



Academy of Organizational
Behavior Management

Organizational Behavior Studies Quarterly

Winter 2025 (Serial No. 52), Vol. 13, No. 4

Print ISSN: 2322-1518
Online ISSN: 3456-6452

Theoretical Framework of Employees' Behavioral Damages Analyzing Digital Social Responsibility in Virtual Space

Farhad Fallahpour¹

Habib Roodsaz²

Hosein Aslipour³

Hadi Khanmohammadi⁴

Abstract

The presence of digital social responsibility in an organization serves as a model and inspiration for employees. When an organization seriously considers digital social responsibility and utilizes technology to serve society, employees are influenced and become more inclined to adhere to social values and standards in their work. This research is applied in nature and falls under mixed-method studies. The research data was collected using library research and semi-structured interviews. In the qualitative phase, thematic analysis was used, while in the quantitative phase, the ISM method was employed to classify behavioral damages. The statistical population includes all experts in organizational behavior and social responsibility in executive bodies of Mazandaran province. In the qualitative phase, the snowball sampling method was used, while in the quantitative phase, purposive sampling was applied. Data analysis was conducted using MAXQDA and Excel software. The research results identified six types of damages: individual, cultural, organizational, security-related, sustainability-related, and political. Among these, individual, cultural, and sustainability-related damages had the highest impact at the organizational level and require significant attention.

Keywords: *Digital Social Responsibility; Employees' Behavioral Damages; Virtual Space; Mazandaran Province.*

-
- 1.* PhD Student of Public Administration, Governmental Management, Faculty of Management and accounting, Allameh Tabatabaee, Tehran, Iran
farhad_fallahpour@yahoo.com
 2. Governmental Management, Faculty of Management, Allameh Tabataba'i, Tehran, Iran
roodsaz@atu.ac.ir
 3. Governmental Management, Faculty of management and Accounting, Allameh Tabataba'i, Tehran, Iran
aslipour@gmail.com
 4. Governmental Management, Faculty of management and Accounting, Allameh Tabataba'i, Tehran, Iran
khanmohammadi@atu.ac.ir

چارچوب نظری آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان با تحلیل مسئولیت اجتماعی دیجیتال در فضای مجازی

فرهاد فلاح پور*، حبیب رودساز**
 حسین اصلی پور***، هادی خان محمدی****

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۲۲

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۳/۱۱/۱۸

چکیده

وجود مسئولیت اجتماعی دیجیتال در سازمان، برای کارکنان به عنوان یک الگو و الهام بخش عمل می‌کند. زمانی که یک سازمان مسئولیت اجتماعی دیجیتال را به طور جدی در نظر می‌گیرد و با استفاده از فناوری به خدمت جامعه می‌رود، کارکنان تحت تأثیر قرار می‌گیرند و بیشتر به رعایت ارزش‌ها و استانداردهای اجتماعی در کار خود تمایل دارند. تحقیق حاضر از نوع کاربردی بوده و در دسته تحقیقات آمیخته قرار می‌گیرد. داده‌های تحقیق با استفاده از روش کتابخانه‌ای و همچنین مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته انجام شده است. در فاز کیفی از روش تحلیل مضمون و در فاز کمی از روش ISM جهت سطح‌بندی آسیب‌های رفتاری استفاده شده است. جامعه آماری، کلیه خبرگان حوزه رفتار سازمانی و مسئولیت اجتماعی در دستگاه‌های اجرایی استان مازندران می‌باشد که در فاز کیفی با روش گلوله برفی و در فاز کمی از روش هدف‌مند استفاده شده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA و اکسل انجام شده است. نتایج تحقیق نشان داد که در مجموع ۶ آسیب فردی، فرهنگی، سازمانی، امنیتی، پایداری و سیاسی شناخته شد که آسیب‌های فردی، فرهنگی و پایداری، دارای بیشتری اثرگذاری در سطوح سازمان بوده‌اند که می‌باید توجه بسیاری به آنها شود.

کلیدواژه: مسئولیت اجتماعی دیجیتال؛ آسیب‌های رفتاری کارکنان؛ فضای مجازی؛ استان مازندران.

* دانشجوی دکترا، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، علامه طباطبائی، تهران، ایران

farhad_fallahpour@yahoo.com

roodsaz@atu.ac.ir

** دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، علامه طباطبائی، تهران، ایران

aslipour@gmail.com

*** دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، علامه طباطبائی، تهران، ایران

khanmohammadi@atu.ac.ir

**** دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، علامه طباطبائی، تهران، ایران

مقدمه

در سالیان اخیر، فضای اینترنت و نوع ارتباط میان کاربران دستخوش تغییرات زیادی شده و باتوجه به پاندمی کرونا و دوران پس از آن، این میزان افزایش چشمگیری داشته است، طوری که در حال حاضر اکثر مکالمات و ارتباطات از طریق فضای مجازی^۱ اتفاق می افتد (صراف و همکاران، ۱۴۰۱). این در حالی است که شرکت های بزرگ و قدرتمند که راه اندازی این فضاها را برعهده دارند نیز نمی توانند مانع این ارتباطات شوند و قدرت آنها نامحدود نیست (تاین و همکاران^۲، ۲۰۲۳). رواج فضای مجازی و رسانه های اجتماعی میان جوانان و نوجوانان بسیار گسترده بوده و بخش زیادی از اوقات فراغت این افراد در این فضاها سپری می شود. این امر باعث می شود که محتوای موجود در فضای مجازی تأثیر چشمگیری بر آنان داشته باشد (آسماه و همکاران^۳، ۲۰۲۲). جوانی، دورانی است که هر فردی باید برای تکامل یک زندگی سالم، عملکرد و رفتارهای بهداشتی خود تلاش کند. همچنین دوره ای است که چالش های بسیاری نظیر سیگار، الکل، مواد مخدر و مسائل جنسی برای جوانان ایجاد می شود. این امر باعث می شود تا موج نگرانی ها درخصوص آسیب های رفتاری بیش از پیش شود (دانسل مارتین و همکاران^۴، ۲۰۲۲). آسیب های رفتاری^۵ از گذشته تا به امروز به دلیل عدم برآورد شدن خواسته ها، نیازها و ایجاد محدودیت های بسیار میان جوانان و نوجوانان رواج داشته است. این مسائل علاوه بر آسیب به خود شخص، آسیب به خانواده و در مقیاس بزرگتر، جامعه را به همراه دارد. یکی از مسائل مهمی که این روزها در این موارد نقش دارد، فضای مجازی و رسانه های اجتماعی است. نقش رسانه در آگاه سازی، انتشار اخبار و آموزش بی بدیل است و می تواند مفید یا مضر باشد (والاس و بویل^۶، ۲۰۲۳).

امروزه در فضای دیجیتال، انتشار محتواهای مفید و مؤثر به حداقل رسیده و قشر جوان جامعه، عملاً با محتواهای پوچ، نامناسب و نامطلوبی مواجه هستند که این محتواهای نامناسب در نهایت به ایجاد آسیب در میان کاربران فضای مجازی منجر می شود (ختاک و همکاران^۷، ۲۰۲۲). رابرت گرگوری بوئرز^۸ در سال

1. Cyber Space
2. Tuyen et al
3. Asemah et al
4. Doncel-Martin et al
5. Behavioral Harms
6. Wallace & Buil
7. Khattak et al
8. Robert Gregory Bowers

۲۰۱۸، ۶۸ محتوای مرتبط با فحاشی و توهین‌های نژادپرستانه‌ی کاربران در فضای مجازی را منتشر کرد. آن‌هم در سایتی که شعارشان آزادی بیان، آزادی عقاید و آزادی جریان اطلاعاتی بود. این توهین‌ها و ارائه الفاظ نامناسب در طی ۱۹ روز موجب خودکشی ۱۱ نفر از افرادی شد که در معرض این توهین‌ها قرار داشتند. حملات توهین‌آمیز این چینی در سال ۲۰۱۹ نیز تکرار شد و دو کلیسای مربوط به افراد مذهبی در نیوزلند توسط ۷۰ صفحه مجازی مورد اهانت قرار گرفتند (دانسل مارتین و همکاران، ۲۰۲۲).

مسئولیت اجتماعی دیجیتال^۱ تلاشی برای مشارکت صلح‌آمیز میان جوامع مختلف با استفاده از پابندی به اصول اخلاقی در فضای مجازی و رسانه‌های دیجیتال است و یکی از مواردی می‌باشد که این روزها در این فضا به‌طور کامل فراموش شده است (اسکرا^۲، ۲۰۲۳). به‌طور کلی مسئولیت اجتماعی دیجیتال را می‌توان به‌عنوان هرگونه تلاش، ابتکار یا فعالیت توسط یک فرد، گروه یا سازمان برای اجرای مفهوم مسئولیت اجتماعی از طریق پلتفرم‌های آبرخط یا دیجیتال تعریف کرد (پوریوات و همکاران^۳، ۲۰۲۲). توجه به مسئولیت اجتماعی دیجیتال موجب می‌شود که میزان مسئولیت‌پذیری و رعایت موازین اخلاقی میان کاربران بیشتر شود و کاربران، تصمیم‌گیرنده تولید تا عدم تولید یک محتوا توسط صفحات مختلف باشند (آسمه و همکاران، ۲۰۲۲). با توجه به این امر صفحات فعال در فضای مجازی (اینفلوئنسرها، افراد مشهور، کمپانی‌های بزرگ) موظف خواهند بود تا محتوایی را منتشر کنند که موجب ایجاد آسیب نشده و موازین اخلاقی را زیرپا نمی‌گذارد و این موارد به‌نوعی در تمام پلتفرم‌ها رعایت شود. به‌طور خلاصه می‌توان گفت عامل مهم در عصر دیجیتال شفافیت و مسئولیت‌پذیری کاربران است. یونسکو معتقد است که مسئولیت‌پذیری و شفافیت در نوع محتوا موجب می‌شود تا محتواهای نامناسب و مغایر با حقوق بشر، نشر پیدا نکند (دانسل مارتین و همکاران، ۲۰۲۲).

سازمان‌هایی که به مسئولیت اجتماعی دیجیتال توجه می‌کنند، ارزش‌ها و استانداردهای اجتماعی را در کسب‌وکار خود جای می‌دهند. این ارزش‌ها و استانداردها می‌توانند شامل احترام به حریم خصوصی کاربران، تضمین امنیت اطلاعات شخصی، حمایت از تنوع و اندیشه‌های مختلف، پابندی به اصول اخلاقی و قوانین مربوط به استفاده از فناوری و دیجیتال و مسئولیت نسبت به زیان‌هایی که ممکن است به مشتریان و جامعه برساند، باشند (کونگ و همکاران، ۲۰۲۳). با جای‌دهی این ارزش‌ها و استانداردها در سازمان،

1. Digital Social Responsibility (DSR)
2. Skerra
3. Puriwat et al

کارکنان با مبانی و اصول اخلاقی برخورد کرده و رفتار مناسبی را در کار خود اعمال می‌کنند. آنها در برقراری ارتباط با مشتریان، همکاران و سایر افراد، احترام و حساسیت لازم را نسبت به حریم خصوصی و امنیت اطلاعات حفظ می‌کنند. همچنین، آنها به تنوع و نقش‌اندیشه‌های مختلف در جامعه احترام می‌گذارند و تلاش می‌کنند تا زیانی به مشتریان و جامعه وارد نشود (اوکازاکی و همکاران، ۲۰۲۰). ازطرفی، وجود مسئولیت اجتماعی دیجیتال در سازمان، برای کارکنان به‌عنوان یک الگو و الهام‌بخش عمل می‌کند. زمانی که یک سازمان مسئولیت اجتماعی دیجیتال را به‌طور جدی در نظر می‌گیرد و با استفاده از فناوری به خدمت جامعه می‌رود، کارکنان تحت تأثیر قرار می‌گیرند و بیشتر به رعایت ارزش‌ها و استانداردهای اجتماعی در کار خود تمایل دارند. کارکنان یک سازمان، افرادی هستند که در خط مقدم سازمان قرار دارند و امور اجرایی و تصمیمات لازم را اتخاذ می‌کنند (محمد، ۲۰۲۲).

باتوجه به این موارد می‌توان دریافت که عدم رعایت مسئولیت اجتماعی دیجیتال در فضای مجازی موجب بروز آسیب‌های رفتاری گوناگونی میان کاربران می‌شود که این امر میان کاربران ایرانی بیش‌ازپیش می‌باشد. باتوجه به این موضوع هدف تحقیق حاضر ارائه چارچوب نظری آسیب‌های رفتار سازمانی با تحلیل رعایت مسئولیت اجتماعی دیجیتال در فضای مجازی است. باتوجه به بررسی پیشینه‌های تحقیق، تحقیق حاضر تاکنون مورد بررسی قرار نگرفته است و دارای نوآوری موضوعی می‌باشد. همچنین انجام آن به توسعه ادبیات تحقیق کمک می‌کند. نتایج به‌دست‌آمده در تحقیق و شناخت آسیب‌های رفتاری با راهکارهایی همراه خواهد بود که می‌تواند برای کاربران فضای مجازی، خانواده‌ها، کارگروه فضای مجازی، روان‌شناسان و مشاوران و همچنین مدیران و مسئولان مربوطه در این حوزه مفید و مؤثر واقع شود. باتوجه به مطالب مطرح‌شده، سؤال اصلی تحقیق است که چارچوب نظری آسیب‌های رفتاری کارکنان با تحلیل مسئولیت اجتماعی دیجیتال در فضای مجازی چه شکل است؟

مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش

آسیب رفتاری کارکنان سازمان

آسیب‌های رفتاری به تمامی اعمالی گفته می‌شود که برخلاف هنجارها و معیارهای اجتماعی از افراد سر می‌زند. علاوه بر آن، این رفتارها غیرعادی، آزارنده، غیراخلاقی، مضر و سزاوار سرزنش در نظر گرفته می‌شوند. آسیب رفتاری در سازمان‌ها عبارت است از: «رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و

سلامتی سازمان و یا کارکنانش و یا هر دو را تهدید می‌کند» (بادهی و همکاران^۱، ۲۰۲۲). آسیب‌های رفتار سازمانی، ارادی است؛ زیرا کارکنان انگیزه‌ای برای تطبیق با انتظارات هنجاری ندارند و یا برای نقض این انتظارات برانگیخته می‌شوند. منظور از هنجارهای سازمانی، هنجارهایی هستند که قوانین سازمانی، آنها را تعریف کرده و به‌عنوان استانداردهای کاری مطرح می‌شوند. همچنین هر رفتاری که هنجار را نقض کند آسیب نیست و ملاک، تهدید سازمان است. مثلاً پوشیدن لباس خارج از فرم سازمانی معمولاً به سازمان‌ها آسیبی نمی‌رساند و به‌عنوان آسیب رفتاری به‌شمار نمی‌آید (یوگاناتان و همکاران^۲، ۲۰۲۱). رابینسون و بنت^۳ (۱۹۹۷) آسیب‌های رفتاری در محیط‌های کار را فقدان متابعت از هنجارها و انتظارات سازمان تعریف نموده‌اند که دارای دو دسته است:

۱. آسیب‌های رفتاری بین‌فردی^۴ که معطوف به دیگر کارکنان سازمان است؛
 ۲. آسیب‌های رفتاری سازمانی که محیط کار و سازمان را در تمامی ابعاد (فیزیکی، روانی و اجتماعی) نشانه رفته است (ریزانی و همکاران، ۲۰۲۲).
- نمونه‌هایی از آسیب‌های رفتاری بین‌فردی، سوءاستفاده از همکاران، گستاخی، خشونت، بی‌ادبی و ضرب و جرح فیزیکی و در مقابل آسیب‌های رفتاری معطوف به سازمان در اشکالی متفاوت از آسیب‌های رفتاری بین‌فردی نظیر بی‌تفاوتی به مسائل، مقررات، دستورالعمل‌ها، اهداف، عدم فرمانبرداری از هنجارهای حاکم بر سازمان و یا زیرپا گذاشتن سیاست‌های سازمانی (نظیر مقررات مربوط به زمان‌های حضور، نحوه حضور، ترک سازمان بدون هماهنگی قبلی و یا غیبت‌های ناگهانی و عمدی و سپس دروغ‌گویی در باب علل این غیبت‌ها) خود را نشان می‌دهند. کولبرت^۵ (۲۰۰۴) طبقه‌بندی دیگری درمورد آسیب‌های رفتاری کارکنان دارد از جمله:

۱. آسیب فردی: آسیبی که در اعضا متمرکز می‌شود؛ مثل رفتار بی‌ادبانه با همکاران؛
۲. آسیب سازمانی: آسیبی که در سازمان هدایت می‌شود؛ مثل مضایقه تلاش‌ها (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۲).

1. Bodhi et al
2. Yoganathan et al
3. Robinson & Bennett
4. Interpersonal behavioral Harms
5. Coolburt

گالپرین و برک^۱ (۲۰۰۶) آسیب‌های رفتاری را شامل:

۱. آسیب‌های رفتاری مخرب^۲: رفتارهای ارادی که با نقض هنجارهای سازمانی، سلامتی سازمان و اعضایش را تهدید می‌کند؛ مثل دزدی.

۲. آسیب‌های رفتاری سازنده^۳: رفتار ارادی که با نقض هنجارهای سازمانی به سلامتی سازمان کمک کرده و دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل می‌کند؛ مثل رفتارهای خلاقانه در نقش، انتقاد از سرپرستان نالایق و... (لیان و همکاران، ۲۰۲۲).

طبقه‌بندی زیادی از آسیب‌های رفتاری کاری صورت گرفته است که معروف‌ترین آنها، این رفتارها را به چهار گروه تقسیم می‌کند:

۱. آسیب تولیدی^۴: زمانی رخ می‌دهد که کارکنان استانداردهای کیفیت و کمیت در تولید خدمت یا محصول را نقض می‌کنند و می‌تواند باعث افزایش هزینه‌های تولید و کاهش در کنترل موجودی شود.

۲. آسیب سیاسی^۵: زمانی رخ می‌دهد که کارکنان از سهامداران خاص حمایت کنند که در این صورت سایرین در معرض مضراتی قرار می‌گیرند. چنین حمایت‌هایی ممکن است هزینه‌هایی ایجاد کند که ناشی از کیفیت بی‌ثبات خدمات، نارضایتی و احساس بی‌عدالتی است.

۳. آسیب مالی^۶: شامل کسب یا اتلاف اموال شرکت بدون تأیید شرکت است. مثل دزدی و دستکاری در حساب‌های هزینه.

۴. تهاجم شخصی^۷: شامل خصومت و رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران می‌شود که می‌تواند اعتبار شرکت را به خطر بیندازد و پیامدهای جدی منفی برای افراد موردنظر داشته باشد. نمودار زیر به این طبقه‌بندی اشاره کرده و نمونه‌هایی از هر طبقه را نشان می‌دهد (نام^۸، ۲۰۲۳).

حضور در فضای مجازی و استفاده روزافزون از فناوری‌های ارتباطی در محیط کار و زندگی روزمره، یکی از موضوعاتی است که تأثیرات گسترده‌ای بر رفتار و عملکرد کارکنان و در نتیجه بر سازمان‌ها دارد.

1. Galperin Bella & Burke Ronald
2. Destructive Behavioral harms
3. Constructive Behavioral harms
4. Production harms
5. Political harms
6. Property harms
7. Personal Aggression
8. Nam

این موضوع به دلایل متعددی می‌تواند به آسیب‌های رفتار سازمانی منجر شود (پارک و همکاران، ۲۰۲۳). اولاً، فضای مجازی و فناوری‌های ارتباطی مانند شبکه‌های اجتماعی، پلتفرم‌های تبادل اطلاعات و ابزارهای مختلف دیگر، می‌توانند منابعی برای پراکندگی و انحراف تمرکز کارکنان باشند. درواقع، توانمندی افراد برای دسترسی آسان به اطلاعات، تفریح و تعامل با دیگران، می‌تواند مانعی برای تمرکز و تعهد به وظایف کاری ایجاد کند. به عبارت دیگر، تفریحات و موضوعات جانبی می‌توانند جایگاه اولویت‌های اصلی کارکنان را که باید به کار و وظایف آنها متمرکز شود، کاهش دهند (آژر و همکاران، ۲۰۲۴). دوماً، این فضاها می‌توانند زمینه‌هایی برای پدیده‌هایی چون رفتارهای نامناسب، تعارضات بین افراد و حتی مسائل امنیتی و حریم شخصی باشند. به دلیل ناشناخته‌بودن مرزها و قوانین در فضای مجازی، احتمال بروز کارهایی که در محیط‌های سنتی قابل تصور نبوده، افزایش می‌یابد. عدم وجود پروتکل‌ها و قوانین صریح می‌تواند منجر به تداخل‌ها و ناسازگاری‌ها در رفتار کارکنان شود که در نهایت به آسیب‌های رفتار سازمانی منجر می‌شوند (یوسف و همکاران، ۲۰۲۴). سوماً، فناوری‌های مختلف ممکن است احساس فشار و استرس را میان کارکنان افزایش دهند. پاسخ‌های فوری و انتظارات بالا برای پاسخ‌دهی سریع به پیام‌ها و اطلاعات می‌تواند به سوءاستفاده از منابع روانی و فیزیکی کارکنان منجر شود. در این موارد، کاهش کارایی، افزایش خستگی و کاهش رضایت شغلی از جمله عواقبی است که می‌تواند از آسیب‌های رفتار سازمانی باشد (گریفین و همکاران، ۲۰۲۰).

مسئولیت اجتماعی دیجیتال

مسئله مسئولیت اجتماعی دیجیتال حساسیت‌برانگیز و حیاتی است و یکی از عوامل بقای سازمان و هر فرد است. سازمان‌های بزرگ به دلیل اینکه سازمان‌هایی پاسخگو هستند، می‌باید برای شفافیت و پاسخگویی به ذی‌نفعان خود، تعهدات خود به مسئولیت اجتماعی دیجیتال را نشان دهند و مطمئن شوند که این ارزش در سراسر سطوح سازمان برقرار است. این امر موجب می‌شود که دو مزیت عاید سازمان شود (پوشاکریشنا و همکاران^۱، ۲۰۲۳). هم سازمان از رویکرد اخلاقی و ارزشمند خود سود می‌برد و هم افراد ذی‌نفع و جامعه دیدگاه مثبتی نسبت به سازمان خواهند داشت. مطمئناً اگر افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات جامعه، خود را نسبت به وقایع موجود در سازمان مسئول بدانند و هر یک در حیطه کاری خود تلاش کنند تا مشکلات پیش آمده را حل و فصل کنند، جامعه سالم و آرامی پدید می‌آید. سازمان‌ها به منظور اینکه جایگاه خود را در

جامعه تثبیت کنند و باعث اطمینان از بقای خود شوند، باید اهمیت ویژه‌ای برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی قائل شوند (پوریوات و همکاران، ۲۰۲۲).

یکی از ابعاد اساسی مسئولیت اجتماعی دیجیتال، ارتقای اصول اخلاقی در استفاده از فناوری‌های دیجیتال و ارتباطات است. شرکت‌ها و افراد باید تعهد داشته باشند که از فناوری به نحوی استفاده کنند که با اصول اخلاقی مطابقت داشته باشد (چو و همکاران، ۲۰۲۲). این اصول می‌توانند شامل رعایت حریم خصوصی کاربران، مبارزه با تبعات منفی مانند جعلی‌سازی و ترویج اخبار جعلی و توسعه فناوری‌هایی با تأثیرات مثبت بر جامعه باشد. حفظ حریم خصوصی نیز از اهمیت بسیاری در مسئولیت اجتماعی دیجیتال برخوردار است (بوفورد^۱، ۲۰۲۲). فناوری‌های دیجیتال اطلاعات شخصی کاربران را جمع‌آوری و پردازش می‌کنند و از این‌رو، اطلاعات حساس و حریم خصوصی افراد تحت تأثیر فناوری قرار دارد. مسئولیت اجتماعی دیجیتال باید تأکید داشته باشد که این اطلاعات با امنیت و حریم خصوصی کامل محافظت شوند و از دسترسی غیرمجاز محافظت گردند (توین و همکاران، ۲۰۲۳).

مسئولیت اجتماعی دیجیتال (DSR) یک مفهوم نسبتاً جدید است که در دنیای دیجیتال و فناوری به کار می‌رود. این مفهوم به معنای تعهد و وظایفی است که افراد، شرکت‌ها، و سازمان‌ها نسبت به جامعه و محیط‌زیست در زمینه استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی دارند تا به نحوی مثبت و مفید به آنها خدمت کنند. در زیر، تعاریف معروف مسئولیت اجتماعی دیجیتال ارائه شده است:

پیتر وریس^۲ در سال ۱۹۹۷ مسئولیت اجتماعی دیجیتال را به عنوان "تعهدی اخلاقی توسط شرکت‌های دولتی و خصوصی برای اجتناب از تأثیرات منفی فناوری اطلاعات و ارتباطات بر افراد و جامعه و برای تعزیز تأثیرات مثبت آن بر توسعه پایدار" تعریف کرده است (کوئیلز و همکاران^۳، ۲۰۲۳).

دیوید بریشارد^۴ در سال ۲۰۰۲ به مسئولیت اجتماعی دیجیتال اشاره کرد و آن را به عنوان "تعهد متعهدانه از طرف شرکت‌ها برای ارائه فرصت‌های برابر و ایجاد امکان دسترسی به فناوری‌های دیجیتال برای تمامی افراد در جامعه" تعریف کرد.

ریچارد هیل^۵ در سال ۲۰۰۳ مسئولیت اجتماعی دیجیتال را به عنوان "تعهدی از سوی شرکت‌ها برای

1. Buford
2. Peter Veris
3. Quiles et al
4. David Brishard
5. Richard Hale

ارتقای آموزش عمومی در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات و تأمین دسترسی عموم به اطلاعات و ارتباطات به جامعه "تعریف کرد.

آندره کارولین^۱ در سال ۲۰۰۵ به مسئولیت اجتماعی دیجیتال اشاره کرد و آن را به عنوان "تعهد به ارائه امکان دسترسی به فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی برای تمامی اعضای جامعه و توسعه استفاده از آنها به نحوی که تأثیرات مثبت بر فرهنگ و اقتصاد محیطی ایجاد شود" تعریف کرد (ژائو^۲، ۲۰۲۳).

کارول ولتون^۳ در سال ۲۰۰۸ مسئولیت اجتماعی دیجیتال را به عنوان "تعهد اخلاقی و قانونی از سوی شرکت‌ها و افراد به منظور اطمینان از احترام به حریم خصوصی، حقوق انسانی، و ارزش‌های اخلاقی در استفاده از فناوری‌های دیجیتال و ارتباطات" تعریف کرده است (عابدین و همکاران، ۱۴۰۱).

آسیب‌های رفتاری و مسئولیت اجتماعی دیجیتال در فضای مجازی

در دهه‌های اخیر، با پیشرفت فناوری و استفاده گسترده از اینترنت و شبکه‌های اجتماعی، فضای مجازی به یکی از مهم‌ترین بسترهای تعامل انسانی تبدیل شده است. با این حال، در فضای مجازی نیز، همانند دنیای واقعی، مسائلی مانند خشونت، تهدید، تعرض به حریم شخصی و تحریک اجتماعی رخ می‌دهند. در این راستا، مسئولیت اجتماعی دیجیتال به عنوان یکی از مهمترین مفاهیم ارتباطی مطرح شده است که به آن توجه ویژه‌ای شده است (ختاک و همکاران، ۲۰۲۲). آسیب‌های رفتاری به اثرات منفی ناشی از استفاده از فناوری دیجیتال، به‌ویژه در زمینه‌های اجتماعی اشاره دارد. این آسیب‌ها می‌تواند شامل آزار و اذیت اینترنتی، آزار و اذیت برخط و سایر اشکال رفتار مضر باشد که می‌تواند به صورت برخط رخ دهد (کفالا، ۲۰۲۱). مسئولیت اجتماعی دیجیتال (DSR) چارچوبی است که به دنبال ترویج رفتار مسئولانه در استفاده از فناوری دیجیتال است. این مفهوم بر نیاز افراد، سازمان‌ها و جامعه به عنوان یک کل برای پذیرش پیامدهای اخلاقی و اجتماعی استفاده از فناوری تأکید می‌کند (دانسل مارتین و همکاران، ۲۰۲۲).

درخصوص بررسی آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان با تحلیل مسئولیت اجتماعی دیجیتال در فضای مجازی نظریه‌های مختلفی ارائه شده است. اکستر کورتنز و همکاران^۴ (۲۰۲۳) در تحقیق خود تئوری عدم تعادل در قدرت (Power Imbalance Theory) را درخصوص آسیب‌های رفتاری در فضای مجازی مطرح

1. Andre Carolin
2. Zhao
3. Carol Welton
4. Exter Cortenz

کردند. این نظریه بیان می‌کند که در فضای مجازی، افرادی که دارای قدرت بیشتری هستند، به آسانی می‌توانند از افراد دیگر بهره ببرند. به عبارت دیگر، کسانی که قدرت بیشتری در فضای مجازی دارند، به راحتی می‌توانند افراد دیگر را مورد تحقیر، تهدید و اذیت قرار دهند. این تفاوت در قدرت می‌تواند آسیب‌هایی مانند بیماری‌های روانی مانند افسردگی و اضطراب را دنبال داشته باشد (اکسندر کورتیز و همکاران، ۲۰۲۳). همچنین در این خصوص ویکفیلد و همکاران^۱ (۲۰۲۳) در مطالعات خود معتقدند که نظریه اثر گروه (Group Influence Theory) نیز در این راستا این نظریه بیان می‌کند که افراد در فضای مجازی، ممکن است به دلیل عضویت در گروه‌هایی باشند که به نوعی سبک زندگی و نگرش خاص خود را دارند. در برخی موارد، این گروه‌ها ممکن است به نوعی خشونت‌آمیز یا تحریک‌کننده باشند. بنابراین، با عضویت در چنین گروه‌هایی، افراد ممکن است در معرض آسیب‌هایی قرار بگیرند، از جمله تحریک به خشونت و تهدیدات مختلف (ویکفیلد و همکاران، ۲۰۲۳). کلرمن و پوناماکی^۲ (۲۰۲۳) در تحقیق خود میزان جسارت و تهاجمی بودن نوجوانان در فضای مجازی را بررسی کردند. در این تحقیق از نظریه انحراف کارکردهای اجتماعی (Social Dysfunction Theory) استفاده شد. به اعتقاد این محققین نظریه انحراف کارکردهای اجتماعی بیان می‌کند که این انحراف کارکردهای اجتماعی ممکن است به علت این باشد که فضای مجازی محلی است که در آن قوانین و مقررات مشخصی وجود ندارد و افراد ممکن است به آسانی از نظر خودشان عمل کنند. به علاوه، در فضای مجازی، هویت افراد ناشناس است و به دلیل اینکه هویت آنها قابل شناسایی نیست، ممکن است این افراد به آسانی به عنوان یک شخص بدرفتار شناخته شوند (کلرمن و پوناماکی، ۲۰۲۳). با در نظر گرفتن موارد مطرح شده، در تحقیقات دیگری، کبیری و همکاران (۲۰۲۲) و ادکینسون و آیرس^۳ (۲۰۲۲) در تحقیق خود نظریه ناهنجاری اجتماعی (Social Deviance Theory) را مطرح می‌کنند. این نظریه بیان می‌کند که فضای مجازی ممکن است باعث ناهنجاری اجتماعی شود. به عنوان مثال، افراد می‌توانند اطلاعات غلط را منتشر کنند و باعث شایعه‌پراکنی شوند، افراد ممکن است به صورت ناشایستی به دیگران توهین کنند، یا در پویش‌های اینترنتی شرکت کنند که برای دیگران مضر باشد (کبیری و همکاران، ۲۰۲۲؛ ادکینسون و آیرس، ۲۰۲۲). در نهایت امر نیز نظریه اخلاقی (Ethical Theory) مورد بحث قرار می‌گیرد. این نظریه معتقد است که عدم رعایت مسئولیت اجتماعی در فضای مجازی ممکن است به دلیل نادیده گرفتن

1. Wikfield et al

2. Kellerman & Punamaki

3. Adkinson & Ayris

اخلاقیات باشد. به عنوان مثال، افراد ممکن است به دلیل عدم وجود یک فرهنگ اخلاقیات مشخص در فضای مجازی به رفتارهای ناپسند مبادرت کنند. به علاوه، فردی که در فضای مجازی به عنوان بدر رفتار شناخته شود، ممکن است به دلیل تعرض به اخلاقیات شناخته شود (براک و همکاران^۱، ۲۰۲۳).

باتوجه به موارد مطرح شده و همچنین مطالعات مبانی نظری تحقیق، در نهایت سؤالات تحقیق از مسئله تحقیق به دست آمده است که به شرح زیر می‌باشد:

- آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان باتوجه به تحلیل مسئولیت اجتماعی دیجیتال در فضای مجازی کدامند؟

- ابعاد اصلی آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان باتوجه به مسئولیت اجتماعی دیجیتال در فضای مجازی کدامند؟

- مؤلفه‌های آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان باتوجه به مسئولیت اجتماعی دیجیتال در فضای مجازی کدامند؟

- سطح‌بندی آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان با تحلیل مسئولیت اجتماعی دیجیتال در فضای مجازی کدامند؟

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر، کاربردی و با استفاده از روش آمیخته (کمی و کیفی) می‌باشد؛ به صورتی که در فاز کیفی با روش تحلیل مضمون (تم) و با ابزار اسناد و مصاحبه باز با تعدادی از خبرگان و صاحب‌نظران حوزه رفتار انجام می‌شود و در فاز کمی با روش پیمایش و با روش ISM به بررسی سطح‌بندی آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان با تحلیل مسئولیت اجتماعی دیجیتال در فضای مجازی پرداخته می‌شود. این روش شامل مراحل ماتریس خودتعاملی ساختاری، ماتریس دستیابی اولیه، سازگار کردن ماتریس دستیابی، تعیین سطح متغیرها، ترسیم شبکه معاملات و تحلیل MICMAC می‌باشد. واحد تحلیل در این تحقیق کارکنان سازمان است و نوع رفتار مخاطبان و کاربران فضای مجازی و در نهایت آسیب‌های رفتاری آنها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

به منظور طراحی چارچوب نظری و جمع‌آوری داده‌های کیفی از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای، بررسی

اسناد، مدارک و مقالات و پژوهش‌های پیشین و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و باز استفاده شده است. در بخش مطالعه کتابخانه‌ای به منظور انجام پژوهش کلیه پژوهش‌های فارسی زبان و غیرفارسی زبان پیرامون موضوع آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان و مسئولیت اجتماعی دیجیتال طی سال‌های ۲۰۲۰ الی ۲۰۲۳ در پایگاه‌های جستجوی مربوطه مورد بررسی قرار گرفتند. پایگاه‌های اینترنتی فارسی زبان پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (SID)، بانک نشریات کشور (Magiran) بوده و پایگاه‌های اینترنتی غیرفارسی زبان Scopus، Web of science، Emerald و Elsevier می‌باشد. کلیدواژه‌های مورد بررسی در این بخش آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان و مسئولیت اجتماعی دیجیتال به دو زبان فارسی و انگلیسی بوده است. در این خصوص از روش مرور نظام‌مند با رویکرد فراترکیب استفاده شده است. جدول ۱ به‌طور کلی نتایج به‌دست آمده را نشان می‌دهد.

جدول ۱. فهرست پایگاه‌های اطلاعاتی و تعداد پژوهش‌های انتخاب‌شده در پژوهش

پژوهش حائز شرایط	تعداد پژوهش‌ها	پایگاه اطلاعاتی
۴۷	۳۳۶	Elsevier، Web of science، Scopus و Emerald
۹	۸۵	پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (SID)، بانک نشریات کشور (Magiran)

در تحقیق حاضر، جامعه آماری در فاز کیفی، کلیه خبرگان و صاحب‌نظران حوزه رفتار در دستگاه‌های اجرایی استان مازندران هستند که در فرآیند مصاحبه با آن‌ها و همچنین مطالعه متون مرتبط، عوامل مربوط به آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان استخراج می‌شود. در فاز کمی تحقیق چارچوب به‌دست آمده در میان خبرگان علمی تحقیق توزیع می‌گردد، تا سطح‌بندی هریک از آنها تعیین شود. در این تحقیق در فاز کیفی، نمونه تحقیق با استفاده روش گلوله برفی انتخاب می‌شوند. هدف از اجرای این روش آن است که هر شخص مصاحبه‌شونده، با توجه به موضوع تحقیق، یک خبره دیگر را نیز معرفی کند. این روند تا زمانی ادامه می‌یابد که شاخص یا مفهوم جدیدی به تحقیق اضافه نگردد و به قولی اشباع نظری اتفاق بیفتد. در مرحله کمی در این مرحله از نمونه‌گیری هدف‌مند برای تعیین اعتبار چارچوب تحقیق استفاده می‌شود تا افرادی انتخاب شوند که صلاحیت سطح‌بندی و امتیازدهی به مضامین فراگیر را داشته باشند. لازم به ذکر است که افراد مصاحبه‌شونده با توجه به معیار خبرگی انتخاب و معرفی می‌شوند. معیارهای خبرگی موردنظر در این پژوهش که جهت انتخاب مصاحبه‌شوندگان به کار گرفته شده‌اند، عبارتند از:

- برخورداری از دانش علمی و تخصصی در حوزه رفتار سازمانی (دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری)؛

- دارای سوابق پژوهشی در حوزه رفتار، مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای؛

- برخورداری از سابقه اجرایی و تصمیم‌گیری در حوزه کنترل فضای مجازی و کنترل رفتاری در میان مخاطبان.

نفرات مصاحبه‌شونده حداقل دو مورد از معیارهای ذکر شده را دارا می‌باشند. به‌طور کلی در فاز کیفی ۱۵ نفر و در فاز کمی ۱۷ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای بررسی پژوهش از منظر پایداری نیز از روش هولستی^۱ استفاده شد. در این روش کدگذاری در مرحله انجام می‌شود:

$$PAO = \frac{2M}{(n_1 + n_2)}$$

PAO^۲ به معنای درصد توافق مشاهده‌شده یا همان ضریب پایداری می‌باشد. M تعداد توافق یا اشتراک در دو مرحله کدگذاری، N1 تعداد کدهای مستخرج توسط محقق، N2 کدهای مستخرج توسط دو دانشجوی مدیریت دولتی. مقدار درصد توافق عددی بین صفر و یک خواهد بود که میزان مشاهدات محققین در نرم‌افزار MAXQDA را نشان می‌دهد. در مرحله اول یعنی مطالعات مبانی نظری در مجموع ۲۱۱۰ کد توسط محقق، ۱۹۸۸ توسط همکار دانشجو و ۱۸۶۹ کد موافق در دو مرحله بافت شد.

$$PAO = \frac{2M}{(n_1 + n_2)} = 0.889$$

با توجه به اینکه مقدار ضریب پایداری ۸۸ درصد بوده است، نتایج آن از اعتماد و اعتبار مناسبی برخوردار است. در مرحله دوم یعنی تحلیل مضمون مصاحبه‌های انجام‌شده، کلیه کدهای مستخرج برای محقق ۱۸۷۱ کد بوده است که توسط همکار دانشجو ۱۷۷۲ کد بوده است و مقدار توافق مشاهدات ۱۶۹۱ بوده است.

$$PAO = \frac{2M}{(n_1 + n_2)} = 0.827$$

1. Holsti

2. Percentage of agreement observation

باتوجه به نتیجه محاسبه شده و عدد ۸۲ درصد، می توان دریافت که پایایی تحقیق در سطح درستی بوده و نتایج به دست آمده قابل اعتماد و دارای اعتبار است.

در بخش کمی از روش مدل سازی ساختاری - تفسیری استفاده شد و روایی و پایایی این روش نیز برای اعتبار پژوهش دارای اهمیت می باشد. روایی یعنی تا چه حد ابزار تحقیق، میزان خصیصه مورد نظر را به درستی مورد سنجش قرار می دهد. خصیصه مورد بررسی در این روش، ارتباط میان عناصر است. از آنجا که تمامی روابط ممکن در قالب یک ماتریس بررسی می شود؛ پس روش ساختاری - تفسیری فی نفسه دارای روایی (اعتبار) است. پایایی این روش به این موضوع اشاره دارد که ابزار اندازه گیری در شرایط مشابه تا چه میزان، نتایج یکسانی را به همراه دارد. از آنجا که پاسخ دهندگان در این روش خبرگانی هستند که سال ها سابقه کاری و تحصیلات عالی دارند؛ لذا چنانچه خبرگان به درستی انتخاب شوند، انتظار می رود که دیدگاه آنها از ثبات کافی برخوردار باشد. به همین علت، روش هایی مانند آلفای کرونباخ یا پایایی ترکیبی برای این روش اساساً مصداق ندارد.

یافته های پژوهش

در این قسمت یافته های پژوهش در دو بخش کیفی و کمی به انجام می رسد. در بخش کیفی تحقیق ابتدا مضامین پایه از طریق مطالعه مبانی نظری پژوهش استخراج می شود و چارچوب اولیه مشخص می گردد. در ادامه این موارد طی جلسات مصاحبه با خبرگان تکمیل شده و چارچوب نهایی تحقیق به دست می آید. در نهایت پس از این مرحله با استفاده از روش ISM مضامین فراگیر سطح بندی شده و میزان اثرگذاری و اثرپذیری آنها مشخص می شود. ابتدای امر در این قسمت کد گذاری مضامین تحقیق بررسی می شود. کدگذاری یک فرایند رفت و برگشتی بوده و پس از هر مصاحبه با مراجعه به ادبیات موضوع و پیشینه های پژوهش معادل هر یک از آنها مشخص شد.

از میان مقالات برگزیده، ۹ مقاله (۱۶/۰۷ درصد) در مجلات فارسی و ۴۷ مقاله (۸۳/۹۳ درصد) در مجلات انگلیسی چاپ شده است. پس از پایان فرایند کدگذاری، کدهای مشابه در کنار یکدیگر قرار گرفتند تا ترکیب و تلفیق مضامین تعیین تکلیف شود. سپس برای بررسی ارتباط میان هر یک از مضامین اولیه با کدهای استخراج شده، چکیده ها و ادبیات استخراج شده مقالات با دقت بیشتری انجام شد. سپس کدهای به دست آمده با استفاده از مصاحبه با خبرگان تحقیق بسط داده شده و بهینه شد. باتوجه به این موارد در

مجموع ۳۹۸۱ کد شناسایی شد که در نهایت با بررسی‌های مکرر در نهایت ۳۶۱۲ کد باقی ماند که در این میان ۳۳۰۴ کد مشترک بود. پس از فرایند کدگذاری، با رفت و آمدهای مکرر بین منابع و نرم‌افزار، فرایند تعیین مضامین آغاز شد. نتایج تحلیل مضمون درخصوص آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان منجر به شناسایی ۱۱۰ مضمون پایه، ۲۱ مضمون سازمان‌دهنده و ۶ مضمون فراگیر شد. برای تعیین اعتبار یافته‌ها از نظر خبرگان تحقیق استفاده شد و با صلاح‌دید افراد، چارچوب نظری تحقیق تکمیل گردید. جدول ۴ مضامین شناسایی شده درخصوص آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان در فضای مجازی را طبق مطالعات مبانی نظری تحقیق و مصاحبه با خبرگان، نشان می‌دهد.

جدول ۲. مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه
درخصوص آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان در فضای مجازی

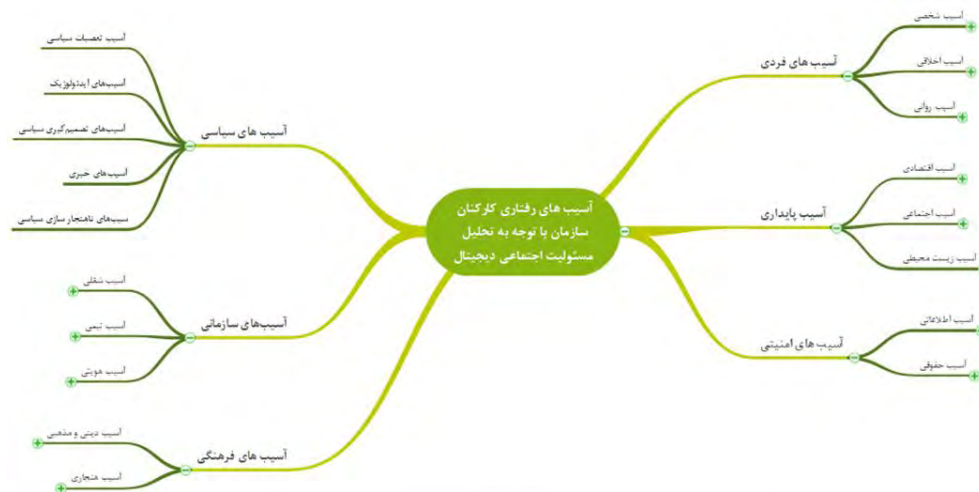
مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	منابع
آسیب‌های فردی	آسیب شخصی	مقایسه ناعادلانه خود با دیگران، اقدام به خودکشی، تعصب و تبعیض در سازمان، تصمیم‌گیری نادرست، حسرت خوردن، اعتماد بیش از حد به فضای مجازی	براک و همکاران (۲۰۲۳)، دانسل مارتین و همکاران (۲۰۲۲)، کوآی و سوه (۲۰۱۹)، لاوز و وینتر (۲۰۲۰)، ایواسچنکو و همکاران (۲۰۲۲)
	آسیب اخلاقی	فحاشی و توهین، سرقت هویت برخط، تهمت‌زنی و قضاوت ناعادلانه، انتشار پیام‌های تهدیدآمیز و نفرت‌انگیز، ترویج محتوای غیراخلاقی و ضعیف، آزار و اذیت برخط، ترویج فرهنگ فریب و کلاهبرداری	والاس و بویل (۲۰۲۳)، دانسل مارتین و همکاران (۲۰۲۲)، آسماء و همکاران (۲۰۲۲)، لیان و همکاران (۲۰۲۲)، جانسون و همکاران (۲۰۱۷)، کی و همکاران (۲۰۲۲)
	آسیب روانی	انزوا و افسردگی، استرس و فشار روانی، اختلالات ذهنی و شخصیتی، کاهش تمرکز و توجه، جامعه‌گریزی، قانون‌گریزی، توجه به فردیت، منفعت طلبی	کفالا (۲۰۲۱)، فرج دنیوی (۱۴۰۰)، دنیل وایز (۲۰۲۳)، وانگ و همکاران (۲۰۲۳)، الرناچی و همکاران (۲۰۲۳)، پی و همکاران (۲۰۲۲)، بارنیل و همکاران (۲۰۲۲)، کارایانی و همکاران (۲۰۲۳)، چن و همکاران (۲۰۲۳)، یائو و همکاران (۲۰۲۳)
	آسیب فیزیکی	کمبود حرکت، مشکلات در دید، و دردهای مرتبط با نشستن طولانی مدت، اختلال در خواب	مصاحبه با خبرگان
آسیب‌های سازمانی	آسیب هویتی	تخریب نام تجاری، خسارت به سیاست‌ها و اصول سازمانی، کاهش اعتبار، کاهش اعتماد، کاهش توجه مردم به سازمان	طوفان و همکاران (۲۰۲۳)، کاوون (۲۰۲۲)، ریزانی و همکاران (۲۰۲۲)، کانتررا و همکاران (۲۰۲۲)، یاسین (۲۰۲۰)

ادامه جدول ۲. مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه
در خصوص آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان در فضای مجازی

مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	منابع
آسیب‌های سازمانی	آسیب شغلی	پراکندگی توجه در محیط کار، از بین رفتن مرزهای شخصی و شغلی، ملالت شغلی، کاهش اعتماد در محیط کار، هدررفت زمان در محیط کار، تسریع در فرار از مسئولیت، فرسودگی شغلی، کاهش رضایت شغلی	بوفورد (۲۰۲۲)، کانور (۲۰۲۱) مصطفی و همکاران (۲۰۲۲)، لو و همکاران (۲۰۲۳)، گلکسون و همکاران (۲۰۲۱) گارسیا و همکاران (۲۰۲۲)، حاج محمدی و همکاران (۱۳۹۶)، هارگاوا و ولاسکز (۲۰۲۱)، ژانگ و همکاران (۲۰۲۲)، اوزسانگر (۲۰۲۲) یوگانانتان و همکاران (۲۰۲۱)، لایس و وینتر (۲۰۲۰)، سان (۲۰۲۲)، زانگه‌وآ و همکاران (۲۰۲۳)
	آسیب تیمی	خرابکاری در تیم‌ها، شکست در اهداف مشترک، تنش‌ها و تقسیمات داخلی، کاهش هماهنگی تیمی، فروپاشی کار تیمی در سازمان، دخالت اخلاقیات غلط در تیم	قاندامینی و همکاران (۱۴۰۱)، صفری و دهقانی (۱۴۰۲)، قاندامینی و همکاران (۱۴۰۱)، جویومایا و تورس (۲۰۲۳)، بلاها و همکاران (۲۰۲۱)، لیسکا (۲۰۲۲)
آسیب‌های فرهنگی	آسیب دینی و مذهبی	تعصب و تفکر نادرست دینی، تعارض ارزش‌های دینی	سکرا (۲۰۲۳)، درویش و همکاران (۲۰۲۳)، دانسل مارتین و همکاران (۲۰۲۲)، کفالا (۲۰۲۱)، کلوا و همکاران (۲۰۲۳) لیانو و همکاران (۲۰۲۳)، گورگان و همکاران (۲۰۲۳)، رازا و همکاران (۲۰۲۴)
	آسیب هنجاری	نقض حریم خصوصی، کلاهبرداری و فریب، رفتارهای تحریک‌آمیز یا تهدیدآمیز	هزا و همکاران (۲۰۲۲)، هانگدان و همکاران (۲۰۲۲)، پودار (۲۰۲۳) زانگه‌وآ و همکاران (۲۰۲۳)، گانسچاک و همرتون (۲۰۲۱)، جیمز و همکاران (۲۰۲۳)، سینتیان و شریبر (۲۰۲۳)
	آسیب خانوادگی	کاهش ارتباط با خانواده، تنش‌های خانوادگی، جدایی و طلاق، عدم توجه به فرزند، عدم تربیت درست فرزند	مصاحبه با خبرگان
	آسیب فرهنگ سازمان	افزایش هزینه‌های عدم تعادل کار-زندگی، افزایش انزوا و اختلافات فرهنگی، عدم توجه به منشور سازمان، عدم توجه به ارزش‌های سازمان	مصاحبه با خبرگان
آسیب‌های امنیتی	آسیب اطلاعاتی	بی‌مسئولیتی در به‌اشتراک‌گذاری اطلاعات، تعارض اطلاعاتی، نشر اطلاعات محرمانه، رفتار مخاطره‌آمیز امنیتی، فروش اطلاعات، نشر اخبار و اطلاعات جعلی، ترویج نظریه‌های توطئه‌ای، سرقت اطلاعات	بادهی و همکاران (۲۰۲۲)، شن و همکاران (۲۰۲۲)، ساکا و احمد (۲۰۲۰)، فروزنتی و همکاران (۲۰۲۱)، کیلینگار و همکاران (۲۰۲۲)، کلرمن و پوناماسکی (۲۰۲۳)، المر و دگیلدر (۲۰۲۲)، لوما و همکاران (۲۰۲۳)، لو (۲۰۲۳)، ویکفیلد و همکاران (۲۰۲۳)، نام (۲۰۲۳)، کاگنلی (۲۰۲۳)

ادامه جدول ۲. مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه
در خصوص آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان در فضای مجازی

مضمون فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	منابع
آسیب‌های امنیتی	آسیب حقوقی	تخلفات حقوقی در قراردادهای کاری، نقض قوانین حقوقی مرتبط با امنیت اطلاعات، تخلفات حقوقی مرتبط با حفظ حریم شخصی، تخلفات حقوقی مرتبط با استفاده از منابع و آثار معنوی	وونگ و همکاران (۲۰۲۲)، حسان و همکاران (۲۰۲۳)، کار و همکاران (۲۰۲۳)، متیسون و همکاران (۲۰۲۲)، ژیه و جیان (۲۰۲۴)، علی و همکاران (۲۰۲۱)، آدینولفی و همکاران (۲۰۲۲)، کاکلی (۲۰۲۳)، ژیه و جیان (۲۰۲۴)، هیتل و همکاران (۲۰۲۲)
آسیب‌های پایداری	آسیب اقتصادی	تأثیر منفی بر بازار سهام، سوءاستفاده از منابع مالی سازمانی، افزایش هزینه‌های امنیتی، آسیب به شبکه‌های تأمین و روابط برون‌سازمانی، هدررفت منابع مالی، هدررفت زمان، دریافت حقوق‌های اضافه و ناحق	بلکیرن و همکاران (۲۰۲۳)، ژانگ و همکاران (۲۰۲۲)، برهان و همکاران (۲۰۲۳)، آینوروفی و امیر (۲۰۲۳)، بشیر و همکاران (۲۰۲۲)، کاکلی (۲۰۲۳)، پانگ و کوآن (۲۰۲۴)
	آسیب اجتماعی	شایعه‌پراکنی، ترویج نژادپرستی، هنجارشکنی، نقض حقوق شهروندی، عدم رعایت قوانین و مقررات، اختلافات اجتماعی، ترویج رفتارهای ناپسند و مخرب، کاهش اعتماد اجتماعی، اعتیاد به فناوری، رفتارهای اجتماعی افراطی	وانوچی و همکاران (۲۰۲۰)، ویکفیلد و همکاران (۲۰۲۲)، لونیس و پیتز (۲۰۲۲)، دانسل مارتین و همکاران (۲۰۲۲)، پوگاناتان و همکاران (۲۰۲۱)، شوبل و اوربان (۲۰۲۳)، اوزاوالی (۲۰۲۳)
	آسیب زیست‌محیطی	مصرف ناپایدار منابع، تبلیغ محصولات آسیب‌زننده به محیط‌زیست، عادی‌شدن اسراف منابع، اسراف انرژی، ترویج مصرف غیرپایدار	دانسل مارتین و همکاران (۲۰۲۲)، کانگ و همکاران (۲۰۲۱)، سان (۲۰۲۲)، پیگولا و همکاران (۲۰۲۳)
آسیب‌های سیاسی	آسیب تعصبات سیاسی	دفاع از ایدئولوژی خاص، نشر اتفاقات سیاسی از فضای مجازی به محیط کار، اطلاع‌رسانی غلط در فضای مجازی و تخریب چهره سازمان	مصاحبه با خبرگان
	آسیب‌های ایدئولوژیک	ترویج ایدئولوژی‌های سیاسی خاص، ترویج نظریات سیاسی، تحریف اطلاعات برای ترویج ایدئولوژی‌های خاص	مصاحبه با خبرگان
	آسیب‌های تصمیم‌گیری سیاسی	اختلال در رأی‌گیری‌های درون‌سازمانی، اختلال در فرایندهای تصمیم‌گیری دولتی، اختلال در سیاست‌های عمومی، اختلال در انتخابات	مصاحبه با خبرگان
	آسیب‌های خبری	نشر اخبار سیاسی غلط یا متعصبانه در سازمان، اطلاعات نامرتبط با کار، اختلاف نظرات در سیاست، نقض قوانین کاری	مصاحبه با خبرگان
	آسیب‌های ناهنجارسازی سیاسی	تقسیم و اختلافات بین کارکنان، کاهش همبستگی و تعامل، افزایش احتمال ناسازگاری و کنش‌های نامطلوب	مصاحبه با خبرگان



شکل ۱. شبکه مضامین آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان با تحلیل مسئولیت اجتماعی دیجیتال

در ادامه و برای انجام بخش کمی تحقیق از روش ISM استفاده می‌شود. مؤلفه‌های مربوط به آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان در قالب یک پرسشنامه ماتریسی در اختیار ۲۶ نفر از خبرگان قرار گرفت که ۲۱ پرسشنامه بازگردانده شد و از میان آنها ۱۷ پرسشنامه مورد تأیید بوده است. نرم‌افزار مورد استفاده در این قسمت، اکسل بوده است تا روابط میان متغیرها از طریق ماتریس SSIM انجام شود. ماتریس خودتعاملی ساختاری با استفاده از چهار نماد اصلی تعیین می‌شود و روابط میان متغیرها را نشان می‌دهد. این ماتریس در اختیار خبرگان قرار گرفت و حداکثر رأی‌های به عمل آمده در خصوص تحلیل روابط در جدول لحاظ شد. به عبارت دیگر منطق روش ISM براساس مد در فراوانی‌ها می‌باشد. پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار گرفت. به این صورت که ۶ مؤلفه مربوطه در سطر و ستون قرار گرفتند و روابط میان آنها از طریق نمادهای V, A, X, O مشخص می‌شود. در نهایت پاسخ‌هایی که بیشترین تکرار را داشتند (مد) در سلول مربوطه قرار گرفتند. جدول ۳ نشان دهنده روابط میان متغیرها با توجه به نظر اکثریت خبرگان می‌باشد.

جدول ۳. ماتریس خودتعاملی مؤلفه‌های آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان
با تحلیل مسئولیت اجتماعی دیجیتال

متغیرهای پژوهش	آسیب‌های فردی	آسیب‌های سازمانی	آسیب‌های فرهنگی	آسیب‌های امنیتی	آسیب‌های پایداری	آسیب‌های سیاسی
آسیب‌های فردی	X	V	X	V	V	V
آسیب‌های سازمانی	A	X	A	A	V	O
آسیب‌های فرهنگی	X	V	X	V	X	O
آسیب‌های امنیتی	A	V	A	X	A	X
آسیب‌های پایداری	A	A	X	V	X	O
آسیب‌های سیاسی	A	O	O	X	O	X

ماتریس دستیابی اولیه از طریق تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی (صفر و یک) به دست می‌آید. با توجه به این امر، در ماتریس خودتعاملی، به جای V, X عدد یک قرار گرفته و به جای A, O عدد صفر قرار می‌گیرد. این امر موجب تشکیل ماتریس دستیابی اولیه می‌شود. در جدول ۴ شرح کامل ماتریس دستیابی اولیه مشخص شده است.

جدول ۴. ماتریس دستیابی اولیه مؤلفه‌های آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان
با تحلیل مسئولیت اجتماعی دیجیتال

متغیرهای پژوهش	آسیب‌های فردی	آسیب‌های سازمانی	آسیب‌های فرهنگی	آسیب‌های امنیتی	آسیب‌های پایداری	آسیب‌های سیاسی
آسیب‌های فردی	۱	۱	۱	۱	۱	۱
آسیب‌های سازمانی	۰	۱	۰	۰	۱	۰
آسیب‌های فرهنگی	۱	۱	۱	۱	۱	۰
آسیب‌های امنیتی	۰	۱	۰	۱	۰	۱
آسیب‌های پایداری	۰	۰	۱	۱	۱	۰
آسیب‌های سیاسی	۰	۰	۰	۱	۰	۱

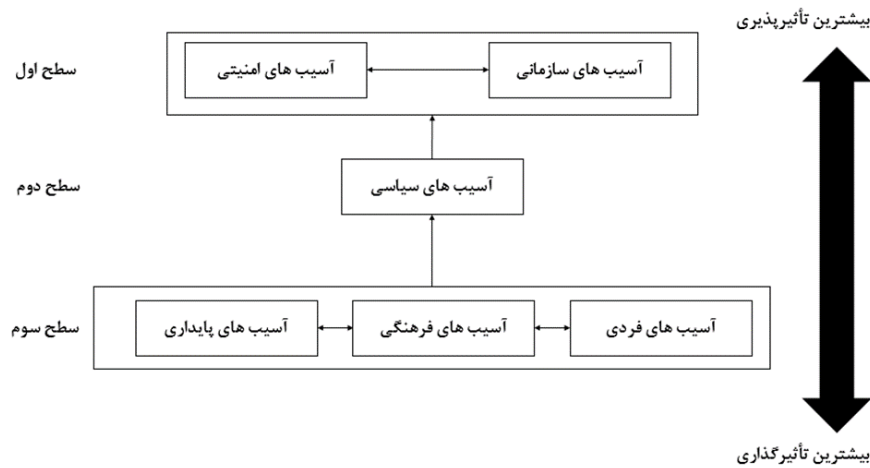
برای دسترسی به ماتریس نهایی می‌باید از مفهوم انتقال پذیری استفاده شود. در این خصوص، پس از آنکه ماتریس دستیابی اولیه تهیه شد، باید سازگاری درونی انجام شود. به عنوان نمونه اگر متغیر الف منجر به متغیر

ب شود و متغیر ب هم منجر به متغیر ج شود. پس متغیر الف منجر به متغیر ج می شود. اگر ماتریس دستیابی اولیه در این حالت برقرار نبود می باید اصلاح گردیده و روابطی که از قلم جا افتاده اند، جایگزین شوند. در این حالت برخی از روابط از حالت صفر به یک تبدیل می شوند که با عدد ۱* نشان داده می شوند. جدول ۵ نمایانگر ماتریس نهایی بوده که در سطر قدرت نفوذ و در ستون قدرت وابستگی نشان داده می شود.

جدول ۵. ماتریس نهایی مؤلفه های آسیب های رفتاری کارکنان سازمان
با تحلیل مسئولیت اجتماعی دیجیتال

متغیرهای پژوهش	آسیب های فردی	آسیب های سازمانی	آسیب های فرهنگی	آسیب های امنیتی	آسیب های پایداری	آسیب های سیاسی	قدرت نفوذ
آسیب های فردی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۶
آسیب های سازمانی	۰	۱	۱*	۱*	۱	۰	۴
آسیب های فرهنگی	۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۶
آسیب های امنیتی	۰	۱	۰	۱	۱*	۱	۴
آسیب های پایداری	۱*	۱*	۱	۱	۱	۱*	۶
آسیب های سیاسی	۰	۱*	۰	۱	۰	۱	۳
میزان وابستگی	۳	۶	۴	۶	۵	۵	

برای تعیین روابط و سطح بندی میان متغیرها، می باید مجموع ورودی ها، خروجی و مقدار مشترک میان این دو مورد، مشخص شود. مجموع خروجی ها شامل خود مؤلفه و تمام مؤلفه هایی می شود که از آن تأثیر می پذیرند. مجموع ورودی ها شامل خود مؤلفه و تمام مؤلفه هایی است که بر آن تأثیر می گذارند. سپس اشتراک و مجموع روابط دوطرفه در نظر گرفته می شود. مؤلفه ها براساس مجموعه های حاصله سطح بندی می شوند. یعنی میزان اشتراک با مجموع خروجی در هر مرحله برابر باشد، آن مؤلفه سطح بندی می شود. در نهایت پس از سطح بندی متغیرها نحوه قرارگیری سطوح اثرگذاری و اثرپذیری متغیرهای آسیب های رفتاری کارکنان سازمان به شرح زیر است.



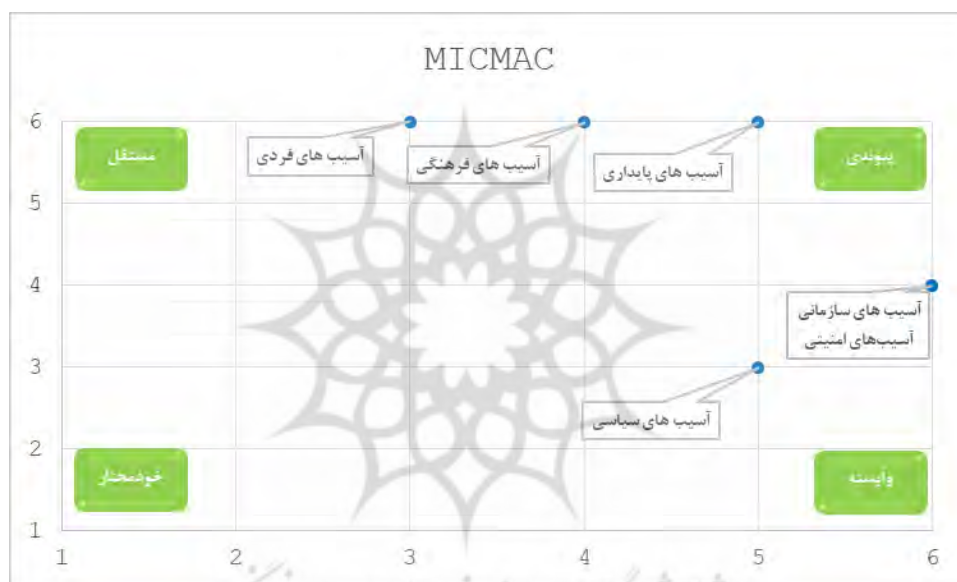
شکل ۲. نمودار سطوح اثرگذاری و اثرپذیری متغیرهای آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان

نمودار فوق نشان می‌دهد که بیشترین میزان اثرگذاری در سازمان، میزان آسیب‌های فردی، آسیب‌های فرهنگی و آسیب‌های پایداری ناشی از حضور کارمندان در فضای مجازی باتوجه به مسئولیت اجتماعی دیجیتال می‌باشد. آسیب‌های سیاسی در سطح بعدی قرار گرفته است که باتوجه به اظهار نظرات خبرگان عامل مهمی در خصوص آسیب‌های رفتاری به‌شمار می‌رود که ناشی از نبود مسئولیت اجتماعی دیجیتال در کارکنان می‌باشد. در سطح اول که تأثیرپذیرترین موارد هستند، آسیب‌های سازمانی و آسیب‌های فرهنگی قرار دارند که با یکدیگر دارای ارتباط متقابل هستند. مدیران سازمان برای کنترل فعالیت در فضای مجازی و بهبود موازن مرتبط به مسئولیت اجتماعی دیجیتال باید به آسیب‌های فردی، فرهنگی و پایداری در کارکنان خود توجه بیشتری داشته باشند؛ چراکه سایر سطوح سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. درنهایت برای بررسی و متمایز کردن متغیرها از تحلیل MICMAC استفاده می‌شود. تحلیل MICMAC امکان می‌دهد تا روابط پیچیده میان متغیرها را به‌دقت مورد ارزیابی قرار دهد و این اطلاعات می‌تواند در فرایندهای تصمیم‌گیری و مدیریت بهبود عملکرد نظام‌ها و سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد. جدول ۶ میزان قدرت نفوذ و وابستگی را در متغیرهای تحقیق نشان می‌دهد.

جدول ۶. تحلیل MICMAC مولفه‌های آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان
با تحلیل مسئولیت اجتماعی دیجیتال

متغیرهای پژوهش	آسیب‌های فردی	آسیب‌های سازمانی	آسیب‌های فرهنگی	آسیب‌های امنیتی	آسیب‌های پایداری	آسیب‌های سیاسی
قدرت نفوذ	۶	۴	۶	۴	۶	۳
میزان وابستگی	۳	۶	۴	۶	۵	۵

نمودار حاصل از این موضوع نیز در شکل ۳ قابل مشاهده است.



شکل ۳. نمودار سطوح اثرگذاری و اثرپذیری متغیرهای آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان

همان‌طور که در شکل ۳ مشخص می‌باشد، مؤلفه آسیب‌های سازمانی و امنیتی دارای بیشترین وابستگی میان متغیرهای دیگر می‌باشند. متغیر وابسته به شدت تحت تأثیر سایر متغیرها می‌باشد. مؤلفه‌های آسیب‌های فردی، آسیب‌های فرهنگی و آسیب‌های پایداری بیشترین اثرگذاری را دارند که در میان آنها آسیب‌های فردی دارای درجه اثرگذاری بیشتری می‌باشد. درواقع، هر سه متغیر نفوذ بالایی دارند اما آسیب‌های فردی به علت قدرت نفوذ بیشتر اثرگذارتر از سایر موارد می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این تحقیق، چارچوب نظری آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان با تحلیل مسئولیت اجتماعی دیجیتال در فضای مجازی میان دستگاه‌های اجرایی استان مازندران بوده است. این تحقیق در دو مرحله کیفی و کمی انجام شده است. در فاز کیفی تحقیق با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA، نتایج حاصل از مطالعه مبانی نظری و پیشینه پژوهش و همچنین مصاحبه خبرگان ارائه شد و شبکه مضامین برای آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان در فضای مجازی مشخص شد. باتوجه به جداول و نمودارهای ارائه شده در مجموع برای آسیب‌های رفتاری کارکنان سازمان با تحلیل مسئولیت اجتماعی دیجیتال در فضای مجازی، ۱۱۰ مضمون پایه، ۲۱ مضمون سازمان‌دهنده و ۶ مضمون فراگیر ارائه شده است. باتوجه به نتایج به دست آمده اثرگذارترین سطح در آسیب‌های رفتاری که مدیران باید به آن توجه بسیاری کنند، آسیب‌های فردی، فرهنگی و پایداری بوده است. آسیب‌های فردی به وضوح انتقال می‌دهند که چگونه رفتارها، عملکردها یا شرایط در محیط کاری می‌توانند به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر روحیه، سلامت روانی، و عملکرد فردی کارکنان تأثیر بگذارند. این آسیب‌ها ممکن است از جنبه‌های مختلفی نظیر استرس، افسردگی، اضطراب، افزایش نارضایتی شغلی، کاهش تمرکز و توجه، تخریب اعتماد به نفس و غیره رخ دهند. در این راستا، مطالعه آسیب‌های فردی می‌تواند به شناخت عوامل مؤثر بر رفتارهای کارکنان و ارائه راهکارهای مؤثر برای مدیریت و کاهش این آسیب‌ها در سازمان‌ها کمک کند. آسیب‌های فردی در محیط کاری می‌توانند از جنبه‌های گوناگونی به وجود آیند. این آسیب‌ها می‌توانند از تجارب ناگوار در محیط کاری، فشارهای زیاد، عدم تطابق با فرهنگ سازمانی، ارتباطات ناسالم با همکاران یا مدیران، تعارض کار - زندگی، و حتی عدم اعتبار اجتماعی یا شکست در تعاملات اجتماعی ناشی شدند. این آسیب‌ها می‌توانند به طور مستقیم یا غیرمستقیم به سلامت روانی و فیزیکی فرد آسیب برسانند و بر کارایی و عملکرد او تأثیر گذارند. برای مثال، استرس ناشی از فشارهای شغلی می‌تواند باعث کاهش توانایی تمرکز و توجه، افزایش خطر بروز بیماری‌های فیزیکی و روانی، و حتی کاهش ارتباطات مؤثر در محیط کاری شود. همچنین، تعارض کار - زندگی می‌تواند به افزایش استرس، کاهش رضایت شغلی و کاهش انگیزه و اراده کاری منجر شود. به طور کلی، شناخت آسیب‌های فردی مهم است؛ زیرا این شناخت به مدیران کمک می‌کند تا سیاست‌ها و راهکارهایی را ارائه دهند که به مدیریت و کاهش این آسیب‌ها کمک کنند و به دستیابی به محیط کاری سالم و پایدار کمک کنند. کنترل و مدیریت این آسیب‌ها در سازمان اهمیت زیادی دارد، زیرا سلامت روانی و جسمی

کارکنان مستقیماً بر عملکرد و بهره‌وری سازمان تأثیر می‌گذارد. سازمان‌ها می‌توانند با ارائه برنامه‌های حمایت از سلامت روانی، آموزش‌های مربوط به استفاده صحیح از فناوری و ایجاد تعادل بین کار و زندگی به کاهش این آسیب‌ها کمک کنند. همچنین، ایجاد محیطی که در آن کارکنان احساس امنیت و حمایت کنند، می‌تواند به کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی کمک کند. مؤلفه آسیب‌های فردی مستخرج از این پژوهش توسط یافته‌های پژوهش صراف و همکاران (۱۴۰۱)، موسوی حق‌شناس (۱۳۹۷)، آسمه و همکاران (۲۰۲۲)، آتکینسون و آیرز (۲۰۲۲)، کیری و همکاران (۲۰۲۲)، کلرمن و پوناماکی (۲۰۲۳) و ختاک و یوسف (۲۰۲۲) تأیید شد.

آسیب‌های فرهنگی در سازمان‌ها می‌توانند به عنوان نقشه‌ای از مسائل و چالش‌هایی که از روابط، اعتماد و هماهنگی درون سازمانی نشئت می‌گیرند، تفسیر شوند. تعریفی که از آسیب‌های فرهنگی ارائه می‌شود امکان مواجهه با این چالش‌ها و ایجاد راه‌حل‌های مناسب را فراهم می‌سازد. آسیب‌های فرهنگی در سازمان‌ها به مشکلاتی اشاره دارند که از عدم هم‌خوانی یا عدم تطابق میان ارزش‌ها، باورها، رفتارها، و نگرش‌های مختلف اعضای سازمان ناشی می‌شوند. این مشکلات می‌توانند از تعارضات فردی و گروهی گرفته تا ناکارآمدی‌های سازمانی و کاهش عملکرد بهره‌وری را در پی داشته باشند. درک و شناخت دقیق از این آسیب‌ها امکان ارتقای فرایندها و ساختارهای سازمانی را با هدف ایجاد محیطی متناسب برای رشد و توسعه فردی و سازمانی فراهم می‌سازد. آسیب‌های فرهنگی در سازمان‌ها به عنوان عواملی که از تعاملات اجتماعی و ارتباطات درون سازمانی نشئت می‌گیرند، مورد توجه قرار می‌گیرند. این آسیب‌ها می‌توانند از اختلافات فرهنگی و مذهبی گرفته تا نقض ارزش‌ها و اخلاقیات سازمانی را دربر بگیرند. یکی از مهم‌ترین آسیب‌های فرهنگی، کاهش اعتماد و تعامل میان اعضای سازمان است که می‌تواند به دلیل عدم شفافیت، عدم احترام به تفاوت‌های فردی، یا ازدست‌دادن ارتباطات مؤثر درون سازمانی رخ دهد. علاوه بر این، آسیب‌های فرهنگی می‌توانند باعث کاهش هماهنگی و همکاری در سطوح مختلف سازمان شوند که به دور از ایجاد یک محیط کاری سازنده و پویا، منجر به افزایش تنش‌ها و کاهش عملکرد سازمانی می‌شود. در نتیجه، شناخت دقیق از آسیب‌های فرهنگی از اهمیت بالایی برخوردار است تا اقداماتی مناسب برای تقویت فرهنگ سازمانی و حل مسائل موجود انجام شود. برای کنترل این آسیب‌ها، سازمان‌ها باید به ترویج فرهنگ سازمانی قوی و احترام به تنوع فرهنگی بپردازند. برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه تفاوت‌های فرهنگی، تشویق به برقراری ارتباطات مؤثر و ایجاد محیطی که در آن تنوع فرهنگی ارزشمند شناخته شود، می‌تواند به کاهش این

آسیب‌ها کمک کند. همچنین، استفاده از فناوری‌های دیجیتال برای تسهیل ارتباطات بین فرهنگی و ارتقای فهم و احترام متقابل نیز می‌تواند مؤثر باشد. مؤلفه آسیب‌های فرهنگی توسط تحقیقات دانسل مارتین و همکاران (۲۰۲۲)، کفالا (۲۰۲۱)، اسکرا (۲۰۲۳)، توین و همکاران (۲۰۲۳)، وانوچی و همکاران (۲۰۲۰)، والا و بویل (۲۰۲۳) و سنگ و همکاران (۲۰۲۳) تأیید شد.

درمورد آسیب‌های پایداری، یک تعریف مهم می‌تواند این باشد که آسیب‌های پایداری به هرگونه عملکرد، عملیات یا وضعیتی که قابلیت حفظ یا استمرار آن به‌طور پایدار را تضمین نمی‌کند، اشاره دارد. این آسیب‌ها ممکن است ناشی از عوامل محیطی، اقتصادی، اجتماعی، یا فناوری باشند که موجب تخریب، کاهش کارایی، یا ایجاد مشکلات سیستمی درمورد محیط‌زیست، اجتماع، یا اقتصاد می‌شوند. این آسیب‌ها معمولاً دارای ابعاد زمانی بلندمدت هستند و می‌توانند تأثیراتی عمیق بر سازمان، جامعه، و یا محیط‌زیست داشته باشند. از این رو، در تحلیل مسئولیت اجتماعی دیجیتال در فضای مجازی، شناخت و مدیریت آسیب‌های پایداری از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا این آسیب‌ها می‌توانند تأثیرات گسترده‌ای را بر کارکنان، سازمان، و جوامع مجاور داشته باشند و می‌توانند روند توسعه پایدار را تهدید کنند. آسیب‌های پایداری در محیط کار و سازمان‌ها از اهمیت بسیاری برخوردارند. این آسیب‌ها می‌توانند شامل مواردی مانند زیان‌های اقتصادی ناشی از نارضایتی کارکنان، افت اعتبار سازمان در نظر عموم و نقض‌های قانونی یا اخلاقی باشند. برای مثال، عدم مدیریت مناسب زنجیره تأمین می‌تواند منجر به قطعی در تأمین مواد اولیه یا مشکلات تولید محصولات شود که به‌طور مستقیم به آسیب‌های اقتصادی و اجتماعی منجر می‌شود. همچنین، سوءاستفاده از اطلاعات دیجیتالی یا نقض حریم خصوصی کارکنان می‌تواند باعث افت اعتماد و تعهد کارکنان به سازمان شود که در نتیجه، به مشکلات در عملکرد و پایداری سازمانی منجر می‌شود. از این رو، شناخت و مدیریت آسیب‌های پایداری از اهمیت بالایی برخوردار است تا سازمان‌ها بتوانند راهکارهایی را برای پیشگیری از این آسیب‌ها پیشنهاد دهند و سیاست‌ها و رویکردهای مناسبی را برای مدیریت آنها در محیط کار اجرا کنند. کنترل این آسیب‌ها نیازمند یک رویکرد جامع و پایدار است. سازمان‌ها باید به مسئولیت اجتماعی خود در قبال جامعه و محیط‌زیست توجه کنند. این شامل ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی دیجیتال، کاهش ردپای کربنی، تشویق به استفاده بهینه از منابع و ترویج پایداری در تمامی جوانب سازمان است. برنامه‌های مسئولیت اجتماعی دیجیتال (DSR) می‌تواند به ایجاد تعهد و همکاری کارکنان در جهت دستیابی به اهداف پایداری کمک کند. مؤلفه آسیب‌های پایداری مستخرج از این پژوهش توسط تحقیقات

لیان و همکاران (۲۰۲۲)، بریانت و مریت (۲۰۲۱)، ون دپوئل و همکاران (۲۰۲۳)، ژائو (۲۰۲۳)، نگویان و همکاران (۲۰۲۳)، آگیره و همکاران (۲۰۲۳)، دانسل مارتین و همکاران (۲۰۲۲)، کیلس و همکاران (۲۰۲۳)، ما و همکاران (۲۰۲۱) و بوون و همکاران (۲۰۲۰) تأیید شد. در ادامه پژوهش حاضر با پژوهش‌های پیشین از لنزهای متفاوتی مانند جامعه آماری، روش تحقیق، رویکرد پژوهش و یافته‌های پژوهش مقایسه شده است. یکی از لنزهای مقایسه، جامعه آماری تحقیق می‌باشد. اکثر پژوهش‌های پیشین میان عموم مردم در جامعه مورد بررسی قرار گرفتند و میان شهرهای مختلف، این تحقیقات انجام شد؛ اما جامعه آماری این رساله سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی، مدیران و کارکنان یک سازمان بوده است. جامعه آماری تحقیق دانسل مارتین و همکاران (۲۰۲۲) عموم مردم جامعه، افراسیابی و همکاران (۱۳۹۶) جوانان و نوجوانان؛ خرازانی (۱۳۹۵) دانش‌آموزان؛ رضوانی و پریش (۱۴۰۰) خانواده‌ها؛ ذهیون و مرادی (۱۴۰۰)، مدارس؛ آسمه و همکاران (۲۰۲۲) مذهبیون؛ اکسیر و همکاران (۲۰۲۳) نوجوانان کانادایی؛ جانسون (۲۰۱۷) میان عموم مردم؛ کفاللا (۲۰۲۱) میان عموم مردم جامعه؛ کانگ و لیو (۲۰۲۳) شرکت‌های مالی و تجاری چین؛ بوده است. از نظر روش تحقیق نیز می‌توان این رساله را با تحقیقات پیشین مقایسه کرد. اکثر تحقیقات پیشین با استفاده از روش‌های کمی یا کیفی انجام شده است، اما این تحقیق از روش آمیخته استفاده کرده و در فاز کیفی ۱ روش و در فاز کمی ۲ روش را به کار برده است. برای مثال، تحقیق دانسل مارتین و همکاران (۲۰۲۲) به شکل کیفی و مرور نظام‌مند؛ کفاللا (۲۰۲۱) مرور نظام‌مند؛ حق‌شناس (۱۳۹۷) کیفی با روش گرند تئوری؛ کبیری همکاران (۲۰۲۲) روش مرور ادبیات و پیشینه پژوهش؛ ختاک و یوسف (۲۰۲۲) مدل معادلات ساختاری؛ پوریوات و همکاران (۲۰۲۲) مدل معادلات ساختاری؛ توین و همکاران (۲۰۲۳) رگرسیون چندمتغیره؛ فرج‌دنیوی (۱۴۰۰) با روش گرند تئوری؛ اوکازاکی و همکاران (۲۰۲۰) روش پدیدارشناسی؛ اسکرا (۲۰۲۳) با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری؛ والاس و بویل (۲۰۲۳) با استفاده از روش پدیدارشناسی، وانوچی و همکاران (۲۰۲۰) فراتحلیل، بوده است.

از دیدگاه رویکرد پژوهش، پژوهش‌ها به دو دسته قیاسی و استقرایی تقسیم می‌شوند. در رویکرد قیاسی حرکت از کل به جزء و در رویکرد استقرایی حرکت از جزء به کل می‌باشد. پژوهش‌های پوریوات و همکاران (۲۰۲۲)، محمد (۲۰۲۲)، ختاک و یوسف (۲۰۲۲)، کابرا و همکاران (۲۰۲۳)، توین، مالی و لانگ (۲۰۲۳)، صراف و همکاران (۱۴۰۱)، ذهیون و همکاران (۱۴۰۰)، وانوچی و همکاران (۲۰۲۰)، یوسف و همکاران (۲۰۲۴) از رویکرد قیاسی استفاده کردند؛ در حالی که این تحقیق با استفاده از رویکرد استقرایی

انجام شده است و از مضامین پایه در جزء به مضامین فراگیر در کل رسیده است. در نهایت مقایسه پژوهش از دیدگاه یافته‌های تحقیق انجام می‌شود. در این تحقیق درخصوص آسیب‌های رفتاری کارکنان با تحلیل مسئولیت اجتماعی دیجیتال در فضای مجازی موارد مختلفی از مطالعه مبانی نظری تحقیق و مصاحبه با خبرگان استخراج شد. آسیب‌های فردی، آسیب‌های سازمانی، آسیب‌های فرهنگی، آسیب‌های امنیتی، آسیب‌های پایداری و آسیب‌های سیاسی ازجمله این موارد بودند. دانسل مارتین و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقات خود به دو آسیب مهم در فضای مجازی میان مردم دست یافتند که توهین و قلدری برخط ازجمله مهم‌ترین موارد بودند. تحقیق کفالا (۲۰۲۱) درمورد استفاده از رسانه‌های اجتماعی و اثرات آن بر رشد شناختی و اجتماعی - عاطفی جوانان، چارچوب تحلیلی بهتری را نه تنها برای ارزیابی میزان ظهور رفتارهای مخرب ارائه می‌دهد، بلکه به آنها کمک می‌کند تا این آسیب‌ها را شناخته و در رفتار خود اصلاح کنند. وانوچی و همکاران (۲۰۲۰) بر اهمیت رسانه‌های اجتماعی و رفتارهای خطرآفرین در نوجوانان اشاره کردند و به این نتیجه رسیدند که تمایل به خشونت، نفرت‌پراکنی، الکل و موادمخدر ازجمله مشکلاتی است که در قسمت رفتارهای خطرآفرین نوجوانان قرار می‌گیرد. شناسایی این عوامل می‌تواند به خانواده‌ها در جهت بهبود شرایط فرزند کمک کند. آسمه و همکاران (۲۰۲۲) بر ضرورت بررسی متون توهین‌آمیز و حاوی نفرت و خشم علیه روحانیون در رسانه‌های اجتماعی در نیجریه تأکید داشتند. یافته‌ها نشان داده است که تمام سخنان نفرت‌آمیز ناشی از انزوای افراد توهین‌کننده و شرایط خانوادگی آنها بوده است. حاج‌محمدی و حاج‌محمدی (۱۳۹۶) بر ضرورت تأثیرات اخلاقی استفاده از فضای مجازی بر پیوند زناشویی و روابط فرزندان در خانواده تأکید داشتند. یافته‌ها نشان داد در کنار مزایای فضای مجازی، معایبی نیز وجود دارد. نداشتن آگاهی کافی درباره فضای مجازی می‌تواند آسیب‌های اخلاقی زیادی را برای خانواده و روابط اعضای آن در پی داشته باشد.

منابع

- افراسیابی، فرهنگ؛ علی‌امیدی، امید و رهبر، ایمان (۱۳۹۶)، تهدیدها و آسیب‌های شبکه‌های اجتماعی مجازی و جرائم اینترنتی بر نوجوانان، ارائه راهکارها، کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین ایران و جهان در روان‌شناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، دوره دوم: ۱ - ۱۳.
- خرازانی، سیدحمید (۱۳۹۵)، رابطه استفاده از فضای سایبر با گرایش دانش‌آموزان به خشونت، پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی، شماره ۱: ۱۶۱ - ۱۸۴.
- ذهبیون، شهلا؛ مرادی، فاطمه و توسلی، اسماعیل (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر رسانه‌های اجتماعی بر برند مدارس (مورد مطالعه: رسانه اجتماعی اینستاگرام مدارس ابتدایی شهر اصفهان)، پویش درآموزش علوم تربیتی و مشاوره، ۷(۱۴): ۲۲ - ۴۲.
- رضوانی، امین و پریش، فریدون (۱۴۰۰)، مروری بر آسیب‌های فضای مجازی، اینترنت و شبکه‌های اجتماعی بر روابط خانواده‌ها در پژوهش‌های خارج از کشور، مطالعات هنر و رسانه، ۳(۵): ۱۲۳ - ۱۵۴.
- صراف، فاطمه؛ نجاتی، آرش و روحی، پژمان (۱۴۰۱)، تأثیر مسئولیت اجتماعی دیجیتال بر عملکرد مسئولیت اجتماعی شرکت و عملکرد استراتژیک براساس نقش میانجی مشارکت مشتری شرکت‌های کوچک و متوسط با فناوری پیشرفته، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۶(۸۵): ۵۳۳ - ۵۴۷.
- عابدین، بهاره؛ مهدی‌پور پیجا، سحر؛ حسین‌زاده، آرزو و هنرمند حقیقی، حمیده (۱۴۰۱)، واکاوی مفهوم مسئولیت اجتماعی دیجیتال: بررسی عملکرد کسب‌وکارهای ایرانی، چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، ۲۱(۵۰): ۱۲۸ - ۱۵۵.
- فرج دنیوی، سارا (۱۴۰۰)، پیش‌بینی مشکلات رفتاری کودکان براساس استفاده آسیب‌زای مادران از شبکه‌های اجتماعی مجازی، فناوری و دانش‌پژوهی در تعلیم و تربیت، ۱(۲): ۲۷ - ۳۴.

Reference

- Aguirre, C., Ruiz de Maya, S., Palazón Vidal, M., & Rodríguez, A. (2023). Consumer motivations for engaging with corporate social responsibility on social media. **Spanish Journal of Marketing-ESIC**, 18(2), 21-32.
- Asemah, E. S., Nwaoboli, E. P., & Nwoko, Q. T. (2022). Textual analysis of select social media hate speech messages against clergymen in Nigeria. **GVU Journal of Management and Social Sciences**, 7(2), 1-14.
- Atkinson, R., & Ayres, T. (Eds.). (2022). *Shades of deviance: A primer on crime, deviance and social harm*. Taylor & Francis, 11(6), 146-163.
- Azhar, A., Rehman, N., Majeed, N., & Bano, S. (2024). Employer branding: A strategy to enhance organizational performance. **International Journal of Hospitality Management**, 116, 103618.

- Bodhi, R., Luqman, A., Hina, M., & Papa, A. (2022). Work-related social media use and employee-related outcomes: a moderated mediation model. **International Journal of Emerging Markets**, 15(3), 328-345.
- Brock Baskin, M. E., Hart, T. A., Bajaj, A., Gerlich, R. N., Drumheller, K. D., & Kinsky, E. S. (2023). Subjective norms and social media: predicting ethical perception and consumer intentions during a secondary crisis. **Ethics & Behavior**, 33(1), 70-88.
- Buford, C. (2022). The Dark Triad and Dark Behaviors: An Analysis of the Relationship Between Social Networking Sites, Deviant Behaviors, and the Dark Triad (**Doctoral dissertation, Barry University**).
- Cho, H., Cannon, J., Lopez, R., & Li, W. (2022). Social media literacy: A conceptual framework. **New media & society**, 14614448211068530.
- Cogenli M.Z. (2023). Organizational behavior in the digital world, **Nova Science Publishers**.
- Doncel-Martín, I., Catalan-Matamoros, D., & Elías, C. (2022). Corporate social responsibility and public diplomacy as formulas to reduce hate speech on social media in the fake news era. **Corporate Communications: An International Journal**, 21(3), 1-13.
- Exner-oo ,,,,,, ,, , aa rrr , E,, & iiiii ,, .. 000... aa aaii nn ddeeeeeæeeeeerrr eæsss ss dating violence: Associations with social power imbalances. *Journal of interpersonal violence*, 38(1-2), 1762-1786.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). **Organizational behavior: Managing people and organizations**. CENGAGE learning.
- Gullekson, N. L., Cedergren, A., Arnold, L., & Brooks, T. (2021). Corporate social responsibility and employee engagement: making the case for international corporate-sponsored volunteering using a matched-sample analysis. **Society and Business Review**, 16(4), 517-534.
- Ioannis K.; Petr R. (2022). The Contribution of Corporate Social Responsibility and Organizational Behavior in the Development of Human Resources of Companies: Case Study in Greece, **Academic Journal of Interdisciplinary Studies**, 11(4), 56-70.
- Ivaschenko, A., Krivosheev, A., Stolbova, A., & Sitnikov, P. (2022). Approximate analysis of deviant behavior on social media. In **Intelligent Computing: Proceedings of the 2021 Computing Conference, Volume 1** (pp. 539-547).
- Johnson, B. G. (2017). Speech, harm, and the duties of digital intermediaries: Conceptualizing platform ethics. **Journal of Media Ethics**, 32(1), 16-27.
- Kabiri, S., Choi, J., Kruis, N., Shadmanfaat, S. M., & Lee, J. (2022). Social Concern as a Means of Understanding the Risk of Workplace Deviance. **Deviant Behavior**, 43(8), 939-958.
- Kaur, N. (2021). Digitalization and Work Behaviour: A Paradigm Shift. In *Big Data Analytics for Improved Accuracy, Efficiency, and Decision Making in Digital Marketing*, **IGI Global**, 12(2), 102-123.
- ,,,,, ,, M. .. , ,,,,,,, , .. L,, & A,,,,, , ())))) yy bbbnnnnnnm nn Sccad Meaaa rrrrr rrr eeeeeeee ff CO11111111**Global Business and Organizational Excellence**, 41(6), 11-22.

- Kefala, A. (2021). Social media effects and self-harm behaviors among young people: theoretical and methodological challenges. **Journal of education innovation and communication**, 3(2), 13-26.
- Kellerman, K., & Punamäki, R. L. (2023). The role of attachment security in the development of aggression in adolescence: A longitudinal study. **Journal of Youth and Adolescence**, 51(2), 376-389.
- Khattak, A., & Yousaf, Z. (2022). Digital social responsibility towards corporate social responsibility and strategic performance of hi-tech SMEs: customer engagement as a mediator. **Sustainability**, 14(1), 1-16.
- كیسی، K. .. ، & S,,, P. 000... . ees yyrrr lfff igg eel yy rrr m sssssssss s wkkk performance?: an overview. In **Proceedings of the Twelfth international conference on management science and engineering management**. 901-912.
- Kong, D., & Liu, B. (2023). Digital Technology and Corporate Social Responsibility: Evidence from China. **Emerging Markets Finance and Trade**, 1-27.
- Lavis, A., & Winter, R. (2020). # Online harms or benefits? An ethnographic analysis of the oo... ssss ss d gggttees ff ee sttttt trdddd dddhar. nn sllll m..... **Journal of child psychology and psychiatry**, 61(8), 842-854.
- Lian, H., Huai, M., Farh, J. L., Huang, J. C., Lee, C., & Chao, M. M. (2022). Leader unethical pro-organizational behavior and employee unethical conduct: Social learning of moral disengagement as a behavioral principle. **Journal of Management**, 48(2), 350-379.
- Lu, J., Szegedi, K., Qu, J., Zhang, G., Jia, J., & Liu, X. (2023). Understanding the Deviant Behavior in Workplace Formation Mechanism, Impacts, and Consequences. **Frontiers in Psychology**, 14, 1252105.
- Ma, R., Cherian, J., Tsai, W. H., Sial, M. S., Hou, L., & Álvarez-Otero, S. (2021). The relationship of corporate social responsibility on digital platforms, electronic word-of-mouth, and consumer-company identification: An application of social identity theory. **Sustainability**, 13(9), 4700-4712.
- mBowen, G., Appiah, D., & Okafor, S. (2020). The influence of corporate social responsibility (CSR) and social media on the strategy formulation process. **Sustainability**, 12(15), 6057.
- Mohamed, F. A. (2022). The Role of Social Responsibility in the Digital Public Relations Age. In **Artificial Intelligence for Sustainable Finance and Sustainable Technology: Proceedings of ICGER, Springer International Publishing**, 21(1), 480-492.
- . tt MMMM MMB,,, Coo ooωooaaaaa aaa a aa aa aaaaaaaa aaiiiiiiii iiiii iii , organizational engagement, and deviant workplace behaviors: The moderating role of rrr s aaaattttt ttt **European Management Review**, 8(5), 137-152.
- Nam, S. J. (2023). Deviant behavior in cyberspace and emotional states, **Current Psychology**, 42(13), 10751-10760.
- uuu ,,,, ,. V., & Nêêêê,, (3333.. Imtttt tt crrrrr rre ooii ll ssssss iiiii yynnd kkkk management capabilities on sustainable operation performance: the moderating role digital transformation. **VNUHCM Journal of Economics, Business and Law**, 7(3), press-press.
- Okazaki, S., Plangger, K., West, D., & Menéndez, H. D. (2020). Exploring digital corporate

- social responsibility communications on Twitter. **Journal of Business Research**, 117, 675-682.
- Park, J. S., O'Brien, J., Cai, C. J., Morris, M. R., Liang, P., & Bernstein, M. S. (2023, October). Generative agents: Interactive simulacra of human behavior. In **Proceedings of the 36th Annual ACM Symposium on User Interface Software and Technology** (pp. 1-22).
- Poshakrishna, P., & Akeugkaharaunnyarrath, N. (2023). Corporate Social Responsibility Through social media on Tourism Industry. **RATANABUTH JOURNAL**, 5(1), 588-604.
- uuii,,,, ,,, & Tppppaaau,, .. ())))) nnnsmnæss' iiii ddd towards Digital Social Responsibility: Impacts on Electronic Word of Mouth and Purchase Intention. **Emerging Science Journal**, 6(1), 64-74.
- Puriwat, W., & Triopsakul, S. (2022). Understanding digital social responsibility in the social media context: evidence from Thailand. **International Journal of Professional Business Review**, 7(1), 1-14.
- uu ll ooee, ,,, Mazzzzzzzzaa .. M., & Meeerrtt Gacc,, .. (..... hhhinn i.... tyss environmental policy: Social media and corporate website as vehicles for communicating corporate social responsibility. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 30(1), 180-191.
- Rizani, M., Widyanti, R., Kurniaty, K., Shaddiq, S., & Yahya, M. Y. D. (2022). Effect of the Toxic Leadership on Organizational Performance with Workplace Deviant Behavior of Employees as Mediation. **Strategic Management Business Journal**, 2(01), 26-38.
- Skerra, C. (2023). Corporate Digital Responsibility, CDR in Marketing. In **Innovatives und digitales Marketing in der Praxis: Insights, Strategien und Impulse für Unternehmen**, 163-175.
- Sun, Q. (2022). Online deviant behavior on Social Media: The Macro, Miso, and Micro perspectives. **University of California**, Davis.
- Tseng, C. H., Flack, M., Caudwell, K. M., & Stevens, M. (2023). Separating problem gambling behaviors and negative consequences: Examining the factor structure of the PGSI. **Addictive behaviors**, 136, 107-135.
- Tufan, C., Namal, M. K., Arpat, B., Yesil, Y., & Mert, I. S. (2023). The mediating effect of organizational justice perception on the relationship between ethical leadership and workplace deviant behaviors. **Sustainability**, 15(2), 1342.
- Tuyen, B. Q., Mai, N. P., & Long, T. Q. (2023). Does corporate engagement in social responsibility affect firm innovation? The mediating role of digital transformation. **International Review of Economics & Finance**, 84, 292-303.
- Van de Poel, I., & Royakkers, L. (2023). Ethics, technology, and engineering: An introduction. **John Wiley & Sons**.
- Vannucci, A., Simpson, E. G., Gagnon, S., & Ohannessian, C. M. (2020). Social media use and risky behaviors in adolescents: A meta-analysis. **Journal of Adolescence**, 79, 258-274.
- Wakefield, R. L., & Wakefield, K. (2023). The antecedents and consequences of intergroup affective polarisation on social media. **Information Systems Journal**. 33(4), 640-668.

- Wallace, E., & Buil, I. (2023). Antecedents and consequences of conspicuous green behavior on social media: Incorporating the virtual self-identity into the theory of planned behavior. **Journal of Business Research**, 157, 113549.
- Wang, J., & Sun, J. (2022). The role of audit committees in social responsibility and environmental disclosures: evidence from Chinese energy sector. **International Journal of Disclosure and Governance**, 1-16.
- Yoganathan, V., Osburg, V. S., & Bartikowski, B. (2021). Building better employer brands through employee social media competence and online social capital. **Psychology & Marketing**, 38(3), 524-536.
- Yusuf, Z., Yusuf, F., Nuryanto, U., & Basrowi, B. (2024). Assessing organizational commitment and organizational citizenship behavior in ensuring the smoothness of the supply chain for medical hospital needs towards a green hospital: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 181-194.
- Zhang, X., Yang, Q., Yan, Y., & Liang, S. (2022). Family-supportive supervisor behavior and employees' workplace deviant behavior: Moral disengagement as a mediator. **Social Behavior and Personality: an international journal**, 50(7), 1-12.
- Zhao, R. (2023, July). Research on the Importance of Corporate Social Responsibility in the Digital Economy Based on Intelligent Consumer Behavior Algorithm. In **2023 4th International Conference on E-Commerce and Internet Technology (ECIT 2023)** (pp. 108-118). Atlantis Press.

