



The Effect of using the Smartphone in the Workplace on Job Engagement and Job Burnout: Investigation of Mediation Role of Stress

Somayeh Naghdi Zarrin 

MSc., Department of Leadership and Human Capital, Faculty of Public Administration and Organizational Sciences, College of Management, University of Tehran, Tehran, Iran.
E-mail: somayeh.zarrin@ut.ac.ir

Neda Mohammad Esmaeili * 

*Corresponding Author, Assistant Prof., Department of Leadership and Human Capital, Faculty of Public Administration and Organizational Sciences, College of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: nedaesmaeili@ut.ac.ir

Abstract

Objective

In today's rapidly evolving digital era, the prevalence of smartphone usage among individuals in various contexts, including both social and professional environments, is witnessing a remarkable increase. This trend is particularly noteworthy in workplace settings, where smartphones have become universal tools offering numerous significant advantages. These benefits range from improved communication and accessibility to vital information to enhanced productivity and collaborative opportunities. However, alongside these advantages, the use of smartphones in professional contexts is also associated with a range of potential drawbacks. These disadvantages can manifest in forms such as distractions, disruptions in work-life balance, and potential breaches of workplace confidentiality. A thorough review of literature focusing on the effects of smartphone use in work environments, particularly in Iran, has identified a notable research gap. Accordingly, this study aims to address this gap by comprehensively describing the effects of smartphone use in the workplace. Additionally, it seeks to propose viable solutions aimed at reducing the excessive use of smartphones in professional settings.

Methods

This applied research adopts a positivist philosophy and a comparative approach. It is a descriptive, survey-type study using a unique quantitative method. The research examines the status of variables and their interrelationships, utilizing an online questionnaire for data collection. The study's statistical population included 1700 employees from the First Companion Company, with 313 responding to the online questionnaire. Data analysis was performed using SPSS 27 and Smart PLS 3 software.

Results

The overarching importance of technology in modern life, particularly the role of smartphones, is undeniably significant. The advantages of smartphone use are multifaceted, prominently including their role in facilitating communication and enhancing understanding of work-related tasks. Employees find smartphones indispensable for their daily work interactions and responsibilities. However, the challenge of maintaining a psychological separation from work and phone use is significant. This challenge often leads to a pervasive feeling of constant connection and escalating work pressure, which can adversely affect employees' work-life balance. The resultant anxiety and stress can be substantial, adversely affecting various aspects of work life. This includes detrimental effects on work attitudes, such as job attachment and the onset of job burnout. The findings of this study clearly indicate a positive correlation between the use of smartphones in the workplace and the increase in stress and job burnout. Additionally, the study explores how stress consequent to smartphone use impacts job relationships and contributes to job burnout.

Conclusion

The research findings indicate that the indirect effect of smartphone usage on job attachment, mediated by stress, is negatively significant. Conversely, the impact of smartphone usage on job burnout, with stress as a mediating factor, is observed to be positive. These results suggest that the use of smartphones, considering stress as a mediating variable, can lead to a reduction in job attachment among employees. Conversely, it can also contribute to an increase in job burnout. Lastly, the study concludes that smartphone use in the workplace positively influences job burnout, while its effect on job attachment is not significant.

Keywords: Job engagement, Job burnout, Stress, Smartphone.

Citation: Naghdi Zarrin, Somayeh & Mohammad Esmaeili, Neda (2024). The Effect of using the Smartphone in the Workplace on Job Engagement and Job Burnout: Investigation of Mediation Role of Stress. *Journal of Public Administration*, 16(1), 114-148. (in Persian)

Journal of Public Administration, 2024, Vol. 16, No.1, pp. 114-148

Published by University of Tehran, Faculty of Management

<https://doi.org/10.22059/JIPA.2023.363534.3371>

Article Type: Research Paper

© Authors

Received: August 13, 2023

Received in revised form: October 12, 2023

Accepted: November 11, 2023

Published online: April 17, 2024





تأثیر استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار بر پیوند شغلی و فرسودگی شغلی: بررسی نقش میانجی استرس

سمیه نقدی زرین

کارشناسی ارشد، گروه رهبری و سرمایه انسانی، دانشکده مدیریت دولتی و علوم سازمانی، دانشکده‌گان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: somayeh.zarrin@ut.ac.ir

ندا محمداسماعیلی*

* نویسنده مسئول، استادیار، گروه رهبری و سرمایه انسانی، دانشکده مدیریت دولتی و علوم سازمانی، دانشکده‌گان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: nedaesmaeili@ut.ac.ir

چکیده

هدف: امروزه استفاده از تلفن‌های هوشمند به‌طور روز افزونی در میان افراد جامعه و در محیط‌های کاری در حال افزایش است. استفاده از تلفن‌های هوشمند، به‌خصوص در محیط کار با اینکه مزایای عمده‌ای دارد با معایبی نیز همراه است. بررسی ادبیات مرتبط با تأثیرهای استفاده از تلفن‌های هوشمند در محیط کار، به‌ویژه در ایران، حاکی از آن است که در خصوص این مسئله خلأ مطالعاتی وجود دارد. بر این اساس پژوهش حاضر بر آن است تا خلأ موجود را پوشش دهد و به تشریح تأثیرهای استفاده از تلفن‌های هوشمند در محیط کار و ارائه راه‌کارهایی به‌منظور کاهش استفاده بیش‌ازحد از آن بپردازد.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که فلسفه اثبات‌گرایی با رویکرد قیاسی را در پیش گرفته است. علاوه بر این، از آنجایی که در این پژوهش وضعیت متغیرها و روابط میان آن‌ها بررسی و توصیف می‌شود و ابزار مورد استفاده برای جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه آنلاین است، پژوهش حاضر توصیفی، از نوع پیمایشی، به‌روش کمی یگانه است. جامعه آماری پژوهش، ۱۷۰۰ نفر از کارکنان شرکت همراه اول است که ۳۱۳ نفر به پرسش‌نامه آنلاین پاسخ دادند. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش، از دو نرم‌افزار اسپس‌اس‌اس نسخه ۲۷ و اسمارت‌پی‌ال‌اس نسخه ۳ استفاده شده است.

یافته‌ها: با توجه به اهمیت زیاد و کلی تکنولوژی و همچنین اهمیت خاص گوشی هوشمند که به جریان زندگی افراد پیوند خورده است، فواید استفاده از آن بر هیچ کس پوشیده نیست. بر همین اساس، کارکنان نیز برای برقراری ارتباط و درک بهتر امور کاری، به‌شدت به گوشی‌های هوشمند خود وابسته شده‌اند و از طرفی، بسیار سخت است که از نظر روان‌شناختی بتوانند خود را از کار و تلفن خود جدا کنند. همین مسئله می‌تواند بر احساس در دسترس بودن دائم و فشار کاری بیفزاید و از طرفی، تعادل کار و زندگی ایشان را تحت‌الشعاع قرار دهد و در نهایت، به ایجاد اضطراب و استرس جدی در ایشان منجر شود. استرس نیز به‌دلیل هیجان‌های منفی متعاقب آن، می‌تواند بر نگرش‌های کاری، مانند پیوند شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر منفی بگذارد. نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار، بر استرس و فرسودگی شغلی تأثیر مثبت دارد. همچنین استرس نیز بر پیوند شغلی و فرسودگی شغلی تأثیرگذار است.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان داد که اثر غیرمستقیم در رابطه میان استفاده از گوشی هوشمند و پیوند شغلی با میانجیگری استرس، منفی است و شدت اثر غیرمستقیم در رابطه میان استفاده از گوشی هوشمند و فرسودگی شغلی با میانجیگری استرس، مثبت است. این مسئله حاکی از آن است که استفاده از گوشی هوشمند با در نظر گرفتن متغیر میانجی استرس، می‌تواند به کاهش پیوند شغلی در کارکنان منجر شود و در مقابل، استفاده از گوشی هوشمند با در نظر گرفتن متغیر میانجی استرس به افزایش فرسودگی شغلی بینجامد. همچنین در انتها نیز با توجه به بررسی تأثیر استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار بر فرسودگی شغلی و پیوند شغلی، می‌توان به این مسئله اشاره کرد که استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار، بر فرسودگی شغلی تأثیر مثبت دارد و استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار بر پیوند شغلی تأثیر نمی‌گذارد.

کلیدواژه‌ها: پیوند شغلی، فرسودگی شغلی، استرس، گوشی هوشمند.

استناد: نقدی زرین، سمیه و محمداسمعیلی، ندا (۱۴۰۳). تأثیر استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار بر پیوند شغلی و فرسودگی شغلی: بررسی نقش میانجی استرس. *مدیریت دولتی*، ۱۶(۱)، ۱۱۴-۱۴۸.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۲۲

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۲۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۱/۲۹

doi: <https://doi.org/10.22059/JIPA.2023.363534.3371>

مدیریت دولتی، ۱۴۰۳، دوره ۱۶، شماره ۱، صص. ۱۱۴-۱۴۸

ناشر: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نویسندگان

مقدمه

در میان تعاریف مختلف، وجوه مشترک در تعریف پیوند شغلی^۱، انگیزه، انرژی، اشتیاق و شوری است که کارکنان در دستیابی به اهداف کاری از خود نشان می‌دهند، در حالی که احساس می‌کنند در اجرای وظایف شغلی خود کاملاً مشارکت دارند و به آن متعهدند. به‌طور کلی پیوند شغلی حالت ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار است که با نشاط، فداکاری و جذب مشخص می‌شود (کوتزه و نل^۲، ۲۰۲۰). کارکنان با سطوح بالایی از نشاط، فداکاری و جذب، راه‌های برتری برای مدیریت خواسته‌ها و چالش‌های شغلی دارند و در عین حال، رفاه جسمی و روانی خود را نیز مدیریت می‌کنند. کارکنانی که از نظر عاطفی با کار خود درگیرند، احساس شادی می‌کنند و احساسات خوشایند مشابه دیگری را در خصوص کار خود تجربه می‌کنند. بنابراین، می‌توان پیوند شغلی را حالتی روانی در نظر گرفت که در آن، کارکنان در موفقیت سازمان خود، احساس مشارکت نزدیک می‌کنند. آن‌ها از عضویت خود در سازمان و از کار خود، سطح بالایی از رضایت شخصی، تأیید و الهام را می‌گیرند. این احساس به آن‌ها انگیزه می‌دهد تا هنگام تکمیل وظایف خود استانداردهای مطلوبی را رعایت کنند، حتی از الزامات شغلی اعلام شده برای برآورده کردن خواسته‌های خدمات و اهداف عملکرد فراتر روند. از این رو، پیوند شغلی می‌تواند مستقیماً با افزایش بهره‌وری و غیبت کمتر مرتبط باشد (رحمان و کریم^۳، ۲۰۲۲؛ گلبهار^۴، ۲۰۱۷).

مطابق با ادبیات موجود و دو مکتب فکری پیوند شغلی و ماهیت رابطه آن با فرسودگی شغلی^۵، می‌توان بیان کرد که پیوند شغلی و فرسودگی شغلی، دو طرف مقابل یک پیوستارند یا به عبارتی دیگر، ساختارهای مرتبط، یعنی هم‌بستگی منفی، اما مستقل را نشان می‌دهند (شاوفلی^۶، ۲۰۱۷؛ تاريس، یبما، و ون بیک^۷، ۲۰۱۷). فرسودگی شغلی می‌تواند بر سازمان‌ها تأثیر بگذارد و بهره‌وری و کیفیت خدمات یا محصول را کاهش دهد و به سطح بالاتری از غیبت، حوادث در محل کار، افزایش تعارض‌های بین فردی و مرخصی استعلاجی منجر شود. در سطح فردی، کارمندان از نظر عاطفی و جسمی خسته، بدون انرژی، با احساس غم و اندوه، اضطراب و تحریک‌پذیری هستند. علاوه‌براین، چنین علائمی می‌تواند به مشکلات سلامت جسمانی مانند زخم، بی‌خوابی، فشار خون بالا و در موارد شدید، به مصرف بی‌رویه مواد روان‌گردان و ایجاد مشکلاتی در سطوح خانوادگی و اجتماعی منجر شود (کاردوسو، باپتیستا، سوسا و گولارت جونیور^۸، ۲۰۱۷). از نظر وو، هو و ژنگ^۹ (۲۰۱۹) منظور از فرسودگی شغلی، احساسات منفی افراد در محیط کار است؛ برای مثال می‌توان به فرسودگی جسمی و ذهنی، کاهش پیشرفت کاری و کاهش اشتیاق برای کار اشاره کرد.

در ادبیات قبلی نشان داده شده است که استرس شغلی با فرسودگی شغلی ارتباط قوی و مثبتی دارد که نشان

1. Job Engagement
2. Kotzé & Nel
3. Rahman & Karim
4. Gülbahar
5. Job Burnout
6. Schaufeli
7. Taris, Ybema & van Beek
8. Cardoso, Baptista, Sousa & Goulart Júnior
9. Wu, Hu & Zheng

می‌دهد سطوح بالاتر استرس، احتمالاً به فرسودگی شغلی در بین کارمندان منجر می‌شود. همچنین این تحقیقات نشان می‌دهد که استرس طولانی‌مدت روی افراد، احتمال ایجاد احساسات منفی روانی را افزایش می‌دهد؛ به‌ویژه کارمندانی که استرس زیادی را تجربه می‌کنند، ارزش کار را زیر سؤال می‌برند. به عبارتی ممکن است که هنگام تعامل با همکاران و مردم، بدبین‌تر و بی‌رحم‌تر شوند، در حالی که احساس می‌کنند از نظر عاطفی از کار خود تخلیه شده‌اند و دیگر تمایلی به انجام آن ندارند (بائک، هان و سیپرساد^۱، ۲۰۲۲)؛ لامبرت، قریشی، فرانک، کلام و اسمیت^۲ (۲۰۱۸) و در طرف مقابل پیوند شغلی می‌تواند به کارمندان در مدیریت استرس مربوط به کار کمک کند و استرس ناشی از کار را کاهش دهد (ساساکی و همکاران^۳، ۲۰۲۱). به‌طور کلی استرس به‌عنوان وضعیت پویایی تعریف می‌شود که در آن، فرد با فرصت، محدودیت یا تقاضای مرتبط با آنچه می‌خواهد و نتیجه آن هم نامطمئن و هم ضروری است، مواجه می‌شود. استرس ناشی از عدم تطابق بین خواسته‌ها و فشارهای وارد بر فرد از یک سو و دانش و توانایی‌های او از سوی دیگر است و توانایی فرد را برای کنار آمدن با کار به چالش می‌کشد. این نه تنها شامل موقعیت‌هایی می‌شود که فشارهای کاری بیش از توانایی کارمند برای مقابله است، بلکه همچنین شامل موقعیت‌هایی می‌شود که دانش و توانایی‌های کارمند نیز به اندازه کافی مورد استفاده قرار نمی‌گیرد (احسان و علی^۴، ۲۰۱۹). امروزه تأثیر استفاده فناوری‌های جدید، به‌خصوص در محیط کار بر استرس، یکی از مسائل به‌روزی است که در مطالعات بسیاری به آن پرداخته شده است (کوادلر و همکاران^۵، ۲۰۲۰؛ کان، آرنریچ و ارسوی^۶، ۲۰۱۹؛ استیچ، طرفدار، کوپر و استیسی^۷، ۲۰۱۷؛ دانکل و جیمنز^۸، ۲۰۱۷). فناوری‌های جدید درک افراد را در رابطه با مفهوم زمان و مکان تغییر داده است و امکان افزایش ساعات کاری فراتر از روز کاری عادی را فراهم می‌کند و باعث می‌شود افراد در ساعات غیرعادی با استفاده از گوشی‌های هوشمند خود کار کنند (لی و لین^۹، ۲۰۱۹). اختراع تلفن هوشمند، ابزار اصلی دورکاری، به کارمندان این امکان را می‌دهد که در هر زمان و هر مکان، صرف نظر از اینکه تمایل به انجام کار دارند یا خیر، کار کنند (لی، لی و کیم^{۱۰}، ۲۰۱۷). تلفن‌های هوشمند با افزایش دسترسی به کار، عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهند که به‌طور متناقضی تمایز بین کار و زندگی را نیز محو می‌کند، به‌عنوان یک عامل تقاضای شغل عمل می‌کند که بر رفاه کارکنان و تعادل کار و زندگی تأثیر منفی می‌گذارد و استرس و فرسودگی شغلی را افزایش می‌دهد (زی، ما، ژو و تانگ^{۱۱}، ۲۰۱۸؛ آدیس، گباداموسی و اوسابوتی^{۱۲}، ۲۰۱۷). از این نظر، تکمیل کار با استفاده از تلفن‌های هوشمند، پس از ساعات کاری منظم، می‌تواند به اضافه‌شدن بار کاری منجر شود. با این حال از نقطه نظر مثبت، تلفن هوشمند با کمک به ارتباطات و همکاری، در حالی که امکان کار

1. Baek, Han & Seepersad
2. Lambert, Qureshi, Frank, Klahm & Smith
3. Sasaki et al
4. Ehsan & Ali
5. Kawadler et al
6. Can, Arnrich, Ersoy
7. Stich, Tarafdard, Cooper & Stacey
8. Dunkl & Jiménez
9. Li & Lin
10. Lee, Lee & Kim
11. Xie, Ma, Zhou & Tang
12. Adisa, Gbadamosi & Osabutey

انعطاف‌پذیر و اشتراک‌گذاری اطلاعات را در زمان واقعی فراهم می‌کند، به‌طور فوق‌العاده‌ای به پیوند شغلی کمک می‌کند. از سوی دیگر، برای کارمندانی که در محل کار به‌شدت به گوشی‌های هوشمند وابسته‌اند، جدا شدن از نظر روانی از کار و تلفن‌های‌شان برای آن‌ها دشوار است که این مسئله می‌تواند به اضطراب و استرس جدی در کارمندان نیز منجر شود (گونسالوس و سانتوس^۱، ۲۰۲۲).

در بررسی پیشینه پژوهش‌های خارجی مرتبط با موضوع پژوهش مشخص شد، محققان در برخی از پژوهش‌های این حوزه، از بین چهار متغیر در نظر گرفته شده در پژوهش حاضر، فقط برخی از آن‌ها را سنجیده‌اند. برای مثال کوکوکالی و همکاران^۲ (۲۰۲۳)، نشان دادند که عوامل محیطی و عوامل سازمانی می‌توانند به افزایش فرسودگی شغلی در افراد منجر شود یا در پژوهشی دیگر ژائو و یو^۳ (۲۰۲۳)، نشان دادند که استفاده از رسانه‌های اجتماعی، می‌تواند به کاهش پیوند شغلی کارکنان منجر شود؛ با این حال در هیچ یک از این پژوهش‌ها، راه‌حل قطعی برای مقابله با نتایج به‌دست آمده ارائه نشده است. نتایج پژوهش اوبسچونکا و همکاران^۴ (۲۰۲۳)، نشان داد که ادغام نظریه منابع - مقاومت شغلی، می‌تواند پیوند شغلی را افزایش دهد و از فرسودگی شغلی جلوگیری کند. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که پیوند شغلی و فرسودگی شغلی با یکدیگر رابطه معکوس دارند. در پژوهشی دیگر هتزل و همکاران^۵ (۲۰۲۰)، نشان دادند که پیوند شغلی می‌تواند واسطه‌ای برای رابطه بین استرس مرتبط با کار و فرسودگی شغلی باشد و همیشه استرس ناشی از کار، به فرسودگی شغلی منجر نمی‌شود و با کنترل این استرس و هدایت آن به سمت مثبت، می‌توان پیوند شغلی را افزایش داد؛ با این حال، در هیچ پژوهش دیگری صحت این نتیجه‌گیری به‌طور قطع بررسی نشده است. گونسالوس و سانتوس (۲۰۲۲)، نشان دادند که استفاده اجباری از گوشی هوشمند، می‌تواند به فرسودگی شغلی منجر شود؛ با این حال در این پژوهش عاملی که می‌تواند در اثر استفاده اجباری از گوشی‌های هوشمند در افراد ایجاد شود و به فرسودگی شغلی آن‌ها بینجامد، به‌صورت مبهم باقی مانده است. در بررسی پژوهش‌های داخلی نیز بیشترین پژوهش‌های مرتبط در این حوزه، مربوط به فرسودگی شغلی و استرس (کنعانی آذری، رضایی دیزگان، گودرزوند چگینی و رضایی کلیدبری، ۱۳۹۹؛ بیگانه و همکاران، ۱۳۹۷) و همچنین، استفاده از تلفن‌های هوشمند و تأثیرهای آن بر رفتارهای کارکنان (شاه رجیبیان و عمادی چاشمی، ۱۳۹۹؛ محمدزاده و قیاسی، ۱۳۹۸؛ ایزدی، بیگدلی و اکبری محله کلاتی ۱۳۹۵) است و در هیچ پژوهشی، بررسی رابطه بین پیوند شغلی و فرسودگی شغلی و استفاده از گوشی‌های هوشمند یافت نشد. در پژوهش حاضر، علاوه بر بررسی هر چهار متغیر استفاده از گوشی‌های هوشمند، استرس، فرسودگی شغلی و پیوند شغلی به‌صورت یک‌جا، روش‌های ارزیابی هر یک نیز بررسی شده است. همچنین پس از مرور ادبیات پیشین، عوامل مؤثر بر هر یک معرفی و پیامدها و تأثیرهای آن‌ها نیز شناسایی شده‌اند. بدین ترتیب راه‌های بهبود نقاط مثبت هر متغیر و روش‌های مقابله با نقاط منفی هر یک از متغیرها نیز مشخص می‌شود.

1. Gonçalves & Santos
2. Küçükali et al
3. Zhao & Yu
4. Obschonka et al
5. Hetzel-Riggin, et al

جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان شرکت همراه اول است. شرکت همراه اول، در نقش اولین و بزرگ‌ترین شبکه تلفن همراه در کشور و به‌عنوان یک شرکت پیشرو در صنعت تلکام در راستای دیجیتالی شدن، بسیاری از دوره‌های آموزشی خود را به‌صورت آنلاین و آنلاین در بستر وب و همچنین بسته‌های جبران خدمات خود را در قالب یک نرم‌افزار روی گوشی‌های هوشمند به کارکنان خود ارائه می‌دهد، از طرفی دیگر، بسیاری از کارکنان به‌منظور سهولت دسترسی به یکدیگر در اداره‌ها و معاونت‌های مختلف، استفاده از شماره‌های همراه شخصی یکدیگر را جایگزین تلفن‌های داخلی شرکت کرده‌اند. از این رو، استفاده از تلفن‌های هوشمند، علاوه بر مقاصد شخصی، برای اهداف کاری نیز در این شرکت بسیار رایج است. از سوی دیگر، مطالعات متعدد و پراکنده‌ای که در این شرکت در حوزه‌های مختلفی همچون تجربه کارکنان، فرهنگ سازمانی و... صورت گرفته است و نیز، ممیزی‌های مختلفی مانند ارزیابی مدل ۳۴۰۰۰، برخی نشانه‌های مشترک در حوزه‌های ترک خدمت، بهداشت روان‌شناختی و پیوند شغلی را که در شرایط مطلوبی وجود ندارد، بیان می‌کنند. از جمله موارد مشاهده شده پس از استفاده بیش‌ازحد از گوشی‌های هوشمند در این شرکت، می‌توان به کاهش تعاملات اجتماعی کارکنان با یکدیگر که خود مسبب کاهش پیوند شغلی است و همچنین، کاهش تمرکز کارکنان و در نتیجه، کاهش کیفیت کار و افزایش خطاهای آنان اشاره کرد که این امر افزایش خستگی، کاهش انگیزه کاری و کاهش پیوند شغلی و به‌صورت کلی، تغییر در سبک زندگی کاری افراد را با خود به همراه دارد.

به‌طور خلاصه پس از بررسی ادبیات تجربی می‌توان بیان کرد که با وجود پژوهش‌های مختلف در حوزه تلفن‌های هوشمند، پیوند شغلی، فرسودگی شغلی و استرس، پژوهش‌های زیادی در زمینه این چهار متغیر در یک تحقیق انجام نشده است؛ به‌خصوص در زمینه تأثیری که تلفن هوشمند، به‌واسطه استرس ناشی از استفاده آن، بر پیوند شغلی و فرسودگی شغلی می‌گذارد. این امر گویای خلأ نظری، به‌ویژه در بین پژوهش‌های داخلی و تعارض‌ها و پیچیدگی‌های مفهومی در زمینه موضوع پژوهش است و پژوهش حاضر می‌تواند خلأهای موجود در این زمینه را پر کند. در نتیجه، این پژوهش درصدد است تا ضمن پوشش‌دهی خلأ پژوهشی موجود با بررسی تأثیر استفاده از گوشی‌های هوشمند بر فرسودگی شغلی و پیوند شغلی و در نظر گرفتن متغیر میانجی استرس، پیشنهادهایی در جهت رفع چنین مشکلاتی در همراه اول (خلأ کاربردی) ارائه دهد.

پیشینه نظری پژوهش

گوشی هوشمند و استرس شغلی

امروزه گوشی‌های هوشمند، قطعه‌ای حیاتی از تجهیزات تجاری برای بسیاری از صاحبان مشاغل و کارکنان آن‌ها محسوب می‌شوند و کارمندان امروزی در محل کار، به‌شدت به گوشی‌های هوشمند متکی هستند (لیس^۱، ۲۰۲۰). از آنجایی که تلفن‌های هوشمند، به همراهی ثابت در زندگی کاری روزانه تبدیل شده‌اند، بررسی استفاده از تلفن‌های هوشمند مرتبط با کار، در طول ساعات کاری و چگونگی ارتباط آن با نتایج مفید کار نیز مهم است (لین و همکاران^۲،

1. Lellis

2. Lin et al

۲۰۱۷). نفوذ جهانی گوشی‌های هوشمند تأثیرهای بی‌سابقه‌ای را در زندگی روزمره و کاری افراد گذاشته است. در ادبیات موجود در حوزه استفاده از گوشی‌های هوشمند، محققان پیامدهای متفاوتی را برای این فناوری برشمرده‌اند. برای مثال کیم و هئو^۱ (۲۰۱۹)، در پژوهش خود بیان کردند که گوشی هوشمند به‌عنوان فناوری جدید، به بخش ضروری از زندگی روزمره تبدیل شده و تعداد کاربران آن در سطح جهان، به‌سرعت در حال افزایش است. استفاده از تلفن‌های هوشمند دسترسی به فرصت‌های متفاوت رسانه‌های اجتماعی، قابلیت‌های پیام‌رسانی، دسترسی به اینترنت و همچنین اهداف دیگر را تسهیل می‌کند. علاوه بر این گوشی‌های هوشمند به‌سرعت جایگزین رایانه‌های شخصی در انجام فعالیت‌های روزمره و کاری شده‌اند. با این حال استفاده بیش از حد از گوشی‌های هوشمند، ممکن است بر افراد اثرهای منفی داشته باشد. از جمله این پیامدهای منفی، می‌توان به مشکلات روانی متعددی همچون افسردگی، عزت‌نفس پایین و مهم‌تر از همه استرس، در ارتباط با استفاده بیش از حد از گوشی هوشمند اشاره کرد (الهای، دووراک، لوین و هال^۲، ۲۰۱۷).

استرس در محل کار، حالتی است که افراد در محل کار با آن روبه‌رو می‌شوند و در حین انجام کار با تقاضاهایی مواجه می‌شوند که نمی‌توانند آن‌ها را به‌درستی به انجام رسانند؛ بر این اساس موفقیت در کار برای آن‌ها دور از دسترس به نظر می‌رسد و در نتیجه ذهن آن‌ها نامتعادل می‌شود و استرس را در شرایط کاری خود احساس می‌کنند (رسول، ونگ، ژنگ و ساما^۳، ۲۰۲۰). استرس پاسخ بدن، به هر چیزی است که به توجه یا اقدام نیاز دارد. همه افراد تا حدی استرس را تجربه می‌کنند. با این حال، روشی که به استرس پاسخ داده می‌شود، تفاوت زیادی در بهزیستی کلی فرد ایجاد می‌کند (سازمان بهداشت جهانی^۴، ۲۰۲۱). استرس شغلی موقعیت عاطفی ناخوشایندی است و فرد زمانی آن را تجربه می‌کند که الزامات یک شغل با توانایی او برای مقابله با موقعیت متوازن نباشد. بر این اساس، استرس پدیده‌ای شناخته شده است که در موقعیت‌های کاری مختلف، خود را به‌گونه‌ای متفاوت بیان می‌کند و بر کارمندان تأثیر متفاوتی می‌گذارد (احسان و علی^۵، ۲۰۱۹). در این خصوص پژوهشگران در بررسی پیامدهای استفاده از گوشی‌های هوشمند، به نتایج متفاوتی دست یافتند. الهای و همکاران (۲۰۱۷)، عنوان کردند که استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار، می‌تواند به ایجاد استرس در افراد منجر شود. بروباکر و بورلی^۶ (۲۰۲۰)، در پژوهش خود نشان دادند که در استفاده بیش از حد از گوشی‌های هوشمند، سطوح بالاتر استرس ایجاد می‌شود که با کیفیت خواب کمتر و فرسودگی شغلی زیاد مرتبط است.

نستیان، تیتا و تورنیا^۷ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان استفاده از تلفن همراه در محل کار در فرایندهای اطلاعات شخصی و حرفه‌ای، نتیجه گرفتند که مهم‌ترین اثر استفاده از تلفن همراه در محل کار برای مقاصد شخصی، در این واقعیت نهفته است که به کارمندان کمک می‌کند تا از طریق تعادل بین کار و زندگی بهتر، بهره‌وری داشته باشند. در پژوهش‌های داخلی نیز شاه‌رجبیان و عمادی چاشمی (۱۳۹۹) به بررسی علل اعتیاد به تلفن هوشمند و رابطه آن

1. Kim & Heo
2. Elhai, Dvorak, Levine & Hall
3. Rasool, Wang, Zhang & Samma
4. world health organization (WHO)
5. Ehsan & Ali
6. Brubaker & Beverly
7. Neştian, Tiță & Turnea

با اضطراب و افسردگی پرداختند. نتایج نشان داد، اضطراب و افسردگی به‌طور معناداری با اعتیاد به تلفن همراه رابطه دارد؛ بنابراین استفاده از گوشی هوشمند می‌تواند آثار مختلفی بر استرس شغلی داشته باشد. به این ترتیب، با توجه به ادبیات موجود، فرضیه اول در ارتباط با استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار و تأثیر آن بر استرس شکل می‌گیرد که عبارت است از:

فرضیه ۱. استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار بر استرس شغلی تأثیر مثبت دارد.

استرس، پیوند شغلی و فرسودگی شغلی

پیوند شغلی کارکنان هم برای کارکنان و هم برای سازمان‌ها حیاتی تلقی می‌شود. کارکنانی که به‌شدت با کار خود درگیرند، احساس فداکاری و انرژی می‌کنند و انگیزه دارند تا توانایی‌های خود را توسعه دهند و بهترین عملکرد را داشته باشند که این مسئله به سهم خود، آن‌ها را به سرمایه‌ای برای بهره‌وری و عملکرد سازمان تبدیل می‌کند (ونلاتهم، ویانن و درکس^۱، ۲۰۱۸). مطالعات نشان می‌دهد که کارکنانی که سطوح بالایی از پیوند شغلی را تجربه می‌کنند، از نظر جسمی سالم‌ترند، نیازهای روان‌شناختی خود را برآورده می‌کنند، رضایت بیشتری دارند و متعهدتر از کارمندانی هستند که پیوند شغلی کمی دارند (بورست، کروین و لاکو^۲، ۲۰۱۹). نتایج پژوهش اوبسچونکا و همکاران (۲۰۲۳) که در زمینه فرسودگی شغلی و پیوند شغلی در کارآفرینی انجام شده است، نشان می‌دهد که مؤلفه‌های موجود در نظریه منابع - تقاضای شغلی، از جمله استرس، سبب افزایش پیوند شغلی و کاهش فرسودگی شغلی می‌شود. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که پیوند شغلی و فرسودگی شغلی با یکدیگر رابطه معکوس دارند. در پژوهشی دیگر هنتزل و همکاران (۲۰۲۰)، نشان دادند که پیوند شغلی می‌تواند واسطه‌ای برای رابطه بین استرس مرتبط با کار و فرسودگی شغلی باشد و همواره استرس ناشی از کار به فرسودگی شغلی منجر نمی‌شود و با کنترل این استرس و هدایت آن به سمت مثبت، می‌توان پیوند شغلی را افزایش داد. گونسالوس و سانتوس (۲۰۲۲)، نیز نشان دادند که استفاده اجباری از گوشی هوشمند می‌تواند به فرسودگی شغلی منجر شود. البته الهای و همکاران (۲۰۱۷)، نشان دادند که استفاده بیش‌ازحد از فناوری‌های جدید، به‌خصوص در محیط کار می‌تواند به مشکلات روانی متعددی مانند استرس (شغلی) منجر شود.

فناوری‌های جدید، درک افراد در رابطه با مفهوم زمان و مکان را به نحوی تغییر داده و باعث شده‌اند که ساعات کاری، فراتر از یک روز کاری به‌شکل عادی افزایش یابند و به این ترتیب، افراد در ساعات غیرکاری نیز با استفاده از گوشی‌های هوشمند خود کار می‌کنند (رسول و همکاران، ۲۰۲۰). اختراع تلفن هوشمند، در قالب ابزار اصلی دورکاری، به کارمندان این امکان را می‌دهد که در هر زمان و هر مکان، صرف نظر از اینکه تمایل به انجام کار دارند یا خیر، کار کنند (احسان و علی، ۲۰۱۹). تلفن‌های هوشمند با افزایش دسترسی به کار، عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهند و از این نظر، تکمیل کار با استفاده از تلفن‌های هوشمند پس از ساعات کاری، می‌تواند به حس مثبت و کاهش استرس منجر شود (هنتزل و همکاران، ۲۰۲۰). از این نقطه نظر، تلفن هوشمند با کمک به ارتباطات و همکاری، در حالی که امکان کار

انعطاف‌پذیر و اشتراک‌گذاری اطلاعات را در هر زمان فراهم می‌کند، به‌طور فوق‌العاده‌ای به پیوند شغلی کمک می‌کند. با توجه به ادبیات موجود، فرضیه‌ای در ارتباط با پیامدهای استرس در محیط کار شکل می‌گیرد:

فرضیه ۲. در تأثیر استفاده از گوشی هوشمند بر پیوند شغلی، استرس نقش میانجی دارد.

کوئز و نل (۲۰۲۰)، معتقدند که تلفن هوشمند، به‌طور متناقضی تمایز بین کار و زندگی را محو و همانند عامل تقاضای شغل عمل می‌کند که بر رفاه کارکنان و تعادل کار و زندگی تأثیر منفی می‌گذارد و استرس و فرسودگی شغلی را افزایش می‌دهد و شرایط نامطلوبی را در محیط کار به‌وجود می‌آورد. اغلب این شرایط نامساعد محیط کار و برطرف نشدن نیازهای روان‌شناختی کارکنان که از عدم سازمان‌دهی و مدیریت محیط‌های کاری نشئت می‌گیرد، می‌تواند عواقب نامطلوب و کاهش رضایت و بازدهی را برای کارمندان در پی داشته باشد. در همین راستا فرسودگی شغلی به یکی از خطرهای شغلی مهم روانی اجتماعی در جامعه امروزی تبدیل شده است که هزینه‌های چشمگیری را هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند (اپستین و همکاران^۱، ۲۰۲۰؛ هان و همکاران^۲، ۲۰۱۹). فرسودگی شغلی در ابتدا مختص متخصصانی بود که در مراقبت از افراد کار می‌کردند، با این حال محققان نشان دادند که این سندرم می‌تواند در بین انواع حرفه‌ها و گروه‌های شغلی ایجاد شود (هویت و همکاران^۳، ۲۰۲۰). فرسودگی شغلی ساختاری چندبعدی است که به‌صورت ویژه با سه بُعد مشخص می‌شود (گونسالوس و سانتوس، ۲۰۲۲):

- فرسودگی عاطفی که با از دست‌دادن انرژی، اشتیاق و کاهش منابع عاطفی مشخص می‌شود و باعث می‌شود فرد احساس خستگی کند.
- مسخ شخصیت که با ایجاد نگرش‌های منفی و غیرحساس به مشتریان، همکاران یا سازمان همراه است و با آن‌ها همچون اشیا رفتار می‌کند.
- کاهش موفقیت شخصی که با تمایل افراد حرفه‌ای به عدم تحقق/رضایت از عملکرد حرفه‌ای خود مطابقت دارد.

ابعاد تشکیل‌دهنده فرسودگی شغلی، پاسخی است که به استرس کاری مزمین داده می‌شوند. استرس کاری از عوامل مختلفی مانند تعارض در محل کار، مسائل خانوادگی، ابهام در نقش، بار کاری و محیط کاری متخاصم نشئت می‌گیرد. استرس نیز اثرهای مخرب متعددی بر محیط کاری دارد؛ از این رو استرس کاری و مقابله با استرس در زمینه‌های مختلف، به‌طور مداوم بررسی شده است. با این حال، در میان عوامل استرس‌زای کاری، استرس ناشی از فناوری یا استرس تکنو، امروزه مورد توجه بسیاری قرار گرفته است (کورتاس، ریلی، بیرمایر هانسون و استیل^۴، ۲۰۱۸). بروباکر و بورلی (۲۰۲۰)، در پژوهش خود نشان دادند که در استفاده بیش‌ازحد از گوشی‌های هوشمند، سطوح بالاتر استرس ایجاد می‌شود که با کیفیت خواب کمتر و سطوح بالاتر فرسودگی شغلی مرتبط است. همچنین کاراتپه، یواوس،

1. Epstein et al
 2. Han et al
 3. Hewitt et al
 4. Korthase, Reilly, Biermeier-Hanson & Steele

باباکوس و دیتز^۱ (۲۰۱۸)، بیان کردند که استرس در محیط کار، یکی از عواملی است که می‌تواند به کاهش پیوند شغلی منجر شود و مانعی برای بهبود مشارکت کارکنان محسوب می‌شود.

ساساکی و همکاران (۲۰۲۱) نیز در پژوهشی با عنوان «اثرهای مدیریت استرس مبتنی بر تلفن هوشمند، بر بهبود درگیری کاری میان پرستاران در ویتنام: تجزیه و تحلیل ثانویه یک کارآزمایی تصادفی کنترل شده سه بازویی»، دریافتند که برنامه مدیریت استرس مبتنی بر گوشی‌های هوشمند، در بهبود پیوند کاری پرستاران در ویتنام مؤثر است؛ اما این تأثیر کم و موقتی است. این مداخله کم‌هزینه مبتنی بر گوشی‌های هوشمند، ممکن است پیوند کاری را برای کارمندان بهبود بخشد. در پژوهش‌های داخلی نیز بیگانه و همکاران (۱۳۹۷) نیز به بررسی اثر استرس شغلی بر فرسودگی شغلی در میان پرستاران پرداختند. نتایج نشان داد که با ارتقای برخی از ابعاد استرس شغلی، مانند تعارض با پزشکان، عدم آمادگی کافی، کمبود حمایت و همچنین بهبود نظام نوبت‌کاری، می‌توان فرسودگی شغلی پرستاران را کاهش داد. از این رو هر دو متغیر فرسودگی شغلی و پیوند شغلی از حالت‌های روانی افراد در محل کار هستند که مطابق با ادبیات موجود، از استرس تأثیر می‌پذیرند و می‌توانند بر عملکرد و بهره‌وری کارمندان و سازمان تأثیر منفی یا مثبت بگذارند (مونفریز، ساندو و میلار^۲، ۲۰۲۲)؛ هرچند جهت تأثیر آن‌ها در سازمان‌های مختلف یکسان نیست. با توجه به ادبیات موجود، فرضیه سوم در ارتباط با پیامدهای استرس در محیط کار شکل می‌گیرد:

فرضیه ۳. در تأثیر استفاده از گوشی هوشمند بر فرسودگی شغلی، استرس نقش میانجی دارد.

گوشی هوشمند، فرسودگی شغلی و پیوند شغلی

در محیط‌های کاری امروزی، استفاده از گوشی‌های هوشمند می‌تواند مزیت‌هایی به همراه داشته باشد و موجب افزایش بهره‌وری شود؛ اما این امر تنها در صورتی ممکن است که به‌درستی از آن‌ها استفاده شود (پانووا و کارنوبل^۳، ۲۰۱۸). به‌طور کلی، استفاده از گوشی‌های هوشمند مزیت‌های فراوانی برای افراد در موقعیت‌های مختلف به همراه داشته است، با این حال استفاده بیش‌ازحد از گوشی‌های هوشمند، مشکلات و معضلات بسیاری ایجاد می‌کند که بر سلامت روان و عملکرد افراد تأثیر منفی می‌گذارد (پارک، کیم و لی^۴، ۲۰۲۰). در ارتباط با این مزیت‌ها و معضلات، ونالاتهم و همکارانش (۲۰۱۸)، بر این عقیده‌اند که استفاده از گوشی‌های هوشمند در محل کار، می‌تواند به‌عنوان تقاضای شغلی^۵ یا منبع شغلی^۶ در نظر گرفته شود. تقاضاهای شغلی و منابع شغلی، از ویژگی‌های شغلی به‌شمار می‌روند که در آن، تقاضای شغلی شامل جنبه‌های فیزیکی، روانی و سازمانی یک شغل است و تلاش یا مهارت‌های فیزیکی و روانی پایدار را می‌طلبد. برای مثال، استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار، می‌تواند با ایجاد فشار و تنش روانی، استرس را در میان کارکنان افزایش دهد و همین امر، بهره‌وری در سازمان را کاهش می‌دهد و هزینه‌های فیزیولوژیکی یا روانی خاصی را به همراه دارد. منبع شغلی

1. Karatepe, Yavas, Babakus & Deitz
 2. Monfries, Sandhu & Millar
 3. Panova & Carbonell
 4. Park, Kim & Lee
 5. Job demand
 6. Job resource

نیز به جنبه‌هایی از شغل اشاره دارد که به دستیابی به اهداف مرتبط با کار، کاهش هزینه‌های مرتبط با شغل و همچنین افزایش رشد و توسعه شخصی کمک می‌کند (اسکانلان و استیل^۱، ۲۰۱۹). مطابق با تعاریف موجود، تقاضاهای شغلی، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای فرسودگی شغلی و منابع شغلی، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای پیوند شغلی به‌شمار می‌روند. در این خصوص پیوند شغلی به وضعیت ذهنی مثبت، کامل و مرتبط با کار اشاره دارد که با نشاط، فداکاری و جذب مشخص می‌شود (یان، نی، چین و لو^۲، ۲۰۲۱) و همچنین فرسودگی شغلی نیز ساختاری چندبُعدی است که به‌عنوان پاسخی به استرس کاری مزمن تعریف می‌شود و با سه بُعد فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی مشخص می‌شود (لپ، لی و بارکلی^۳، ۲۰۱۶؛ جئونگ، کیم، یام و هوانگ^۴، ۲۰۱۶). فرسودگی شغلی با انواع مختلفی از تأثیرهای نامطلوب، بر سلامت جسمی و روانی کارکنان مرتبط است (الهای و همکاران، ۲۰۱۷).

بر این اساس می‌تواند بیان کرد زمانی کارمندان می‌توانند دسترسی به تلفن هوشمند را به‌عنوان تقاضای شغلی تجربه کنند که آن را با افزایش حجم کار و ساعات کاری طولانی‌تر مرتبط کنند. استفاده مکرر از تلفن هوشمند، ممکن است وقتی به‌عنوان تقاضای تلقی شود، فرسودگی شغلی کارکنان را افزایش دهد. با توجه به ادبیات موجود، فرضیه چهارم در ارتباط با استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار و تأثیر آن بر فرسودگی شغلی مطرح می‌شود:

فرضیه ۴. استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار بر فرسودگی شغلی تأثیر مثبت دارد.

از سوی دیگر، کارمندان برعکس، ممکن است دسترسی به تلفن هوشمند را به‌عنوان منبع شغلی تجربه کنند و آن را با انعطاف‌پذیری و افزایش استقلال در انجام وظایف کاری مرتبط بدانند. در این صورت، استفاده مکرر از تلفن هوشمند مرتبط با کار، ممکن است باعث افزایش علاقه کارمندان به انجام وظایف خود شود که این مسئله در نهایت، باعث افزایش پیوند شغلی در آن‌ها می‌شود (ونلاتهم و همکاران، ۲۰۱۸). با توجه به ادبیات موجود فرضیه پنجم در ارتباط با استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار و تأثیر آن بر پیوند شغلی مطرح می‌شود:

فرضیه ۵. استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار بر پیوند شغلی تأثیر منفی دارد.

بر اساس ادبیات بیان‌شده می‌توان دریافت که استفاده از گوشی‌های هوشمند، به‌خصوص در محل کار، می‌تواند تأثیرهای مختلفی بر افراد داشته باشد. چند سالی است با پیشرفت تکنولوژی و تأثیر آن بر رفتار کارکنان مواجهیم، با این حال تأثیرهایی که استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار بر فرسودگی شغلی و پیوند شغلی می‌گذارد، نه در پژوهش‌های داخلی و نه در پژوهش‌های خارجی به‌طور چشمگیری بررسی نشده است که این امر نشان از خلأ نظری، به‌ویژه در بین پژوهش‌های داخلی و تعارض‌ها و پیچیدگی‌های مفهومی در زمینه موضوع پژوهش است؛ بنابراین ضرورت انجام پژوهش حاضر در این است که خلأ نظری موجود در ادبیات و پژوهش‌های انجام شده با بررسی این سؤال پُر می‌شود: آیا استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار، بر فرسودگی شغلی و پیوند شغلی تأثیر می‌گذارد؟ همچنین در

1. Scanlan & Still

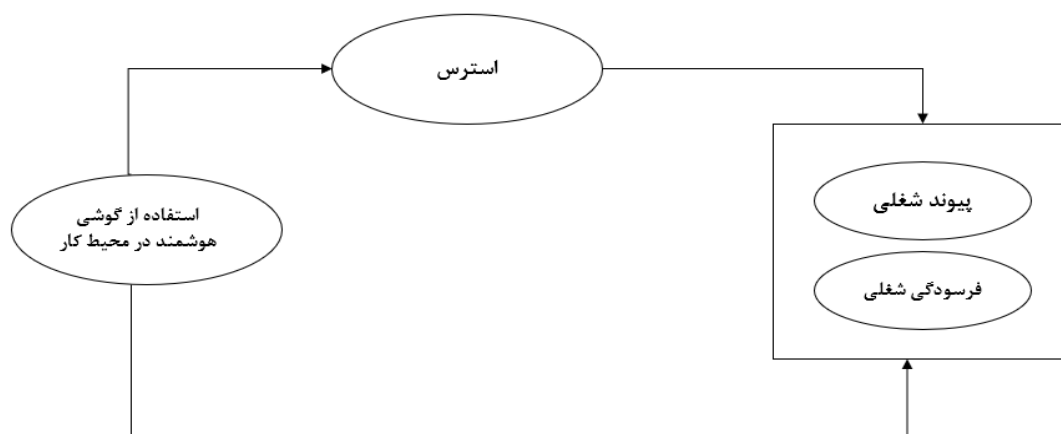
2. Yan, Ni, Chien & Lo

3. Lepp, Li & Barkley

4. Jeong, Kim, Yum & Hwang

نظر گرفتن متغیر استرس، به‌عنوان متغیر میانجی، در رابطه بین استفاده از گوشی‌های هوشمند و فرسودگی شغلی و پیوند شغلی، می‌تواند نوآوری در پژوهش حاضر در نظر گرفته شود.

بر اساس خلأ نظری موجود، فرضیه اصلی پژوهش حاضر بدین صورت مطرح می‌شود: استرس، تأثیر استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار را در پیوند شغلی و فرسودگی شغلی میانجیگری می‌کند. بر این اساس مدل مفهومی پژوهش حاضر شکل می‌گیرد که ترکیبی از دو پژوهش گونسالوس و سانتوس (۲۰۲۲) و ونلاتهم و همکاران (۲۰۱۸) است. در دو پژوهش نام برده، تأثیر استفاده از گوشی هوشمند بر دو متغیر فرسودگی شغلی و پیوند شغلی به‌صورت جداگانه بررسی شده است. پس از ترکیب دو مدل ارائه شده در این دو پژوهش، مدل مفهومی پژوهش حاضر شکل گرفته است. برای نوآوری بیشتر در پژوهش حاضر، متغیر استرس نیز به‌عنوان متغیر میانجی به مدل مفهومی پژوهش اضافه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

منبع: (گونسالوس و سانتوس، ۲۰۲۲؛ ونلاتهم و همکاران، ۲۰۱۸)

روش‌شناسی پژوهش

بر اساس پیاز تحقیق ساندرز، لوئیس و تورنهییل^۱ (۲۰۱۹) این پژوهش را می‌توان از منظر روش‌شناسی بدین شرح تبیین کرد. از نظر هدف، کاربردی است و فلسفه اثبات‌گرایی با رویکرد قیاسی را در پیش گرفته است. علاوه‌براین، از آنجایی که وضعیت متغیرها و روابط میان آن‌ها بررسی و توصیف می‌شود و ابزار مورد استفاده برای جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه آنلاین است، پژوهش حاضر توصیفی، از نوع پیمایشی، به‌روش کمی یگانه است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان شرکت همراه اول تشکیل می‌دهند. شایان ذکر است با توجه به اینکه پژوهشگر عضوی از کارکنان شرکت همراه اول است و به اطلاعات شرکت دسترسی دارد، به‌طور دقیق مشخص شد که تعداد کل اعضای جامعه ۱۷۰۰ نفر است. پس از انجام هماهنگی‌های لازم در سازمان، پرسش‌نامه برای سهولت دسترسی تمامی اعضای جامعه، به‌صورت آنلاین در پرتال

1. Saunders, Lewis & Thornhill

سازمانی که تمامی کارکنان در هر رده‌ای اجازه دسترسی به آن را داشتند، قرار گرفت و پس از توزیع، تعداد مشخصی از پرسش‌نامه‌ها، برای نمونه منتخب از میان جامعه آماری برگزیده شدند. به دلیل مشخص بودن تعداد اعضای جامعه آماری، به‌منظور نمونه‌گیری، از فرمول کوکران برای جوامع محدود استفاده شد. گفتنی است که نمونه‌گیری پژوهش به‌روش تصادفی ساده انجام گرفت. بر این اساس داریم:

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right]} \quad \text{رابطه ۱}$$

پس از جای‌گذاری اعداد مدنظر در فرمول، تعداد کلی نمونه ۳۱۳ نفر به‌دست آمد. علاوه‌براین با توجه به جدول مورگان، به‌سادگی می‌توان دریافت که در جامعه‌ای با ۱۷۰۰ نفر عضو، تعداد ۳۱۳ نفر از اعضا به‌عنوان نمونه آماری در نظر گرفته می‌شوند. به‌طور کلی داده‌های موردنیاز در این پژوهش، همانند بسیاری از پژوهش‌ها از طریق دو روش کتابخانه‌ای و میدانی جمع‌آوری شد. بدین ترتیب در ابتدا، ادبیات پژوهش با استفاده از منابع موجود در زمینه پژوهش و بررسی مقاله‌های فارسی و لاتین، اسناد و کتب موجود در زمینه پژوهش گردآوری شد. در مرحله بعد با مراجعه به ادبیات به‌دست‌آمده، پرسش‌نامه‌های استاندارد مطابق با متغیرهای مدنظر در این پژوهش شناسایی و بین جامعه آماری توزیع شد. برای بررسی متغیر استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار، از پرسش‌نامه پارک و همکاران (۲۰۲۰)، برای بررسی دو متغیر استرس و فرسودگی شغلی از پرسش‌نامه بائک و همکاران (۲۰۲۲) و برای بررسی متغیر پیوند شغلی از پرسش‌نامه شوفلی و باکر^۱ (۲۰۰۳) استفاده شد.

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش با استفاده از دو روش توصیفی و استنباطی انجام گرفت. بدین ترتیب در سطح توصیفی، به توصیف متغیرهای اصلی و جمعیت‌شناختی پرداخته شد و در سطح استنباطی، روایی و پایایی پرسش‌نامه، روابط بین متغیرها و مدل پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. همچنین از دو نرم‌افزار اسپس‌اس ۲۷ و اسمارت پی‌ال‌اس ۳ برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

روایی و پایایی ابزار پژوهش

از آنجایی که در پژوهش حاضر، ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بود، محتوای آن با استفاده از روش روایی صوری و به‌کمک نظر استادان، کارشناسان و خبرگان بررسی شد و پس از انجام اصلاحات مدنظر استادان و تأیید نهایی آن‌ها، پرسش‌نامه در اختیار جامعه آماری پژوهش قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ بررسی شد. مطابق با تعاریف، آلفای کرونباخ میزانی برای اندازه‌گیری پایایی محسوب می‌شود که شدت هم‌بستگی میان گویه‌ها را بررسی می‌کند و در صورتی که مقدار آن در مقیاسی بیشتر از ۰/۷ باشد، می‌توان گفت که آن مقیاس پایاست. مقدار آلفای کرونباخ متغیرهای اصلی پژوهش حاضر، به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱. میزان پایایی به روش هم‌سازی درونی (آلفای کرونباخ)

متغیرها	آلفای کرونباخ
استفاده از گوشی هوشمند	۰/۷۰
استرس	۰/۷۸
فرسودگی شغلی	۰/۸۰
پیوند شغلی	۰/۸۱

بررسی مقادیر آلفای کرونباخ نشان داد که آلفای کرونباخ تمامی متغیرها برابر یا بیشتر از ۰/۷۰ است. آلفای کرونباخ متغیر استفاده از گوشی هوشمند برابر با ۰/۷۰، استرس برابر با ۰/۷۸، فرسودگی شغلی برابر با ۰/۸۰ و پیوند شغلی برابر با ۰/۸۱ بود. با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده برای متغیرها که برابر یا بیشتر از ۰/۷۰ بود، پایایی پرسش‌نامه‌ها تأیید شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۲ نتایج داده‌های جمعیت‌شناختی مورد مطالعه را نشان می‌دهد. حجم نمونه برابر با ۳۱۳ نفر است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه

متغیر	گروه	فراوانی	درصد	متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۶۴	۵۲/۴	سن	۲۰ تا ۲۵	۱۹	۶/۱
	زن	۱۴۹	۴۷/۶		۲۶ تا ۳۰	۶۳	۲۰/۱
تأهل	متأهل	۱۷۷	۵۶/۵		۳۱ تا ۳۵	۷۸	۲۴/۹
	مجرد	۱۳۶	۴۳/۵		۳۶ تا ۴۰	۸۵	۲۷/۲
تحصیلات	دیپلم	۳	۱		۴۱ تا ۴۵	۵۲	۱۶/۶
	کارشناس	۶۲	۱۹/۸		۴۶ تا ۵۰	۱۳	۴/۲
	کارشناس ارشد	۲۱۵	۶۸/۷		بیشتر از ۵۰	۳	۱
	دکتری و بالاتر	۳۳	۱۰/۵		سمت شغلی	کارشناس	۱۱۹
	کمتر از ۵ سال	۶۷	۲۱/۴	کارشناس		۱۱۷	۳۷/۴
۶ تا ۱۰ سال	۱۱۱	۳۵/۵	مدیر	۷۷		۲۴/۶	
سابقه کار	۱۱ تا ۱۵ سال	۵۵	۱۷/۶				
	۱۶ تا ۲۰ سال	۵۹	۱۸/۸				
	۲۱ تا ۲۵ سال	۱۸	۵/۸				
	۲۶ تا ۳۰ سال	۳	۱				

نرمال بودن متغیرها

نرمال بودن شکل توزیع داده‌ها که پیش فرض آزمون‌های پارامتریک هم‌بستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌روش کوواریانس محور (لیزرل و ایموس) است، در جدول ۳ بررسی شده است. از شاخص‌های کجی و کشیدگی، برای

تعیین نرمال بودن تک متغیره و از شاخص ضریب مردیا برای تعیین نرمال بودن چندمتغیره استفاده شد. چنانچه مقدار نمره Z خارج از قدر مطلق $۱/۹۶$ شود، یعنی در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین توزیع مشاهده شده و توزیع نرمال اختلاف وجود دارد و داده‌ها نرمال نیستند.

جدول ۳. مقادیر کجی و کشیدگی برای ارزیابی نرمال بودن متغیرها

کشیدگی			کجی			متغیرها
نمره Z	خطای استاندارد	آماره	نمره Z	خطای استاندارد	آماره	
-۲/۶۶	۰/۲۷۵	-۰/۷۳	-۲/۱۲	۰/۱۳۸	-۰/۲۹	استفاده از گوشی هوشمند (کل)
-۰/۶۶	۰/۲۷۵	-۰/۱۸	۲/۶۱	۰/۱۳۸	۰/۳۶	استرس سازمانی
۱/۷۱	۰/۲۷۵	۰/۴۷	۶/۴۷	۰/۱۳۸	۰/۸۹	استرس عملیاتی
۱/۴۴	۰/۲۷۵	۰/۴۰	۵/۱۰	۰/۱۳۸	۰/۷۰	استرس (کل)
۰/۲۱	۰/۲۷۵	۰/۰۶	-۳/۳۳	۰/۱۳۸	-۰/۴۶	نشاط
۶/۶۱	۰/۲۷۵	۱/۸۲	-۶/۶۲	۰/۱۳۸	-۰/۹۱	فداکاری
۰/۶۹	۰/۲۷۵	۰/۱۹	-۴/۵۴	۰/۱۳۸	-۰/۶۳	جذب
۲/۵۹	۰/۲۷۵	۰/۷۱	-۵/۵۸	۰/۱۳۸	-۰/۷۷	پیوند شغلی (کل)
-۱/۵۵	۰/۲۷۵	-۰/۴۳	۱/۲۷	۰/۱۳۸	۰/۱۸	خستگی عاطفی
-۱/۳۱	۰/۲۷۵	-۰/۳۶	۴/۹۰	۰/۱۳۸	۰/۶۸	مسخ شخصیت
۰/۱۴	۰/۲۷۵	۰/۰۴	-۳/۰۳	۰/۱۳۸	-۰/۴۲	کاهش موفقیت شغلی
-۲/۱۶	۰/۲۷۵	-۰/۶۰	۰/۷۲	۰/۱۳۸	۰/۱۰	فرسودگی شغلی (کل)

همان گونه که مشاهده می‌شود، مقدار Z برای ۱۰ متغیر به صورت جداگانه بررسی شده و نتایج آن خارج از دامنه $۱/۹۶$ است. در ارتباط با کشیدگی، مقدار Z به دست آمده برای ۴ متغیر خارج از دامنه $۱/۹۶$ است که نشان می‌دهد، این متغیرها توزیع نرمالی ندارند. نتایج جدول ۳ نشان داد که بیشتر متغیرها دارای انحراف از توزیع نرمال (دارای کجی، یا کشیدگی یا هر دو) هستند. نرمال بودن چندمتغیره که پیش فرض آزمون مدل سازی به روش کوواریانس محور (با لیزرل یا ایموس) است با ضریب مردیا بررسی شد. مقدار این ضریب $۸/۵۱$ به دست آمد که بر اساس معیار ۵ برای ضریب مردیا (بایرن^۱، ۲۰۱۰) می‌توان نتیجه گرفت که فرض نرمال بودن چندمتغیره برقرار نیست. با توجه به نتایج جدول ۳ و ضریب مردیا می‌توان نتیجه گرفت که توزیع متغیرها دارای انحراف از توزیع نرمال است و در نتیجه مدل پژوهش با روش واریانس محور (و نرم افزار اسمارت پی ال اس) تحلیل شد؛ زیرا به عدم برقراری فرض نرمال بودن چندمتغیره مقاوم است.

همبستگی متغیرها

با استفاده از آزمون همبستگی، ارتباط بین متغیرهای پژوهش و همچنین، روایی و اگر به روش فورنل و لارکر بررسی شد.

روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر، یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها در مدل باشد. بر این اساس روایی واگرای قابل قبول یک مدل اندازه‌گیری حاکی از آن است که یک سازه در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. با توجه به نتایج جدول ۴ همبستگی بین متغیرها کمتر از جذر میانگین واریانس استخراج‌شده به‌دست‌آمده و در نتیجه روایی واگرا برقرار است.

جدول ۴. ماتریس همبستگی بین متغیرهای اصلی و بررسی روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱. استفاده از گوشی هوشمند	۰/۷۹								
۲. استرس سازمانی	۰/۲۳**	۰/۶۶							
۳. استرس عملیاتی	۰/۲۳**	۰/۵۴**	۰/۶۸						
۴. خستگی عاطفی	-۰/۰۴	۰/۱۰	۰/۱۵**	۰/۶۷					
۵. مسخ شخصیت	۰/۰۳	۰/۱۶**	۰/۳۱**	۰/۳۱**	۰/۶۹				
۶. کاهش موفقیت شغلی	۰/۱۸**	۰/۰۲	۰/۰۱	-۰/۱۰	-۰/۰۴	۰/۶۳			
۷. نشاط	۰/۱۵**	-۰/۱۵**	-۰/۱۸**	-۰/۰۸	-۰/۱۵**	۰/۳۸**	۰/۶۹		
۸. فداکاری	۰/۱۵**	-۰/۱۹**	-۰/۲۰**	-۰/۱۸**	-۰/۲۳**	۰/۳۲**	۰/۴۱**	۰/۶۸	
۹. جذب	۰/۱۱	-۰/۲۵**	-۰/۲۲**	۰/۰۷	-۰/۰۱	۰/۱۲*	۰/۲۶**	۰/۲۱**	۰/۶۰

* $p \leq 0.05$ و ** $p \leq 0.01$

تحلیل عاملی تأییدی

روایی پرسش‌نامه با استفاده از شاخص‌های بار عاملی و روایی هم‌گرا در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس بررسی شد. همچنین با استفاده از پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ، پایایی متغیرها ارزیابی شد. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که در این پژوهش حداقل مقدار بار عاملی، مقدار حداقل ۰/۴۰ تعیین شد. به‌منظور اندازه‌گیری شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) جهت بررسی روایی هم‌گرا استفاده شد. عموماً از شاخص AVE برای ارزیابی روایی محتوا استفاده شده است. برای سنجش پایایی نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب همبستگی آلفای کرونباخ، نوعی اندازه پایایی ثبات درونی است. پایایی ثبات درونی، همانند تحلیل عاملی روشی برای مشاهده شدت همبستگی بین گویه‌هاست. قاعده کلی این است که مقدار آلفای کرونباخ یک مقیاس باید حداقل ۰/۷۰ باشد. این شاخص، مقدار واریانس را اندازه می‌گیرد که یک متغیر پنهان از نشانگرهایش به‌دست می‌آورد. روایی هم‌گرا این موضوع را که نشانگرهای یک سازه خاص باید در نسبت بالایی از واریانس عمومی هم‌گرا یا سهمیم باشند، ارزیابی می‌کند. مقدار این شاخص بین ۰ تا ۱ است و مقادیر بالاتر این شاخص، گویای روایی هم‌گرای سازه موردنظر دارد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جدول ۵ مشاهده می‌شود.

جدول ۵. نتایج تحلیل عاملی تأییدی، برای بررسی روایی و پایایی

مؤلفه	شماره سؤال	ضریب استاندارد (بار عاملی)	مقدار احتمال	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
استفاده از گوشی هوشمند	۷	۰/۷۳	۰/۰۰۰	۰/۶۳	۰/۸۳	۰/۷۰
	۸	۰/۸۶	۰/۰۰۰			
	۹	۰/۷۸	۰/۰۰۰			
استرس سازمانی	۱۱	۰/۷۱	۰/۰۰۰	۰/۴۴	۰/۸۲	۰/۷۴
	۱۲	۰/۵۷	۰/۰۰۰			
	۱۳	۰/۶۷	۰/۰۰۰			
	۱۶	۰/۷۳	۰/۰۰۰			
	۱۷	۰/۵۵	۰/۰۰۰			
	۱۸	۰/۷۱	۰/۰۰۰			
استرس عملیاتی	۱۹	۰/۶۴	۰/۰۰۰	۰/۴۶	۰/۸۴	۰/۷۶
	۲۰	۰/۷۳	۰/۰۰۰			
	۲۱	۰/۷۹	۰/۰۰۰			
	۲۲	۰/۷۳	۰/۰۰۰			
	۲۶	۰/۵۱	۰/۰۰۰			
	۲۷	۰/۶۴	۰/۰۰۰			
نشاط	۴۷	۰/۸۱	۰/۰۰۰	۰/۴۸	۰/۷۴	۰/۷۲
	۴۸	۰/۷۶	۰/۰۰۰			
	۵۲	۰/۴۵	۰/۰۰۰			
فداکاری	۵۳	۰/۶۹	۰/۰۰۰	۰/۴۷	۰/۷۸	۰/۷۵
	۵۴	۰/۶۹	۰/۰۰۰			
	۵۵	۰/۷۶	۰/۰۰۰			
	۵۶	۰/۵۹	۰/۰۰۰			
جذب	۵۸	۰/۶۱	۰/۰۰۰	۰/۳۶	۰/۷۷	۰/۷۳
	۵۹	۰/۷۴	۰/۰۰۰			
	۶۰	۰/۶۰	۰/۰۰۰			
	۶۱	۰/۵۳	۰/۰۰۰			
	۶۲	۰/۶۲	۰/۰۰۰			
	۶۳	۰/۴۸	۰/۰۰۰			
خستگی عاطفی	۳۱	۰/۶۹	۰/۰۰۰	۰/۴۵	۰/۷۷	۰/۷۱
	۳۲	۰/۶۸	۰/۰۰۰			
	۳۳	۰/۶۷	۰/۰۰۰			
	۳۵	۰/۶۷	۰/۰۰۰			

مؤلفه	شماره سؤال	ضریب استاندارد (بار عاملی)	مقدار احتمال	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
مسخ شخصیت	۳۶	۰/۷۲	۰/۰۰۰	۰/۴۸	۰/۷۹	۰/۷۵
	۳۷	۰/۷۳	۰/۰۰۰			
	۳۸	۰/۶۸	۰/۰۰۰			
	۳۹	۰/۶۶	۰/۰۰۰			
کاهش موفقیت شخصی	۴۰	۰/۴۷	۰/۰۰۰	۰/۴۰	۰/۷۶	۰/۷۳
	۴۱	-۰/۴۲	۰/۰۰۰			
	۴۲	-۰/۶۵	۰/۰۰۰			
	۴۳	-۰/۷۳	۰/۰۰۰			
	۴۴	-۰/۷۳	۰/۰۰۰			

توجه: تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند: $(p < ۰/۰۵)$ و $(t > ۱/۹۶)$

بر اساس نتایج جدول ۵، مقدار بارهای عاملی به دست آمده بیشتر از $۰/۴۰$ و سطح معناداری آن‌ها کمتر از $۰/۰۵$ ($p < ۰/۰۵$) است؛ در نتیجه روایی سازه تمامی سؤال‌ها تأیید می‌شود. شایان ذکر است که سؤال ۱۰ پرسش‌نامه استفاده از گوشی هوشمند، سؤال‌های ۱۴، ۱۵، ۲۳ و ۲۴ از پرسش‌نامه استرس، سؤال‌های ۴۹، ۵۰، ۵۱ و ۵۷ از پرسش‌نامه پیوند شغلی و سؤال‌های ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۴، ۴۵ و ۴۶ از پرسش‌نامه فرسودگی شغلی، به دلیل بار عاملی کمتر از $۰/۴۰$ و روایی و پایایی ضعیف از تحلیل و مدل حذف شدند.

مقدار پایایی ترکیبی برای متغیر استفاده از گوشی هوشمند $۰/۸۳$ و همچنین مقادیر آلفای کرونباخ برای استفاده از گوشی هوشمند $۰/۷۰$ به دست آمد که این مقدار پایایی، مورد تأیید است.

مطابق نتایج، مقدار پایایی به روش‌های پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ برای هر دو مؤلفه استرس سازمانی و استرس عملیاتی بیشتر از $۰/۷۰$ به دست آمد و پایایی مقیاس استرس مورد تأیید قرار گرفت. همچنین آلفای کرونباخ کل استرس برابر با $۰/۷۸$ بود که این مقدار پایایی، مورد تأیید است.

مطابق نتایج، مقدار پایایی ترکیبی از حداقل $۰/۷۴$ برای مؤلفه نشاط تا حداکثر $۰/۷۸$ برای مؤلفه فداکاری و مقدار آلفای کرونباخ از حداقل $۰/۷۲$ برای مؤلفه نشاط تا حداکثر $۰/۷۵$ برای مؤلفه فداکاری به دست آمد که بر این اساس، تمامی مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بیشتر از $۰/۷۰$ بود و پایایی مقیاس پیوند شغلی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین آلفای کرونباخ کل مقیاس پیوند شغلی برابر با $۰/۸۱$ بود.

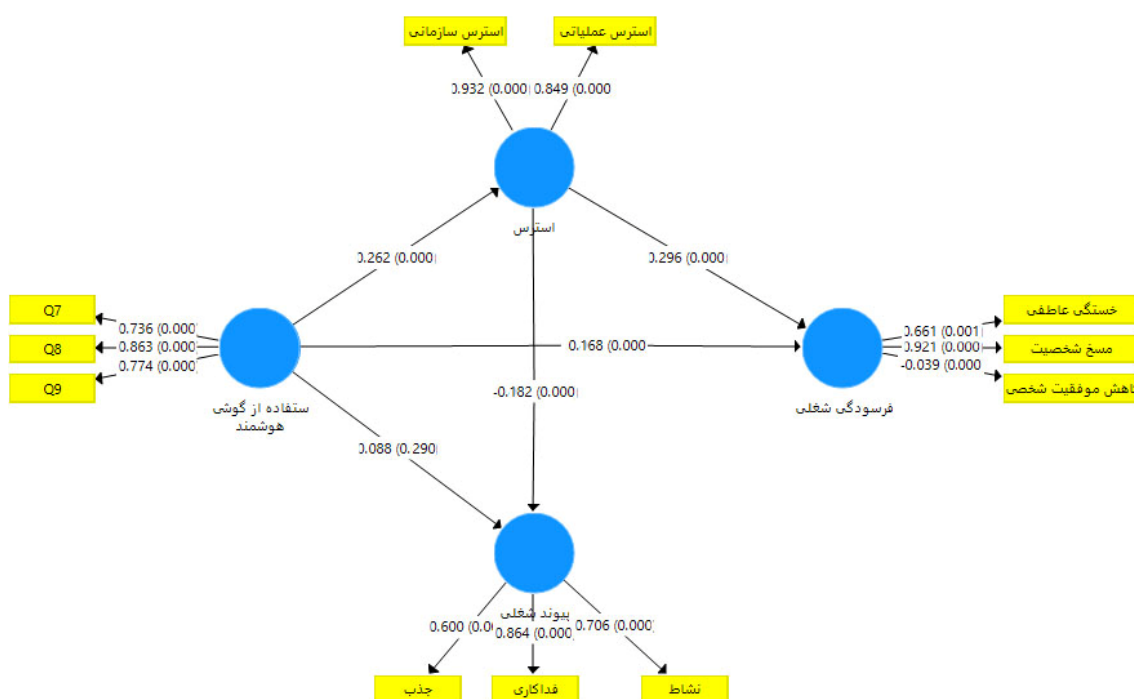
مطابق نتایج، مقدار پایایی ترکیبی از حداقل $۰/۷۶$ برای مؤلفه کاهش موفقیت شخصی تا حداکثر $۰/۷۹$ برای مؤلفه مسخ شخصیت و مقدار آلفای کرونباخ از حداقل $۰/۷۱$ برای مؤلفه خستگی عاطفی تا حداکثر $۰/۷۵$ برای مؤلفه مسخ شخصیت به دست آمد. بر این اساس، تمامی مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بیشتر از $۰/۷۰$ بود و پایایی مقیاس فرسودگی شغلی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین آلفای کرونباخ کل مقیاس فرسودگی شغلی برابر با $۰/۸۰$ بود.

میانگین واریانس استخراج شده که روایی هم‌گرا را می‌سنجد برای استفاده از گوشه هوشمند $0/۶۳$ (بیشتر از $0/۵۰$) به‌دست آمده که نشان می‌دهد روایی هم‌گرای متغیر استفاده از گوشه هوشمند، مقدار مناسب و مطلوبی است. بررسی روایی واگرا با شاخص میانگین واریانس استخراج شده نشان داد که مقدار این شاخص برای مؤلفه استرس سازمانی $0/۴۴$ و برای استرس عملیاتی برابر با $0/۴۶$ و نزدیک به معیار $0/۵۰$ است و مقدار نسبتاً مناسبی دارد. در مجموع با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده روایی و پایایی مقیاس استرس تأیید شد. برای سنجش روایی هم‌گرا از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. بر اساس نتایج، حداقل مقدار میانگین واریانس استخراج شده برای مؤلفه جذب $0/۳۶$ ، برای مؤلفه فداکاری برابر با $0/۴۷$ و برای مؤلفه نشاط برابر با $0/۴۸$ بود که مقادیر متوسط اما مناسبی است. در مجموع با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده، روایی و پایایی مقیاس پیوند شغلی تأیید شد.

همچنین حداقل مقدار میانگین واریانس استخراج شده برای مؤلفه کاهش موفقیت شخصی برابر با $0/۴۰$ ، برای مؤلفه خستگی عاطفی برابر با $0/۴۵$ و برای مسخ شخصیت برابر با $0/۴۸$ و همه نزدیک به $0/۵۰$ است؛ بر این اساس روایی هم‌گرای مقیاس فرسودگی شغلی به‌طور نسبی تأیید شد. در مجموع با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده روایی و پایایی مقیاس فرسودگی شغلی تأیید شد.

آزمون مدل اصلی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش با استفاده از تکنیک مدلیابی معادلات ساختاری، به‌روش حداقل مجزورات جزئی (PLS) آزمون شد.



شکل ۲. مدل پژوهش

شکل ۲ مدل تجربی با ضرایب استاندارد و مقادیر احتمال است که مطابق نتایج، در چهار مسیر از پنج مسیر مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵ به دست آمد؛ بر این اساس می‌توان رابطه بین استفاده از گوشی هوشمند با متغیر میانجی استرس و رابطه استفاده از گوشی هوشمند با فرسودگی شغلی را تأیید کرد ($p < 0/05$). همچنین رابطه بین استرس با فرسودگی شغلی و پیوند شغلی تأیید شد ($p < 0/05$)؛ اما رابطه استفاده از گوشی هوشمند با پیوند شغلی تأیید نشد ($P > 0/05$).

بررسی برازش مدل

در جدول ۶ شاخص‌های برازش مدل ارائه شده است. ارزیابی بخش ساختاری مدل با دو شاخص برازش اعتبار افزونگی و ضریب تعیین انجام شد. برای ارزشیابی مدل ساختاری نیز از ضریب Q^2 (Stone-Geisser criterion) استفاده می‌شود. برای شدت قدرت پیش‌بینی مدل در خصوص سازه‌های درون‌زا، مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵، به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای شاخص افزونگی معرفی شده است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

متغیر وابسته	ضریب تعیین (R^2)	شاخص اعتبار افزونگی (Q^2)	شاخص برازش هنجار شده (NFI)	ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد (SRMR)
فرسودگی شغلی	۰/۲۱۳	۰/۱۴	۰/۸۵	۰/۰۸۳
پیوند شغلی	۰/۰۸۰	۰/۰۷		

ضریب تعیین برای متغیرهای وابسته فرسودگی شغلی برابر با ۰/۲۱۳ و پیوند شغلی برابر با ۰/۰۸ به دست آمد و بر این اساس متغیرها توانستند ۲۱/۳ درصد از واریانس فرسودگی شغلی و ۸ درصد از واریانس پیوند شغلی را تبیین کنند. مقدار شاخص Q^2 (CV-Redundancy) برای فرسودگی شغلی مقدار ۰/۱۴ و برای پیوند شغلی مقدار ۰/۰۷ به دست آمد. شاخص NFI یا شاخص برازش هنجار شده برابر با ۰/۸۵ و مقدار متوسطی به دست آمد که گویای برازش متوسط مدل است. شاخص SRMR یا ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد، مقدار متوسطی برابر با ۰/۰۸۳ دارد (در دامنه ۰/۰۸ تا ۰/۱) که از برازش متوسط مدل حکایت می‌کند. مطابق نتایج مدل تجربی برازش متوسطی دارد.

آزمون روابط مدل

در جدول ۷ نتایج آزمون روابط مدل پژوهش گزارش شده است. در این جدول، مقدار ضریب مسیر استاندارد، خطای استاندارد، مقدار t و سطح معناداری (p-value) آمده است. بررسی فرضیه‌های پژوهش نشان داد که مطابق آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری، تمامی تأثیرها تأیید می‌شود ($p < 0/05$). برای بررسی فرضیه اول، مطابق آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری تأثیر استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار بر استرس تأیید شد و جهت تأثیر مثبت و شدت تأثیر برابر با ۰/۲۶۲ بود.

بررسی فرضیه دوم نشان داد که مطابق آزمون مدل سازی معادلات ساختاری، تأثیر استرس بر پیوند شغلی تأیید می شود. جهت تأثیر منفی و شدت تأثیر برابر با $0/182-$ است.

بررسی فرضیه سوم نیز نشان داد که مطابق آزمون مدل سازی معادلات ساختاری، تأثیر استرس بر فرسودگی شغلی تأیید می شود و جهت تأثیر مثبت و شدت تأثیر برابر با $0/296+$ است.

همچنین بررسی فرضیه چهارم نشان داد که مطابق مدل سازی معادلات ساختاری، تأثیر استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار بر فرسودگی شغلی تأیید می شود و جهت تأثیر مثبت و شدت تأثیر برابر با $0/168+$ است.

در نهایت، بررسی فرضیه پنجم نشان داد که مطابق آزمون مدل سازی معادلات ساختاری، تأثیر استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار بر پیوند شغلی تأیید نمی شود.

جدول ۷. نتایج آزمون تأثیر متغیرهای پژوهش بر یکدیگر بر اساس رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری

تأثیرها	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	مقدار t	مقدار p
استفاده از گوشی هوشمند ← استرس	$0/262$	$0/044$	$7/53$	$<0/001$
استرس ← پیوند شغلی	$-0/182$	$0/044$	$7/53$	$<0/001$
استرس ← فرسودگی شغلی	$0/296$	$0/054$	$5/55$	$<0/001$
استفاده از گوشی هوشمند ← فرسودگی شغلی	$0/168$	$0/063$	$2/00$	$0/000$
استفاده از گوشی هوشمند ← پیوند شغلی	$0/088$	$0/075$	$0/643$	$0/290$

در جدول ۸ نتایج بررسی اثرهای غیرمستقیم آمده است. در این بخش نقش میانجیگری استرس در رابطه بین استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار، پیوند شغلی و فرسودگی شغلی بررسی شده است. از روش بوت استرپینگ در نرم افزار اسمارت پی ال اس برای آزمون میانجیگری استفاده شده است.

جدول ۸. نتایج آزمون میانجیگری استرس در رابطه میان استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار، پیوند شغلی و فرسودگی شغلی به روش بوت استرپینگ

نوع تأثیر	اثر غیرمستقیم	خطای استاندارد	مقدار t	مقدار p
استفاده از گوشی هوشمند ← استرس ← پیوند شغلی	$-0/076$	$0/024$	$3/14$	$0/002$
استفاده از گوشی هوشمند ← استرس ← فرسودگی شغلی	$0/099$	$0/021$	$4/70$	$<0/001$

نتایج به دست آمده از جدول ۸ نشان می دهد که نقش میانجی متغیر استرس در رابطه میان استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار، پیوند شغلی و فرسودگی شغلی از نظر آماری تأیید می شود ($p < 0/05$). شدت اثر غیرمستقیم استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار بر پیوند شغلی با میانجیگری استرس برابر با $0/076+$ و شدت اثر غیرمستقیم استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار بر فرسودگی شغلی با میانجیگری استرس برابر با $0/099+$ به دست آمد. مطابق نتایج فرضیه اصلی پژوهش تأیید می شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیرهای استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار بود؛ به گونه‌ای که خلأ تحقیقاتی موجود در این حوزه را پوشش دهد. در راستای بررسی این هدف، با توجه به ادبیات موجود در حوزه پژوهش، دریافتیم که تلفن‌های هوشمند به همراهی ثابت در زندگی کاری روزانه تبدیل شده‌اند، بنابراین بررسی تأثیرهای استفاده از تلفن‌های هوشمند مرتبط با کار در طول ساعات کاری و چگونگی ارتباط آن با نتایج مفید کار نیز مهم است (لین و همکاران، ۲۰۱۷). پژوهشگران در بررسی پیامدهای استفاده از گوشی‌های هوشمند نتایج متفاوتی را ارائه کرده‌اند. برای مثال ونلاتهم و همکاران (۲۰۱۸)، بیان کردند که استفاده از گوشی‌های هوشمند در محل کار، می‌تواند به عنوان یک تقاضای شغلی یا منبع شغلی دیده شود. تقاضاهای شغلی و منابع شغلی از جمله ویژگی‌های شغلی به شمار می‌روند و مطابق با تعاریف موجود در ادبیات، تقاضاهای شغلی، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای فرسودگی شغلی هستند و منابع شغلی، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای پیوند شغلی به شمار می‌روند. همچنین الهای و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهش خود عنوان کردند که استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار می‌تواند به ایجاد استرس در افراد منجر شود. بنابراین بر اساس ادبیات موجود، مدلی در پژوهش حاضر طراحی شد که مشتمل بود بر یک متغیر مستقل (استفاده از تلفن‌های هوشمند در محیط کار)، یک متغیر میانجی (استرس) و دو متغیر وابسته (پیوند شغلی و فرسودگی شغلی). بر اساس مدل ارائه شده در پژوهش حاضر، به بررسی روابط موجود در مدل مفهومی پژوهش پرداختیم که نتایج به دست آمده از پژوهش به شرح زیر است:

نتایج نشان داد که استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار، بر استرس تأثیر مثبتی دارد و کاهش یا افزایش استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار، می‌تواند به کاهش یا افزایش استرس در افراد منجر شود. در ادبیات موجود در حوزه استفاده از گوشی‌های هوشمند، محققان پیامدهای مثبت و منفی بسیاری را برای این فناوری بر شمرده‌اند. برخی از محققان بر این باورند که استفاده از گوشی‌های هوشمند مزیت‌های فراوانی مانند افزایش بهره‌وری، تسهیل جست‌وجوی اطلاعات و افزایش لذت از طریق تعاملات اجتماعی، در اختیار افراد قرار می‌دهند (وان دیورسن و همکاران، ۲۰۱۵). این در حالی است که برخی از ادبیات پیشین بر پیامدهای منفی استفاده از گوشی‌های هوشمند به خصوص در محیط کار تأکید بیشتری نشان داده‌اند (پانوا و کاربونل، ۲۰۱۸؛ چا و سئو، ۲۰۱۸؛ بائه، ۲۰۱۷). مطابق با نظر فیسچر گروت، کوتگاسنر و فلنهوفر^۴ (۲۰۱۹)، رفتارهای کنترل‌ناپذیر فزاینده‌ای مانند بررسی مداوم اعلان‌ها، مشکلات سلامت روان مانند استرس و افسردگی و مشکلات جسمی، از جمله پیامدهای منفی مهم استفاده بیش‌ازحد از گوشی‌های هوشمند به شمار می‌روند که در عملکرد روزانه کاربران اختلال ایجاد می‌کنند. علاوه بر این، گونسالوس و سانتوس (۲۰۲۲) معتقدند، برای کارمندی که در محل کار به شدت به گوشی‌های هوشمند وابسته‌اند، جدا شدن از نظر روانی از کار و تلفن‌های‌شان برای آن‌ها دشوار است که این مسئله می‌تواند به اضطراب و استرس جدی در آن‌ها منجر شود. همچنین

1. Van Deursen et al

2. Cha & Seo

3. Bae

4. Fischer-Grote, Kothgassner & Felnhofner

محققان بر این باورند که استرس بالاتر با خستگی عاطفی و اعتیاد بیشتر به گوشی‌های هوشمند مرتبط است (بروباگر و بوری، ۲۰۲۰).

از دیگر نتایج به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر، می‌توان به تأثیر منفی استرس بر پیوند شغلی اشاره کرد. نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که استرس به‌طور منفی بر پیوند شغلی تأثیر می‌گذارد؛ به این معنا که با افزایش استرس پیوند شغلی کاهش و با کاهش استرس پیوند شغلی افراد افزایش می‌یابد. مطابق با نظر محققان، استرس می‌تواند به‌صورت معکوس بر پیوند شغلی کارکنان تأثیر بگذارد (کیم و هئو، ۲۰۱۹؛ ونلاتهم و همکاران، ۲۰۱۸). استرس در محیط کار، یکی از عواملی است که می‌تواند به کاهش پیوند شغلی بینجامد و به مانعی برای بهبود مشارکت کارکنان تبدیل شود. استرس کاری می‌تواند بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان تأثیر منفی بگذارد و پیوند شغلی آنان را کاهش دهد (کاراپته و همکاران، ۲۰۱۸).

بر اساس نتایج پژوهش، استرس به‌طور مثبتی با فرسودگی شغلی در ارتباط است. بدین ترتیب می‌توان گفت که با افزایش استرس، فرسودگی شغلی افزایش و با کاهش استرس، فرسودگی شغلی نیز کاهش می‌یابد. به‌طور کلی محققان بر این باورند که علت استرس در محیط کار هر چه باشد، پیامدهای بسیاری را برای فرد و سازمان در پی دارد. از جمله پیامدهای استرس در محیط کار، تأثیر این متغیر به‌صورت مستقیم بر فرسودگی شغلی است (پارک و همکاران، ۲۰۲۰؛ بروباگر و بوری، ۲۰۲۰). برای مثال قرار گرفتن طولانی‌مدت در معرض استرس در محل کار، بر بهره‌وری کارکنان تأثیر منفی چشمگیری می‌گذارد و در نهایت به فرسودگی شغلی منجر می‌شود و انگیزه و اثربخشی کارمندان را کاهش می‌دهد (فردوس، عثمانی و مایورا^۱، ۲۰۱۸). کاوالدر و همکاران (۲۰۲۰)، محل کار را عامل اصلی استرس برشمردند که می‌تواند به افسردگی و فرسودگی شغلی و همچنین بیماری‌های مرتبط با استرس منجر شود. کارول و همکاران (۲۰۲۲)، نیز بر این باورند که استرس می‌تواند فرسودگی شغلی کارمندان را افزایش دهد و در نهایت ترک شغل آن‌ها را در پی دارد.

علاوه‌براین نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر نشان داد که افزایش استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار، باعث افزایش فرسودگی شغلی و نیز، کاهش استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار، باعث کاهش فرسودگی شغلی می‌شود. محققان بر این باورند که استفاده از تلفن هوشمند مرتبط با کار پس از کار، باعث فرسودگی شغلی می‌شود (پارک و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین گونسالوس و سانتوس (۲۰۲۲)، نشان دادند که استفاده اجباری از گوشی هوشمند می‌تواند به فرسودگی شغلی منجر شود. در پژوهشی دیگر، بروباگر و بوری (۲۰۲۰)، نشان دادند که در استفاده بیش‌ازحد از گوشی‌های هوشمند، سطوح بالاتر استرس ایجاد می‌شود که با کیفیت خواب کمتر و سطوح بالاتر فرسودگی شغلی مرتبط است.

برخلاف انتظار، نتایج پژوهش نشان داد که استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار، بر پیوند شغلی تأثیری ندارد. این در حالی است که بررسی ادبیات پیشین گویای این بود که استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار، به‌صورت مثبت یا منفی بر پیوند شغلی تأثیر دارد. برای مثال برخی از محققان نشان دادند که استفاده از گوشی‌های هوشمند،

به‌خصوص در محیط کار، بر پیوند شغلی و خودتنظیمی تأثیر منفی دارد (ژائو و یو، ۲۰۲۳؛ اورهان، کاستلانو، خلادی، مارینلی و مونگ^۱، ۲۰۲۱). در مقابل برخی دیگر از محققان در پژوهش‌های خود نشان دادند که استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار، بر پیوند شغلی تأثیر مثبت دارد (ساساکی و همکاران، ۲۰۲۱؛ ونلاتهم و همکاران، ۲۰۱۸).

مقایسه نتایج پژوهش‌های پیشین و نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر، در بررسی رابطه میان استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار با دو متغیر پیوند شغلی و فرسودگی شغلی با میانجیگری استرس، به‌طور خلاصه می‌توان گفت که استفاده از گوشی هوشمند با توجه به نوع و میزان استفاده‌ای که افراد در سازمان‌ها از آن دارند، می‌تواند به ایجاد پیوند شغلی یا فرسودگی شغلی در افراد منجر شود؛ با این حال اثر متغیر استرس ناشی از استفاده از این تکنولوژی بر دو متغیر پیوند شغلی و فرسودگی شغلی را نمی‌توان در این رابطه نادیده گرفت. مطابق با نتایجی که از پژوهش حاضر به‌دست آمد، استرس به‌طور معکوس بر پیوند شغلی و به‌طور مستقیم بر فرسودگی شغلی تأثیر می‌گذارد. با توجه به اینکه استفاده از گوشی‌های هوشمند می‌تواند در افراد به ایجاد استرس منجر شود، کنترل و هدایت این استرس در افراد در محیط‌های سازمانی توسط مدیران و مسئولان، به‌سمت استفاده مثبت از این فناوری، می‌تواند در نهایت به افزایش پیوند شغلی در افراد و در پی آن، به افزایش بهره‌وری و بهبود و رشد سازمان منجر شود. در مقابل نادیده‌گرفتن اثر استرس در استفاده از گوشی‌های هوشمند در افراد در محیط‌های سازمانی، می‌تواند پیامدهای ناگواری مانند افزایش فرسودگی شغلی، کاهش بهره‌وری و افت شرایط سازمانی داشته باشد.

مطالعه حاضر نیز همانند هر پژوهش دیگری در مسیر انجام خود با محدودیت‌هایی مواجه بود. با توجه به اینکه بررسی این محدودیت‌ها از چارچوب حوزه پژوهش خارج است، امکان پرداختن به این محدودیت‌ها در مسیر انجام پژوهش میسر نیست. با این حال توجه و ذکر این محدودیت‌ها می‌تواند راهنمایی برای پژوهشگران در تحقیقات آتی محسوب شود. عمده محدودیت‌هایی که پژوهشگر در انجام پژوهش حاضر با آن مواجه بود عبارت‌اند از:

- در این پژوهش، پژوهشگر خود عضوی از سازمان مورد مطالعه بوده است. به همین دلیل به‌منظور سهولت دسترسی مناسب جامعه آماری پژوهش به پرسش‌نامه و عدم امکان برقراری ارتباط مستقیم با جامعه آماری برای گردآوری اطلاعات میدانی، پژوهشگر از ابزار پرسش‌نامه آنلاین استفاده کرده است. پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران آتی برای درک بهتر جامعه و انتخاب نمونه آماری، به‌صورت مستقیم با نمونه مدنظر ارتباط برقرار کنند.
- با توجه به ماهیت خاص پرسش‌نامه، امکان جمع‌آوری اطلاعات به‌صورت کامل و بی‌نقص فراهم نبود. بنابراین پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران آتی از ابزارهای دیگری نظیر مصاحبه و... استفاده کنند و پژوهش مشابهی با پژوهش حاضر انجام دهند و در نهایت نتایج را مقایسه کنند.
- با توجه به زمان محدودی که در انجام پژوهش در اختیار پژوهشگر قرار داشت، امکان بررسی جامعه آماری در درازمدت و بررسی مجدد جامعه آماری در زمانی دیگر وجود نداشت. بنابراین به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود تا پژوهش مشابهی با پژوهش حاضر را در دوره‌های زمانی متفاوت انجام دهند و نتایج را مقایسه کنند.

- از ۱ فرضیه اصلی و ۵ فرضیه فرعی بیان شده در پژوهش حاضر، ۱ فرضیه فرعی تأیید نشد و نتایج به دست آمده با ادبیات پیشین همخوانی نداشت. باید به این نکته توجه شود که بررسی کیفی علت رد شدن این فرضیه در چارچوب این پژوهش نیست؛ بنابراین به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود تا تحقیق مشابهی با استفاده از روش کیفی انجام دهند.
- در پژوهش حاضر، یک نمونه آماری مورد مطالعه قرار گرفت و نتایج به دست آمده حاصل ویژگی‌های این نمونه خاص بود. بررسی نمونه دیگر و مقایسه نتایج در چارچوب این پژوهش نمی‌گنجد و نتایج به دست آمده امکان تعمیم‌پذیری به جامعه‌ای گسترده‌تر را ندارد. بر این اساس به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود تا پژوهش مشابهی را در جامعه‌های آماری متفاوت انجام دهند تا امکان تعمیم نتایج فراهم شود.
- در مجموع بر اساس نتایج این پژوهش، برای کاهش تأثیرهای منفی استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار و افزایش اثرهای مثبت آن، کنترل استرس کارکنان، افزایش پیوند شغلی و در نهایت کاهش فرسودگی شغلی در کارکنان، پیشنهادهای زیر ارائه شده است:
- مدیران سازمان می‌توانند مکانی را برای استراحت کوتاه کارکنان فراهم کنند و اقدامات لازم را برای ارائه مرخصی یک روزه، تحت عنوان مرخصی ماهانه برای بانوان در نظر بگیرند. از طرفی با توجه به مسئولیت و دغدغه بانوان در امر خانه‌داری و فرزندپروری، ساعاتی را به عنوان ساعت شناور برای زنان و مادران در نظر بگیرند یا مجوز دورکاری در چند روز هفته برای ایشان صادر کنند. همچنین عقد قرارداد با مهدکودک در نزدیکی محل کار مادران، می‌تواند تا حد زیادی از فشار روانی ایشان را که موجب استرس می‌شود، کم کند. علاوه بر این در نظر گرفتن برنامه‌های کاری منعطف‌تر برای سمت‌های شغلی مختلف، می‌تواند باعث شود تا کارمندان با رتبه‌های شغلی بالاتر، فشار کمتری در کار خود احساس کنند و زمان بیشتری برای رسیدگی به وظایف خود داشته باشند.
- سازمان با دادن امنیت خاطر (امنیت شغلی) به کارکنان می‌تواند از میزان استرس و فرسودگی شغلی آن‌ها بکاهد. برای مثال عقد قرارداد چندساله با کارکنان متأهل و دارای عملکرد بالاتر، می‌تواند تا حد زیادی فرسودگی ایشان را کاهش دهد و امنیت روانی برایشان فراهم کند. علاوه بر آن، استقرار کلینیک درمانی و ارائه مشاوره خانواده به متأهلان به صورت کاملاً محرمانه، در نظر گرفتن برنامه‌های تفریحی متنوع و خانوادگی از جمله سفر یا برپایی مراسمی تحت عنوان دورهمی زوج‌ها، می‌تواند کارکنان را یاری کند تا با حضور در جمع افراد جدید، فرصت تعامل بیشتری با سایر همکاران، فارغ از موضوعات مربوط به کار داشته باشند. همچنین ارائه تسهیلات به افراد مجرد، از جمله وام ازدواج از جانب شرکت، در نظر گرفتن کمک هزینه‌های ضروری مانند بسته‌های جبران خدمات، به‌ویژه در سال اول زندگی و تشویق آن‌ها برای ازدواج، می‌تواند پیوند شغلی افراد مجرد را افزایش دهد.
- برنامه‌های مدیریت استرس می‌تواند در جهت کنترل و بهبود وضعیت افراد در محیط‌های کاری، هنگام استفاده

از گوشی‌های هوشمند مورد استفاده قرار گیرد. همچنین نصب و راه‌اندازی برنامه‌های داخلی سازمانی، می‌تواند کمک بسزایی در راحتی بیشتر افراد در استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار نماید؛ زیرا استفاده از برنامه‌های داخلی سازمانی، امنیت بیشتری را برای انتقال اطلاعات توسط افراد در محیط کار فراهم می‌کند که این مسئله می‌تواند تأثیر بسزایی در کنترل میزان استرس افراد، هنگام استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار داشته باشد.

- مدیران و مسئولان سازمانی نه تنها باید استرس منفی افراد را در محیط‌های سازمانی کاهش دهند، بلکه باید همواره به دنبال راه‌هایی برای افزایش میزان هیجان مثبت در جو سازمانی شوند تا بدین وسیله فرسودگی شغلی افراد را کاهش و پیوند شغلی آنان را افزایش دهند و به تقویت و افزایش بهره‌وری افراد و سازمان دست یابند. برای مثال، از نظر کارکنان عمده دلایل استرس شغلی ترس از اخراج، عقب افتادن کارها به دلیل کم کاری دیگران، احساس فشار ناشی از برآورده کردن انتظارات بدون افزایش رضایت شغلی، تلاش برای دستیابی به بالاترین بهره‌وری و فقدان کنترل بر نحوه انجام کار است. بر این اساس راه‌حل‌های پیشنهادی برای سازمان‌ها، به منظور کنترل استرس کارکنان عبارت‌اند از: دادن احساس اطمینان و امنیت روانی به کارکنان برای کاهش استرس‌های شغلی آن‌ها (برای مثال طولانی‌تر کردن مدت قراردادهای افراد با عملکرد بالا)؛ ایجاد تیم‌های هماهنگ با ارتباطات و تعاملات قوی در سازمان جهت انجام کارهای گروهی؛ شناسایی ظرفیت‌های کارکنان و محول کردن وظایف متناسب به آن‌ها؛ دادن حس استقلال و خودمختاری به کارکنان برای تصمیم‌گیری آزادانه هنگام کار.

- سازمان با استفاده از آموزش و برداشتن بار روانی ناشی از پاسخ‌گویی بعد از ساعت‌های کاری، به افراد سازمان راحتی و امنیتی در استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار را القا می‌کند. بدین وسیله می‌توان تأثیری را که این فناوری در بالا بردن فرسودگی شغلی افراد می‌گذارد تا مقدار زیادی کنترل کرد و از این فناوری در جهت مثبت دیگری بهره برد. برخی از راه‌حل‌های آموزشی عبارت‌اند از: مدیریت زمان (استفاده از اپلیکشن‌های مدیریت زمان روی رایانه که می‌تواند باعث برقراری تعادل شخصی - حرفه‌ای و همچنین کاهش تنش و درگیری ذهنی کارکنان شود که از عوامل تقاضای شغلی است)؛ ایجاد سیاست‌های محدودیت استفاده (ترویج زمان‌هایی بدون تلفن همراه در سازمان می‌تواند باعث کاهش وابستگی به گوشی هوشمند افزایش تعاملات میان فردی در بین کارکنان شود که همین امر باعث کاهش فرسودگی شغلی می‌شود)؛ در نظر گرفتن محفظه‌ای به منظور قرار دادن تلفن‌های هوشمند پیش از جلسات و انجام کارهای گروهی و تیمی به منظور کنترل حجم و فشاری کاری، می‌تواند علاوه بر افزایش تمرکز کارکنان، باعث افزایش بهره‌وری و کاهش خطاهای شغلی و در نتیجه کاهش فرسودگی شغلی شود.

تبیین نظری نتایج

یکی از نظریه‌هایی که نتایج مذکور را می‌توان بر اساس آن تبیین کرد، نظریهٔ وقایع عاطفی^۱ (ویس و کروپانزانو، ۱۹۹۶) است. بر اساس این نظریه، کارکنان به وقایع سازمانی به‌طور هیجانی پاسخ می‌دهند و این وضعیت بر نگرش‌های آن‌ها تأثیر دارد. محیط کاری که فرد را احاطه کرده است، عوامل مختلف مانند میزان استقلال، نیازمندی‌های شغل و غیره، می‌تواند واکنش‌های هیجانی ایجاد کند. بنابراین استفاده از تلفن هوشمند، به‌ویژه برای انجام کار با توجه به اینکه بر احساس فشار کاری می‌افزاید، تعادل کار و زندگی را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و انتظار آنکال بودن و فشار روانی ایجاد می‌کند که به استرس در فرد منجر می‌شود و استرس به‌دلیل هیجان‌های منفی متعاقب آن، می‌تواند بر نگرش‌های کاری، مانند پیوند شغلی تأثیر منفی بگذارد.

نظریهٔ دیگر که می‌توان نتایج پژوهش حاضر را با آن تبیین کرد، نظریهٔ تقاضا - منابع شغلی (باکر، دمروتی و سانز ورگل، ۲۰۱۴)^۳ است. فرض این نظریه بر این است که در هر شغلی، عوامل خاصی وجود دارد که موجب افزایش استرس شغلی می‌شود. این عوامل را می‌توان در دو دستهٔ کلی طبقه‌بندی کرد: تقاضاهای شغلی و منابع شغلی (باکر، هاکانن، دمروتی و زانتوپولو، ۲۰۰۷)^۴.

تقاضای شغلی در واقع جنبه‌های فیزیکی و روانی یک شغل است که به تلاش یا مهارت‌های فیزیکی و روانی پایدار نیازمند است. استفاده از گوشی هوشمند در محیط کار، می‌تواند با ایجاد فشار و تنش روانی و نیز، انتظار در دسترس بودن کارکنان، باعث افزایش تقاضای شغلی و استرس در کارکنان شود و در نهایت با کاهش بهره‌وری در سازمان به فرسودگی شغلی منجر شود. بنابراین با توجه به اهمیت بسیار زیاد پیوند شغلی و فرسودگی شغلی در افراد، مطالعهٔ پیامدهای استفاده از گوشی‌های هوشمند، به‌خصوص در محل کار و چگونگی تأثیر آن بر فرسودگی شغلی و پیوند شغلی افراد، ضرورت دارد؛ زیرا توجه به تأثیرات و پیامدهای متغیرهایی مانند فرسودگی شغلی و پیوند شغلی که در اثر استفاده از گوشی‌های هوشمند در محل کار در افراد ایجاد می‌شوند، شناسایی و درک این روابط می‌تواند در بهبود وضعیت افراد و سازمان‌ها تأثیر زیادی داشته باشد و در مقابل بی‌توجهی به تأثیرهای استفاده از گوشی‌های هوشمند در محل کار، بر متغیرهای پیوند شغلی و فرسودگی شغلی، می‌تواند هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها پیامدهای منفی داشته باشد. پژوهش حاضر ضمن شناسایی و بررسی اهمیت این امر می‌تواند گامی بلند در عرصه مدیریت منابع انسانی از طریق افزایش اثرهای مثبت استفاده از گوشی‌های هوشمند در محیط کار و به‌دنبال آن افزایش پیوند شغلی و همچنین کاهش اثرهای مخرب استفاده از گوشی‌های هوشمند و به‌دنبال آن کاهش فرسودگی شغلی در کارمندان داشته باشد که این مهم می‌تواند موجب بهبود وضعیت کارمند و سازمان و در نهایت پیشرفت آن‌ها شود.

1. Affective events theory

2. Weiss & Cropanzano

3. Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel.

4. Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou

پیوست

در این بخش، پرسش‌نامه مورد استفاده ارائه شده است. در این جدول سؤال‌ها به تفکیک متغیرها و ابعاد آن‌ها دسته‌بندی شده‌اند. مقیاس نمره‌دهی به تمامی سؤال‌ها به غیر از سؤال‌های جمعیت‌شناختی، مقیاس لیکرت پنج‌گزینه‌ای (از کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) بود. همچنین پاسخ به سؤال‌های جمعیت‌شناختی نیز به صورت گزینه‌هایی در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفت که گزینه‌ها در پرانتز نام برده شده است.

جدول ۱. پرسش‌نامه پژوهش

متغیر	شماره سؤال‌ها	سؤال‌ها
جمعیت شناختی	۱	جنسیت (زن، مرد)
	۲	سن (۲۰ تا ۲۵ سال، ۲۶ تا ۳۰ سال، ۳۱ تا ۳۵ سال، ۳۶ تا ۴۰ سال، ۴۱ تا ۴۵ سال، ۴۶ تا ۵۰ سال، بیشتر از ۵۰ سال)
	۳	تحصیلات (دیپلم، کاردانی، کارشناس، کارشناس ارشد، دکتری و بالاتر)
	۴	وضعیت تأهل (مجرد، متأهل)
	۵	سمت شغلی (کارشناس، کارشناس ارشد، مدیر)
	۶	سابقه کار (کمتر از ۵ سال، ۶ تا ۱۰ سال، ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۶ تا ۲۰ سال، ۲۱ تا ۲۵ سال، ۲۶ تا ۳۰ سال)
استفاده از تلفن هوشمند در محیط کار	۷	این روزها اغلب از گوشی هوشمندم برای انجام کارم حتی بعد از کار استفاده می‌کنم.
	۸	این روزها حتی در ساعات عصر مجبورم به پیامک‌های مربوط به کار پاسخ دهم.
	۹	این روزها باید پیامک‌های مربوط به کار را تا زمانی که بخوابم چک کنم.
	۱۰	وقتی پیامی در گوشی دریافت می‌کنم، نمی‌توانم در برابر چک کردن آن مقاومت کنم.
استرس سازمانی	۱۱	تبعیض در اعمال قوانین در مورد افراد مختلف، در ۶ ماه گذشته باعث استرس من شده است.
	۱۲	وظایف اداری بیش‌ازحد در ۶ ماه گذشته باعث استرس من شده است.
	۱۳	تغییرات مداوم در سیاست‌ها و مقررات در ۶ ماه گذشته باعث استرس من شده است.
	۱۴	کمبود کارکنان در ۶ ماه گذشته باعث استرس من شده است.
	۱۵	تشریفات زائد اداری در ۶ ماه گذشته باعث استرس من شده است.
	۱۶	فشار وارد شده در اوقات فراغت باعث استرس من در ۶ ماه گذشته شده است.
	۱۷	کمبود منابع در ۶ ماه گذشته باعث استرس من شده است.
	۱۸	تقسیم نابرابر مسئولیت‌های کاری در ۶ ماه گذشته باعث استرس من شده است.
	۱۹	شیفت کاری در ۶ ماه گذشته باعث استرس من شده است.
	۲۰	اجبار به اضافه‌کاری در ۶ ماه گذشته باعث استرس من شده است.
استرس عملیاتی	۲۱	ریسک آسیب‌دیدن در حین کار در ۶ ماه گذشته باعث استرس من شده است.
	۲۲	حوادث آسیب‌زا در ۶ ماه گذشته باعث استرس من شده است.

متغیر	شماره سؤال‌ها	سؤال‌ها
	۲۳	مدیریت زندگی شخصی‌ام (زندگی خارج از شغل) باعث استرس من در ۶ ماه گذشته شده است.
	۲۴	مسائل بهداشتی و سلامتی مرتبط با شغل در ۶ ماه گذشته باعث استرس من شده است.
	۲۵	نداشتن زمان کافی برای توجه به سلامت فیزیکی (بدنی) خوب باعث استرس من در ۶ ماه گذشته شده است.
	۲۶	نظریه‌های منفی مردم در ۶ ماه گذشته باعث استرس من شده است.
	۲۷	این احساس که من همیشه سر کار هستم، در ۶ ماه گذشته باعث استرس من شده است.
	۲۸	احساس می‌کنم از نظر عاطفی در کارم تحلیل رفتم.
	۲۹	من در پایان روز کاری احساس خستگی ناشی از کار زیاد دارم.
خستگی عاطفی	۳۰	وقتی صبح از خواب بیدار می‌شوم و مجبورم دوباره یک روز کاری دیگر داشته باشم، احساس خستگی می‌کنم.
	۳۱	کار کردن با دیگران در تمام طول روز واقعا برای من سخت است.
	۳۲	احساس می‌کنم از کارم به خستگی مفرط رسیدم (بریدم).
	۳۳	من در شغلم احساس ناامیدی می‌کنم.
	۳۴	احساس می‌کنم که دارم خیلی سخت (بیشتر از حد معمول) کار می‌کنم.
	۳۵	کار کردن مستقیم با دیگران استرس زیادی به من وارد می‌کند.
	۳۶	من احساس می‌کنم که با برخی از افراد به‌گونه‌ای رفتار می‌کنم که گویی آن‌ها موجود زنده نیستند.
مسخ شخصیت	۳۷	از زمانی که این شغل را انتخاب کردم نسبت به مردم بی‌رحم‌تر شده‌ام.
	۳۸	نگرانم که این کار مرا از نظر عاطفی سرسخت و بی‌احساس کند.
	۳۹	من واقعاً برایم مهم نیست که چه اتفاقی برای برخی از اعضای جامعه می‌افتد.
	۴۰	من به‌طور مؤثر با مشکلات دیگران برخورد می‌کنم.
کاهش موفقیت شخصی	۴۱	من احساس می‌کنم که از طریق کارم روی زندگی دیگران تأثیر مثبت می‌گذارم.
	۴۲	احساس می‌کنم خیلی پراثری هستم.
	۴۳	من به راحتی می‌توانم یک فضای آرام را ایجاد کنم.
	۴۴	من از همکاری نزدیک با دیگران احساس نشاط می‌کنم.
	۴۵	من در این شغل کارهای ارزشمند زیادی انجام داده‌ام.
	۴۶	با مشکلات عاطفی موجود در کارم بسیار آرام برخورد می‌کنم.
پیوند شغلی	۴۷	هنگام کار کردن سرشار از انرژی هستم.
	۴۸	هنگام کار کردن احساس قدرت و انرژی می‌کنم.
	۴۹	صبح که از خواب برمی‌خیزم، دوست دارم سر کار بروم.
	۵۰	می‌توانم مدت زمان طولانی را بدون وقفه کار کنم.
	۵۱	سرکار از لحاظ ذهنی خیلی انعطاف‌پذیرم.

متغیر	شماره سؤال‌ها	سؤال‌ها
فداکاری	۵۲	در انجام کارم همیشه پشت کار دارم حتی اگر اوضاع خیلی خوب نباشد.
	۵۳	کاری که انجام می‌دهم را کاملاً معنادار و هدفمند می‌دانم.
	۵۴	کارم را با اشتیاق زیادی انجام می‌دهم.
	۵۵	شغل من الهام‌بخش است.
	۵۶	به کاری که انجام می‌دهم افتخار می‌کنم.
	۵۷	شغل من چالشی است.
جذب	۵۸	هنگام کار کردن احساس می‌کنم زمان به سرعت می‌گذرد.
	۵۹	وقتی کار می‌کنم هر چیز دیگری را فراموش می‌کنم.
	۶۰	هنگامی که شدیداً کار می‌کنم احساس شادی می‌کنم.
	۶۱	در کارم غرق می‌شوم.
	۶۲	وقتی کار می‌کنم خودم را فراموش می‌کنم.
	۶۳	جدا شدن از کارم برایم سخت است.

منابع

- ایزدی، عبدالرضا؛ بیگدلی، زاهد؛ اکبری محله کلایی، محمد (۱۳۹۵). رفتار اطلاع‌جویی در محیط گوشی‌های هوشمند تلفن همراه: مطالعه موردی: دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه شهید چمران، *مطالعات دانش‌شناسی*، ۳(۹)، ۱۲۱-۱۴۰.
- بیگانه، جمال؛ ابوالقاسمی، جمیله؛ علی محمدی، ایرج؛ ابراهیمی، حسین؛ ترابی، زهرا؛ اشتری نژاد، آزاده (۱۳۹۷). بررسی اثر استرس شغلی بر فرسودگی شغلی در میان پرستاران. *دانش و تندرستی در علوم پایه پزشکی*، ۱۳(۱)، ۱۰-۱۸.
- داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۲). *مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS*. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- شاه رجبیان، فاطمه؛ عمادی چاشمی، سید جواد (۱۳۹۹). بررسی علل اعتیاد به تلفن هوشمند و رابطه آن با اضطراب و افسردگی. *پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری*، ۵(۴۴)، ۲۵-۴۲.
- کنعانی آذری، نیما؛ رضایی دیزگاه، مراد؛ گودرزوند چگینی، مهرداد؛ رضایی کلیدبری، حمیدرضا (۱۳۹۹). فراترکیب مطالعات فرسودگی شغلی بین پرستاران. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۹(۴)، ۱۲۵-۱۵۵.
- محمدزاده روشتی، زیبا؛ قیاسی، میترا (۱۳۹۸). بررسی تأثیر استفاده تلفن‌های هوشمند بر پیامدهای رفتاری مثبت کارکنان با نقش میانجی سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر تهران). *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۵(۴)، ۶۴۵-۶۷۱.

References

- Adisa, T. A., Gbadamosi, G. & Osabutey, E. L. (2017). What happened to the border? The role of mobile information technology devices on employees' work-life balance. *Personnel Review*, 46(8), 1651-1671.
- Bae, S. M. (2017). The relationship between the type of smartphone uses and smartphone dependence of Korean adolescents: *National survey study. Children and Youth Services Review*, 81, 207-211.
- Baek, H., Han, S. & Seepersad, R. (2022). The impact of social support and occupational stress on burnout in the Trinidad and Tobago police service. *Police Quarterly*, 25(3), 310-337.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99(2), 274.
- Biganeh J., Abolghasemi J., Alimohammadi I., Ebrahimi H., Torabi Z., Ashtarinezhad A. (2018). Survey of occupational stress effects on burnout among nurses. *Journal of Knowledge & Health*, 13(1), 10-18. (in Persian)
- Borst, R. T., Kruyen, P. M. & Lako, C. J. (2019). Exploring the job demands-resources model of work engagement in government: Bringing in a psychological perspective. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 372-397.
- Brubaker, J. R. & Beverly, E. A. (2020). Burnout, perceived stress, sleep quality, and smartphone use: a survey of osteopathic medical students. *Journal of Osteopathic Medicine*, 120(1), 6-17.
- Can, Y. S., Arnrich, B. & Ersoy, C. (2019). Stress detection in daily life scenarios using smart phones and wearable sensors: A survey. *Journal of biomedical informatics*, 92, 103139.
- Cardoso, H. F., Baptista, M. N., Sousa, D. F. A. D. & Goulart Júnior, E. (2017). Síndrome de burnout: análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(2), 121-128.
- Cha, S. S., & Seo, B. K. (2018). Smartphone use and smartphone addiction in middle school students in Korea: Prevalence, social networking service, and game use. *Health psychology open*, 5(1), 2055102918755046.
- Davari, A. & Rezazadeh, A. (2013). *Structural equation modeling with PLS software*. Tehran: Academic Jihad Publishing Organization. (in Persian)
- Dunkl, A. & Jiménez, P. (2017). Using smartphone-based applications (apps) in workplace health promotion: the opinion of German and Austrian leaders. *Health informatics journal*, 23(1), 44-55.

- Ehsan, M. & Ali, K. (2019). The impact of work stress on employee productivity: Based in the banking sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32-50.
- Elhai, J. D., Dvorak, R. D., Levine, J. C. & Hall, B. J. (2017). Problematic smartphone use: A conceptual overview and systematic review of relations with anxiety and depression psychopathology. *Journal of affective disorders*, 207, 251-259.
- Epstein, E. G., Haizlip, J., Liaschenko, J., Zhao, D., Bennett, R. & Marshall, M. F. (2020). Moral distress, mattering, and secondary traumatic stress in provider burnout: A call for moral community. *AACN Advanced Critical Care*, 31(2), 146-157.
- Ferdous, R., Osmani, V. & Mayora, O. (2018). *Smartphone apps usage patterns as a predictor of perceived stress levels at workplace*. arXiv preprint arXiv:1803.03863.
- Fischer-Grote, L., Kothgassner, O. D. & Felnhofer, A. (2019). Risk factors for problematic smartphone use in children and adolescents: a review of existing literature. *neuropsychiatrie*, 33(4), 179.
- Gonçalves, S. P. & Santos, J. V. D. (2022). Smartphone Use Side-by-Side with Burnout: Mediation of Work–Family Interaction and Loneliness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6692.
- Gülbahar, B. (2017). The Relationship between Work Engagement and Organizational Trust: A Study of Elementary School Teachers in Turkey. *Journal of Education and Training Studies*, 5(2), 149-159.
- Han, S., Shanafelt, T. D., Sinsky, C. A., Awad, K. M., Dyrbye, L. N., Fiscus, L. C., ... & Goh, J. (2019). Estimating the attributable cost of physician burnout in the United States. *Annals of internal medicine*, 170(11), 784-790.
- Hetzel-Riggin, M. D., Swords, B. A., Tuang, H. L., Deck, J. M. & Spurgeon, N. S. (2020). Work engagement and resiliency impact the relationship between nursing stress and burnout. *Psychological reports*, 123(5), 1835-1853.
- Hewitt, D. B., Ellis, R. J., Hu, Y. Y., Cheung, E. O., Moskowitz, J. T., Agarwal, G. & Bilimoria, K. Y. (2020). Evaluating the association of multiple burnout definitions and thresholds with prevalence and outcomes. *JAMA surgery*, 155(11), 1043-1049.
- Izadi, A., Bigdeli, Z., & Akbari, M. (2017). Information-Seeking Behavior in the Smartphones Environment: the Case Study of PhD Students of Shahid Chamran University of Ahwaz. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 3(9), 121-140. doi: 10.22054/jks.2017.20866.1127. (in Persian)
- Jeong, S. H., Kim, H., Yum, J. Y. & Hwang, Y. (2016). What type of content are smartphone users addicted to? SNS vs. games. *Computers in human behavior*, 54, 10-17.
- Kanani Azari, N., Rezaei Dizgah, M., Guderzond Chegini, M., Rezaei Kalidbari, H. (2019). A meta-analysis of studies on burnout among nurses. *Organizational Behavior Studies*, 9(4), 125-155. (in Persian)

- Karatepe, O. M., Yavas, U., Babakus, E. & Deitz, G. D. (2018). The effects of organizational and personal resources on stress, engagement, and job outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 147-161.
- Kawadler, J. M., Hemmings, N. R., Ponzo, S., Morelli, D., Bird, G. & Plans, D. (2020). Effectiveness of a smartphone app (BioBase) for reducing anxiety and increasing mental well-being: pilot feasibility and acceptability study. *JMIR formative research*, 4(11), e18067.
- Kim, D. & Heo, C. (2019). The effect of smartphone use during off-job time on emotional exhaustion and job engagement: Mediating effect of work-related rumination and moderating effect of segmentation preference. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 32(2), 215-240.
- Korthase, K., Reilly, N., Biermeier-Hanson, B. & Steele, J. (2018). *The Relationship between Employee Use of Communication Technology and Work-Related Stress: Does Age Matter?* (Doctoral dissertation, Radford University).
- Kotzé, M. & Nel, P. (2020). The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment: An explorative study. *The Extractive Industries and Society*, 7(1), 146-152.
- Küçükali, H., Türkoğlu, S. N., Hasanli, S., Çok, F. N. D., Culpan, H. C. & Hayran, O. (2023). Comparison of the burnout among medical residents before and during the pandemic. *Journal of Psychosomatic Research*, 165, 111118.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, C. & Smith, B. (2018). Job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment and their associations with job burnout among Indian police officers: A research note. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 33, 85-99.
- Lee, K. Y., Lee, M. & Kim, K. (2017). Are Smartphones helpful? An empirical investigation of the role of Smartphones in users' role performance. *International Journal of Mobile Communications*, 15(2), 119-143.
- Lellis, C. (2020). Mobile devices in the workplace: 40 statistics you should know in 2021. Retrieved from Perillon: <http://www.perillon.com/blog/mobile-statistics-devicesat-work>.
- Lepp, A., Li, J. & Barkley, J. E. (2016). College students' cell phone use and attachment to parents and peers. *Computers in Human Behavior*, 64, 401-408.
- Li, L. & Lin, T. T. (2019). Smartphones at work: a qualitative exploration of psychological antecedents and impacts of work-related smartphone dependency. *International Journal of Qualitative Methods*, 18, 1609406918822240.
- Lin, S. W., Liu, Y. H. & Huang, E. Y. (2021). Exploring the relationship between employee engagement and its antecedents: the moderating role of smartphone use. *Information Technology & People*, 34(3), 1200-1228.
- Lin, Y. H., Lin, Y. C., Lin, S. H., Lee, Y. H., Lin, P. H., Chiang, C. L., ... & Kuo, T. B. J. (2017). To use or not to use? Compulsive behavior and its role in smartphone addiction. *Translational Psychiatry*, 7(2), e1030-e1030.

- Mohammadzadeh Roshti, Z., Qiyasi, M. (2018). Investigating the effect of using smart phones on the positive behavioral outcomes of employees with the mediating role of social capital (case study: employees of public libraries in Tehran). *Information research and public libraries*, 25 (4), 645-671. (in Persian)
- Monfries, N., Sandhu, N. & Millar, K. (2023). A Smartphone App to Reduce Burnout in the Emergency Department: A Pilot Randomized Controlled Trial. *Workplace Health & Safety*, 71(4), 181-187.
- Neştian, Ş. A., Tiţă, S. M. & Turnea, E. S. (2020). Using mobile phones at work in personal and professional information processes. *Sustainability*, 12(3), 965.
- Obschonka, M., Pavez, I., Kautonen, T., Kibler, E., Salmela-Aro, K. & Wincent, J. (2023). Job burnout and work engagement in entrepreneurs: How the psychological utility of entrepreneurship drives healthy engagement. *Journal of Business Venturing*, 38(2), 106272.
- Orhan, M. A., Castellano, S., Khelladi, I., Marinelli, L. & Monge, F. (2021). Technology distraction at work. Impacts on self-regulation and work engagement. *Journal of Business Research*, 126, 341-349.
- Panova, T. & Carbonell, X. (2018). Is smartphone addiction really an addiction? *Journal of behavioral addictions*, 7(2), 252-259.
- Park, J. C., Kim, S. & Lee, H. (2020). Effect of work-related smartphone use after work on job burnout: Moderating effect of social support and organizational politics. *Computers in human behavior*, 105, 106194.
- Rahman, M. H. A. & Karim, D. N. (2022). Organizational justice and organizational citizenship behavior: the mediating role of work engagement. *Heliyon*, 8(5).
- Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y. & Samma, M. (2020). Sustainable work performance: the roles of workplace violence and occupational stress. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 912.
- Sasaki, N., Imamura, K., Tran, T. T. T., Nguyen, H. T., Kuribayashi, K., Sakuraya, A., ... & Kawakami, N. (2021). Effects of smartphone-based stress management on improving work engagement among nurses in Vietnam: secondary analysis of a three-arm randomized controlled trial. *Journal of medical Internet research*, 23(2), e20445.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. Pearson education.
- Scanlan, J. N. & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC health services research*, 19(1), 1-11.
- Schaufeli, W. B. (2017). Burnout: A short socio-cultural history. *Burnout, fatigue, exhaustion: an interdisciplinary perspective on a modern affliction*, 105-127.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale. Unpublished manuscript*, Utrecht University, the Netherlands. Retrieved from <http://www.schaufeli.com>
- Shah Rajabian, F. & Emadi Chashmi, S. J. (2019). Examining the causes of smartphone addiction and its relationship with anxiety and depression. *Recent Advances in Behavioral Sciences*, 5(44), 25-42. (in Persian)
- Stich, J. F., Tarafdar, M., Cooper, C. L. & Stacey, P. (2017). Workplace stress from actual and desired computer-mediated communication use: a multi-method study. *New Technology, Work and Employment*, 32(1), 84-100.
- Taris, T. W., Ybema, J. F. & van Beek, I. (2017). Burnout and engagement: Identical twins or just close relatives? *Burnout research*, 5, 3-11.
- Van Deursen, A. J., Bolle, C. L., Hegner, S. M., & Kommers, P. A. (2015). Modeling habitual and addictive smartphone behavior: The role of smartphone usage types, emotional intelligence, social stress, self-regulation, age, and gender. *Computers in human behavior*, 45, 411-420.
- Van Laethem, M., Van Vianen, A. E. & Derks, D. (2018). Daily fluctuations in smartphone use, psychological detachment, and work engagement: The role of workplace telepressure. *Frontiers in psychology*, 9, 1808.
- World Health Organization (2021). Stress, 12 October 2021 Q/A. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Wu, G., Hu, Z. & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: the moderating role of career calling. *International journal of environmental research and public health*, 16(13), 2394.
- Xie, J., Ma, H., Zhou, Z. E. & Tang, H. (2018). Work-related use of information and communication technologies after hours (W ICTs) and emotional exhaustion: A mediated moderation model. *Computers in Human Behavior*, 79, 94-104.
- Yan, C. H., Ni, J. J., Chien, Y. Y. & Lo, C. F. (2021). Does workplace friendship promote or hinder hotel employees' work engagement? The role of role ambiguity. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 205-214.
- Zhao, A. T. & Yu, Y. (2023). Employee online personal/professional boundary blurring and work engagement: Social media anxiety as a key contingency. *Computers in Human Behavior Reports*, 9, 100265.