخش و

<sup>7</sup> Cao & Yu

<sup>8</sup> Sherman

<sup>9</sup> Zhang et al

<sup>10</sup> Zheng & Lee

<sup>11</sup> Yu et al.

<sup>1</sup> Alalwan et al

<sup>2</sup> Karr-Wisniewski & Lu

<sup>3</sup> Mansi & Levy

<sup>4</sup> Wang et al

<sup>5</sup> Brooks

<sup>6</sup> Van Zoonen et al

اجتماعی در زمینه خستگی از رسانه‌های اجتماعی را بررسی کردند. بر این اساس خستگی به عنوان مبنایی برای به کار بردن سازه فرسودگی شبکه‌های اجتماعی برای انعکاس فرد به پاسخ روانی و ناخودآگاه با شرایط استرس زا در محیط رسانه‌های اجتماعی مورد استفاده قرار می‌گیرد، و نمونه‌ای از خستگی در این شرایط مربوط به استفاده بیش از حد از شبکه‌های اجتماعی در محل کار می‌باشد که این احساس خستگی فرد در استفاده بیش از حد از شبکه‌های اجتماعی بیان شده است. هنگامی که افراد در معرض استفاده بیش از حد مربوط به شبکه‌های اجتماعی قرار می‌گیرند، آنها این مشکل را دارند که به دلیل استفاده بیش از حد از شبکه‌های اجتماعی، احساس خستگی کنند (میر و همکاران، ۲۰۱۲).

### چارچوب نظری و فرضیات پژوهش

یکی از کارکردهای اصلی رسان‌های اجتماعی، استفاده اجتماعی از آنها است که نیاز کارکنان برای خلق و حفظ روابط اجتماعی از طریق اپلیکیشن‌های شبکه اجتماعی یا اجتماعات محبوب آنها را برآورده می‌سازد (وو، ۲۰۱۳). رسانه‌های اجتماعی افراد را به اعضای خانواده، دوستان، خویشاوندان و همکاران در هر زمان و مکانی مرتبط می‌سازند. با افزایش تعداد روابط اجتماعی در این شبکه‌ها، کارکنان با انبوهی از پیام‌ها از دوستان مجازی خود در رسانه‌های اجتماعی مواجه می‌شوند. برای حفظ شبکه‌های اجتماعی بزرگ و کسب حمایت و ایجاد حس تعلق (کائو و همکاران، ۲۰۱۶)، افراد مجبور به چک کردن مداوم رسانه‌های اجتماعی خود هستند تا بتوانند هر چه زودتر به پیام‌های دیگران پاسخ دهند. چنین رفتاری می‌تواند حواس کارکنان را پرت نموده و در کارشان وقفه ایجاد کند. از این رو استفاده اجتماعی بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی می‌تواند منجر به تعارض کاری شود (کائو و یو، ۲۰۱۹). زمانی که تقاضای شبکه‌های اجتماعی برای حمایت اجتماعی بیش از توانایی فرد باشد، احساس از دست دادن کنترل بر موقعیت را در افراد ایجاد می‌کند. از این رو استفاده اجتماعی بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی ارتباط تنگاتنگی با خستگی از این رسانه‌ها دارد (کائو و یو، ۲۰۱۹). بنابراین:

فرضیه ۱. استفاده اجتماعی بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی در محل کار رابطه مثبتی با خستگی از رسانه‌های اجتماعی دارد. کارکنانی که به خاطر سرگرمی و لذت استفاده بیش از حدی از رسانه‌های اجتماعی می‌کنند، احساس تنش و فشار را تجربه خواهند نمود. زمانی که عطش کارکنان برای استفاده از رسانه

نیازهای شناختی نظیر نیاز به جستجوی اطلاعات، دانش و درک. مطالعات اخیر برای همه این سه مقوله ارضای نیاز از طریق استفاده از رسانه‌های اجتماعی شواهدی را پیدا کرده‌اند. از آنجا که رسانه‌های اجتماعی، ابعاد مختلف استفاده از رسانه‌های اجتماعی را در قالب رسانه‌های مشابه در نظر می‌گیرد، لذا یک زمینه منحصر به فرد را برای مطالعه استفاده از فناوری و تاثیر آن بر عملکرد شغلی ارائه می‌کند (وایتینگ و ویلیامز، ۲۰۱۳، ۶). همچنین، بر اساس تحقیقات کاپلان و های (۲۰۱۱)، رسانه‌های اجتماعی در محل کار به عنوان درجه‌ای است که افراد بیش از حد از آن استفاده می‌کنند، و آنها وقت و انرژی زیادی را با استفاده از رسانه‌های اجتماعی در محل کار صرف می‌کنند. طبق نظریه استفاده و رضایتمندی، افراد از رسانه‌های اجتماعی برای تامین نیازهای اجتماعی خود و انگیزه‌های مختلف (به عنوان مثال، نیاز برای تقویت تماس با دیگران)، نیاز لذت جویانه (به عنوان مثال، نیاز عاطفی برای تجربه‌های لذت بخش و احساسی) و نیاز شناختی (به عنوان مثال، نیاز به جستجوی اطلاعات و دانش است). در این مطالعه، ما سه بعد از استفاده بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی در محل کار متناسب با این نیازها، یعنی استفاده بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی، لذت جویانه و شناختی را مورد بررسی قرار می‌دهیم. استفاده بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی در کار به صرف زمان و انرژی بیش از حد اشاره دارد، استفاده بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی برای ایجاد و حفظ روابط اجتماعی در محل کار، استفاده بیش از حد از لذت در محل کار به معنای هزینه، وقت و انرژی زیاد است، با استفاده از رسانه‌های اجتماعی برای استراحت، فرار و سرگرمی در محل کار، و استفاده شناختی بیش از حد در محل کار به انرژی ذهنی که با استفاده از رسانه‌های اجتماعی توسط کاربر محتوا در محل کار مصرف می‌شود، اشاره دارد.

### خستگی از رسانه‌های اجتماعی

قرار گرفتن در معرض خستگی مربوط به شبکه‌های اجتماعی می‌تواند به عوامل روانشناختی مربوط شود. برای گرفتن خستگی یک فرد، در مطالعات قبلی در تحقیقات سیستم اطلاعاتی اصطلاح "خستگی" برای واکنش روانشناختی فرد به موقعیت‌های استرس‌زا استفاده شده است. خستگی بیانگر کاهش منابع ذهنی مرتبط با درگیر شدن در شرایط داوطلبانه و طولانی مدت است (ژنگ و لی، ۲۰۱۶). میر و همکاران، (۲۰۱۲) خستگی از رسانه‌های اجتماعی را نتیجه استفاده بیش از حد از رسانه‌های

<sup>4</sup> Wu

<sup>5</sup> Cao et al

<sup>1</sup> Wiiting & viliyamz

<sup>2</sup> Kaplan & Haenlein

<sup>3</sup> Maier et al

عملکرد بر جای بگذارد (چویی و همکاران، ۲۰۱۴). بر طبق تحقیقات پیشین، خستگی از رسانه های اجتماعی در محیط های کاری پیامدهایی همچون کاهش بهره وری، کاهش مشارکت شغلی، کاهش تعهد سازمانی و افزایش قصد ترک شغل را به دنبال دارد. کاهش عملکرد شغلی یکی از رفتارهای مهم کاری در مواجهه با شرایط استرس زای ناشی از استفاده از فناوری های اطلاعاتی در محیط کار به شمار می رود (یو و همکاران، ۲۰۱۸). بنابراین:

فرضیه ۴. خستگی از رسانه های اجتماعی رابطه ای منفی با عملکرد شغلی کارکنان دارد.

محیط رسانه اجتماعی عوامل استرس زایی در خود دارد که تنش درونی را در افراد ایجاد می کند و تضعیف عملکرد آنان را در پی دارد. تحقیقات روان شناسی اثبات کرده اند که خستگی روانی می تواند منجر به عملکرد ضعیف و کاهش مشارکت گردد. بسته به سطح استفاده از رسانه های اجتماعی، کاربران درجات مختلفی از خستگی را تجربه می کنند و این خستگی بر پیامدهای رفتاری همچون قطع استفاده و ضعف عملکردی تاثیر می گذارد. به این ترتیب، خستگی از رسانه های اجتماعی سطح استفاده از رسانه های اجتماعی و قطع استفاده به دلیل افت عملکردی می باشد. محققین پیشین دریافته اند که افراد دارای وابستگی بالا به رسانه های اجتماعی، مشارکت کمتری از خود نشان داده و عملکرد ضعیفی دارند. درگیری بیش از حد با تعاملات رسانه های اجتماعی احتمالاً خستگی رسانه های اجتماعی را به همراه داشته و بر پیامدهای رفتاری و عملکردی افراد تاثیر می گذارد. جانکو<sup>۵</sup> (۲۰۱۵) در تحقیقی نشان داد که درگیری بیش از حد با رسانه های اجتماعی می تواند ظرفیت شناختی افراد را اشیاع کرده و در نهایت افت عملکردی را به همراه آورد. بنابراین:

فرضیه ۵. خستگی از رسانه های اجتماعی نقش میانجی را در رابطه بین استفاده اجتماعی بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار و عملکرد شغلی کارکنان دارد.

فرضیه ۶. خستگی از رسانه های اجتماعی نقش میانجی را در رابطه بین استفاده لذت جویانه بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار و عملکرد شغلی کارکنان دارد.

فرضیه ۷. خستگی از رسانه های اجتماعی نقش میانجی را در رابطه بین استفاده شناختی بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار و عملکرد شغلی کارکنان دارد.

های اجتماعی بیش از حد باشد، احساس می کنند که رسانه های اجتماعی تنها راه برآورده نمودن نیازهای درونیشان است (بیکر و همکاران، ۲۰۰۴). این وضعیت استفاده لذت جویانه بیش از حد از رسانه های اجتماعی اضطراب و افسردگی را در پی خواهد داشت چرا که عطش لذت جویی از رسانه های اجتماعی رفته رفته افزایش یافته و در نهایت با عدم ارضای آن منجر به خستگی از رسانه های اجتماعی می گردد. این خستگی از رسانه های اجتماعی می تواند ناشی از تعارض تجربه شده کارکنان بین لذت از استفاده از رسانه های اجتماعی و انجام وظایف کاریشان باشد (هاروود و همکاران، ۲۰۱۴). بنابراین:

فرضیه ۲. استفاده لذت جویانه بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار رابطه مثبتی با خستگی از رسانه های اجتماعی دارد. در محیط سازمانی، کارکنان دائماً به دنبال به دست آوردن و به اشتراک گذاشتن اطلاعات از طریق رسانه های اجتماعی هستند و این امر می تواند بار اطلاعاتی را برای آنها افزایش داده و فرایندهای شناختیشان را محدود سازد (گریسی و گالوپ، ۱۹۹۹). با توجه به محدودیت شناختی انسان، زمانی که کارکنان در معرض اطلاعاتی بیش از توانایی خود برای استفاده از آن مواجه می گردند و یا زمان کافی برای آن ندارد (کار-ویسنیوسکی و لو، ۲۰۱۰)، با فشار شناختی مواجه می گردند. چنین پیامدی احساس از دست دادن کنترل را به آنها می دهد. این موقعیت تاثیر منفی بر حالت روان شناختی افراد بر جای گذاشته و در نتیجه خستگی از تکنولوژی را به دنبال دارد (لی و همکاران، ۲۰۱۶). به این ترتیب، استفاده شناختی بیش از سطح بهینه از رسانه های اجتماعی در محل کار می تواند خستگی از رسانه های اجتماعی را برای کارکنان به دنبال داشته باشد در نتیجه:

فرضیه ۳. استفاده شناختی بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار رابطه مثبتی با خستگی از رسانه های اجتماعی دارد.

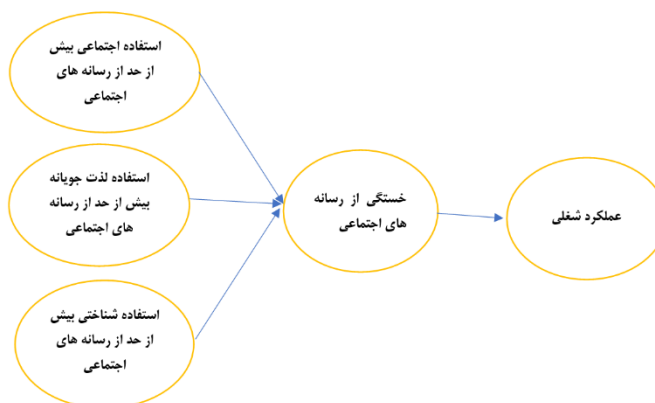
زمانی که کارکنان، عدم تناسب بین نیازهای استفاده بیش از حد از رسانه های اجتماعی و توانایی های خود برای مواجهه با آن را تجربه می کنند، به خاطر کاهش منابع ذهنی، خود را در معرض تهدید می بینند و خستگی را تجربه می نمایند (هابفول، ۲۰۰۱). به این ترتیب، افراد منابع کافی را برا انجام وظایف، کارکردها و نیازهای شغلیشان در اختیار نخواهند داشت. آنها استفاده از منابع خود برای انجام فعالیت های شغلیشان را کاهش داده که بر بازده کاری آنها تاثیر می گذارد (هابلسلین و ویلر، ۲۰۱۱). تحقیقات پیشین نشان داده اند که خستگی عاطفی می تواند تاثیر منفی بر

<sup>5</sup> Hobfoll  
<sup>6</sup> Halbesleben & Wheeler  
<sup>7</sup> Choi et al  
<sup>8</sup> Junco

<sup>1</sup> Baker et al  
<sup>2</sup> Harwood et al  
<sup>3</sup> Grise & Gallupe  
<sup>4</sup> Lee et al.

جدول ۱. ترکیب پرسشنامه تحقیق

متغیرها	شماره سوالات	منبع
استفاده اجتماعی بیش از حد از رسانه های اجتماعی	سوال ۱ الی ۴	(کائو و یو، ۲۰۱۹)
رسانه های اجتماعی در محل کار		
استفاده لذت جویانه بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار	سوال ۵ الی ۷	(کائو و یو، ۲۰۱۹)
رسانه های اجتماعی در محل کار		
استفاده شناختی بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار	سوال ۸ الی ۱۱	(کائو و یو، ۲۰۱۹)
رسانه های اجتماعی در محل کار		
خستگی از رسانه های اجتماعی	سوال ۱۲ الی ۱۵	(یو و همکاران، ۲۰۱۸)
عملکرد شغلی کارکنان	سوال ۱۶ الی ۱۹	(کائو و یو، ۲۰۱۹)



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

به منظور بررسی روایی پرسشنامه تحقیق، در جهت نیل به روایی محتوایی از نظر خبرگان بهره برداری گردیده است. بطور کلی برای سنجش روایی پرسشنامه تحقیق در ابتدا پرسشنامه اولیه با استفاده از منابع مطرح شده تدوین و پس از ارائه به خبرگان و اعمال نظرات اصلاحی ایشان، پرسشنامه نهایی به منظور توزیع در مقیاس وسیعتر تهیه شده است. در این تحقیق برای بررسی پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. در این تحقیق به منظور سنجش و اندازه گیری پایایی در مراحل اولیه تحقیق نسبت به جمع آوری اطلاعات از ۳۰ پرسشنامه اقدام گردید، سپس برای تعیین اعتبار از نرم افزار SPSS استفاده شد و مقدار ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای سوالات هر متغیر بیشتر از ۰/۷ می باشد بنابراین پرسشنامه تحقیق از اعتبار کافی برخوردار است.

جدول ۲. بررسی پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ

متغیرها	شماره سوالات	پایایی
استفاده اجتماعی بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار	سوال ۱ الی ۴	۰/۷۷۸
استفاده لذت جویانه بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار	سوال ۵ الی ۷	۰/۸۳۷
استفاده شناختی بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار	سوال ۸ الی ۱۱	۰/۸۴۲
خستگی از رسانه های اجتماعی	سوال ۱۲ الی ۱۵	۰/۸۴۹
عملکرد شغلی کارکنان	سوال ۱۶ الی ۱۹	۰/۸۱۵

### بررسی برازش مدل

در جدول ۳ به بررسی شاخص های ارزیابی مدل تحقیق پرداخته شده است که با توجه به استانداردهای لازم مناسب است.

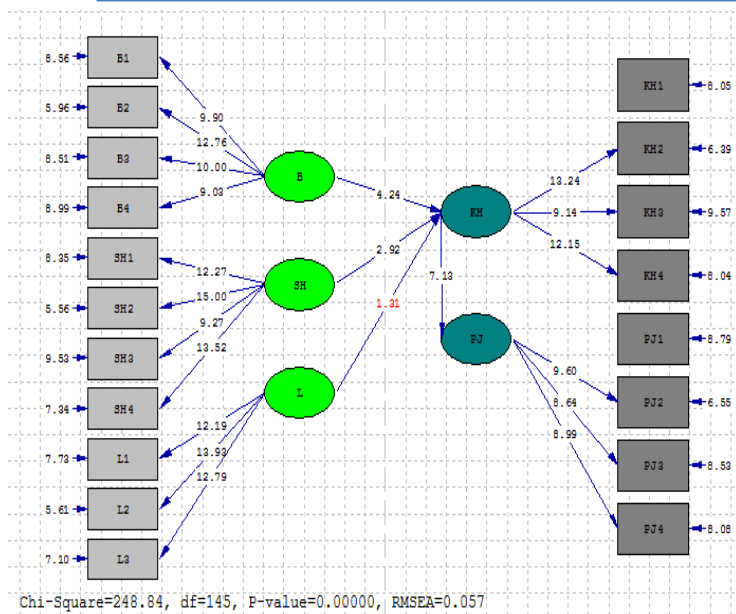
جدول ۳. نتایج شاخص های برازش مدل

شاخص برازش	$\chi^2 / df$	RMSEA	RMR	NFI	NNFI	CFI	IFI	GFI	AGFI
میزان استاندارد	کمتر از ۳	کمتر از ۰/۰۸	بیشتر از ۰/۹	بیشتر از ۰/۸					
میزان تحقیق	۱/۷۱	۰/۰۵۷	۰/۰۶۹	۰/۹۳	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۸۹	۰/۸۶

در جدول ۴ نیز بارهای عاملی متغیرهای آشکار مدل آورده شده است.

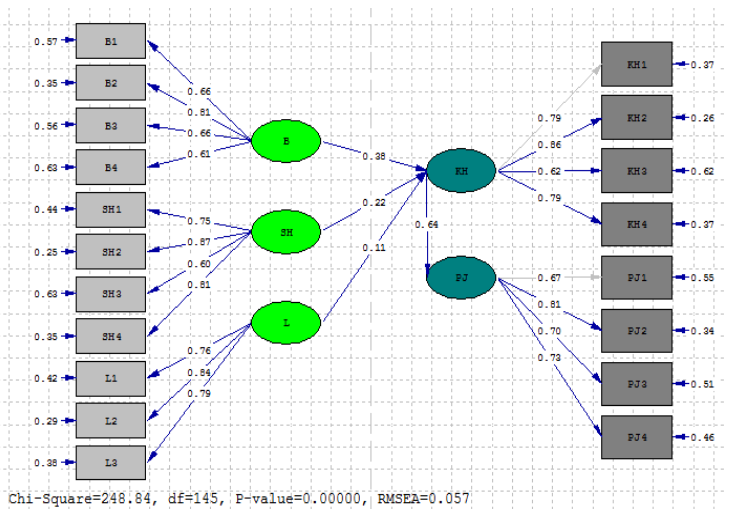
جدول ۴. مقادیر بارهای عاملی و آماره t آنها

متغیرها	نماد	$\lambda$	آماره t
استفاده بیش از حد	B1	۰/۶۶	۹/۹۰
	B2	۰/۸۱	۱۲/۷۶
	B3	۰/۶۶	۱۰/۰۰
	B4	۰/۶۱	۹/۰۳
استفاده لذت جویانه	L1	۰/۷۶	۱۲/۱۹
	L2	۰/۸۴	۱۳/۹۳
	L3	۰/۷۹	۱۲/۷۹
	L3	۰/۷۵	۱۲/۲۷
استفاده شناختی	SH1	۰/۸۷	۱۵/۰۰
	SH2	۰/۶۰	۹/۲۷
	SH3	۰/۶۰	۹/۲۷
	SH4	۰/۸۱	۱۳/۵۲
خستگی از رسانه های اجتماعی	KH1	۰/۷۹	-
	KH2	۰/۸۶	۱۳/۲۴
	KH3	۰/۶۲	۹/۱۴
	KH4	۰/۷۹	۱۲/۱۵
عملکرد شغلی	PJ1	۰/۶۷	-
	PJ2	۰/۸۱	۹/۶۰
	PJ3	۰/۷۰	۸/۶۴
	PJ4	۰/۷۳	۸/۹۹



شکل ۲. مدل تی برای فرضیه های تحقیق

از این مدل برای بررسی معنی داری ارتباط بین متغیرهای مکنون مطرح شده در مدل استفاده می شود و در صورتی که ضریب t محاسبه شده در سطح خطای ۰/۰۵ درصد در بازه بی معنی (۱/۹۶+ و ۱/۹۶-) قرار نداشته باشد می توان نتیجه گرفت که ارتباط معنی داری بین دو متغیر مکنون مورد بررسی وجود دارد. در ادامه نیز در شکل ۳ مدلی که در آن ضرایب مسیر مشخص شده است، آورده شده است.



شکل ۳. مدل ضرایب مسیر

در ادامه خلاصه نتایج آزمون فرضیات در جدول ۵ و جدول ۶ آورده شده است.

### آزمون فرضیه های تحقیق

در نمودارهای معادلات ساختاری اعداد و یا ضرایب به دو دسته تقسیم می شوند. دسته اول تحت عنوان معادلات اندازه گیری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان (بیضی) و متغیرهای آشکار (مستطیل) می باشند. این معادلات را اصطلاحاً بارهای عاملی گویند. دسته دوم معادلات ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان و پنهان می باشند و برای آزمون فرضیات استفاده می شوند. به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر گفته می شود. معادلات ساختاری تکنیک آماری مناسبی است که بر پایه فرضیه هایی درباره وجود روابط علی بین متغیرها می باشد. شکل ۲ ضرایب t را برای مدل اندازه گیری (ضرایب t برای سوالات و متغیرهای مربوط به آنها) و مدل ساختاری (ضرایب t برای مسیرهای مطرح شده در مدل در بین متغیرها) نشان می دهد.

جدول ۴. نتایج مربوط به فرضیات مستقیم

نتیجه	P	آماره t	ضریب مسیر	فرضیات
تأیید	۰/۰۵	۴/۲۴	۰/۳۸	استفاده اجتماعی بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی ---- < خستگی از رسانه های اجتماعی
تأیید	۰/۰۵	۲/۹۲	۰/۲۲	استفاده شناختی بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی در محل کار ---- < خستگی از رسانه های اجتماعی
تأیید نشد	۰/۰۵	۱/۳۱	۰/۱۱	استفاده لذت جویانه بیش از حد از رسانه‌های اجتماعی در محل کار ---- < خستگی از رسانه های اجتماعی
تأیید نشد	۰/۰۵	۷/۱۳	۰/۶۴	خستگی از رسانه‌های اجتماعی ---- < عملکرد شغلی کارکنان

جدول ۵. نتایج مربوط به فرضیات میانجی

فرضیات	نوع مسیر	متغیرهای مسیر	ضریب تی
فرضیه پنجم	مسیر میان متغیر مستقل و میانجی	استفاده اجتماعی ← خستگی از رسانه های اجتماعی	۴/۲۴
	مسیر میان متغیر میانجی و وابسته	خستگی از رسانه های اجتماعی ← عملکرد شغلی	۷/۱۳
	آماره Z	۳/۶۴	
فرضیه ششم	نتیجه فرضیه	تایید فرضیه	
	مسیر میان متغیر مستقل و میانجی	استفاده لذت جویانه ← خستگی از رسانه های اجتماعی	۱/۳۱
	مسیر میان متغیر میانجی و وابسته	خستگی از رسانه های اجتماعی ← عملکرد شغلی	۷/۱۳
فرضیه هفتم	آماره Z	۱/۲۸	
	نتیجه فرضیه	رد فرضیه	
	مسیر میان متغیر مستقل و میانجی	استفاده شناختی ← خستگی از رسانه های اجتماعی	۲/۹۲
فرضیه پنجم	مسیر میان متغیر میانجی و وابسته	خستگی از رسانه های اجتماعی ← عملکرد شغلی	۷/۱۳
	آماره Z	۲/۷۰۲	
	نتیجه فرضیه	تایید فرضیه	

## بحث و نتیجه گیری:

(۲۰۱۳)؛ همسو می باشد. یکی از کارکردهای اصلی رسانه های اجتماعی، استفاده اجتماعی از آنها است که نیاز کارکنان برای خلق و حفظ روابط اجتماعی از طریق اپلیکیشن های شبکه اجتماعی را برآورده می سازد. رسانه های اجتماعی افراد را به اعضای خانواده، دوستان، خویشاوندان و همکاران در هر زمان و مکانی مرتبط می سازند. با افزایش تعداد روابط اجتماعی در این شبکه ها، کارکنان با انبوهی از پیام ها از دوستان مجازی خود در رسانه های اجتماعی مواجه می شوند. برای حفظ شبکه های اجتماعی بزرگ و کسب حمایت و ایجاد حس تعلق افراد مجبور به چک کردن مداوم رسانه های اجتماعی خود هستند تا بتوانند هر چه زودتر به پیام های دیگران پاسخ دهند. زمانی که تقاضای شبکه های اجتماعی برای حمایت اجتماعی بیش از توانایی فرد باشد، احساس از دست دادن کنترل بر موقعیت را در افراد ایجاد می کند. از این رو استفاده اجتماعی بیش از حد از رسانه های اجتماعی ارتباط تنگاتنگی با خستگی از این رسانه ها دارد. با توجه به نتایج به دست آمده فرضیه دوم مشخص می شود که استفاده شناختی بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار رابطه مثبتی با خستگی از رسانه های اجتماعی دارد؛ بنابراین فرضیه تایید می شود. نتایج این فرضیه با تحقیقات گریسی و گالوپ (۱۹۹۹)؛ لی و همکاران (۲۰۱۶) و کار-ویسنیوسکی و لو، (۲۰۱۰) همسو می باشد. در محیط سازمانی، کارکنان دائماً به دنبال به

تحقیق حاضر نقش های متعددی در تحقیقات حاضر پیرامون موضوع دارد. اول آنکه با بررسی پدیده استفاده بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محیط کار، به غنی سازی تحقیقات این حوزه کمک می کند و بعد تاریخ استفاده از رسانه های اجتماعی را مورد ارزیابی قرار می دهد. بررسی سه بعد کلیدی استفاده بیش از حد از رسانه های اجتماعی برای تعیین ماهیت استفاده بیش از حد از رسانه های اجتماعی در سازمان ها امری ضروری است که درک این پدیده نوین را آسان تر می سازد. همچنین، با شناسایی مکانیزم زیربنایی نحوه اثرگذاری ابعاد مختلف استفاده بیش از حد از رسانه های اجتماعی بر عملکرد شغلی سبب گسترش این تحقیقات در محیط های سازمانی می گردد. افزایش درک نظری از رابطه بین استفاده بیش از حد از رسانه های اجتماعی و عملکرد شغلی و ارائه شواهد تجربی برای مدیران در جهت تدوین سیاست های مربوط به استفاده از رسانه های اجتماعی و نیز برای کارکنان از نظر کنترل رفتار استفاده از رسانه های اجتماعی کاربردی دیگری است. در این پژوهش هفت فرضیه مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه اول مشخص می شود که استفاده اجتماعی بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار رابطه مثبتی با خستگی از رسانه های اجتماعی دارد؛ بنابراین فرضیه تایید می شود. نتایج این فرضیه با تحقیق وو



از فرضیه ششم مشخص می شود که خستگی از رسانه های اجتماعی نقش میانجی را در رابطه بین استفاده لذت جویانه بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار و عملکرد شغلی کارکنان ندارد؛ بنابراین فرضیه رد می شود. نتایج این فرضیه با تحقیقات دهیر و همکاران (۲۰۱۹)؛ فو و همکاران (۲۰۲۰) همسو می باشد. با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه هفتم مشخص می شود که خستگی از رسانه های اجتماعی نقش میانجی را در رابطه بین استفاده شناختی بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار و عملکرد شغلی کارکنان دارد؛ بنابراین فرضیه تایید می شود. نتایج این فرضیه با تحقیقات دهیر و همکاران (۲۰۱۹)؛ فو و همکاران (۲۰۲۰) همسو می باشد. بر این اساس می توان نتیجه گرفت محیط رسانه اجتماعی عوامل استرس زایی در خود دارد که تنش درونی را در افراد ایجاد می کند و تضعیف عملکرد آنان را در پی دارد. هر چند استفاده لذت جویانه تاثیر بر خستگی از رسانه های اجتماعی ندارد، تحقیقات روان شناسی اثبات کرده اند که خستگی روانی می تواند منجر به عملکرد ضعیف و کاهش مشارکت گردد. بسته به سطح استفاده از رسانه های اجتماعی، کاربران درجات مختلفی از خستگی را تجربه می کنند و این خستگی بر پیامدهای رفتاری همچون قطع استفاده و ضعف عملکردی تاثیر می گذارد. محققین پیشین دریافته اند که افراد دارای وابستگی بالا به رسانه های اجتماعی، مشارکت کمتری از خود نشان داده و عملکرد ضعیفی دارند. اما در این پژوهش تاثیر مثبت خستگی از رسانه های اجتماعی بر عملکرد شغلی نشان داده شد هر چند درگیری بیش از حد با تعاملات رسانه های اجتماعی احتمالاً خستگی رسانه های اجتماعی را به همراه داشته و بر پیامدهای رفتاری و عملکردی افراد تاثیر می گذارد.

### تقدیر و تشکر

بدین وسیله از کلیه افرادی که در انجام پژوهش حاضر همکاری نمودند، تشکر و قدردانی به عمل می آید.

### تعارض منافع

نویسندگان، اعلام می دارند در رابطه با انتشار مقاله ارائه شده، هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.

### منبع حمایت کننده

پژوهش حاضر، پژوهشی مستقل و بدون دریافت هرگونه حمایتی انجام شده است.

دست آوردن و به اشتراک گذاشتن اطلاعات از طریق رسانه های اجتماعی هستند و این امر می تواند بار اطلاعاتی را برای آنها افزایش داده و فرایندهای شناختیشان را محدود سازد. با توجه به محدودیت شناختی انسان، زمانی که کارکنان در معرض اطلاعاتی بیش از توانایی خود برای استفاده از آن مواجه می گردد و یا زمان کافی برای آن ندارد، با فشار شناختی مواجه می گردد. چنین پیامدی احساس از دست دادن کنترل را به آنها می دهد. این موقعیت تاثیر منفی بر حالت روان شناختی افراد بر جای گذاشته و در نتیجه خستگی از تکنولوژی را به دنبال دارد. به این ترتیب، استفاده شناختی بیش از سطح بهینه از رسانه های اجتماعی در محل کار می تواند خستگی از رسانه های اجتماعی را برای کارکنان به دنبال داشته باشد. با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه سوم مشخص می شود که استفاده لذت جویانه بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار رابطه مثبتی با خستگی از رسانه های اجتماعی ندارد؛ بنابراین فرضیه رد می شود. نتایج این فرضیه با تحقیقات بیگر و همکاران (۲۰۰۴)؛ هاروود و همکاران (۲۰۰۴)؛ همسو نمی باشد. بر اساس تحقیقات گذشته، علاوه بر ایجاد تعارض کاری، کارکنانی که به خاطر سرگرمی و لذت استفاده بیش از حدی از رسانه های اجتماعی می کنند، احساس تنش و فشار را تجربه خواهند نمود. زمانی که عطش کارکنان برای استفاده از رسانه های اجتماعی بیش از حد باشد، احساس می کنند که رسانه های اجتماعی تنها راه برآورده نمودن نیازهای درویشان است. این وضعیت استفاده لذت جویانه بیش از حد از رسانه های اجتماعی اضطراب و افسردگی را در پی خواهد داشت چرا که عطش لذت جویی از رسانه های اجتماعی رفته رفته افزایش یافته و در نهایت با عدم ارضای آن منجر به خستگی از رسانه های اجتماعی می گردد. با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه چهارم مشخص می شود که خستگی از رسانه های اجتماعی رابطه ای مثبت با عملکرد شغلی کارکنان دارد؛ بنابراین فرضیه رد می شود. نتایج این فرضیه با تحقیقات دهیر و همکاران (۲۰۱۹)؛ فو و همکاران (۲۰۲۰) همسو نمی باشد. با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه پنجم مشخص می شود که خستگی از رسانه های اجتماعی نقش میانجی را در رابطه بین استفاده اجتماعی بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار و عملکرد شغلی کارکنان دارد؛ بنابراین فرضیه تایید می شود. نتایج این فرضیه با تحقیقات دهیر و همکاران (۲۰۱۹)؛ فو و همکاران (۲۰۲۰) همسو می باشد. با توجه به نتایج به دست آمده

## References

- Alalwan, A. A., Rana, N. P., Dwivedi, Y. K., & Algharabat, R. (2017). Social media in marketing: A review and analysis of the existing literature. *Telematics and Informatics*, 34(7), 1177–1190.
- Baker, T. B., Piper, M. E., McCarthy, D. E., Majeskie, M. R., & Fiore, M. C. (2004). Addiction motivation reformulated: An affective processing model of negative reinforcement. *Psychological Review*, 111(1), 33–51.
- Brooks, S. (2015). Does personal social media usage affect efficiency and well-being?. *Computers in Human Behavior*, 46, 26–37.
- Cao, X., Guo, X., Vogel, D., & Zhang, X. (2016). Exploring the influence of social media on employee work performance. *Internet Research*, 26(2), 529–545.
- Cao, X., & Yu, L. (2019). Exploring the influence of excessive social media use at work: A three-dimension usage perspective. *International Journal of Information Management*, 46, 83–92.
- Choi, C. H., Kim, T. T., Lee, G., & Lee, S. K. (2014). Testing the stressor–strain–outcome model of customer-related social stressors in predicting emotional exhaustion, customer orientation and service recovery performance. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 272–285.
- Dhir, A., Kaur, P., Chen, S., & Pallesen, S. (2019). Antecedents and consequences of social media fatigue. *International Journal of Information Management*, 48, 193–202.
- Grise, M.-L., & Gallupe, R. B. (1999). Information overload: Addressing the productivity paradox in face-to-face electronic meetings. *Journal of Management Information Systems*, 16(3), 157–185.
- Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2011). I owe you one: Coworker reciprocity as a moderator of the day-level exhaustion–performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 608–626.
- Harwood, J., Dooley, J. J., Scott, A. J., & Joiner, R. (2014). Constantly connected–The effects of smart-devices on mental health. *Computers in Human Behavior*, 34, 267–272.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421.
- Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2011). Two hearts in three-quarter time: How to waltz the social media/viral marketing dance. *Business horizons*, 54(3), 253–263.
- Karr-Wisniewski, P., & Lu, Y. (2010). When more is too much: Operationalizing technology overload and exploring its impact on knowledge worker productivity. *Computers in Human Behavior*, 26(5), 1061–1072.
- Lee, S. B., Lee, S. C., & Suh, Y. H. (2016). Technostress from mobile communication and its impact on quality of life and productivity. *Total Quality Management & Business Excellence*, 27(7-8), 775–790.
- Maier, C., Laumer, S., Eckhardt, A., & Weitzel, T. (2012). When social networking turns to social overload: explaining the stress, emotional exhaustion, and quitting behavior from social network sites' users, *European Conference on Information Systems Proceedings*, 5)9(, 49-71.
- Mansi, G., & Levy, Y. (2013). Do instant messaging interruptions help or hinder knowledge workers' task performance?. *International Journal of Information Management*, 33(3), 591–596.
- Sherman, B. (2009). When the bird tweets, does anyone learn. *Chief Learning Officer*, 8 (8), 36–39.
- Van Zoonen, W., van Zoonen, W., Verhoeven, J., W., Verhoeven, J. W., Vliegthart, R., & Vliegthart, R. (2016). Social media's dark side: Inducing boundary conflicts. *Journal of Managerial Psychology*, 31(8), 1297–1311.
- Wang, C., Lee, M. K., & Hua, Z. (2015). A theory of social media dependence: Evidence from microblog users. *Decision Support Systems*, 69, 40–49.
- Whiting, A., & Williams, D. (2013). Why people use social media: a uses and gratifications approach, *Qualitative Market Research: An International Journal*, 16)4(,1-25.
- Wu, L. (2013). Social network effects on productivity and job security: Evidence from the adoption of a social networking tool. *Information Systems Research*, 24(1), 30–51.
- Yu, L., Cao, X., Liu, Z., & Wang, J. (2018). Excessive social media use at work", *Information technology & people*, 31(6), 1091–1112.
- Zhang, X.Y., Gao, Y., Chen, H., Sun, Y., & DePablos, P.O. (2015). Enhancing creativity or wasting time? The mediating role of adaptability on social media-job performance relationship. *Pacific Asia Conference on Information Systems*.
- Zheng, X., & Lee, M.K.O. (2016). Excessive use of mobile social networking sites: negative consequences on individuals. *Computers in Human Behavior*, 65, 65–76.

