



A Phenomenological Study of Employees' Financial Activities During Official Working Hours: An Analytical Inquiry into the Challenges of Stock Market Involvement

Mohsen Farhadi Nejad

Associate Professor., Department of Industrial Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.

Abbas Ali Rastegar

Professor, Department of Business Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.

Sepideh Poorramezan*

PhD student in Organizational Behavior Management, Department of Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.

Received: 10/07/2024

Accepted: 21/10/2024

Abstract:

In recent years, the widespread promotion of stock market investment has led to an unprecedented increase in public participation, including a significant number of public employees. This engagement, which often overlaps with official working hours, has raised concerns regarding administrative commitment and employee efficiency. This study aims to explore, through a phenomenological lens, the consequences of public employees' financial activities during office hours and to understand their lived experiences in this context. Employing a constructivist paradigm, a qualitative methodology, and a phenomenological approach, the study investigates the perceptions and experiences of 15 purposefully selected employees from government offices in Mashhad, Iran, through semi-structured interviews. Data analysis led to the identification of 36 initial concepts, which were categorized into two main themes ("organization-related consequences" and "individual-related consequences") and five sub-themes. The findings reveal that organizational structural weaknesses in monitoring employees' economic behavior during working hours, along with the absence of clear legal directives, have contributed to the persistence of such practices—practices that may undermine fundamental public service values and negatively impact organizational effectiveness.

Keywords: Phenomenological Approach, Public Organizations, Employees' Financial Activities During Working Hours, Organizational Pathology.

Corresponding Author, Email: sepidehpoorramezan@semnan.ac.ir

Original Article

DOI: 10.22034/jipas.2024.377242.1527

Print ISSN: 2676-6256

Online ISSN: 2676-606X

پدیدارشناسی فعالیت مالی کارمندان در ساعات اداری (تحلیلی بر آسیب‌شناسی فعالیت در بورس اوراق بهادار)

محسن فرهادی نژاد

دانشیار، گروه مدیریت صنعتی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

عباسعلی رستگار

استاد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

سپیده پوررمضان*

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۳۰

دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۰



چکیده: در سال‌های اخیر، با تشویق عمومی به سرمایه‌گذاری در بازار بورس و گسترش بی‌سابقه مشارکت در آن، گروه بزرگی از کارمندان دولت نیز همسو با این روند به فعالیت در بازارهای مالی روی آوردند؛ امری که با ساعات کاری این کارکنان تلافی داشته و نگرانی‌هایی را در زمینه تعهد اداری و کارآمدی آنان ایجاد کرده است. هدف پژوهش حاضر، واکاوی پدیدارشناسانه پیامدهای ناشی از فعالیت مالی کارمندان دولتی در ساعات اداری و درک تجربه زیسته آنان در این زمینه است. در این راستا، با اتخاذ پارادایم برساخت‌گرایانه و بهره‌گیری از رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی، ادراک و تجارب ۱۵ نفر از کارمندان ادارات دولتی شهر مشهد که به صورت ملاک‌محور انتخاب شده بودند، از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته مورد بررسی قرار گرفت. تحلیل داده‌ها به شناسایی ۳۶ مفهوم اولیه منجر شد که در قالب دو مضمون اصلی («پیامدهای مرتبط با سازمان» و «پیامدهای مرتبط با فرد») و پنج مضمون فرعی طبقه‌بندی شدند. یافته‌ها نشان می‌دهد که ناتوانی ساختاری سازمان‌ها در مدیریت و کنترل رفتارهای اقتصادی کارمندان در ساعات اداری، و نبود دستورالعمل‌های شفاف قانونی در این زمینه، موجب تداوم چنین رفتارهایی شده است؛ رفتاری که می‌تواند ارزش‌های بنیادین خدمت عمومی را تهدید کرده و اثربخشی سازمانی را تحت‌تأثیر قرار دهد.

واژگان کلیدی: رویکرد پدیدارشناسی، سازمان‌های دولتی، فعالیت مالی کارمندان در ساعات اداری، آسیب‌شناسی.

* نویسنده مسئول: sepidehpoorramezan@semnan.ac.ir

نوع مقاله: پژوهشی

DOI: 10.22034/jipas.2024.377242.1527

شاپا چاپی: ۶۲۵۶-۲۶۷۶

شاپا الکترونیک: ۶۰۶-۲۶۷۶X

مقدمه

اهمیت بورس در اقتصاد را نمی‌توان نادیده گرفت. بازار سهام نقدینگی بازار مالی را فراهم می‌کند که به سرمایه‌گذاران این امکان را می‌دهد دارایی‌های مالی خود را به روشی با ریسک کمتر معامله کنند (Ho & Njindan Iyke, 2017). طبق گفته وبر، در جوامع مدرن سرمایه‌داری، مبارزات قدرت که زمانی از طریق ابزارهای فیزیکی شکل می‌گرفت اکنون به‌صورت نمادین و از طریق کنش اقتصادی انجام می‌شود. درواقع، ممکن است برای افراد پرهیز از مشارکت در این تعارض اجتناب‌ناپذیر باشد، زیرا «دنیای زندگی» آن‌ها توسط پیوندهای تجاری جهانی "استعمار" شده است. به‌عبارت دیگر، مفاهیم، ارزش‌ها و طرز تفکر مرتبط با بازار تا حدی در زندگی روزمره نفوذ کرده‌اند که افراد نمی‌توانند خارج از سیستم هژمونیک فکر یا عمل کنند (Harrington, 2012). مشارکت افراد در بازارهای مالی در سال‌های اخیر به‌شدت افزایش یافته است زیرا سودآوری دارایی‌ها در بازار مالی بی‌سابقه است. بازارهای مالی امکان "گردش پول" و دریافت بازده از سپرده سرمایه‌گذاری شده را دارند و یک فرد می‌تواند به‌سرعت وجوهی را که سرمایه‌گذاری کرده است به‌حساب خود واریز نماید و درنهایت، سرمایه‌گذاران می‌توانند دارایی‌های متناسب با اهداف خود را در میان دارایی‌های مالی موجود پیدا کنند (Clark- Murphy & Soutar, 2004 As cited in Akhtar & Das, 2019). علی‌رغم جذابیت بازارهای مالی، همه خانوارها آن‌گونه که انتظار می‌رود وارد بازارهایی با دارایی پرخطر نمی‌شوند. پژوهشگران نشان داده‌اند که پیش‌زمینه ریسک (Bonaparte et al., 2014)، ویژگی‌های جمعیتی، تعامل اجتماعی و محدودیت‌های اعتباری می‌توانند علت مشارکت محدود افراد در بورس را تشریح کنند (Mayordomo et al., 2014). بازارهای مالی در یک اقتصاد بسته، همانند ایران، در مقایسه با سایر بازارهای مالی مهم جهان شرایط متفاوتی را تجربه می‌کنند. ایران از سال ۱۹۸۰ به‌دلیل تحریم‌ها، تحت فشارهای اقتصادی مداومی بوده است و پس از آن تغییرات مداوم سیاست‌های اقتصادی، به‌ویژه در زمینه سیاست‌های بازار مالی را تجربه کرده است. همه این عوامل منجر به بازار سرمایه سطحی شده است و در نتیجه وضعیتی ایجاد شده است که بازارهای مالی، به‌ویژه بازار سهام، رابطه منطقی با سایر بخش‌های اقتصاد و سایر بازارهای مالی جهان ندارد (Samadi, 2020).

بازارهای مالی داخلی ایران شامل بازار سهام، بازار طلا و بازار ارز (عمدتاً دلار آمریکا) است. این سه بازار همیشه تحت تأثیر عواملی مانند اخبار سیاسی، تحریم‌های اقتصادی و سیاست‌های اتخاذشده توسط دولت و بانک مرکزی ایران بوده‌اند. کاهش بی‌سابقه ارزش پول ملی ایران و

عدم وجود یک سیاست منسجم برای حفظ ارزش دارایی‌های مردم، آن‌ها را به فعالیت‌های غیرمولد مانند خریدوفروش ارز، طلا و زمین سوق داده است. در تلاش برای دلسرد کردن مردم از انجام چنین فعالیت‌هایی و تأمین کسری بودجه کشور، سیاست‌گذاران اقتصادی ایران در بازه زمانی ۱۳۹۸-۱۳۹۹ مردم را به سرمایه‌گذاری در بازار سهام تشویق کردند. این امر باعث شد تا مردم برای حفظ ارزش دارایی‌های خود در بازارهای مالی به‌ویژه بورس، اقدام به سرمایه‌گذاری کنند. براساس آمار موجود تا اواخر سال ۱۳۹۹، بیش از ۶۰ درصد ایرانیان (نزدیک به ۵۰ میلیون نفر) در بورس اوراق بهادار تهران فعال بوده‌اند (Samadi, 2020). حرکت بازار سرمایه طی سالیان اخیر دارای نوسان و در برخی موارد روبه رشد و توسعه بوده است. افزایش میل بسیاری از شهروندان جامعه به ورود در بورس و آغاز دادوستد در این حوزه در بازه زمانی ۱۳۹۸-۱۴۰۰، بخش قابل توجهی از کارمندان دولتی را نیز شامل شد و این افراد نیز همسو با دیگر اقشار جامعه به فعالیت در بورس گرایش پیدا کردند؛ مجموعه افرادی که باید در ساعات باز بودن بورس به امور اداری و دولتی مشغول باشند، اما منافع شخصی‌شان مسیر فعالیت آن‌ها را تغییر داد. براساس نظریه انگیزه خدمت عمومی، افراد با هدف تحقق بخشیدن به آرمان‌های عمومی؛ به خدمات عمومی وارد می‌شوند، اما بررسی‌ها نشان می‌دهد این ارزش‌ها از طریق نیروهای محیطی و عوامل سازمانی مثل عوامل ساختاری، شغلی و رفتار سازمانی تحت تأثیر قرار می‌گیرند. در صورتی که این عوامل فاقد ارزش‌های خدمت عمومی و یا تضعیف‌کننده این ارزش‌ها باشند؛ این اثرگذاری در جهت منفی بوده و موجب تضعیف انگیزه خدمت عمومی می‌شود (کاوند و دانشورعامری، ۱۴۰۰). براساس گزارش‌های متعددی که در رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی مختلف منتشر شد، بخش قابل توجهی از افرادی که کد بورسی دریافت کرده و در بورس به فعالیت مشغول شدند را کارمندانی تشکیل می‌دادند که یا در بخش دولتی و یا در بخش خصوصی مشغول به کار بودند. انگیزه کارکنان در بخش عمومی و خصوصی با هم متفاوت بوده و عوامل متفاوتی باعث برانگیختن کارکنان در این دو بخش می‌شود. برخلاف شرکت‌های تجاری که بر مبنای سود و منفعت شخصی عمل می‌کنند، مبنای شکل‌گیری سازمان‌های دولتی پیگیری منافع عمومی از طریق ارائه خدمات به عامه مردم و شهروندان است. بنابراین، چنین سازمان‌هایی نیازمند به‌کارگیری مدیران و کارکنانی هستند که انگیزه‌های منفعت‌طلبانه فردی را کنار گذاشته و طبق انگیزه عمومی خدمت به جامعه عمل کنند (حمیدی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵). با این وجود به نظر می‌رسد با افزایش تورم در جامعه، کاهش ارزش پول ملی، شرایط همه‌گیری کرونا و تلاطم بازار ارز بسیاری از کارمندان بعضاً با هدف حفظ ارزش سرمایه و یا برای سودآوری و کسب درآمد بیشتر به این بازار سوق پیدا کرده‌اند؛ رویه‌ای که نگرانی‌های جدیدی را مبنی بر

کاهش کارایی و اثرگذاری این افراد در محیط کارشان به وجود آورد که لزوم اتخاذ تدابیر جدی به‌ویژه در بخش‌های دولتی را به همراه دارد. اگرچه کارمندان بخش خصوصی به‌واسطه نظارت‌های شدید کارفرما و نیز لزوم فعالیت مؤثر و سودآور در صورت کاهش کارایی، به‌سرعت با واکنش کارفرما و حتی اخراج مواجه می‌شوند و به همین دلیل ناچارند میان فعالیت خود در بازار سرمایه و محل کار فعلی تناسب ایجاد کنند، اما این موضوع در مورد کارمندان دولتی به‌واسطه مصونیت‌های شغلی تا حدود زیادی صادق نیست. بر همین اساس و بنابه دلایلی مثل نبود نظارت دقیق و دلسوزانه بر حجم و میزان فعالیت بسیاری از کارمندان دولت، تأمین حقوق و مزایای دریافتی آن‌ها از بیت‌المال و نیز پیچیده بودن فرایند اخراج ایشان از کار نسبت به کارمندان بخش خصوصی، سازمان‌ها با نگرانی‌هایی در مورد کم‌کاری این نیروها در ساعات اداری و اختصاص یافتن بخش زیادی از زمان آن‌ها به دادوستد در بورس مواجه شدند که این خود مغایر با مؤلفه‌های انگیزه عمومی خدمت (تعهد به ارزش‌های عمومی، دلسوزی، تمایل به مشارکت عمومی و ...) است (فردوسی‌پور و همکاران، ۱۴۰۰). البته این موضوع همه حواشی و نگرانی‌های مطرح‌شده در مورد ورود جدی کارمندان دولت به بورس نیست و در یک بازه زمانی دوساله گزارش‌هایی مبنی برافزایش اختلاف میان مدیران و برخی کارمندان دولتی در رسانه‌ها منتشر شد که حتی از آمادگی کارمندان دولت برای استعفا از کار و یا تغییر ساعات کار ادای حکایت داشت (حاجی، ۱۳۹۹؛ لطفی، ۱۳۹۹).

لذا در راستای پیامدشناسی فعالیت مالی کارمندان در ساعات اداری، پیامدهای ورود کارمندان ادارات دولتی در بازارهای مالی مانند بورس و اقدامات موردنیاز جهت سازماندهی این فعالیت‌ها به مطالعات جامعی نیاز دارد که می‌بایست براساس روش‌های علمی انجام شوند که بخشی از این مطالعات در فضای کنونی حاکم بر این پژوهش مورد بررسی پدیدارشناسانه قرار گرفته و پژوهشگر سعی کرده است در شناسایی و درک دقیق و عمیق عکس‌العمل‌های کارمندان ادارات دولتی نسبت به فعالیت مالی در ساعات اداری اقدام کند. به این جهت، درک درست فرایندهای رفتاری و پیامدهای آن برای برنامه‌ریزان کلیه سطوح کشوری از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است و می‌تواند به آن‌ها در راستای تدوین استراتژی‌ها و اقدامات مقتضی کمک شایانی کند.

پیشینه تجربی پژوهش

سیواراما کریشنان^۱، سریواستاوا^۲ و راستوگی^۳ (۲۰۱۷)، در مقاله خود عوامل نگرشی، سواد مالی و مشارکت در بازار سهام را مورد بررسی قرار دادند و نتایج مطالعه آن‌ها نشان داد که سواد مالی -

¹ Sivaramakrishnan

اعم از ذهنی و عینی - تأثیر مهمی بر قصد سرمایه‌گذاری می‌گذارد. جمال‌دینا، احمد^۲ و الیاسک^۳ (۲۰۱۵)، میزان استفاده از اینترنت شخصی (با استفاده از تلفن همراه) در محل کار را میان کارمندان چند شرکت در مالزی مورد بررسی قرار دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که بیشتر پاسخ‌دهندگانی که تلفن‌های همراه با قابلیت اتصال به اینترنت داشتند، اعتراف کردند که از آن برای اهداف شخصی خود در محل کار استفاده کرده‌اند و این رفتار در میان کسانی که شرکت آن‌ها دسترسی به اینترنت ارائه نمی‌دهد شیوع بیشتری داشته است. در مرحله بعد آن‌ها با بررسی عوامل فردی و موقعیتی نشان دادند که عادت بر روی استفاده شخصی کارمندان از اینترنت تأثیر دارد. کواستیا^۴ و کنوپفر^۵ (۲۰۱۲) نقش تأثیرات اجتماعی را بر ورود افراد به بازار سهام بررسی کردند. به اعتقاد آن‌ها عملکرد همکاران می‌تواند بر پذیرش نوآوری‌های مالی و سبک‌های سرمایه‌گذاری تأثیر بگذارد. از طرفی، بازده سرمایه‌گذاران مستقر در یک مکان در یک ماه مشخص، سرمایه‌گذاران جدید را تشویق می‌کند تا ماه بعد وارد بازار سهام شوند. لیبرمن^۶، سیدمان^۷، مک‌کنا^۸ و بوفاردی^۹ (۲۰۱۱) به بررسی نگرش‌های شغلی کارکنان و ویژگی‌های سازمانی، به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های رفتار گشت‌زنی اینترنتی پرداختند. آن‌ها در مطالعه خود به انواع عوامل فردی و سازمانی پیش‌بینی‌کننده رفتارهای گشت‌زنی اینترنتی در محیط کار دست یافتند. نتایج آن‌ها نشان داد که نگرش‌های شغلی کارکنان (عدم مشارکت شغلی و درگیری ذهنی)، ویژگی‌های سازمانی (پشتیبانی مدیریت برای استفاده از اینترنت و ادراک گشت‌زنی اینترنتی توسط همکاران)، مشارکت در فعالیت‌های وقت تلف کن غیر اینترنتی و نگرش کارمندان نسبت به گشت‌زنی اینترنتی برای اهداف غیر شغلی از جمله ارسال و دریافت ایمیل، انتقال اینترنت و پیام‌رسانی فوری با افزایش گشت‌زنی اینترنتی افراد ارتباط مثبت دارد؛ به‌طوری‌که کارکنانی که دارای سطح شغلی و درگیری ذهنی کمتری هستند، بیشتر درگیر رفتارهای گشت‌زنی اینترنتی هستند. آناندراجان^{۱۰} و سیمر^{۱۱} (۲۰۰۵) در مقاله خود در رابطه با توسعه سرمایه

² Srivastava

³ Rastogi

¹ Jamaluddina

² Ahmadb

³ Alias

⁴ Kaustia

⁵ Knupfer

⁶ Liberman

⁷ Seidman

⁸ McKenna

⁹ Buffardi

¹⁰ Anandarajan

¹¹ Simmers

انسانی از طریق استفاده شخصی از وب در محل کار به این نتیجه رسیدند که استفاده شخصی از وب در محل کار ضمن آن که می‌تواند منفی قلمداد شود (کاهش بهره‌وری، مسدود شدن پهنای باند اینترنت، هزینه‌های امنیتی و خطر احتمالی مسئولیت حقوقی)، به‌طور بالقوه نیز می‌تواند سازنده (افزایش بهره‌وری، ایجاد تعادل بین کار/ زندگی، افزایش مهارت و دانش، کاهش‌دهنده استرس) باشد و برای توضیح این یافته نظریه قرارداد اجتماعی را مطرح کردند. به عقیده آن‌ها این خطر نیز وجود دارد که کنترل بیش‌ازحد استفاده شخصی از وب با سرکوب کردن خلاقیت، یادگیری و احساسات مثبت شغلی، منجر به ایجاد سکوت سایبری شود. آن‌ها پیشنهاد کردند که یک حد وسط بین دسترسی بدون محدودیت و محدودیت‌های بیش‌ازحد ایجاد شد. در این منطقه هدف، تحریک یادگیری، منجر به استفاده مولد از وب در محل کار و درعین حال جداسازی استفاده ناکارآمد و تهدیدآمیز است. جندقی و همکاران (۲۰۱۵) در مطالعه خود پیرامون مدیریت گشت‌زنی اینترنتی در سازمان، گشت‌زنی اینترنتی را به‌عنوان رفتاری توصیف کردند که بهره‌وری را کاهش و فرسودگی را افزایش می‌دهد. آن‌ها معتقدند که سیستم‌های کنترلی به‌تنهایی نمی‌توانند مانع از گشت‌زنی اینترنتی شوند، و به‌طور کلی، از بین بردن کامل فعالیت‌های اینترنتی در فضای مجازی غیرممکن است و مدیران سازمانی باید سیاست‌های استفاده از اینترنت را کاملاً شفاف بیان کنند. باستن^۱، آندراس^۲ و کجتیل^۳ (۲۰۱۶) اثر بیکاری، و وضعیت شدید ریسک درآمد نیروی کار را، بر تخصیص سبد سهام خانوارها با پنلی از داده‌های اداری سالانه از نوژ بررسی کردند. آن‌ها دریافتند که خانوارها در سال‌های منتهی به بیکاری به سمت دارایی‌های امن‌تر روی می‌آورند. گوکسیراسلان^۴، اولویول^۵، و شاهین^۶ (۲۰۱۸) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین اعتیاد به گوشی‌های هوشمند، گشت‌زنی اینترنتی، استرس و حمایت اجتماعی پرداختند. مطالعه آن‌ها نشان داد که اعتیاد به گوشی‌های هوشمند، استرس و حمایت اجتماعی درک‌شده به‌طور قابل توجهی براساس جنسیت متفاوت است. همچنین، استرس تأثیر قابل توجهی بر گشت‌زنی اینترنتی و اعتیاد به گوشی هوشمند دارد و گشت‌زنی اینترنتی نیز تأثیر قابل توجهی بر اعتیاد به گوشی هوشمند دارد.

در نهایت با توجه به هدف پژوهش حاضر و بررسی‌های انجام‌شده درخصوص پیامدهای فعالیت مالی کارکنان در ساعات اداری، مطالعه‌ای که درخصوص تجربه زیسته آن‌ها در رابطه با

¹ Basten

² Andreas

³ Kjetil

⁴ Gökçeşlan

⁵ Uluyol

⁶ Şahin

فعالیت‌های مالی غیراداری در ساعات اداری و نتایجی که آن‌ها احساس می‌کنند و نظراتی که پیرامون اقدام خود دارند، تاکنون در مطالعات داخل و خارج از کشور مشاهده نشده است. بنابراین، پژوهشگر درصدد است با استفاده از روش پدیدارشناسی و استفاده از تجربه زیسته کارکنان ادارات دولتی (فعال در بورس اوراق بهادار) به بخشی از این مهم دست یابد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش یک پژوهش با رویکرد کیفی مبتنی بر استراتژی پدیدارشناسی توصیفی است. هدف اصلی پدیدارشناسی، ساده‌سازی تجربه‌های شخصی فرد در رابطه با یک پدیده و توصیف جوهره کلی آن است. پدیدارشناسی در اصل روشی فلسفی برای درک جوهر پدیدارهاست، یعنی "جوهری" که بدون آن پدیدار مذکور نمی‌توانست آنچه هست، باشد. اما آن‌چه که در تمامی برداشت‌های پدیدارشناختی مشترک است، تمرکز بر کشف شیوه‌ای است که افراد چه به‌طور شخصی و چه گروهی تجربه‌های خود را درک کرده و آن را بخشی از آگاهی خود می‌کنند (سید امامی، ۱۳۸۶ به نقل از آقاجری و صحرايي، ۱۳۸۹).

در این مطالعه، کارمندان ادارات دولتی به‌طور عمیق در مورد تجربیات خود و یا همکارانشان در ارتباط با فعالیت در بازار بورس در ساعات اداری مصاحبه کردند. داده‌ها در ادارات دولتی محل کار آن‌ها جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های مرتبط با مطالعه پدیدارشناسی از رویکرد پدیدارشناختی کلایزی استفاده شده است. فرایند متمایز هفت‌مرحله‌ای کلایزی (۱۹۷۸) یک تجزیه و تحلیل دقیق را ارائه می‌دهد و نتیجه نهایی، یک توصیف مختصر و درعین‌حال همه‌جانبه از پدیده مورد مطالعه است که توسط شرکت‌کنندگان ایجادکننده آن تأیید شده است. این روش به تجارب غنی شخص مصاحبه‌شونده بستگی دارد. این تجارب ممکن است از مصاحبه‌های حضوری حاصل شود، اما همچنین می‌تواند به روش‌های مختلفی به دست آید. روایت‌های مکتوب، وبلاگ‌ها، خاطرات پژوهشی، مصاحبه‌های آنلاین و غیره. مراحل این روش در جدول شماره (۱) بیان شده است (Morrow, 2015):

جدول ۱. مراحل روش پدیدارشناسی کلایزی (Morrow, 2015)

مراحل	توضیحات
۱. آشناسازی	پژوهشگر با چندین بار خواندن از روی گزارش‌های مصاحبه‌شوندگان، خودش را با داده‌ها آشنا می‌کند. در این مرحله تجربه‌های شخصی مرتبط با پدیده‌ای توصیف می‌شود که تحت مطالعه است.
۲. شناسایی اظهارات، عبارات و	پژوهشگر همه اظهارات موجود در گزارش‌ها را که مستقیماً مربوط به پدیده مورد بررسی هستند را شناسایی می‌کند و فهرستی از عبارات و جملات معنادار استخراج

مراحل	توضیحات
جملات مهم و معنادار	می‌شود.
۳. تدوین معانی	پژوهشگر معانی مربوط به پدیده را که ناشی از بررسی دقیق گزاره‌های مهم است، شناسایی می‌کند. او باید پیش‌فرض‌های خود را "انعکاس" دهد تا به پدیده تجربه‌شده نزدیک بماند. نوشتن توصیفی از آن‌چه مشارکت‌کنندگان در مطالعه در رابطه با پدیده موردنظر تجربه کرده‌اند. این توصیف را، توصیف ساختی یا بافتی تجربه می‌نامند که شامل نمونه‌هایی از عین عبارات نقل‌شده از پدیده است.
۴. خوشه‌بندی مضامین	پژوهشگر معانی شناسایی‌شده را درون خوشه‌هایی قرار می‌دهد که در همه گزارش‌ها مشترک (موضوعات اصلی) است.
۵. ایجاد یک توصیف جامع	پژوهشگر با درج تمام مضامین تولیدشده در مرحله ۴، شرح کامل و جامعی از پدیده را می‌نویسد. در ادامه، توصیفی از چگونگی رخ دادن تجربه‌ها ارائه می‌شود. این توصیف، توصیف ساختاری نامیده می‌شود که در آن، زمینه‌ای انعکاس داده می‌شود که پدیده موردنظر در آن تجربه‌شده است؛
۶. تولید ساختار اصلی	پژوهشگر شرح مختصر را به یک بیان کوتاه و متراکم تبدیل می‌کند و دقیقاً همان جنبه‌هایی را که برای ساختار پدیده ضروری به نظر می‌رسند، به تصویر می‌کشد. در واقع پژوهشگر پدیده موردبررسی را با ترکیب توصیف ساختی (یا بافتی) با توصیف ساختاری توصیفی مرکب (تلفیقی) ارائه می‌دهد. این متن جوهره یا ذات تجربه است و اوج مطالعه پدیدارشناسی را نشان می‌دهد.
۷. تأیید ساختار اصلی	پژوهشگر متن ساختار اصلی را به همه شرکت‌کنندگان (یا بعضاً یک نمونه فرعی در مطالعات بزرگ‌تر) برمی‌گرداند تا از آن‌ها سؤال کند که آیا این نتایج تجربیات آن‌ها را پشتیبانی می‌کند. او ممکن است با توجه به این بازخورد مراحل قبلی را در تجزیه و تحلیل اصلاح کند.

برای پژوهش حاضر، پژوهشگر «نمونه‌گیری هدفمند» را اتخاذ کرده است. این یک روش خوب برای بررسی عمیق، کشف و درک پدیده مورد مطالعه از طریق نمونه‌ای است که اطلاعات دقیق می‌دهد. همان‌طور که پژوهشگر نمونه‌گیری هدفمندی را اتخاذ کرده است، به افراد منتخب در مورد مسئله پژوهش و منطق مطالعه اطلاع داده شده است. نمونه‌گیری هدفمند بیشتر به سه نوع اصلی تقسیم می‌شود: نمونه‌گیری قضاوتی، که در آن پژوهشگر فقط کسانی را انتخاب می‌کند که بتوانند به سؤالات پژوهش پاسخ دهند. نمونه‌برداری گلوله‌برفی که پژوهشگر فقط شرکت‌کنندگان بالقوه را برای پژوهش انتخاب می‌کند و نمونه‌گیری سهمیه‌ای که بر اساس سهمیه هر گروه نماینده است (Khan, 2014). پژوهشگر در این مطالعه از روش نمونه‌گیری

گلوله‌برفی استفاده نموده است. زیرا از آنجاکه موضوع پژوهش حاضر بسیار حساس است، کارمندان ممکن است تمایلی به گفتگو در مورد دلایل و پیامدهای فعالیت خود یا همکاری‌انشان در بورس در ساعات اداری نداشته باشند. لذا پژوهشگر از ارتباطات شخصی و شبکه اجتماعی خود برای دستیابی به کارمندان استفاده کرده است تا در مورد تجربه فعالیت خود به‌طور کلی صحبت کنند.

هدف و سؤال مورد مطالعه

این مطالعه با هدف درک تجربه فعالیت مالی کارمندان (پیامدهای فعالیت) در ساعات اداری (با تأکید بر آسیب‌شناسی فعالیت در بورس) براساس دیدگاه کارمندان درگیر در فعالیت بورس در ادارات دولتی شهر مشهد انجام شده است. این مطالعه شامل گوش دادن به توصیف تجربیات فعالیت و تجزیه و تحلیل موارد، با هدف ارائه اطلاعات جهت جلوگیری از پیامدهای احتمالی این فعالیت در ادارات دولتی انجام شد و سؤال اصلی زیر مورد بررسی قرار گرفت: "پیامدهای فعالیت مالی کارمندان در ساعات اداری چیست؟"

خصوصیات شرکت کنندگان

برای مطالعه حاضر، پژوهشگر ۱۵ مصاحبه با کارمندان در سازمان‌های دولتی شهر مشهد انجام داده است. از این رو حجم کلی نمونه ۱۵ مصاحبه حضوری، نیمه‌ساختاری و عمیق بود. کرسول (۲۰۱۴) تأکید کرد که حتی یک نمونه ده‌تایی نیز می‌تواند اندازه معقولی را نشان دهد، زیرا مهم‌ترین چیز در یک پژوهش کیفی کیفیت است نه کمیت (Khan, 2014). ۱۵ شرکت‌کننده صرفاً تخمینی از اندازه نمونه بودند. پژوهشگر می‌تواند مصاحبه‌ها را ادامه دهد تا زمانی که اشباع داده‌ها اتفاق نیفتد و داده‌های جدید به دست آید، مصاحبه‌ها متوقف نمی‌شوند (Arnault, 2002) (Strauss & Corbin, 1998; As cited in Khan, 2014). یک نمونه‌گیری هدفمند اولیه برای شناسایی «افرادی که خود تجربه فعالیت در بورس دارند و یا همکار آن‌ها در بورس فعالیت می‌کند» انجام شد، یعنی کسانی که پدیده مورد مطالعه را تجربه کرده بودند و دچار سود یا زیان شده و مایل بودند تجربیات خود را به اشتراک بگذارند. معیار ورود به مطالعه، فعالیت در ساعات اداری بود، زیرا این مدت زمانی است که کارمندان بایستی در راستای انجام وظایف اداری خود و پاسخ به ارباب‌رجوع و یا نظارت و برنامه‌های متناسب با شغل خود فعالیت کنند.

با توجه به فراوانی مشاهده‌شده در ترکیب جنسیتی مشارکت‌کنندگان، ۸۷ درصد مشارکت‌کنندگان را کارمندان آقا و ۱۳ درصد را نیز کارمندان خانم تشکیل می‌دهند. میانگین سنی ۳۷ سال است.

میانگین مدت تجربه خدمت ۱۰ سال بود. از نظر سوابق تحصیلی، ۹ نفر دارای مدرک لیسانس و ۶ نفر دارای مدرک فوق لیسانس یا بالاتر بودند.

آماده‌سازی و تحلیل داده‌ها

پژوهش حاضر کاملاً مبتنی بر مصاحبه کارمندان برای جمع‌آوری داده‌ها است. پژوهشگر به دلیل این موضوع که بتواند درک درستی از تجارب مشارکت‌کنندگان به دست آورد خود نیز با مقوله بورس و فعالیت در آن آشنایی نسبتاً خوبی پیدا کرد. تمام مصاحبه‌ها به صورت حضوری، در یک زمان و مکان انتخاب شده توسط شرکت‌کننده، از جمله اتاق‌های کنفرانس کوچک ادارات یا اتاق محل کار شرکت‌کننده و در بازه زمانی مهر ۱۳۹۹ تا فروردین ماه ۱۴۰۰ انجام شده است. استفاده از حریم خصوصی و محرمانه بودن مفاد مصاحبه شرکت‌کننده باعث می‌شود تا شرکت‌کننده در به اشتراک گذاشتن درک و تجربیاتش از فعالیت مالی در ساعات اداری به‌ویژه فعالیت در بورس، آرامش و انگیزه بیشتری داشته باشد و چنین فضایی پژوهشگر را قادر می‌سازد ضمن رعایت اصول اخلاقی، داده‌های غنی‌تری به دست آورد و مصاحبه‌ای عمیق انجام دهد. مصاحبه‌ها به دلیل شرایط خاص و بیماری کرونا و با رعایت پروتکل‌های بهداشتی در بازه زمانی ۳۰ الی ۴۵ دقیقه طول کشیده است، و با استفاده از دستورالعمل‌های مصاحبه برای کاهش تغییرات یا خطاها در روند جمع‌آوری داده‌ها انجام شده است. تمام مصاحبه‌ها با اجازه شرکت‌کنندگان به صورت صوتی ضبط شدند. در طول هر مصاحبه، نکات مهم یادداشت و برای مصاحبه و تجزیه و تحلیل بعدی مورد استفاده قرار می‌گرفت. جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها به‌طور هم‌زمان انجام شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، داده‌های ضبط شده کلمه به کلمه رونویسی شدند. برای پیاده‌سازی مصاحبه هر شرکت‌کننده در نرم‌افزار آفیس ۵ الی ۶ ساعت وقت صرف شد. پژوهشگر برای بهبود روند اجرای مطالعه از نرم‌افزار مکس کیودا^۱ ۲۰۲۰ جهت کدگذاری اولیه و دسته‌بندی سریع و جامع‌تر مضامین استفاده کرد و متعاقباً، برای بهبود صحت و قابلیت اطمینان داده‌ها، به موارد ضبط شده گوش داده شد. داده‌ها با استفاده از روش توصیف شده توسط کلایزی به صورت مدور، تجزیه و تحلیل شدند. در اولین مرحله تجزیه و تحلیل، پژوهشگر چندین بار داده‌های پیاده‌سازی شده را، با تمرکز بر زمینه داده‌ها و پاسخ‌های شرکت‌کنندگان مطالعه و عبارات مهم را انتخاب کرد. سپس، عبارات مشابه در میان جملات استخراج شده، دسته‌بندی و سازمان‌یافته و به صورت انتزاعی‌تر بازسازی شدند. به دنبال آن، استخراج یک مضمون با گروه‌بندی محتوای مشابه در عبارات معنی‌دار انجام شد و مضامین مشابه گروه‌بندی و در قالب مضامین اصلی با انتزاع بالا

¹ maxquda

طبقه‌بندی شدند. مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری در مضامین انجام شدند به گونه‌ای که هیچ محتوای جدیدی در مصاحبه‌ها ظاهر نشد.

یافته‌های پژوهش

با توجه به پارادایم پژوهش که برساختی است، رویکرد استدلالی به تحلیل و تفسیر داده‌ها در این بخش نیز استقرایی بوده است؛ به این معنا که ابتدا کدگذاری اولیه مطابق با فرایند جدول (۱) انجام گرفت. در این راستا پس از کدگذاری مقدماتی، پژوهشگر مطابق با روش‌های کدگذاری اولیه مانند روش توصیفی، درون‌متنی و یا روش فرایندی کدهای اولیه را ایجاد کرد (مرادی و میرالماسی، ۲۰۲۰) و با کنار هم قراردادن آن‌ها براساس روابط بین آن‌ها، کدهای محوری و کلی‌تر ایجاد شده‌اند. لذا همان‌گونه که در جداول شماره ۲ و ۳ مشاهده می‌شود پژوهشگر پس از تحلیل محتوای ۱۵ مصاحبه پدیدارشناسانه به نقطه اشباع نظری دست یافته است؛ یعنی مضامینی که در گزارش ارائه خواهد شد به درجه‌ای از دریافت اطلاعات مشاهده‌پذیر رسیده است که دیگر نمی‌توان به آن‌ها اطلاعات جدیدتری اضافه کرد. درنهایت، پژوهشگر برای پاسخ به سؤال اصلی پژوهش پس از گذراندن مرحله دسته‌بندی کدهای اولیه به ۲ مضمون اصلی و ۵ مضمون فرعی برای دسته‌بندی ۳۶ مفهوم اولیه دست یافت که در شکل شماره (۱) قابل مشاهده است.

جدول ۲. نمونه‌ای از نقل قول‌های مصاحبه‌شوندگان

مضمون اصلی	مضمون فرعی	نمونه‌ای از نقل قول‌ها
بیاندهای مرتبط با سازمان	پیامدهای عملکردمحور	<ul style="list-style-type: none"> اون زمانی که سود داشت سعی می‌کردم توی بورس سهام‌های دیگر پیدا بکنم. اونو بفروشم اون را بخرم تا سود بیشتری بکنم همین باعث می‌شد که من یکسری کارها رو انجام ندهم و از یکسری از کارهای اداری عقب بیفتم. (P12) وقتی هر روز کار می‌کردم و پای سیستم یا گوشی یا هر چیز دیگر می‌نشستم و کار بورس انجام می‌دادم فشار بر روی من بیشتر می‌شد و امکان خطا بیشتر می‌شد. (P6) طمع باعث شد خیلی از کارمندان از کارشان بیرون بیایند و می‌گفتند این چه کاری است که ماهی یک چندرغاز بگیرم ، من در یک روز مثلاً پنج میلیون تومان درمی‌آورم و منت کسی هم بالای سرم نیست و نمی‌خواهد جواب رئیس را هم بدهم و شش صبح بیایم که انگشت بزنم و این باعث شد خیلی‌ها تصمیم بگیرند که قید کارشان را بزنند. (P8) خیلی‌ها کار اداری‌شان را کم می‌کنند و می‌گویند حقوق که دارد می‌آید پس من کارم را کمتر بکنم و بچسبم به اون کار که درآمد بیشتری داشته باشم یا یک عده زیادی کار اصلی‌شان را رها کنند و بروند به سمت آن. حالا می‌گویند پرونده امروز را

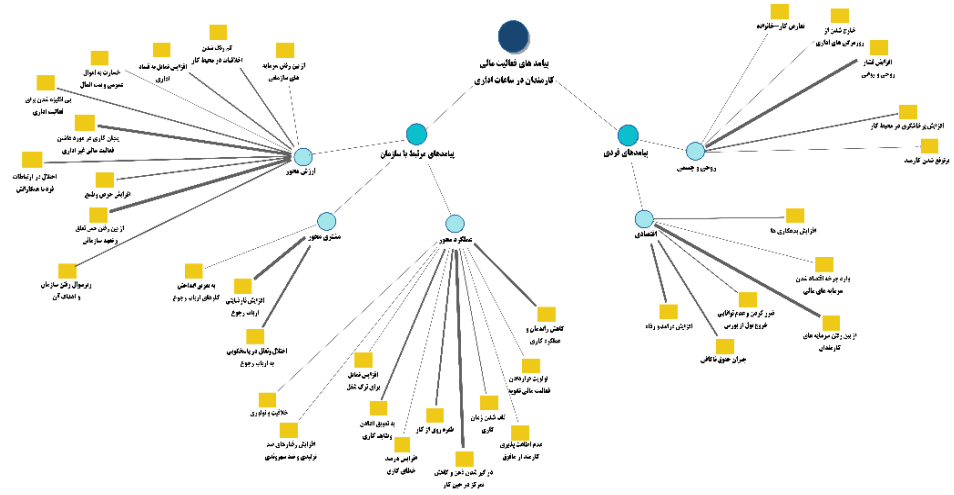
مضمون اصلی	مضمون فرعی	نمونه‌ای از نقل قول‌ها
		<p>جواب ندادم فردا جواب می‌دهم. (P14)</p> <ul style="list-style-type: none"> در برهه‌ای از زمان چون سودهای آن‌چنانی کارمندان می‌کردند مثلاً خود من روزی ده میلیون تومان سود می‌کردم خب در هنگام کار یک مقدار سرکش شده بودم و وقتی رئیس حرف می‌زد من می‌گفتم برو بابا حقوقی که در یک برج می‌خوای به من بدهی من در یک ساعت به دست می‌آورم. (P11)
	پیامدهای ارزش‌محور	<ul style="list-style-type: none"> من دویست میلیون پول دارم وقتی نمی‌توانم با آن هیچ کاری بکنم نه خونه بخرم نه ماشین بخرم پس بهتر است توی بورس بگذارم تا سود برسم و به‌جای این‌که در بانک بگذارم و با آن کار بکنم در بورس می‌گذارم کسانی را دیده‌ام که حتی شده در این مورد وام گرفته‌اند. (P5) بعضی‌ها در بحث حرص و طمع گیر افتاده‌اند و هرچقدر گیرشان بیاید کم‌شان هست. (P6) وقتی کارمند می‌بیند هیچ فرقی در حقوق و مزایایش ایجاد نمی‌شود که کار بکند یا نکند پس می‌گوید خب من هم کاری انجام نمی‌دهم درهرصورت اضافه‌کار من همان مقدار خواهد بود می‌رود و می‌گوید این‌ها به فکر خودشان هستند پس ما هم به فکر خودمان باشیم. (P8) وقتی از درآمد بورس‌شان بتوانند یک کاری بکنند و این‌جا را به‌عنوان فقط یک آب‌باریکه‌ای که باز اگر همه‌چیز به هم‌ریخت این حقوق اداره را بگیرند بدانیم دیگه عرق سازمانی در آن نیست. (P13) از بحث اسلامی و شرعی‌اش هم صحبت کنیم یک‌جوری خیانت در امانت محسوب می‌شود یعنی من در تایمی اداری کاری انجام بدهم که ربطی به آن فعالیت و شرح وظایف ندارد و از اون سود بگیرم. (P6) منی که یک‌دفعه رفتم خونه رو فروختم گذاشتم توی بورس یا هرچیز دیگری رو و الان بورس دچار ریزش شده در کنار همه اعتقاداتم شکم‌گرسنه دین و ایمان ندارد. می‌خواهم به خانم هم نگویم که من خودم را بیچاره کردم خب ممکن است به رشوه رو بیاورم. (P3)
	پیامدهای مشتری‌محور	<ul style="list-style-type: none"> ناراحت بشم حوصله جواب دادن به ارباب‌رجوع را ندارم می‌گم حالا این باشد امضا می‌کنم. می‌نویسم بعداً بیا ببر. (P2) کارمندی که مرتباً یا مرخصی است یا حوصله ندارد چون دچار زیان شده است ارباب‌رجوع را ناراضی می‌کند. (P3) مثلاً برخی سهام‌هایی که من دارم در یک روز منفی شدند مخصوصاً سهام‌هایی که قبلاً از آن‌ها سود داشتم. باعث شد کلاً من برخوردم با ارباب‌رجوع تغییر کنه و پاسخ درستی به آن‌ها ندهم. (P12)
های اقتصادی	پیامدهای اقتصادی	<ul style="list-style-type: none"> مردم نقدینگی‌شان را یاد گرفتند که وارد یک مسئله جدید بکنند. ما نوع سرمایه‌گذاریمان این است که خانه بخریم زمین بخریم این‌یک اتفاق جدیدی است که ما

مضمون اصلی	مضمون فرعی	نمونه‌ای از نقل قول‌ها
		<p>بخواهیم به تولید کشورمان کمک کنیم. (P1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ما نمی‌توانیم ده تن برنج بخریم ما نمی‌توانیم صد تا دوچرخه بخریم یا هزاران چیز دیگر با یک‌میلیون تومن نمی‌شود سرمایه‌گذاری انجام داد ولی بورس یک کمک معیشتی است برای خانواده‌ها برای کارگران. (P2) ما خانوادگی در بورس بودیم و از شب عید تا تیرماه سودهای کلانی می‌کردیم وقتی که سود می‌کنی درآمد هم داری و می‌رفتیم تفریح و اینور و اون‌ور از سود حاصله. (P6) مخصوصاً برای قشر کارمند با توجه به این که حقوق‌ها کفاف نمی‌دهد خوب است. (P4) همکار من در بورس گیر کرده رفته کلی هم وام گرفته همه وام‌ها را گذاشته داخل بورس. الان هم نمی‌تواند پولش را خارج کند حتی در کف پولی که بوده است از آن ور هم قسط باید بدهد. (P3) همکارم تصمیم گرفت که وارد بشود طلا و ماشینش را فروخت و وارد بورس کرد حتی آبدارچی‌های ما وارد بورس شده‌اند. (P11) من یک وامی گرفته بودم حدود چهار میلیون تومن، به من گفتند بیا بزار توی صندوق سرمایه‌گذاری بانک که خود این صندوق مستقیماً در بورس کار می‌کند. چون بورس ریزش کرده است من دارم این‌جا هرماه یک هزینه‌ای هم متحمل می‌شوم آرامش روانی هم از من سلب شده است. (P1)
پیامدهای روحی-جسمی		<ul style="list-style-type: none"> ناخودآگاه فردی که سرمایه‌گذاری‌اش را گذاشته است و ضرر می‌کند از طرف خانواده یکسری فشارهایی وارد می‌شود و یا این که اگر پولی به امانت گرفته باشد مطمئناً تأثیر دارد. (P10) وقتی ضرر می‌کنید می‌خواهی جبران کنی نمی‌شود و امکاناتش را هم نداری. (P6) کسی مثل من که سرمایه‌ام اون قدر نیست راهی جز سرمایه‌گذاری نداشتم حالا یا باید همچنان ضرر کنم یا باید صبر کنم امیدوارم که بهتر بشود. (P1) ایراد از خود من بود که بدون تجربه وارد شدم و به نظر من با این شرایطی که هست فکر می‌کنم که هیچ جای امیدی نیست و من چشم‌روشنی به این موضوع ندارم. (P9)

جدول ۳. کدهای اولیه، مضامین فرعی و اصلی پیامدهای فعالیت مالی کارکنان در ساعات اداری

مضمون اصلی	مضمون فرعی	کد اولیه
پیامدهای مرتبط با	پیامدهای عملکردمحور	درگیر شدن ذهن و کاهش تمرکز در حین کار
		افزایش درصد خطای کاری

کد اولیه	مضمون فرعی	مضمون اصلی
کاهش راندمان و عملکرد کاری		سازمان
افزایش رفتارهای ضد تولیدی و ضد شهروندی		
افزایش تمایل برای ترک شغل		
طفره روی از کار		
عدم اطاعت پذیری کارمند از مافوق		
تلف شدن زمان کاری		
به تعویق افتادن وظایف کاری		
اولویت قراردادن فعالیت مالی ثانویه		
خلاقیت و نوآوری		
اختلال در ارتباطات فرد با همکارانش		
افزایش حرص و طمع	پیامدهای ارزش محور	
بی انگیزه شدن برای فعالیت اداری		
از بین رفتن حس تعلق و تعهد سازمانی		
از بین رفتن سرمایه های سازمانی		
زیر سؤال رفتن سازمان و اهداف آن		
کم رنگ شدن اخلاقیات در محیط کار		
خسارت به اموال عمومی و بیت المال		
افزایش تمایل به فساد اداری		
پنهان کاری در مورد داشتن فعالیت مالی غیر اداری		
به تعویق انداختن کارهای ارباب رجوع		
افزایش نارضایتی ارباب رجوع		
اختلال و تعلل در پاسخگویی به ارباب رجوع		
وارد چرخه اقتصاد شدن سرمایه های مالی	پیامدهای اقتصادی	
جبران حقوق ناکافی		
افزایش درآمد و رفاه		
ضرر کردن و عدم توانایی خروج پول از بورس		
از بین رفتن سرمایه های کارمندان		
افزایش بدهکاری ها		
تعارض کار-خانواده	پیامدهای مرتبط با فرد	
پرتوقع شدن کارمند		
افزایش پرخاشگری در محیط کار		
افزایش فشار روحی و روانی		
خارج شدن از روزمرگی های اداری		
سرزنش و سرخوردگی اجتماعی		
	پیامدهای روحی-جسمی	



شکل ۱- نمودار کدهای محوری برای مفهوم‌سازی پیامدهای فعالیت مالی کارمندان در ساعات اداری

بحث و بررسی مقوله‌های مرتبط با پیامدهای فعالیت کارمندان در بورس

پیامدهای فردی

فعالیت شخصی در ساعات اداری می‌تواند استراحتی از کار فراهم کند و هنگام خستگی کارکنان از کار، بهره‌وری را افزایش دهد. فرض بر این است که این افزایش به‌اندازه کافی پایدار است که می‌تواند بر از دست دادن بهره‌وری که در طول فعالیت غیر اداری توسط کارمندان ایجاد شده است، غلبه کند. سازوکار این اثر بهبود است. علاوه بر این، میزان گشت‌زنی اینترنتی که در وقفه‌های کوتاه‌مدت انجام می‌شود باید با افزایش بهره‌وری همراه باشد (Weatherbee, 2012). از دیگر دیدگاه مثبت نیز استفاده شخصی از وب می‌تواند راهی برای مدیریت زندگی کاری و زندگی شخصی باشد که به‌طور فزاینده‌ای با هم ترکیب شده است. استفاده شخصی از وب به کارمندان این اجازه را می‌دهد تا کارهای شخصی خود را که به دلیل تقاضای کار فراتر از برنامه هشت‌ساعته سنتی، پنج روز در هفته، انباشته می‌شوند، انجام دهد (Anandarajan & Simmers, 2005). ورود وسایل شخصی اینترنت همراه در بازار (مانند تلفن‌های هوشمند، تبلت‌ها و پهنای باند موبایل) این وضعیت را بیشتر می‌کند که به موجب آن افراد می‌توانند در هر زمان و هر مکان به اینترنت متصل شوند. کارمندان این فرصت را دارند که زمان بهره‌وری خود را به سمت فعالیت‌های غیر مرتبط با کار با استفاده از دستگاه‌های اینترنتی تلفن همراه شخصی

خود هدایت کنند. با این وجود، مشخص شده است که کارفرمایان استفاده از وسایل شخصی اینترنت همراه را راهی برای اتصال به کارمندان، افزایش بهره‌وری و بهبود خدمات مشتری می‌دانند که ممکن است منجر به افزایش تعامل کارکنان شود (MacCormick, et al, 2012). (As cited in Jamaluddina et al., 2015). از سوی دیگر، ریسک‌پذیری، مهم‌ترین خاصیت بازار سرمایه است؛ گرچه دانش تخصصی بورس به کارشناسان امکان پیش‌بینی سود و ضرر را می‌دهد؛ اما در واقع باید دید چند درصد از کارمندان بورس‌باز در این حوزه، متخصص هستند. بنابراین طبیعی است در کنار درآمدها و سودهای چند درصدی، آن‌ها باید ریسک سقوط سرمایه را هم بپذیرند. حال در صورتی که این توانایی را در خود پرورش ندهند به‌طور قطع با پیامدهای روحی و جسمی زیادی مواجه خواهند شد. شکلی از امتناع از تلاش که در زمینه عملکرد فردی اتفاق می‌افتد، غفلت از کار است. غفلت از کار، از طریق توجه و تمرکز بر علایق غیرکاری صورت می‌گیرد. برای مثال، کسی که زمان کاری خود را صرف چت کردن در اینترنت و یا فعالیت در بورس می‌کند، نوعی غفلت از کار است (اردستانی و سیدنقوی، ۱۳۹۵). مطالعات تجربی دیگر در روان‌شناسی و اقتصاد نیز نشان می‌دهد، وقتی یک شخص تحت فشار روانی باشد، حتی با وجود مشوق‌های زیاد می‌تواند سطح عملکرد پایینی داشته باشد (بخیت و همکاران، ۱۳۹۴). در ترک خدمت مجازی نیز، سازمان اطلاع ندارد که آیا کارکنان علی‌رغم حضور فیزیکی و در استخدام سازمان بودن در خدمت سازمان و تحقق اهداف و مأموریت‌های آن حضور واقعی نیز دارند و یا از نظر فکری در خدمت سازمان دیگری هستند و این موضوع از آن‌جاکه سازمان را دچار سردرگمی می‌کند به‌عنوان یک معضل و مشکل مهم فراروی سازمان خواهد بود (اردستانی و سیدنقوی، ۱۳۹۵). فشار عصبی یا روانی نیز به شکل‌های مختلفی تعریف شده است؛ اما زمینه مشترک همه آن‌ها این است که علت ایجاد فشار عصبی و روانی، وجود محرک فیزیکی یا روانی است و فرد به طریقی خاص نسبت به آن واکنش نشان می‌دهد. کارمندان نیز با فعالیت در بورس و در صورت متحمل شدن زیان‌های ناگهانی دچار چنین واکنش‌هایی خواهند شد و به لحاظ روحی و جسمی آسیب خواهند دید.

پیامدهای مرتبط با سازمان

در حالی که نوآوری‌های فناوری اطلاعات از راه‌های مختلف زمینه‌های کاری، اجتماعی و فردی را تغییر می‌دهند، فرصت فعالیت‌های انحرافی را نیز افزایش می‌دهند. چنین فعالیت‌هایی تأثیرات مالی چشمگیری بر سازمان‌ها دارد. هزینه تخمینی سالانه سازمان‌ها به دلیل نقض امنیت، ویروس‌ها، بهره‌وری کمتر (به دلیل هرزنامه)، شناسایی و سرقت اطلاعات، هک، اتلاف وقت و

استفاده غیرفعال از اینترنت، بیش از یک میلیارد دلار است. علاوه بر هزینه‌های مستقیم فعالیت‌های غیر اداری در ساعات اداری، هزینه‌های غیرمستقیمی نیز وجود دارد که ناشی از روش‌ها، از بین بردن تصاویر برند، وفاداری و اعتماد عمومی مشتریان است. گشت‌زنی اینترنتی به‌طور بنیادین بر سازمان تأثیر می‌گذارد؛ به این گونه که کارمندان از زمان و منابع به‌درستی استفاده نمی‌کنند یا کمترین کیفیت و کمیت کار را ایجاد می‌کنند و استاندارد نتیجه کار مورد انتظار را نقض می‌کنند. کارمندان علاوه بر نقض چنین استانداردهایی، با استفاده از منابع فناوری برای اجرای وظایف شخصی خود، وقت سازمانی ارزشمندی را هدر می‌دهند. در نتیجه، آن‌ها بهره‌وری سازمانی را بسیار ضعیف می‌کنند. علاوه بر این، چنین استفاده شخصی از فن‌آوری‌های محل کار می‌تواند منجر به مشکلات جدی در شبکه‌های آنلاین و استفاده غیرمؤثر از پهنای باند سازمانی شود (Venkatraman, 2008). فعالیت بیش‌ازاندازه در فضای اینترنت (مانند فعالیت در بورس) منجر به از دست دادن زمان و عملکرد ضعیف‌تر می‌شود. در این راستا، زمان صرف‌شده برای فعالیت کارمندان در بورس یا هرگونه فعالیت مالی دیگری زمانی است که باید برای کار صرف می‌شد. در این‌جا انتظار می‌رود که هرگونه از دست دادن زمان کار، به بهره‌وری از دست‌رفته تبدیل شود. اگر این دیدگاه صحیح باشد، باید انتظار رابطه منفی بین استفاده از اینترنت در ساعات اداری و عملکرد را داشت (Vitak et al., 2011). در حقیقت، گشت‌زنی اینترنتی عامل کاهش ۳۰-۴۰ درصد در بهره‌وری سازمانی است. طبق مطالعات انجام‌شده بر روی ۱۰۰۰ کارگر آمریکایی، ۶۴ درصد از آن‌ها برای اهداف شخصی خود در حال گشت‌زنی اینترنتی هستند. مطالعات اخیر نشان می‌دهد که شرکت‌ها از ضررهای هنگفت شکایت دارند. این‌ها عمدتاً مربوط به هزینه‌های زیاد، اتلاف وقت و پایین آمدن سطح بهره‌وری است. با توجه به آمارهای فعلی، تعجب‌آور نیست که شرکت‌ها برای تصویب قوانین استفاده از اینترنت با یکدیگر در رقابت باشند (Henle & Blanchard, 2008). با توجه به چنین دیدگاهی، افراد مقدار مشخصی از کار را باید انجام دهند و هنگامی که وقت این کار را داشته باشند، به فعالیت‌های مرتبط با اینترنت متوسل می‌شوند. این به آن معنی نیست که هرکسی به همان اندازه بهره‌ور است، بلکه نشان می‌دهد که هر کارمند استاندارد خاصی از کار خود را دارد و آن‌ها کار کافی را برای دستیابی به این استاندارد انجام می‌دهند و مقداری از زمان باقیمانده را مشغول فعالیت‌های شخصی هستند. اگر این دیدگاه صحیح باشد، هیچ ارتباطی - یا رابطه کمی - بین گشت‌زنی اینترنتی و عملکرد وظیفه وجود نخواهد داشت. علاوه بر این، این احتمال نیز وجود دارد که گشت‌زنی اینترنتی فقط در صورت زیاده‌روی مضر باشد، یا با طولانی‌مدت و مکرر شدن چنین فعالیتی باید عملکرد منفی را پیش‌بینی کرد (Askew, 2012). خستگی، یکی دیگر از

پیامدهای فعالیت اینترنتی در محیط کار است. مطالعات نشان می‌دهد که فعالیت زیاد در فضای اینترنت کارمندان را خسته می‌کند و باعث عدم تمرکز بر روی شغل اصلی آن‌ها می‌شود. در نتیجه، خستگی بر کار آن‌ها تأثیر می‌گذارد. از طرف دیگر، برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد، هنگامی که حجم بالایی از کار وجود دارد، برای جلوگیری از خستگی به بهبود نیاز است. از طرفی دیگر لیم (۲۰۰۲) استدلال می‌کند که فعالیت در فضای مجازی دسترسی به یک رفتار ضد کار (تولید) در محل کار است که منجر به انحراف تولید می‌شود. منظور از تولید، اقدامات داوطلبانه‌ای است که توسط کارمندان انجام می‌شود و هنجارهای سازمانی را در مورد چگونگی انجام کار نقض می‌کند (Robinson & benet, 1995, As cited in Liberman et al., 2011).

از طرفی دیگر، قراردادهای روان‌شناختی معمولاً در محل کار پذیرفته می‌شود و این قرارداد تا جایی است که مقدار مشخصی از وفاداری، خلاقیت و تلاش اضافی برای امنیت شغلی، رفتار منصفانه، روابط پاداش‌منشانه با همکاران و حمایت سازمانی مبادله می‌شود. اعتماد ضمنی است و زمانی که کارمند فراتر از حد قرارداد اقتصادی کار می‌کند اعتماد به کارفرما مزایای روانی اضافی فراتر از منافع اقتصادی را فراهم می‌کند. بنابراین، نظریه قرارداد روان‌شناختی مبنایی را برای مزایای سازنده استفاده شخصی از وب (افزایش بهره‌وری، توانایی تعادل کار/ زندگی، افزایش مهارت‌ها، کاهش‌دهنده استرس) فراهم می‌کند. بنابراین، می‌توان آن را به‌عنوان یکی از راه‌های توسعه سرمایه انسانی در سازمان‌ها دید (Anandarajan & Simmers, 2005). از جمله فعالیت‌های استفاده شخصی از وب می‌توان به خواندن اخبار، انجام مقدمات سفر، خریدهای آنلاین، جستجوی مشاغل و انجام کارهای کلاسی اشاره کرد. استفاده از وب شخصی به‌طور مداوم به‌عنوان یک نیروی منفی با از دست دادن بهره‌وری، منابع فشرده رایانه، هزینه‌های امنیتی و ریسک‌های مسئولیت حقوقی باعث نگرانی‌های برجسته شده است (Conlin, 2000 as cited in Anandarajan & Simmers, 2005).

از سوی دیگر، در بازه زمانی مورد مطالعه، تب فعالیت در بورس موجب شد بسیاری از کارمندان بخش دولتی و خصوصی، بدون برخورداری از دانش یا تجربه کافی، وارد بازار سرمایه شوند؛ به‌گونه‌ای که برخی، خرید و فروش سهام را جایگزین شغل دوم یا حتی شغل اصلی خود کردند و شماری نیز تنها به دلیل جذابیت و درآمد بالاتر بورس، تصمیم به استعفا گرفتند. افرادی که طی ماه‌های گذشته شغلشان را به مقصد بازار بورس رها کردند معتقدند در محیط کار، وقت کافی برای فعالیت در بورس نداشتند و یا با مخالفت مدیران روبه‌رو شده‌اند. در مطالعه کنونی، از دیدگاه مدیرانی که با کارمندان بورس‌باز مواجه شده‌اند دغدغه چک کردن وضعیت سهام در هر لحظه، تأثیر مخربی روی حواس و تمرکز آن‌ها دارد؛ طبیعی است که در چنین شرایطی از میزان کارایی

کاسته می‌شود و ممکن است حتی فعالیت اداری با چالش جدی مواجه شود. به گفته آن‌ها، زمانی که کارمندان، جذب بازار سرمایه می‌شوند خودبه‌خود تمرکز و انگیزه کار در آن‌ها کاهش پیدا می‌کند. بنابراین می‌توان دریافت که وظایف متعدد و چندگانه و عدم ثبات شغلی و مدیریتی، مکفی نبودن حقوق و دستمزد و ... موجب عدم رضایت شغلی و بی‌انگیزگی کارکنان شده و برخی از آنان را به کارکنانی نامرئی که صرفاً در حال سپری کردن وقت کاری هستند، تبدیل کرده است که این امر سازمان‌ها را در طی مسیر چابکی و تعالی سازمانی با مشکل مواجه می‌کند (محمدیاری و همکاران، ۱۳۹۷). لذا با وجود تمام مواردی که در بالا ذکر شد می‌توان درک کرد که افزایش بوروکراسی اداری، شرایط تورمی و عدم ثبات اقتصادی، نامناسب و ناکافی بودن حقوق و مزایا، فقدان ابزارهای کنترل، فقدان گردش کار ساده و منظم و متعارض با جهت‌گیری تسریع امور و ... نیز سبب افزایش فساد می‌شود و وجود فساد اداری و اختلاس از یک‌سو و فقدان اصطلاحات لازم در سازمان ناآرام از سوی دیگر، در تأثیری متقابل، پیامدهای ناگواری را برای سازمان به بار می‌آورند (حسینیان و همکاران، ۱۳۸۹).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این پژوهش سعی شد تمامی پیامدهای فعالیت مالی کارمندان در ساعات اداری، شناسایی و معرفی شود. به نظر می‌رسد با به‌کارگیری و در نظر گرفتن پیامدهای شناسایی‌شده، بتوان نخستین و بنیادی‌ترین قدم در نظارت و درک صحیح از فضای حاکم بر بازار سرمایه (بورس) و گرایش کارمندان به‌ویژه کارمندان ادارات دولتی را طی کرد. همچنین در طی مصاحبه از شرکت‌کنندگان در رابطه با اقدامات کنترلی سازمان‌هایشان در برابر فعالیت مالی کارمندان در ساعات اداری پرسیده شد و به‌صورت کلی دو اقدام از جمله بستن دسترسی سیستم‌های اداری، صدور اخطار و نامه در صورت مشاهده عمل را مطرح کردند. همچنین عدم توانایی سازمان برای جلوگیری از فعالیت مالی کارمندان و عدم وجود دستورالعمل قانونی برای عدم فعالیت اقتصادی را از جمله ضعف‌های سیستم‌های اداری مطرح کردند. بنابراین علی‌رغم این‌که شرکت‌ها از سازوکارها و سیاست‌های کنترلی برای مقابله با فعالیت‌های غیر اداری در ساعات اداری استفاده می‌کنند، هنوز هم این رفتارها در بین کارمندان مشاهده می‌شود. مطالعات نشان می‌دهد که سیستم‌های کنترل به‌تنهایی نمی‌توانند مانع از فعالیت مالی کارمندان شوند؛ بنابراین، ضروری به نظر می‌رسد که مدیران باید نگرش منفی نسبت به چنین فعالیت‌هایی داشته باشند و کارکنان نیز باید درک درستی از کنترل مشوق‌ها و سازوکارهای امنیتی دارا باشند. اطلاعات مربوط به مجازات‌ها باید روشن باشد و این اطلاعات باید در بین کارمندان پخش شود. مدیران باید از ابتدا

به رویه‌های انضباطی و مجازات متوسل شوند. به‌طور کلی، از بین بردن کامل فعالیت‌های غیر اداری مالی (همانند بورس) غیرممکن است. مدیران سازمانی باید سیاست‌های استفاده از اینترنت را کاملاً شفاف بیان کنند. کارمندان باید توجه داشته باشند که استفاده از سیستم اینترنت در ساعات کار و پیمایش در وبسایت‌ها برای اهداف شخصی که هیچ ارتباطی با کار آن‌ها ندارد و همچنین بررسی ایمیل‌های شخصی، در این سیاست‌ها گنجانده شده است. عدم تلاش برای جلوگیری از فعالیت‌های غیر اداری ممکن است سازمان‌ها را با خسارات زیادی روبه‌رو کند (Manrique, 2008).

در سطح فردی نیز، ویژگی‌های شخصیتی در نحوه ورود و فعالیت در بازار سرمایه تأثیر دارد. توجه به این نکته مهم است که نیروهای جوانی که به‌طور تدریجی وارد سازمان می‌شوند، کاملاً با اینترنت و فضای مالی مجازی آشنا هستند. بنابراین، سازمان‌ها باید برنامه‌ریزی دقیقی را در زمینه مدیریت مؤثر چنین پدیده‌ای در نظر بگیرند تا از افت بهره‌وری و هزینه‌های هنگفت سازمانی به دلیل استفاده از اینترنت و تلفن همراه در ساعات اداری و حین کار جلوگیری کنند. با توجه به مشاغل، مدیریت منابع انسانی باید با حساسیت بیشتری عمل کند و براساس حجم کار، تعداد مناسب پرسنل را برای هر واحد در نظر بگیرد. به‌عبارت‌دیگر، باید طراحی‌های مناسب شغلی وجود داشته باشد تا تضاد نقش‌ها به حداقل برسد و از فعالیت‌های غیر اداری جلوگیری شود. در مورد عدالت سازمانی، سازمان‌ها باید توجه بیشتری به سازوکارهای انگیزشی در محل کار داشته باشند. سازمان‌ها باید در مورد ایجاد فرهنگ سازنده و مثبت در سازمان خود برنامه‌ریزی کنند، فرهنگی مبتنی بر اعتماد و احترام متقابل که ارزش‌ها را بیان می‌کند. در سازمانی که فرهنگ صحیح استفاده از اینترنت و تلفن همراه در آن نهادینه شده باشد، در نهایت فرایندهایی مانند خودمدیریتی در بین کارمندان و رفتارهای مطابق با ارزش‌هایی که از بروز هرگونه مشکلی در این زمینه جلوگیری می‌کند، منوط خواهد شد (Vitak et al., 2011). گرت^۱ و دانزیگر^۲ (۲۰۰۸) بر این باورند که هنگامی که فناوری‌های مبتنی بر تکنولوژی، نظیر اینترنت، در زمره رویه‌های استاندارد کاری کارکنان قرار گیرند، احتمال بهره‌برداری شخصی از این ابزارها افزایش می‌یابد و چنین رفتاری به‌تدریج به یک رویه عادی بدل می‌شود. بر این اساس، پیش‌بینی می‌شود که حمایت یا تساهل مدیریتی نسبت به استفاده از اینترنت در محیط کار، زمینه‌ساز افزایش سطح بهره‌برداری از آن گردد؛ و با عادی‌سازی تدریجی این رفتار، احتمال درگیری کارکنان در فعالیت‌های مالی و غیراداری در فضای مجازی افزایش خواهد یافت.

¹ Garrett

² Danziger

دلارا، تاکورونته و دینگ (۲۰۰۶) نیز نشان دادند که حضور فیزیکی سرپرستان به طور غیرمستقیم از طریق ادراک کنترل سازمانی بر فعالیت سایبری تأثیر می‌گذارد. به علاوه، وجود سیاست‌های رسمی سازمانی و مجازات‌های مربوط به فعالیت‌های سایبری باید رفتارهای سایبری را کاهش دهد. در حال حاضر، بسیاری از سازمان‌ها معمولاً از طریق مسدود کردن وبسایت‌های خاص، نظارت الکترونیکی و یا معرفی سیاست‌های رسمی مجاز برای استفاده، با موضوع فعالیت اینترنتی مقابله می‌کنند. پژوهش‌های ما نشان می‌دهد که سازمان‌ها برای کاهش رفتارهای سایبری در محیط کار نیز باید به عوامل فردی و سازمانی توجه کنند. با پیشرفت بیشتر فناوری و استفاده روزافزون آن در محیط کار، ادامه فعالیت‌های سایبری برای سازمان‌ها ادامه خواهد یافت. این پژوهش چندین پیامد عملی برای کارمندان و کارفرمایان دارد. با شناسایی این که فعالیت مالی کارمندان در ساعات اداری چه پیامدهایی را پیش‌بینی می‌کند، کارفرمایان می‌توانند این عوامل را کنترل و تنظیم کنند تا میزان این پیامدها در محیط کار کاهش یابد؛ زیرا در شرایط اقتصادی فعلی که اغلب کارکنان با مشکلات مالی دست‌وپنجه نرم می‌کنند، رفتارهای سلبی مانند اخراج کارمندان بورس‌باز قطعاً بهترین راهکار نیست. از سوی دیگر، رعایت قوانین در محیط کار و انتظار مدیران برای حفظ بهره‌وری کارکنان، حق طبیعی آن‌هاست. در نهایت، با توجه به پژوهش انجام‌شده و عباراتی که به صورت پدیدارشناسانه از دل مصاحبه‌ها استخراج شدند می‌توان بیان کرد که افزایش رضایت شغلی، فرهنگ‌سازی، ایجاد امنیت شغلی، طرح مباحث اخلاقیات، تکیه بر مسائل شرعی، برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط، ایجاد تعهد سازمانی در بین کارمندان، استفاده از کارگزار در سرمایه‌گذاری، در اختیار قراردادن سهام به کارمندان، ایجاد تناسب درآمد با هزینه‌های زندگی، ایجاد سیستمی برای سیدگردانی سهام کارمندان در ادارات، ایجاد فعالیت‌های موازی در سازمان و مشارکت گرفتن از کارمندان، واگذاری امتیازاتی جهت مشارکت در سرمایه‌گذاری سازمانی، ایجاد نظرسنجی بین کارمندان جهت راه‌اندازی فعالیت‌های سودده، اتخاذ شرط عدم فعالیت غیر اداری کارکنان دولتی در زمان استخدام، در نظر گرفتن تنبیهات و تشویق‌های مشخص برای فعالیت و عدم فعالیت، از جمله پیشنهادهایی هستند که آن‌ها را به عنوان راهکاری برای جلوگیری از فعالیت مالی کارمندان در ساعات اداری و یا کاهش پیامدهای منفی این اقدام برای سازمان‌های دولتی می‌توان مطرح کرد. همچنین با بررسی‌های بیشتر پیرامون موضوع مورد مطالعه در این مقاله پیشنهاد می‌شود که پیامدهای احتمالی مثبت و منفی فعالیت مالی کارمندان در ساعات اداری بر اعتبار و اعتماد به بازار بورس اوراق بهادار، راهکارها و سیاست‌های کنترل و مدیریت بهینه فعالیت‌های مالی کارمندان در محیط‌های

بورسی، نقش و تأثیر فعالیت مالی کارمندان در ساعات اداری بر روند و عملکرد سایر بازارهای مالی در پژوهش‌های آینده توسط سایر پژوهشگران مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد.

مآخذ

آقاجری، جواد، صحرایی، علیرضا (۱۳۸۹). شرحی بر رهیافت و روش پدیدارشناسی و نتایج آن در علوم سیاسی. *مطالعات روابط بین‌الملل (پژوهشنامه روابط بین‌الملل)*، سال ۳، شماره ۱۲، ۲۱-۲۷.

اردستانی، صالح، سیدنقوی، میرعلی (۱۳۹۵). تبیین رابطه فلات‌زدگی شغلی با بی‌تفاوتی سازمانی و تمایل خروج از خدمت کارکنان. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت عمومی*، سال ۹، شماره ۳۱، ۱۴۵-۱۶۰.

بخیت، معصومه، عباسی، همایون، عیدی، حسین، عیدی‌پور، کامران (۱۳۹۴). پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه از طریق هوش راهبردی مدیران. *فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، سال ۳، شماره ۹، ۷۱-۸۱.

حاجی، مینا (۱۳۹۹). *راه پرداخت. برگرفته از* <https://way2pay.ir/192999>. حسینیان، شهابت، تقوی، محمدمامیر، محمدی‌مقدم، یوسف (۱۳۸۹). بررسی عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر آسیب‌های شغلی کارکنان کالانتری‌های شهرستان سنندج. *فصلنامه انتظام اجتماعی*، سال ۲، شماره ۲، ۱۰۵-۱۳۱.

حمیدی‌زاده، علی، طهماسبی، رضا، میرزایی، اشرف (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه خدمت عمومی. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، سال ۴، شماره ۲، ۵۱-۶۶.

فردوسی‌پور، لیلی، منظری توکلی، حمداله، کمالی، محمدجلال، سلاجقه، سنجر، و ملایی، حمیدرضا (۱۴۰۰). واکاوی انتقادی انگیزه خدمت عمومی در جهت سلامت نظام اداری سازمان‌های دولتی. *سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت*، سال ۵، شماره ۳، ۳۱۷-۳۳۰.

کاوند، ندا، دانشور عامری، الناز (۱۴۰۰). انگیزه خدمت عمومی، انگیزه‌ای پویا در سازمان‌های دولتی: بررسی موانع و چالش‌ها. *مطالعات رفتاری در مدیریت*. سال ۱۲، شماره ۲۷، ۴۵-۶۲.

لطفی، رحمت (۱۳۹۹.۰۴.۲۷). موج استعفای کارمندان به خاطر معامله در بورس. *روزنامه فرهیختگان*. برگرفته از <http://fdn.ir/43290>.

مرادی، محسن، میرالماسی، آیدا (۱۳۹۹). روش تحقیق عملگرا. تهران: انتشارات سیدی.

محمدیاری، زهره، سپهوند، رضا، وحدتی، حجت، موسوی، نجم‌الدین (۱۳۹۷). نقش کارکنان نامرئی بر تنبلی سازمانی در سازمان‌های دولتی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال ۱۰، شماره ۱، ۲۵-۱.

- Aghajari, J., & Sahraee, A. (2010). Explanation On Implication And Method Of Phenomenology And Its Consequences In Political Science. *Studies of International Relations Journal (Political Science And International Relations Journal)*, 3(12), 1-27.(in Persian)
- Akhtar , F., & Das, N. (2019). Predictors Of Investment Intention In Indian Stock Markets. *International Journal of Bank Marketing*, 37(1), 97-119 .
- Anandarajan, M., & Simmers, C. A. (2005). Developing Human Capital Through Personal Web Use In The Workplace: Mapping Employee Perceptions. *Communications of The Association For Information Systems*, 15(41), 775-791 .
- Askew, K. (2012). The Relationship Between Cyberloafing And Task Performance And An Examination Of The Theory Of Planned Behavior As A Model Of Cyberloafing. A Dissertation Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Doctorate Of Philosophy, Phd Thesis, *Department of Psychology University of South Florida* .
- Bakhit, M, Abbasi, H, Eydi, H, & Eydi Pour, K. (2015). Predicting Organizational Indifference In Staff Of Sport And Youth Offices Of Kermanshah Province Through Managers' Strategic Intelligence. *New Trends in Sport Management* , 3(9),71-81. (in Persian)
- Basten, C., Andreas , F., & Kjetil, T. (2016). Saving And Portfolio Allocation Before And After Job Loss". *Journal of Money, Credit And Banking*, 48(2-3), 293-324 .
- Bonaparte, Y., Korniotis, G. M., & Kumar, A. (2014). Income Hedging And Portfolio Decisions. *Journal Of Financial Economics*, 113(2), 300-324 .
- Creswell, J. W.(2014). Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. (B. Bauhaus, Ed.), *SAGE Publications Ltd* (4th ed.).
- De Lara, P. Z. M., Tacoronte, D. V., & Ding, J. T. (2006). Do Current Anti-Cyberloafing Disciplinary Practices Have A Replica In Research findings? *Internet Research*, 16, 450-467 .
- Ferdosipour, L, Manzari Tavakoli, H, Kamali, M. J, Salagheh, S, & Mollai, H. R. (2021). Critical Analysis Of Public Service Motivation For The Health Of The Administrative System Of Government Organizations. *Islamic Life Style Centered on Health*, 5(3), 317-330. (in Persain)

- Garrett, R.K. & J.N. Danziger. (2008). On cyberslacking: Workplace status and personal Internet use at work. *CyberPsychology & Behavior*, 11(3), 287-292.
- Gokcearslan, S., Uluyol, C., & Sahin, S. (2018). Smartphone Addiction, Cyberloafing, Stress And Social Support Among University Students: A Path Analysis, *Children and Youth Services Review*, 91(C), 47-54.
- Haji, M. (2020). from <https://way2pay.ir/192999>. (in Persian)
- Hamidizadeh, A. , Tahmasbi, R. & Mirzaei, A. (2016). Investigation Of Factors Impacting Public Service Motivation. *Public Organizations Management*, 4(2), 51-66.(in Persian)
- Harrington, B. (2012). Scenes From A Power Struggle: The Rise Of Retail Investors In The Us Stock Market, *Research In The Sociology Of Organizations*, 34, 233-260 .
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The Interaction Of Work Stressors And Organizational Sanctions On Cyber Loafing. *Journal Of Managerial Issues*, 383-400.
- Ho, S.-Y., & Njindan Iyke, B. (2017). Determinants Of Stock Market Development: A Review Of The Literature. *Studies In Economics And Finance*, 34(1), 143-164 .
- Hoseininan, Sh, Taghavi, M.A, Mohammadi Moghadam, Y, & Maleki, K. (2011). Analysis Of Inter Organizational Factors Effective On The Occupational Harms Of Personnel Of Police Stations In Sanandaj City. *Journal of Social Order (Entezam-E-Ejtemaei)*, 2(2), 105-131. (in Persian)
- Jamaluddina, H., Ahmadb, Z., & Aliasc, M. (2015). Personal Internet Use: The Use Of Personal Mobile Devices At The Workplace. *Social And Behavioral Sciences*, 172, 495-502 .
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Zarei Matin, H., & Fakheri Kozekanan, S. (2015). Cyberloafing Management In Organizations. *Iranian Journal Of Management Studies*, 8(3), 335-349 .
- Kaustia, M., & Knupfer, S. (2012). Peer Performance And Stock Market Entry. *Journal Of Financial Economics*, 104, 321-3 .
- Kavand, N, & Daneshvar Ameri, E. (2021). Public Service Motivation As A Dynamic Motivation In Public Organizations: Examining Barriers And Challenges. *Behavioral Studies in Management*, 12(27), 45-62. (in Persian)
- Khan, S. N. (2014). Qualitative Research Method - Phenomenology. *Asian Social Science*, 10(21), 298-310 .
- Liberman, B., Seidman, G., & Mckenna, K. Y. A., & Buffardi , L. E. (2011). Employee Job Attitudes And Organizational Characteristics As Predictors Of Cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27 ,2199-2192 .

- Lotfi, R. (2020). The Wave Of Employee Resignations Due To Stock Market Trading. *Farhikhtegan Newspaper*. [Http://Fdn.Ir/43290](http://Fdn.Ir/43290) (in persian).
- Manrique, P. Z. (2008). Inequity, Conflict, And Compliance Dilemma As Causes Of Cyber Loafing. *International Journal Of Conflict Management*, 20(1), 188-201.
- Mayordomo, S., Maria, R. M., & Juan, I. P. (2014). Portfolio Choice With Indivisible And Illiquid Housing Assets: The Case Of Spain. *Quantitative Finance*, 14(11), 20-45 .
- Mohamad Yari, Z., Sepahvand, R., Vahdati, H., & Moosavi, S. (2018). Evaluating The Maturity Of Human Resource Management Processes Based On Philips Model. *Journal Of Research In Human Resources Management*, 10(1), 51-76. (in Persian)
- Moradi, M., & Miralmasi, A. (2020). Pragmatic Research Method. *Seydi Publications*, First Edition, Retrieved from <https://analysisacademy.com> (in Persian)
- Morrow, R., Rodriguez, A. & King, N. (2015). Colaizzi's descriptive phenomenological method. *The Psychologist*, 28(8), 643-644 .
- Saleh Ardestani, A, & Seyednaghavi, M. (2016). Career Plateau And It's Relation On The Desire To Organizational Leave And Organizational Apathy. *Public Management Researches*, 6(31), 145-160.(in persian)
- Samadi, A.H., S. Owjimehr, & Z.N. Halafi. (2021) The cross-impact between financial markets, Covid-19 pandemic, and economic sanctions: The case of Iran. *Journal of Policy Modeling*, 43(1), 34-55.
- Sivaramakrishnan , S., Srivastava , M., & Rastogi, A. (2017). Attitudinal Factors, Financial Literacy, And Stock Market Participation. *International Journal of Bank Marketing*, 35 (e), 841-818 .
- Venkatraman, S. (2008). The "Darth" Side Of Technology Use: Cyberdeviant Workplace Behaviors. A Dissertation Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Doctorate Of Philosophy In Business Administration .
- Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Personal Internet Use At Work: Understanding Cyberslacking. *Computers in Human Behaviour*, 27, 1751-1759 .
- Weatherbee, T. G. (2012). Counterproductive Use Of Technology At Work: Information & Communications Technologies And Cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20, 35-44.