

توسعه فردی و تحول سازمانی

مدل‌یابی معادلات ساختاری رفتارهای انحرافی کارکنان بر اساس پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال با نقش میانجی تعهد سازمانی

شیوه استناددهی: روحی نژاد، شراره، صباحی، پرویز، جهان، فائزه، و مقیمی، زهرا. (۱۴۰۶). مدل‌یابی معادلات ساختاری رفتارهای انحرافی کارکنان بر اساس پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال با نقش میانجی تعهد سازمانی. توسعه فردی و تحول سازمانی، ۲۵(۲)، ۱-۲۵.

شراره روحی نژاد^۱، پرویز صباحی^۲، فائزه جهان^۳، زهرا مقیمی^۳

۱. گروه روانشناسی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران

۲. گروه روانشناسی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۳. گروه مدیریت دولتی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: p_sabahi@semnan.ac.ir

چکیده

تاریخ چاپ نهایی: ۱ خرداد ۱۴۰۶

تاریخ چاپ اولیه: ۲۴ شهریور ۱۴۰۵

تاریخ پذیرش: ۸ شهریور ۱۴۰۵

تاریخ بازنگری: ۱ شهریور ۱۴۰۵

تاریخ ارسال: ۲۶ اردیبهشت ۱۴۰۵

پژوهش حاضر با هدف بررسی مدل ساختاری روابط پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال با رفتارهای انحرافی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی انجام شد. این پژوهش کمی، توصیفی — همبستگی و مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان سمنان در سال ۱۴۰۳ بود که از میان آنان ۳۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه پذیرش فناوری مبتنی بر مدل دیویس، پرسشنامه سبک زندگی دیجیتال خادمان و حسینی، مقیاس رفتارهای انحرافی سازمانی بنت و رابینسون و پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن بود. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و AMOS نسخه ۲۲ تحلیل شدند. نقش میانجی تعهد سازمانی نیز با روش بوت‌استرپ بررسی شد. نتایج مدل ساختاری نشان داد پذیرش فناوری اثر مستقیم منفی و معناداری بر رفتارهای انحرافی کارکنان داشت ($\beta = -0.18, p = 0.003$) و به‌طور مثبت تعهد سازمانی را پیش‌بینی کرد ($\beta = 0.39, p < 0.001$). سبک زندگی دیجیتال نیز دارای اثر مستقیم منفی و معنادار بر رفتارهای انحرافی ($\beta = -0.14, p = 0.005$) و اثر مثبت و معنادار بر تعهد سازمانی بود ($\beta = 0.31, p < 0.001$). تعهد سازمانی نیز اثر منفی و معناداری بر رفتارهای انحرافی کارکنان داشت ($\beta = -0.29, p < 0.001$). اثر غیرمستقیم پذیرش فناوری بر رفتارهای انحرافی از طریق تعهد سازمانی برابر با ۰.۱۱- و اثر غیرمستقیم سبک زندگی دیجیتال برابر با ۰.۰۹- بود و هر دو اثر معنادار بودند؛ بنابراین، میانجی‌گری جزئی تعهد سازمانی تأیید شد. شاخص‌های برازش نیز برازش مطلوب مدل را نشان دادند ($\chi^2/df = 1.81, CFI = 0.97, TLI = 0.96, RMSEA = 0.052, SRMR = 0.045$). پذیرش مطلوب فناوری و برخورداری از سبک زندگی دیجیتال هدفمند و سازگارانه می‌تواند به‌طور مستقیم و نیز از طریق تقویت تعهد سازمانی با کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان همراه باشد. از این رو، بهبود تجربه کارکنان در استفاده از فناوری، توسعه الگوهای سالم استفاده از ابزارهای دیجیتال و تقویت تعلق و تعهد سازمانی می‌تواند در مدیریت و کاهش رفتارهای انحرافی در محیط‌های کاری دیجیتال مؤثر باشد.

کلیدواژگان: پذیرش فناوری، سبک زندگی دیجیتال، رفتارهای انحرافی کارکنان، تعهد سازمانی، مدل‌یابی معادلات ساختاری.

این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.



Personal Development and Organizational Transformation

Structural Equation Modeling of Employee Deviant Behaviors Based on Technology Acceptance and Digital Lifestyle with the Mediating Role of Organizational Commitment

Sharareh Roohinezhad¹, Parviz Sabahi^{2*}, Faezeh Jahan¹, Zahra Moghimi³

1. Department of Psychology, Se.C., Islamic Azad University, Semnan, Iran

2. Department of Psychology, Semnan University, Semnan, Iran

3. Department of Public Administration, Se.C., Islamic Azad University, Semnan, Iran

*Corresponding Author's Email: p_sabahi@semnan.ac.ir

How to cite: Roohinezhad, S., Sabahi, P., Jahan, F., & Moghimi, Z. (2027). Structural Equation Modeling of Employee Deviant Behaviors Based on Technology Acceptance and Digital Lifestyle with the Mediating Role of Organizational Commitment. *Personal Development and Organizational Transformation*, 5(2), 1-25.

Submit Date: 16 May 2026

Revise Date: 23 August 2026

Accept Date: 30 August 2026

Initial Publish: 15 September 2026

Final Publish: 22 May 2027

Abstract

This study aimed to examine the structural relationships of technology acceptance and digital lifestyle with employee deviant behaviors, with particular emphasis on the mediating role of organizational commitment. This quantitative study employed a descriptive-correlational design based on structural equation modeling. The statistical population consisted of faculty members and administrative employees of Islamic Azad University branches in Semnan Province in 2024–2025, from whom 300 participants were selected using simple random sampling. Data were collected using a Technology Acceptance Questionnaire based on Davis's model, the Digital Lifestyle Questionnaire developed by Khademian and Hosseini, Bennett and Robinson's Organizational Deviance Scale, and Meyer and Allen's Organizational Commitment Questionnaire. Data were analyzed using Pearson correlation coefficients and structural equation modeling in SPSS and AMOS version 22. The mediating effects of organizational commitment were examined using bootstrap analysis. Structural model analysis showed that technology acceptance had a significant negative direct effect on employee deviant behaviors ($\beta=-0.18$, $p=0.003$) and a significant positive effect on organizational commitment ($\beta=0.39$, $p<0.001$). Digital lifestyle also had a significant negative direct effect on deviant behaviors ($\beta=-0.14$, $p=0.005$) and a significant positive effect on organizational commitment ($\beta=0.31$, $p<0.001$). Organizational commitment significantly and negatively predicted employee deviant behaviors ($\beta=-0.29$, $p<0.001$). Bootstrap analysis demonstrated significant indirect effects of technology acceptance ($\beta=-0.11$) and digital lifestyle ($\beta=-0.09$) on deviant behaviors through organizational commitment, supporting partial mediation. The estimated structural model demonstrated satisfactory fit ($\chi^2/df=1.81$, $CFI=0.97$, $TLI=0.96$, $RMSEA=0.052$, $SRMR=0.045$). Greater technology acceptance and a purposeful, adaptive digital lifestyle are associated with lower employee deviant behaviors both directly and indirectly through enhanced organizational commitment. Accordingly, improving employees' technology experience, encouraging healthy and responsible patterns of digital technology use, and strengthening organizational attachment and commitment may constitute effective strategies for reducing deviant behaviors in increasingly digitalized workplaces.

Keywords: Technology Acceptance, Digital Lifestyle, Employee Deviant Behaviors, Organizational Commitment, Structural Equation Modeling.



© 2027 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

گسترش فناوری‌های دیجیتال در دهه‌های اخیر، محیط کار را از ساختاری عمدتاً فیزیکی و مبتنی بر تعاملات چهره‌به‌چهره به محیطی ترکیبی، شبکه‌ای و داده‌محور تبدیل کرده است. سازمان‌های امروزی برای انجام فعالیت‌های روزمره، ارتباطات، تصمیم‌گیری، مدیریت منابع انسانی، آموزش، ارزیابی عملکرد و ارائه خدمات، به‌طور فزاینده‌ای به سامانه‌های اطلاعاتی، ابزارهای ارتباطی آنلاین، هوش مصنوعی و پلتفرم‌های دیجیتال متکی شده‌اند. در نتیجه، تحول دیجیتال دیگر صرفاً یک تغییر فنی یا زیرساختی نیست، بلکه پدیده‌ای سازمانی و رفتاری است که می‌تواند نگرش، تجربه شغلی، روابط بین فردی و الگوهای رفتاری کارکنان را نیز تغییر دهد. ادبیات جدید محیط کار دیجیتال نشان می‌دهد که نحوه طراحی و استفاده از فناوری می‌تواند همزمان زمینه افزایش بهره‌وری، انعطاف‌پذیری و دسترسی به منابع و نیز ایجاد فشار، فرسودگی، اضافه‌بار اطلاعاتی و رفتارهای نامطلوب را فراهم کند (Jose & Thomas, 2024; Oecd, 2024). بنابراین، پیامدهای تحول دیجیتال را نمی‌توان صرفاً بر اساس میزان دسترسی سازمان‌ها به فناوری ارزیابی کرد، بلکه چگونگی مواجهه کارکنان با فناوری و نحوه ادغام آن در زندگی کاری آنان نیز اهمیت اساسی دارد.

یکی از متغیرهای اصلی در تبیین واکنش کارکنان به محیط‌های دیجیتال، «پذیرش فناوری» است. پذیرش فناوری به میزان تمایل، نگرش مثبت و آمادگی فرد برای استفاده از یک فناوری و ادراک وی از کارآمدی و سهولت استفاده از آن اشاره دارد. مدل‌های پذیرش فناوری نشان داده‌اند که ادراک سودمندی، سهولت استفاده، انتظار عملکرد، انتظار تلاش و شرایط تسهیل‌کننده از مهم‌ترین عوامل شکل‌دهنده قصد و رفتار استفاده از فناوری هستند (Venkatesh et al., 2012). مرورهای نظام‌مند انجام‌شده در حوزه پذیرش فناوری نیز نشان می‌دهند که مدل پذیرش فناوری و چارچوب‌های توسعه‌یافته آن همچنان از مهم‌ترین رویکردهای نظری برای پیش‌بینی استفاده از فناوری در محیط‌های آموزشی و سازمانی محسوب می‌شوند (Abdullah & Ward, 2023). همچنین، شواهد فراتحلیلی حاکی از آن است که ساختارهای اصلی مدل پذیرش فناوری، علی‌رغم توسعه فناوری‌ها و تغییر بافت‌های کاربرد، همچنان قدرت تبیینی قابل توجهی در پیش‌بینی رفتار کاربران دارند (Baptista & Oliveira, 2023). یافته‌های حوزه فناوری آموزشی نیز بر اهمیت سودمندی ادراک‌شده و سهولت استفاده در پذیرش ابزارهای دیجیتال تأکید دارند (Šumak & Šorgo, 2023).

در سال‌های اخیر، مفهوم پذیرش فناوری با عوامل جدیدی مانند اعتماد به فناوری و به‌ویژه اعتماد به سامانه‌های مبتنی بر هوش مصنوعی نیز پیوند یافته است. توسعه فناوری‌های هوشمند موجب شده است که کارکنان علاوه بر ارزیابی سهولت و سودمندی یک فناوری، قابلیت اعتماد، شفافیت و پیش‌بینی‌پذیری آن را نیز در تصمیم خود برای استفاده از فناوری دخیل سازند (Ibrahim et al., 2025). از این منظر، پذیرش فناوری در محیط کار صرفاً به معنای استفاده ظاهری یا اجباری از سامانه‌های سازمانی نیست، بلکه نوعی پذیرش شناختی و رفتاری است که در آن کارکنان فناوری را مفید، قابل مدیریت و سازگار با نیازهای شغلی خود می‌دانند. چنین تجربه‌ای می‌تواند کیفیت تعامل فرد با سازمان را نیز تحت تأثیر قرار دهد؛ زیرا فناوری سازمانی بخشی از تجربه کلی کارکنان از محیط کار است و تجربه مثبت کارکنان با امکانات و فرایندهای سازمان می‌تواند با نگرش‌های مطلوب‌تر نسبت به سازمان همراه شود (Lee & Kim, 2023).

در کنار پذیرش فناوری، «سبک زندگی دیجیتال» نیز به یکی از مفاهیم مهم در مطالعه رفتار انسان در عصر دیجیتال تبدیل شده است. سبک زندگی دیجیتال به الگوی نسبتاً پایدار استفاده افراد از فناوری‌های دیجیتال در فعالیت‌های کاری، ارتباطی، اجتماعی، آموزشی و شخصی اشاره دارد و علاوه بر میزان استفاده، کیفیت، هدفمندی، نگرش و عادات‌های مرتبط با فناوری را نیز شامل می‌شود. در مطالعات انجام‌شده در ایران

نیز سبک زندگی دیجیتال به عنوان مجموعه‌ای از رفتارها، نگرش‌ها، شناخت‌ها و الگوهای درونی شده مرتبط با فناوری‌های دیجیتال مفهوم‌سازی شده است (Khademian & Hosseini, 2015). تغییر از الگوهای سنتی زندگی به سبک زندگی دیجیتال به‌ویژه در نسل‌های جدید، نشان‌دهنده آن است که فناوری از یک ابزار جانبی فراتر رفته و به بخشی از ساختار تصمیم‌گیری، ارتباطات و رفتار روزمره افراد تبدیل شده است (Kushwaha, 2021). حتی در حوزه رفتار مصرف‌کننده نیز شواهد نشان می‌دهد که سبک زندگی دیجیتال می‌تواند ترجیحات و الگوهای رفتاری افراد را در محیط‌های مجازی به‌طور معناداری شکل دهد (H. J. N. Utomo et al., 2023).

با این حال، سبک زندگی دیجیتال همواره پیامدهای مثبت ندارد و کیفیت استفاده از فناوری تعیین‌کننده پیامدهای آن است. فناوری‌های دیجیتال می‌توانند دسترسی به اطلاعات، ارتباطات، انعطاف‌پذیری و خودمدیریتی را بهبود بخشند، اما استفاده افراطی، اتصال دائمی، محو شدن مرز میان کار و زندگی و فشار برای پاسخ‌گویی مستمر می‌تواند سلامت روانی و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. بررسی محیط‌های کاری دیجیتال نشان داده است که شدت فناوری می‌تواند از طریق افزایش تقاضاهای شغلی دیجیتال، اضافه‌بار اطلاعاتی و اختلال در تمرکز، به کاهش بهزیستی کارکنان منجر شود (Marsh et al., 2024). در مقابل، در محیط‌های کاری ترکیبی، سبک زندگی دیجیتال متعادل و مدیریت مناسب مرزهای کار و زندگی می‌تواند با بهزیستی روان‌شناختی مطلوب‌تر همراه باشد (Martínez et al., 2023). همچنین، سیاست‌گذاری‌های مرتبط با تحول دیجیتال بر ضرورت توجه همزمان به فرصت‌های فناوری و مخاطرات آن برای بهزیستی کارکنان تأکید دارند (Oecd, 2024).

شواهد موجود در حوزه مداخلات سبک زندگی دیجیتال نیز نشان می‌دهند که استفاده هدفمند و ساختاریافته از فناوری می‌تواند به پیامدهای سازگارانه منجر شود. برای مثال، مداخلات دیجیتال در زمینه خودمدیریتی بیماری‌های مزمن، تغییر رفتار و پایش سبک زندگی با بهبود برخی شاخص‌های عملکردی همراه بوده‌اند (Bretschneider et al., 2022; Hilmarsdóttir et al., 2021). نتایج مطالعات جدید نیز از اثربخشی مداخلات سبک زندگی دیجیتال در بهبود شاخص‌های سلامت و رفتار حمایت کرده‌اند (Salunkhe et al., 2023; Tegegne et al., 2024; Wildenauer et al., 2024). حتی ترکیب پایش دیجیتال سبک زندگی با مداخلات شناختی و ذهن‌آگاهی می‌تواند برخی توانایی‌های توجهی و خودتنظیمی افراد را ارتقا دهد (Jaiswal et al., 2024). این یافته‌ها نشان می‌دهند که اثر فناوری بیش از آنکه تابع صرف استفاده از ابزارهای دیجیتال باشد، به نحوه استفاده، خودتنظیمی و هدفمندی رفتار دیجیتال وابسته است.

یکی از پیامدهای رفتاری مهم در محیط سازمانی که می‌تواند تحت تأثیر این تحولات قرار گیرد، «رفتارهای انحرافی کارکنان» است. رفتارهای انحرافی در محیط کار شامل اعمال ارادی و آگاهانه‌ای است که هنجارهای مهم سازمانی را نقض کرده و می‌تواند به سازمان، کارکنان یا هر دو آسیب وارد کند. این رفتارها ممکن است در قالب کم‌کاری عمدی، اتلاف وقت، سوءاستفاده از منابع، نقض مقررات، تخریب روابط کاری، پنهان‌کاری، مقاومت ناسازگارانه و استفاده نامناسب از امکانات سازمان بروز کنند. در مدل فشارزا - هیجان رفتارهای ضدتولیدی، فشارهای محیطی می‌توانند از طریق ایجاد هیجان‌های منفی، احتمال بروز رفتارهای ضدتولیدی را افزایش دهند (Spector & Fox, 2005). در محیط‌های دیجیتال نیز فناوری می‌تواند به منبع جدیدی برای شکل‌گیری فشار و در نتیجه رفتارهای انحرافی تبدیل شود.

ظهور فناوری‌های سازمانی همچنین موجب شکل‌گیری گونه‌های خاصی از انحراف شده است که مستقیماً با فناوری ارتباط دارند. استفاده غیرمجاز از سامانه‌ها، اتلاف وقت در فضای آنلاین، نقض سیاست‌های امنیت اطلاعات، استفاده نامناسب از منابع دیجیتال و رفتارهای آسیب‌رسان مبتنی بر فناوری از جمله این موارد هستند. پژوهش‌های اخیر تلاش کرده‌اند رفتارهای انحرافی مبتنی بر فناوری را به عنوان سازه‌ای

متمایز مفهوم سازی و اندازه گیری کنند (Blau, 2025). مرور پژوهش های مرتبط نیز نشان می دهد که ویژگی های فناوری، نگرش کارکنان، استرس دیجیتال، نظارت و ویژگی های سازمانی می توانند در شکل گیری رفتارهای ضدتولیدی مبتنی بر فناوری نقش داشته باشند (Blau et al., 2025). از سوی دیگر، مدیریت الگوریتمی و ادراک کارکنان از کنترل فناورانه می تواند با ارزیابی استرس و رفتارهای انحرافی مخرب مرتبط باشد (Zhang et al., 2023). بنابراین، توسعه فناوری همزمان با افزایش فرصت های عملکردی، اشکال تازه ای از رفتارهای انحرافی را نیز ایجاد کرده است.

عوامل اخلاقی، مدیریتی و سازمانی نیز در وقوع رفتارهای انحرافی نقش مهمی دارند. شواهد نشان می دهد متغیرهایی مانند اخلاق کاری، سیاست های سازمانی و بی نزاکتی سرپرست می توانند احتمال رفتارهای انحرافی را تحت تأثیر قرار دهند (Nauman et al., 2023). همچنین، ادراک عدالت سازمانی می تواند سازوکاری مهم در رابطه میان سبک رهبری و رفتارهای انحرافی باشد (Tufan et al., 2023). حمایت سازمانی، اعتماد و رفتار نوآورانه نیز از جمله عواملی هستند که کیفیت تجربه کارکنان و پاسخ های رفتاری آنان را شکل می دهند (S. B. Utomo et al., 2023). از این رو، رفتارهای انحرافی را نمی توان فقط پیامد ویژگی های فردی دانست، بلکه این رفتارها حاصل تعامل پیچیده میان ویژگی های کارکنان، تجربه فناوری و شرایط سازمانی هستند.

یکی از سازوکارهای سازمانی که می تواند در این روابط نقشی محوری داشته باشد، «تعهد سازمانی» است. تعهد سازمانی بیانگر میزان دلبستگی، تعلق، همانندسازی و تمایل فرد به حفظ عضویت و تلاش در جهت اهداف سازمان است. کارکنانی که تعهد بیشتری دارند، اهداف سازمان را بیشتر درونی می کنند و احتمال بیشتری دارد رفتار خود را با ارزش ها و انتظارات سازمان هماهنگ سازند. پژوهش ها نشان می دهند که حمایت ادراک شده از سوی سازمان می تواند از طریق افزایش تعهد سازمانی با عملکرد و رفتارهای شهروندی مطلوب تر کارکنان همراه شود (Ridwan et al., 2020). فرهنگ سازمانی، رهبری تحول آفرین و کیفیت فرایندهای مدیریتی نیز می توانند با تقویت تعهد، عملکرد سازمان را بهبود دهند (Rahmatullah et al., 2022). همچنین، شایستگی کارکنان و رهبری از جمله پیشایندهای تعهد سازمانی معرفی شده اند (Pudjowati et al., 2022).

تعهد سازمانی همچنین با فرهنگ کار، انگیزش، رضایت شغلی و یادگیری سازمانی در ارتباط است. یافته ها نشان می دهد فرهنگ کار و رضایت می توانند با سطح تعهد کارکنان مرتبط باشند (Perkasa et al., 2023) و فرهنگ سازمانی نیز از طریق سازوکارهایی همچون یادگیری سازمانی و تعهد می تواند رفتار شهروندی سازمانی را تقویت کند (Siswadi et al., 2023). در محیط های آموزشی نیز افزایش تعهد سازمانی با رضایت شغلی و رفتارهای مثبت کارکنان ارتباط دارد (Kartiko et al., 2023). اهمیت این متغیر در محیط های کاری جدید زمانی بیشتر می شود که شکل کار از حضور فیزیکی به کار مجازی و دورکاری تغییر می کند؛ زیرا در چنین شرایطی، حفظ احساس تعلق و پیوند روان شناختی کارکنان با سازمان ممکن است دشوارتر شود (Knowles, 2023).

از منظر نظریه مبادله اجتماعی، می توان انتظار داشت تجربه مثبت کارکنان از فناوری های سازمانی به افزایش تعهد آنان منجر شود. بر اساس این نظریه، هنگامی که کارکنان منابع، حمایت و تسهیلات مطلوبی از سازمان دریافت می کنند، تمایل دارند در قالب نگرش ها و رفتارهای مثبت به آن پاسخ دهند (Cropanzano & Mitchell, 2005). در محیط دیجیتال، فناوری های کارآمد، آموزش مناسب، سامانه های قابل استفاده و امکاناتی که انجام وظایف را تسهیل می کنند، می توانند به عنوان منابع حمایتی سازمان ادراک شوند. در نتیجه، پذیرش بالاتر فناوری ممکن است احساس حمایت، اعتماد و تعلق را افزایش داده و تعهد سازمانی را تقویت کند. شواهد نیز نشان داده اند که پذیرش فناوری با رفتار

کارکنان ارتباط دارد و تعهد سازمانی می‌تواند در این رابطه نقش واسطه‌ای ایفا کند (Khan & Khan, 2021; Smith & Johnson, 2021).

سبک زندگی دیجیتال نیز می‌تواند از طریق سازگاری میان ویژگی‌های فرد و محیط سازمان بر تعهد تأثیر بگذارد. بر اساس دیدگاه تناسب فرد - سازمان، زمانی که ارزش‌ها، نیازها و شیوه فعالیت فرد با محیط سازمان هماهنگی بیشتری داشته باشد، احتمال رضایت، ماندگاری و تعهد بیشتر می‌شود (Kristof-Brown et al., 2005). بنابراین، کارکنانی که فناوری بخش طبیعی و کارآمدی از سبک زندگی آنان است، در سازمان‌هایی که زیرساخت و فرهنگ دیجیتال مناسبی دارند ممکن است تناسب بیشتری تجربه کنند. شواهد نیز نشان داده‌اند که سبک زندگی دیجیتال می‌تواند از طریق تعهد سازمانی و نوآوری شغلی با پیامدهای مثبت کاری مرتبط شود (Lee & Hong, 2022). همچنین، پذیرش فناوری و تعهد سازمانی در تبیین رابطه میان اشتیاق کاری و رفتارهای انحرافی اهمیت دارند (Lee & Kim, 2022).

نقش تعهد در کاهش رفتارهای انحرافی نیز از پشتوانه نظری و تجربی برخوردار است. هنگامی که کارکنان به سازمان وابستگی بیشتری دارند، نقض هنجارها یا آسیب رساندن به منابع سازمان با نگرش و هویت سازمانی آنان ناسازگارتر می‌شود. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تعهد سازمانی می‌تواند رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده و انحراف محیط کار را میانجی‌گری کند (Lee et al., 2023). افزون بر این، تجربه مثبت کارکنان از سازمان می‌تواند تعهد را افزایش داده و به شکل‌گیری رفتارهای سازگارانه‌تر کمک کند (Lee & Kim, 2023). در این چارچوب، تعهد سازمانی می‌تواند همچون یک سازوکار درونی کنترل رفتار عمل کرده و اثر تجارب مثبت دیجیتال را به کاهش رفتارهای مغایر با هنجارهای سازمانی تبدیل کند.

این روابط را می‌توان در چارچوب نظریه تقاضاها - منابع شغلی نیز تبیین کرد. این نظریه میان تقاضاهای شغلی، که مستلزم صرف انرژی و منابع روان‌شناختی هستند، و منابع شغلی، که دستیابی به اهداف و مقابله با فشارها را تسهیل می‌کنند، تمایز قائل می‌شود (Bakker & Demerouti, 2017). فناوری در صورتی که پیچیده، تحمیلی، مزاحم یا همراه با اضافه‌بار باشد می‌تواند به تقاضای شغلی تبدیل شود؛ اما اگر سودمند، قابل استفاده و متناسب با نیازهای کارکنان باشد، در حکم منبع شغلی عمل می‌کند. بنابراین، پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال متعادل می‌تواند فشارهای مرتبط با محیط دیجیتال را کاهش دهند، در حالی که تجربه فناوری نامناسب ممکن است به استرس، هیجان منفی و رفتارهای ضدتولیدی منجر شود. این برداشت با یافته‌های مربوط به فشارهای ناشی از فناوری در محیط کار دیجیتال همخوان است (Marsh et al., 2024).

در همین راستا، برخی مطالعات نشان داده‌اند که تحول دیجیتال و نحوه به‌کارگیری فناوری می‌تواند بر رفتار و نگرش کارکنان تأثیرگذار باشند (Jose & Thomas, 2024). شواهد مربوط به پذیرش فناوری نیز بر اهمیت سازگاری فرد با ابزارها و سامانه‌های دیجیتال تأکید دارند (Abdullah & Ward, 2023; Baptista & Oliveira, 2023). از سوی دیگر، مطالعات رفتار سازمانی نشان می‌دهند تجربه دیجیتال مثبت و حمایت سازمانی می‌تواند اعتماد، نوآوری و رفتارهای سازنده را تقویت کنند (S. B. Utomo et al., 2023). در مقابل، چنانچه کارکنان محیط فناوری را محدودکننده، ناعادلانه یا استرس‌زا ادراک کنند، احتمال واکنش‌های منفی افزایش می‌یابد (Zhang et al., 2023). بنابراین، بررسی همزمان متغیرهای فناورانه و سازمانی برای درک رفتار کارکنان ضروری است.

با وجود این شواهد، بخش قابل توجهی از مطالعات پیشین هر یک از متغیرهای پذیرش فناوری، سبک زندگی دیجیتال، تعهد سازمانی و رفتارهای انحرافی را به‌طور مستقل یا در روابط دومتغیری بررسی کرده‌اند. در برخی مطالعات، فناوری و پیامدهای انحرافی آن محور اصلی

بوده‌اند (Blau, 2025; Blau et al., 2025)؛ در برخی دیگر، تعهد سازمانی و پیامدهای رفتاری آن مورد توجه قرار گرفته است (Lee et al., 2023)؛ و گروهی از پژوهش‌ها نیز بر سبک زندگی دیجیتال و پیامدهای آن در سلامت، رفتار یا عملکرد تمرکز داشته‌اند (Bretschneider et al., 2022; Salunkhe et al., 2023; Wildenauer et al., 2024). در نتیجه، نیاز به مدلی یکپارچه وجود دارد که بتواند همزمان اثرات مستقیم پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال بر رفتارهای انحرافی و مسیرهای غیرمستقیم آنها از طریق تعهد سازمانی را بررسی کند.

این خلأ در محیط‌های دانشگاهی اهمیت مضاعفی دارد؛ زیرا اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری به‌طور مستمر با سامانه‌های آموزشی، پژوهشی، مالی، اداری و ارتباطی دیجیتال سروکار دارند و کیفیت تعامل آنان با فناوری می‌تواند بر تجربه شغلی و رفتار سازمانی‌شان تأثیر بگذارد. همچنین، تحول دیجیتال در دانشگاه‌ها نیازمند پذیرش واقعی فناوری توسط کارکنان است و صرف استقرار زیرساخت‌ها تضمین‌کننده دستیابی به پیامدهای مطلوب نیست. مطالعات پذیرش فناوری در آموزش عالی نیز بر ضرورت توجه به عوامل فردی و زمینه‌ای در استفاده از فناوری تأکید دارند (Abdullah & Ward, 2023). از سوی دیگر، با افزایش شدت استفاده از فناوری، توجه به کیفیت زندگی دیجیتال و نحوه حفظ تعادل میان استفاده سازنده و استفاده ناسازگارانه اهمیت بیشتری یافته است (Kushwaha, 2021; Martínez et al., 2023). در نهایت، مدل‌سازی همزمان این روابط امکان آزمون یک سازوکار نظری منسجم را فراهم می‌کند که بر اساس آن پذیرش مناسب فناوری و سبک زندگی دیجیتال سازگارانه می‌تواند هم مستقیماً با کاهش رفتارهای انحرافی همراه شوند و هم از طریق تقویت پیوند روان‌شناختی کارکنان با سازمان این رفتارها را کاهش دهند. برای آزمون چنین روابط چندگانه‌ای، مدلیابی معادلات ساختاری رویکردی مناسب است، زیرا امکان برآورد همزمان مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم و ارزیابی برازش کلی مدل را فراهم می‌کند؛ ضمن آنکه رعایت اصول انتخاب روش برآورد و گزارش شاخص‌های برازش برای استنباط معتبر از مدل اهمیت دارد (Schubert et al., 2023). با توجه به شواهد موجود درباره نقش پذیرش فناوری در رفتار کارکنان (Smith & Johnson, 2021)، ارتباط سبک زندگی دیجیتال با نگرش‌ها و رفتارهای کاری (Lee & Hong, 2022)، نقش تعهد سازمانی در پیامدهای مثبت سازمانی (Rahmatullah et al., 2022; Ridwan et al., 2020) و اهمیت عوامل زمینه‌ای در بروز رفتارهای انحرافی (Nauman et al., 2023; Tufan et al., 2023)، آزمون یک مدل یکپارچه می‌تواند به تبیین دقیق‌تر سازوکارهای رفتار کارکنان در محیط‌های کاری دیجیتال کمک کند.

بنابراین، پژوهش حاضر با هدف مدلیابی معادلات ساختاری رفتارهای انحرافی کارکنان بر اساس پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال با نقش میانجی تعهد سازمانی انجام شد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر رویکرد، کمی و از نظر روش، توصیفی - همبستگی بود و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شد. در مدل مورد بررسی، پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال به‌عنوان متغیرهای برون‌زا، رفتارهای انحرافی کارکنان به‌عنوان متغیر درون‌زا و تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شدند. مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌منظور بررسی هم‌زمان مسیرهای مستقیم پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال به رفتارهای انحرافی و نیز مسیرهای غیرمستقیم این متغیرها از طریق تعهد سازمانی به کار گرفته شد. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان سمنان در سال ۱۴۰۳ بود. بر اساس اطلاعات جامعه آماری، تعداد اعضای هیئت علمی در واحدهای سمنان، گرمسار، شاهرود، دامغان، شهمیرزاد و مهدیشهر به‌ترتیب ۱۰۵، ۹۷، ۱۲۴، ۶۳،

۲ و ۱۱ نفر و تعداد کارکنان اداری این واحدها به ترتیب ۹۸، ۹۵، ۱۱۸، ۱۰۷، ۷ و ۲۰ نفر بود. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شد؛ به این صورت که پس از دریافت فهرست کارکنان واجد شرایط، برای هر فرد یک کد در نظر گرفته شد و افراد مورد نیاز به صورت تصادفی انتخاب شدند. تلاش شد نمونه از نظر نوع شغل، شامل کارکنان اداری و اعضای هیئت علمی، نمایندگی مناسبی از جامعه مورد مطالعه داشته باشد.

برای تعیین حجم نمونه، کفایت نمونه برای اجرای مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد توجه قرار گرفت. با در نظر گرفتن الزامات تحلیل مدل ساختاری و همچنین احتمال عدم بازگشت برخی پرسشنامه‌ها، پاسخ‌های ناقص و حذف موارد مخدوش، حجم نمونه نهایی ۳۰۰ نفر تعیین شد.

ملاک‌های ورود به پژوهش شامل اشتغال در یکی از واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان سمنان در سال ۱۴۰۳، عضویت در گروه کارکنان اداری یا اعضای هیئت علمی، داشتن حداقل یک سال سابقه خدمت، استفاده یا مواجهه با فناوری‌های دیجیتال و سامانه‌های اداری، آموزشی، ارتباطی یا اطلاعاتی در محیط کار، تمایل آگاهانه و داوطلبانه برای شرکت، تکمیل رضایت‌نامه آگاهانه و توانایی پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌ها بود. عدم تمایل به ادامه همکاری، تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها، وجود الگوی پاسخ‌دهی غیرواقعی یا مخدوش، نداشتن سابقه خدمت موردنظر، اشتغال موقت یا حضور غیررسمی در دانشگاه و عدم استفاده از فناوری‌های دیجیتال در انجام وظایف شغلی از ملاک‌های خروج محسوب شدند.

برای سنجش متغیرهای پژوهش از چهار ابزار شامل پرسشنامه پذیرش فناوری، پرسشنامه سبک زندگی دیجیتال، مقیاس رفتارهای انحرافی سازمانی و پرسشنامه تعهد سازمانی استفاده شد. ابزارها به شیوه خودگزارشی تکمیل شدند و نمرات حاصل برای آزمون مدل ساختاری مورد استفاده قرار گرفتند.

برای سنجش پذیرش فناوری از پرسشنامه مبتنی بر مدل پذیرش فناوری استفاده شد. مدل پذیرش فناوری توسط دیویس (۱۹۸۹) مطرح شده و بر نقش دو سازه اصلی سودمندی ادراک‌شده و سهولت استفاده ادراک‌شده در شکل‌گیری نگرش و قصد استفاده از فناوری تأکید دارد. برای اندازه‌گیری این متغیر از گویه‌های به کاررفته در مطالعات گاردنر و آموروسو (۲۰۰۴) و کلوپینگ و مک‌کنی (۲۰۰۴) استفاده شد. گاردنر و آموروسو این ابزار را برای بررسی پذیرش فناوری اینترنت طراحی کردند و کلوپینگ و مک‌کنی نیز مدل پذیرش فناوری را در زمینه محیط‌های الکترونیکی و تجارت الکترونیک توسعه دادند. این پرسشنامه دارای ۳۵ گویه و پنج مؤلفه اصلی شامل سودمندی ادراک‌شده، سهولت استفاده ادراک‌شده، نگرش نسبت به استفاده از فناوری، نیت رفتاری برای استفاده از فناوری و استفاده واقعی از فناوری است. سودمندی ادراک‌شده بیانگر میزان باور فرد به این موضوع است که استفاده از فناوری می‌تواند عملکرد شغلی او را بهبود دهد. سهولت استفاده ادراک‌شده به میزان آسان تلقی شدن استفاده از فناوری اشاره دارد. نگرش نسبت به استفاده بیانگر ارزیابی و احساس کلی فرد نسبت به کاربرد فناوری است؛ نیت رفتاری، قصد و آمادگی فرد برای استفاده از فناوری را مشخص می‌کند و استفاده واقعی نیز میزان کاربرد عملی فناوری را در فعالیت‌های کاری و روزمره می‌سنجد. پاسخ‌گویی به اغلب گویه‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» و با نمره‌گذاری ۱ تا ۵ انجام می‌شود. در بخش استفاده واقعی، میزان استفاده فرد از فناوری و ابزارهای دیجیتال مورد سنجش قرار می‌گیرد. نمره بالاتر بیانگر پذیرش بیشتر فناوری، نگرش مثبت‌تر نسبت به فناوری و آمادگی بیشتر برای استفاده از ابزارهای دیجیتال است. در پژوهش احمدی

ده‌قطب‌الدینی (۱۳۸۹)، ضرایب پایایی برای سهولت ادراک‌شده کاربرد اینترنت ۰.۷۶، نگرش نسبت به کاربرد اینترنت ۰.۷۵، نیت رفتاری کاربرد اینترنت ۰.۸۴، سودمندی ادراک‌شده اینترنت ۰.۷۰ و کاربرد واقعی اینترنت ۰.۷۸ گزارش شده است.

سبک زندگی دیجیتال با استفاده از پرسشنامه سبک زندگی دیجیتال خادامیان و حسینی (۱۳۹۴) اندازه‌گیری شد. این پرسشنامه با هدف بررسی سبک زندگی دیجیتالی و عوامل مرتبط با آن تدوین شده است و سبک زندگی دیجیتال را در قالب مجموعه‌ای از عادت‌ها، رفتارها، نگرش‌ها و الگوهای استفاده از فناوری‌های دیجیتال در حوزه‌های مختلف زندگی ارزیابی می‌کند. در پژوهش حاضر، سبک زندگی دیجیتال به میزان استفاده، پذیرش، شناخت و درونی‌سازی فناوری‌های دیجیتال در زندگی و فعالیت‌های شغلی کارکنان اشاره داشت. این پرسشنامه شامل ۴۹ گویه و پنج مؤلفه است. مؤلفه «سبک زندگی دیجیتالی» شامل گویه‌های ۱ تا ۱۳ و بیانگر میزان استفاده فرد از فناوری‌های دیجیتال در فعالیت‌های روزمره است. مؤلفه «شناخت دیجیتالی‌شدن» با گویه‌های ۱۴ تا ۲۲، میزان آگاهی فرد از فرایند دیجیتالی‌شدن و پیامدهای آن را ارزیابی می‌کند. مؤلفه «ساختار اجتماعی با دیجیتالی‌شدن» شامل گویه‌های ۲۳ تا ۳۲ است و نقش روابط، تعاملات و زمینه‌های اجتماعی را در سبک زندگی دیجیتال بررسی می‌کند. مؤلفه «تبدیل دیجیتالی‌شدن به هنجار درونی» شامل گویه‌های ۳۳ تا ۴۱ است و میزان تبدیل فناوری به بخشی از عادت‌ها و هنجارهای درونی فرد را می‌سنجد. در نهایت، مؤلفه «هماهنگی فرهنگ دینی خانواده‌ها با دیجیتالی‌شدن» شامل گویه‌های ۴۲ تا ۴۹ است. پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای شامل «خیلی کم»، «کم»، «متوسط»، «زیاد» و «خیلی زیاد» و به ترتیب با نمره‌های ۱ تا ۵ ثبت می‌شوند. نمره هر مؤلفه از مجموع امتیاز گویه‌های مربوط به آن و نمره کل از مجموع ۴۹ گویه به دست می‌آید؛ بنابراین دامنه نظری نمره کل پرسشنامه از ۴۹ تا ۲۴۵ است و نمره بالاتر، بیانگر گرایش بیشتر به سبک زندگی دیجیتال و استفاده گسترده‌تر از فناوری‌های دیجیتال است. در مطالعه خادامیان و حسینی (۱۳۹۴)، روایی صوری ابزار با استفاده از نظر استادان و صاحب‌نظران تأیید شد. ضرایب آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های سبک زندگی دیجیتالی، شناخت دیجیتالی‌شدن، ساختار اجتماعی با دیجیتالی‌شدن، تبدیل دیجیتالی‌شدن به هنجار درونی و هماهنگی فرهنگ دینی خانواده‌ها با دیجیتالی‌شدن به ترتیب ۰.۷۷، ۰.۸۲، ۰.۸۰، ۰.۸۱ و ۰.۹۲ و ضریب آلفای کل پرسشنامه ۰.۹۲ گزارش شد.

برای اندازه‌گیری رفتارهای انحرافی کارکنان از مقیاس رفتارهای انحرافی در محیط کار بنت و رابینسون (۲۰۰۰) استفاده شد. در این مقیاس، رفتار انحرافی به رفتارهای آگاهانه‌ای گفته می‌شود که هنجارهای مهم سازمانی را نقض کرده و سلامت یا منافع سازمان، اعضای آن یا هر دو را در معرض تهدید قرار می‌دهند. بنت و رابینسون در ابزار اصلی دو بعد «انحراف سازمانی» و «انحراف بین‌فردی» را از یکدیگر متمایز کرده‌اند. با توجه به تمرکز پژوهش حاضر بر رفتارهای آسیب‌زننده به سازمان، از بخش رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان استفاده شد. این رفتارها شامل اعمالی هستند که منابع، عملکرد یا مقررات سازمانی را هدف قرار می‌دهند و می‌توانند در قالب کم‌کاری عمدی، اتلاف وقت، بی‌توجهی به دستورالعمل‌های سازمانی، استفاده نامناسب از منابع و انجام رفتارهایی برخلاف انتظارات رسمی سازمان ظاهر شوند. نسخه مورد استفاده شامل ۸ گویه بود که از مقیاس رفتار انحرافی سازمانی بنت و رابینسون (۲۰۰۰) اقتباس شده است. پاسخ‌گویی به گویه‌ها در یک طیف شش‌درجه‌ای از «هرگز» تا «همیشه» صورت می‌گیرد و به گزینه‌ها نمره ۱ تا ۶ اختصاص داده می‌شود. بر این اساس، دامنه نظری نمره کل بین ۸ تا ۴۸ قرار دارد و نمره بالاتر نشان‌دهنده فراوانی بیشتر رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان است. با توجه به حساسیت اجتماعی این نوع رفتارها، بر ناشناس‌بودن پاسخ‌ها و محرمانگی اطلاعات تأکید شد. مولکی و همکاران (۲۰۰۶) روایی سازه این ابزار را با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی بررسی کردند و ضریب آلفای کرونباخ آن را ۰.۷۴ گزارش کردند.

تعهد سازمانی با استفاده از پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۰) سنجیده شد. در الگوی سه بعدی مایر و آلن، تعهد سازمانی نشان دهنده نوعی پیوند روان شناختی میان فرد و سازمان است و سه مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را دربر می گیرد. این الگو در ادامه توسط مایر، آلن و اسمیت (۱۹۹۳) توسعه یافت. تعهد عاطفی به احساس تعلق، وابستگی و همانندسازی فرد با سازمان، تعهد مستمر به تمایل فرد برای باقی ماندن در سازمان با توجه به هزینه های ترک آن و تعهد هنجاری به احساس وظیفه و الزام اخلاقی برای ادامه عضویت در سازمان اشاره دارد. در این پژوهش از نسخه ۱۸ سؤالی پرسشنامه استفاده شد. هر یک از سه مؤلفه با ۶ گویه اندازه گیری می شود؛ به این ترتیب که سؤالات ۱ تا ۶ مربوط به تعهد عاطفی، سؤالات ۷ تا ۱۲ مربوط به تعهد مستمر و سؤالات ۱۳ تا ۱۸ مربوط به تعهد هنجاری هستند. پاسخ ها بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» و با نمره گذاری ۱ تا ۵ ثبت می شوند. حداقل نمره کل ۱۸ و حداکثر آن ۹۰ است و نمره بالاتر نشان دهنده تعهد سازمانی بیشتر است. برخی گویه ها به صورت معکوس نمره گذاری می شوند و نمره آنها پیش از انجام تحلیل بازگردانی می شود. در بررسی های انجام شده در ایران، مدنی و رجایی پور (۱۳۸۷) پایایی این پرسشنامه را ۰.۸۳ و پورسلطانی زرگر و اندام (۱۳۸۹) پایایی آن را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰.۷۳ گزارش کرده اند. در منبع پژوهش همچنین ضرایب آلفای کرونباخ برای ابعاد تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب ۰.۷۲ و ۰.۷۰ و برای نمره کل ۰.۸۱ گزارش شده است.

برای توصیف داده ها از شاخص های آمار توصیفی از جمله میانگین و انحراف معیار استفاده شد. در بخش استنباطی، ابتدا روابط میان متغیرهای پذیرش فناوری، سبک زندگی دیجیتال، تعهد سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد و سپس مدل ساختاری برای آزمون اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها اجرا گردید. برای بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی، اثرات غیرمستقیم در چارچوب مدل سازی معادلات ساختاری بررسی شدند. تحلیل داده ها با نرم افزارهای اسپاس نسخه ۲۲ و آموس نسخه ۲۲ انجام شد.

یافته ها

در این پژوهش داده های مربوط به ۳۰۰ نفر از اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری دانشگاه های آزاد اسلامی استان سمنان تحلیل شد. از مجموع شرکت کنندگان، ۱۶۸ نفر معادل ۵۶ درصد مرد و ۱۳۲ نفر معادل ۴۴ درصد زن بودند. از نظر سن، ۳۸ نفر (۱۲.۷ درصد) کمتر از ۳۰ سال، ۱۰۴ نفر (۳۴.۷ درصد) بین ۳۰ تا ۳۹ سال، ۹۶ نفر (۳۲ درصد) بین ۴۰ تا ۴۹ سال و ۶۲ نفر (۲۰.۶ درصد) ۵۰ سال و بالاتر داشتند. همچنین، ۸۲ نفر (۲۷.۳ درصد) مجرد، ۲۰۸ نفر (۶۹.۴ درصد) متأهل و ۱۰ نفر (۳.۳ درصد) مطلقه یا دارای همسر فوت شده بودند. از نظر تحصیلات، ۷۴ نفر (۲۴.۷ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۱۲۸ نفر (۴۲.۷ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۹۸ نفر (۳۲.۶ درصد) دارای مدرک دکتری تخصصی بودند. همچنین، ۱۸۴ نفر (۶۱.۳ درصد) از شرکت کنندگان کارکنان اداری و ۱۱۶ نفر (۳۸.۷ درصد) اعضای هیئت علمی بودند. بیشترین فراوانی سابقه خدمت نیز مربوط به گروه ۱۱ تا ۲۰ سال با ۱۱۹ نفر (۳۹.۶ درصد) بود. از نظر میزان استفاده از فناوری های دیجیتال، بیشترین فراوانی به استفاده روزانه ۴ تا ۶ ساعت با ۱۱۱ نفر (۳۷ درصد) اختصاص داشت.

جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناختی شرکت کنندگان

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۶۸	۵۶.۰
	زن	۱۳۲	۴۴.۰
سن	کمتر از ۳۰ سال	۳۸	۱۲.۷
	۳۰ تا ۳۹ سال	۱۰۴	۳۴.۷

توسعه فردی و تحول سازمانی

۴۰ تا ۴۹ سال	۹۶	۳۲.۰
۵۰ سال و بیشتر	۶۲	۲۰.۶
وضعیت تأهل	۸۲	۲۷.۳
متاهل	۲۰۸	۶۹.۴
مطلقه.همسر فوت شده	۱۰	۳.۳
تحصیلات	۷۴	۲۴.۷
کارشناسی	۱۲۸	۴۲.۷
کارشناسی ارشد	۹۸	۳۲.۶
دکتری تخصصی	۱۸۴	۶۱.۳
نوع شغل	۱۱۶	۳۸.۷
عضو هیئت علمی	۴۱	۱۳.۷
کمتراز ۵ سال	۷۸	۲۶.۰
۵ تا ۱۰ سال	۱۱۹	۳۹.۶
۱۱ تا ۲۰ سال	۶۲	۲۰.۷
بیش از ۲۰ سال	۲۹	۹.۷
استفاده روزانه از فناوری	۸۶	۲۸.۷
۲ تا ۴ ساعت	۱۱۱	۳۷.۰
۴ تا ۶ ساعت	۷۴	۲۴.۶
بیش از ۶ ساعت		

از نظر داده‌های گمشده، برای هیچ‌یک از چهار متغیر مورد بررسی داده مفقودی وجود نداشت و تحلیل‌ها بر مبنای اطلاعات کامل ۳۰۰ شرکت‌کننده انجام شد. بررسی نمرات استاندارد نیز نشان داد هیچ موردی خارج از دامنه ± 3 قرار نداشت و بررسی فاصله ماه‌الانوبیس نیز وجود داده پرت چندمتغیری بحرانی را نشان نداد. در ادامه، میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی متغیرهای اصلی محاسبه شد. نتایج نشان داد میانگین پذیرش فناوری ۳.۷۱، سبک زندگی دیجیتال ۳.۶۴ و تعهد سازمانی ۳.۶۹ بود. در مقابل، میانگین رفتارهای انحرافی کارکنان ۲.۲۶ به دست آمد. مقادیر چولگی و کشیدگی نیز برای تمامی متغیرها در محدوده قابل قبول قرار داشتند.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
پذیرش فناوری	۳.۷۱	۰.۵۸	-۰.۳۴	۰.۴۱
سبک زندگی دیجیتال	۳.۶۴	۰.۶۱	-۰.۲۸	۰.۳۶
تعهد سازمانی	۳.۶۹	۰.۵۷	-۰.۲۲	۰.۲۹
رفتارهای انحرافی کارکنان	۲.۲۶	۰.۶۷	۰.۵۲	۰.۳۸

بررسی پیش‌فرض نرمال بودن تک‌متغیری نشان داد مقادیر چولگی و کشیدگی همه متغیرها در محدوده قابل قبول قرار داشت. برای رفتارهای انحرافی کارکنان، چولگی برابر با ۰.۵۲ و کشیدگی برابر با ۰.۳۸ بود و توزیع این متغیر نیز قابل قبول ارزیابی شد. همچنین نسبت بحرانی ماردیا برابر با ۲.۶۱ به دست آمد که کمتر از مقدار بحرانی ۵ بود؛ بنابراین، پیش‌فرض نرمال بودن چندمتغیری نیز برقرار بود. بررسی همخطی چندگانه نیز نشان داد عامل تورم واریانس برای پذیرش فناوری، سبک زندگی دیجیتال و تعهد سازمانی به ترتیب ۱.۶۴، ۱.۷۲ و ۱.۸۵ بود و مقادیر تحمل آنها به ترتیب ۰.۶۱، ۰.۵۸ و ۰.۵۴ به دست آمد. در نتیجه، شواهدی مبنی بر وجود همخطی چندگانه جدی میان متغیرهای پیش‌بین مشاهده نشد.

برای بررسی روابط اولیه میان متغیرها، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد. همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می شود، پذیرش فناوری با سبک زندگی دیجیتال (۰.۴۶)، تعهد سازمانی (۰.۵۱) و رفتارهای انحرافی کارکنان (۰.۳۱-) رابطه معنادار داشت. سبک زندگی دیجیتال نیز با تعهد سازمانی رابطه مثبت (۰.۴۳) و با رفتارهای انحرافی رابطه منفی (۰.۲۴-) نشان داد. علاوه بر این، میان تعهد سازمانی و رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه منفی و معناداری به میزان ۰.۴۲- مشاهده شد. تمامی این روابط در سطح ۰.۰۱ معنادار بودند.

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱. پذیرش فناوری	۱			
۲. سبک زندگی دیجیتال	۰.۴۶**	۱		
۳. تعهد سازمانی	۰.۵۱**	۰.۴۳**	۱	
۴. رفتارهای انحرافی کارکنان	۰.۳۱-**	۰.۲۴-**	۰.۴۲-**	۱

پس از تأیید پیش فرض های آماری، مسیرهای ساختاری مرتبط با مدل مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد پذیرش فناوری اثر مستقیم، منفی و معناداری بر رفتارهای انحرافی کارکنان داشت ($\beta = -0.18$, $SE = 0.06$, $CR = -3.00$, $p = 0.003$). همچنین، سبک زندگی دیجیتال اثر مستقیم و منفی بر رفتارهای انحرافی کارکنان نشان داد ($\beta = -0.14$, $SE = 0.05$, $CR = -2.80$, $p = 0.005$). بنابراین، افزایش پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال با کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان همراه بود. در مسیرهای مربوط به متغیر میانجی، پذیرش فناوری اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی داشت ($\beta = 0.39$, $SE = 0.05$, $CR = 7.80$, $p > 0.001$). همچنین، اثر سبک زندگی دیجیتال بر تعهد سازمانی مثبت و معنادار بود ($\beta = 0.31$, $SE = 0.05$, $CR = 6.20$, $p > 0.001$). در نهایت، تعهد سازمانی اثر مستقیم، منفی و معناداری بر رفتارهای انحرافی کارکنان داشت ($\beta = -0.29$, $SE = 0.06$, $CR = -4.83$, $p > 0.001$).

جدول ۴. ضرایب مسیرهای مستقیم مدل ساختاری

مسیر ساختاری	β	خطای استاندارد	CR	سطح معناداری	نتیجه
پذیرش فناوری $\leftarrow$ رفتارهای انحرافی کارکنان	-۰.۱۸	۰.۰۶	-۳.۰۰	۰.۰۰۳	معنادار
سبک زندگی دیجیتال $\leftarrow$ رفتارهای انحرافی کارکنان	-۰.۱۴	۰.۰۵	-۲.۸۰	۰.۰۰۵	معنادار
پذیرش فناوری $\leftarrow$ تعهد سازمانی	۰.۳۹	۰.۰۵	۷.۸۰	کمتر از ۰.۰۰۱	معنادار
سبک زندگی دیجیتال $\leftarrow$ تعهد سازمانی	۰.۳۱	۰.۰۵	۶.۲۰	کمتر از ۰.۰۰۱	معنادار
تعهد سازمانی $\leftarrow$ رفتارهای انحرافی کارکنان	-۰.۲۹	۰.۰۶	-۴.۸۳	کمتر از ۰.۰۰۱	معنادار

بر اساس ضریب تعیین گزارش شده، پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال در مجموع ۴۲ درصد از واریانس تعهد سازمانی را تبیین کردند ($R^2 = 0.42$). این مقدار نشان می دهد دو متغیر فناورانه مورد بررسی از قدرت تبیین قابل توجهی برای تعهد سازمانی برخوردار بودند. برای بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی از روش بوت استرپ استفاده شد. ملاک معناداری اثر غیرمستقیم، قرار نگرفتن صفر در فاصله اطمینان بوت استرپ بود. نتایج نشان داد اثر غیرمستقیم پذیرش فناوری بر رفتارهای انحرافی کارکنان از طریق تعهد سازمانی برابر با ۰.۱۱- بود و فاصله اطمینان آن از ۰.۱۸- تا ۰.۰۵- قرار داشت. از آنجا که صفر در این فاصله قرار نداشت، نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه پذیرش فناوری و رفتارهای انحرافی معنادار بود. به بیان دیگر، پذیرش فناوری از طریق افزایش تعهد سازمانی، موجب کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان شد. همچنین، اثر غیرمستقیم سبک زندگی دیجیتال بر رفتارهای انحرافی کارکنان از طریق تعهد سازمانی برابر با ۰.۰۹- به دست آمد.

توسعه فردی و تحول سازمانی

و فاصله اطمینان بوت‌استرپ آن بین ۰.۱۵- و ۰.۰۴- قرار داشت. عدم قرارگیری صفر در این فاصله نشان داد این اثر غیرمستقیم نیز معنادار است. بنابراین، سبک زندگی دیجیتال از طریق افزایش تعهد سازمانی با کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان همراه بود.

جدول ۵. نتایج آزمون اثرات غیرمستقیم با نقش میانجی تعهد سازمانی

مسیر غیرمستقیم	اثر غیرمستقیم	حد پایین فاصله اطمینان	حد بالای فاصله اطمینان	نتیجه
پذیرش فناوری ← تعهد سازمانی ← رفتارهای انحرافی کارکنان	-۰.۱۱	-۰.۱۸	-۰.۰۵	معنادار
سبک زندگی دیجیتال ← تعهد سازمانی ← رفتارهای انحرافی کارکنان	-۰.۰۹	-۰.۱۵	-۰.۰۴	معنادار

در مجموع، نتایج نشان داد هر دو متغیر پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال علاوه بر اثر مستقیم منفی بر رفتارهای انحرافی کارکنان، از طریق افزایش تعهد سازمانی نیز به صورت غیرمستقیم با کاهش این رفتارها ارتباط داشتند. از آنجا که مسیرهای مستقیم پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال به رفتارهای انحرافی پس از حضور متغیر میانجی همچنان معنادار باقی ماندند، الگوی نتایج با میانجی‌گری جزئی تعهد سازمانی سازگار است.

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل ساختاری برآوردشده

شاخص	مقدار به دست آمده	ملاک قابل قبول	وضعیت
χ^2	۲۳۱.۴۶	—	—
df	۱۲۸	—	—
χ^2/df	۱.۸۱	کمتر از ۳	مطلوب
GFI	۰.۹۴	بیشتر از ۰.۹۰	مطلوب
AGFI	۰.۹۱	بیشتر از ۰.۹۰	مطلوب
CFI	۰.۹۷	بیشتر از ۰.۹۰	مطلوب
TLI	۰.۹۶	بیشتر از ۰.۹۰	مطلوب
IFI	۰.۹۷	بیشتر از ۰.۹۰	مطلوب
NFI	۰.۹۳	بیشتر از ۰.۹۰	مطلوب
RMSEA	۰.۰۵۲	کمتر از ۰.۰۸	مطلوب
SRMR	۰.۰۴۵	کمتر از ۰.۰۸	مطلوب

مدل ساختاری برآوردشده در مجموعه داده از برازش مطلوبی برخوردار بود. مقدار χ^2 دو برابر با ۲۳۱.۴۶ و درجه آزادی ۱۲۸ بود و نسبت χ^2 دو به درجه آزادی ۱.۸۱ به دست آمد. همچنین، مقادیر GFI برابر با ۰.۹۴، AGFI برابر با ۰.۹۱، CFI برابر با ۰.۹۷، TLI برابر با ۰.۹۶، IFI برابر با ۰.۹۷، NFI برابر با ۰.۹۳، RMSEA برابر با ۰.۰۵۲ و SRMR برابر با ۰.۰۴۵ گزارش شد که همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل برآوردشده بودند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مدلیابی معادلات ساختاری رفتارهای انحرافی کارکنان بر اساس پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال با نقش میانجی تعهد سازمانی انجام شد. نتایج نشان داد پذیرش فناوری اثر مستقیم منفی و معناداری بر رفتارهای انحرافی کارکنان دارد؛ به گونه‌ای که با افزایش پذیرش فناوری، میزان رفتارهای انحرافی کاهش می‌یابد. همچنین، سبک زندگی دیجیتال اثر مستقیم منفی و معناداری بر رفتارهای انحرافی کارکنان داشت. از سوی دیگر، پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال هر دو به طور مثبت و معناداری تعهد سازمانی را پیش‌بینی

کردند و تعهد سازمانی نیز اثر منفی و معناداری بر رفتارهای انحرافی کارکنان نشان داد. نتایج آزمون بوت‌استراپ نیز تأیید کرد که پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال از طریق افزایش تعهد سازمانی، به‌طور غیرمستقیم موجب کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان می‌شوند. از آنجا که مسیرهای مستقیم پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال به رفتارهای انحرافی پس از ورود تعهد سازمانی همچنان معنادار باقی ماندند، الگوی به‌دست‌آمده مؤید میانجی‌گری جزئی تعهد سازمانی بود. همچنین، شاخص‌های برازش مدل نشان دادند که مدل ساختاری پیشنهادی از برازش مطلوبی برخوردار است و روابط مفروض میان متغیرهای پژوهش با داده‌های تجربی سازگاری مناسبی دارند.

نخستین یافته پژوهش نشان داد که پذیرش فناوری به‌طور مستقیم و منفی رفتارهای انحرافی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. این یافته با نتایج مطالعاتی که بر نقش پذیرش فناوری در شکل‌دهی رفتارهای کارکنان تأکید کرده‌اند، همسو است (Khan & Khan, 2021; Lee & Kim, 2022; Smith & Johnson, 2021). همچنین، یافته حاضر با شواهدی هماهنگ است که نشان می‌دهند برداشت مثبت کارکنان از سودمندی و سهولت استفاده از فناوری، احتمال استفاده سازنده‌تر و هدفمندتر از سامانه‌های دیجیتال را افزایش می‌دهد (Abdullah & Ward, 2023; Baptista & Oliveira, 2023; Šumak & Šorgo, 2023). در تبیین این یافته می‌توان گفت زمانی که کارکنان فناوری‌های سازمانی را مفید، قابل فهم و متناسب با وظایف شغلی خود تلقی می‌کنند، فناوری کمتر به‌عنوان منبع فشار یا مانع عملکردی تجربه می‌شود و بیشتر در نقش یک ابزار تسهیل‌کننده ظاهر می‌شود. در چنین وضعیتی، احتمال بروز واکنش‌هایی مانند مقاومت پنهان، کم‌کاری، اتلاف وقت، استفاده نامناسب از منابع سازمانی یا بی‌توجهی به مقررات کاهش می‌یابد.

این نتیجه را می‌توان بر اساس نظریه تقاضاها - منابع شغلی نیز تبیین کرد. مطابق این نظریه، فناوری زمانی که دارای پیچیدگی، ابهام، فشار پاسخ‌گویی و حجم بالای تقاضا باشد، می‌تواند به یک تقاضای شغلی تبدیل شود؛ اما اگر کارکنان آن را کارآمد، قابل استفاده و حمایت‌کننده از عملکرد بدانند، به منزله یک منبع شغلی عمل می‌کند (Bakker & Demerouti, 2017). شواهد مربوط به محیط کار دیجیتال نیز نشان داده‌اند که شدت استفاده از فناوری، در صورت همراهی با اضافه‌بار اطلاعاتی و فشارهای دیجیتال، می‌تواند پیامدهای نامطلوبی برای کارکنان داشته باشد (Marsh et al., 2024; Oecd, 2024). همچنین، مدیریت الگوریتمی و تجربه کنترل فناورانه می‌تواند از طریق افزایش ارزیابی استرس با رفتارهای انحرافی مخرب ارتباط پیدا کند (Zhang et al., 2023). بنابراین، پذیرش فناوری می‌تواند نقش حفاظتی داشته باشد، زیرا هنگامی که کارکنان فناوری را پذیرفته و آن را قابل کنترل می‌دانند، احساس فشار و تعارض آنان با محیط دیجیتال کاهش یافته و زمینه روان‌شناختی رفتارهای انحرافی محدودتر می‌شود.

یافته دوم نشان داد سبک زندگی دیجیتال اثر مستقیم منفی و معناداری بر رفتارهای انحرافی کارکنان دارد. این یافته را می‌توان در پرتو مطالعات مرتبط با سبک زندگی دیجیتال و پیامدهای رفتاری آن تبیین کرد. سبک زندگی دیجیتال صرفاً بیانگر میزان استفاده از فناوری نیست، بلکه نحوه، هدف، کیفیت و میزان خودتنظیمی در استفاده از ابزارهای دیجیتال را نیز شامل می‌شود (Khademian & Hosseini, 2015; Kushwaha, 2021). کارکنانی که استفاده از فناوری را به شیوه‌ای متعادل، هدفمند و سازگار با الزامات شغلی در زندگی خود ادغام کرده‌اند، احتمالاً در مدیریت زمان، کنترل حواس‌پرتی، استفاده از منابع دیجیتال و رعایت هنجارهای مرتبط با فناوری توانمندتر هستند. این موضوع می‌تواند احتمال رفتارهایی مانند اتلاف وقت آنلاین، استفاده غیرکاری افراطی از سامانه‌ها، نقض مقررات یا سوءاستفاده از منابع دیجیتال سازمانی را کاهش دهد.

این یافته همچنین با نتایج مطالعاتی همخوان است که نشان داده‌اند کیفیت سبک زندگی دیجیتال می‌تواند با تعادل کار - زندگی، بهزیستی و رفتارهای سازگارانه‌تر مرتبط باشد (Hilmarsdóttir et al., 2021; Martínez et al., 2023; Wildenauer et al., 2024). همچنین، پژوهش‌های مرتبط با مداخلات دیجیتال نشان داده‌اند که استفاده ساختاریافته و هدفمند از فناوری می‌تواند به خودمدیریتی و خودتنظیمی بهتر منجر شود (Bretschneider et al., 2022; Salunkhe et al., 2023; Tegegne et al., 2024). حتی پایش سبک زندگی دیجیتال همراه با مداخلات خودتنظیمی می‌تواند عملکرد توجه و تمرکز را بهبود دهد (Jaiswal et al., 2024). بر این اساس، می‌توان گفت کارکنانی که سبک زندگی دیجیتال سازگارانه‌تری دارند، بهتر می‌توانند میان استفاده مفید و استفاده ناسازگارانه از فناوری تمایز برقرار کنند و همین خودتنظیمی احتمال رفتارهای انحرافی را کاهش می‌دهد. در مقابل، استفاده افراطی یا فاقد مرزبندی از فناوری می‌تواند با فشار دیجیتال، کاهش تمرکز و فرسودگی همراه شود و زمینه رفتارهای نامطلوب را افزایش دهد (Marsh et al., 2024).

یافته بعدی پژوهش نشان داد پذیرش فناوری به‌طور مثبت و معناداری تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. این یافته با نتایج پژوهش‌هایی که پذیرش فناوری را با نگرش‌های مثبت شغلی و سازمانی مرتبط دانسته‌اند، هماهنگ است (Khan & Khan, 2021; Smith & Johnson, 2021). همچنین، مطالعات مرتبط با تجربه کارکنان نشان داده‌اند که کیفیت تجربه فرد از محیط سازمانی می‌تواند تعهد وی را نسبت به سازمان تقویت کند (Lee & Kim, 2023). در تبیین این یافته می‌توان گفت فناوری‌های کارآمد و پذیرفته‌شده می‌توانند برای کارکنان نشانه‌ای از حمایت سازمان، توجه به نیازهای شغلی و فراهم کردن منابع لازم برای انجام بهتر وظایف باشند. هنگامی که سازمان زیرساخت‌های فناورانه‌ای فراهم می‌کند که انجام کار را آسان‌تر، دقیق‌تر و سریع‌تر می‌کنند، کارکنان احتمالاً این وضعیت را به‌عنوان یک سرمایه‌گذاری سازمانی در رفاه و عملکرد خود درک می‌کنند و در پاسخ، نگرش مثبت‌تر و احساس تعلق بیشتری نسبت به سازمان شکل می‌دهند.

این تبیین با نظریه مبادله اجتماعی همخوان است. بر اساس این نظریه، دریافت حمایت و منابع مطلوب از سوی سازمان، کارکنان را به پاسخ متقابل در قالب نگرش‌ها و رفتارهای مثبت ترغیب می‌کند (Cropanzano & Mitchell, 2005). فناوری کارآمد می‌تواند یکی از همین منابع سازمانی تلقی شود. از سوی دیگر، یافته‌های مرتبط با حمایت سازمانی نشان داده‌اند که ادراک حمایت می‌تواند با افزایش تعهد و رفتارهای مثبت کارکنان همراه باشد (Ridwan et al., 2020; S. B. Utomo et al., 2023). بنابراین، پذیرش فناوری احتمالاً تنها بیانگر رابطه فرد با ابزار دیجیتال نیست، بلکه می‌تواند بازتابی از ارزیابی کلی فرد از میزان حمایت و کارآمدی سازمان باشد که در نهایت تعهد سازمانی را تقویت می‌کند.

همچنین، نتایج نشان داد که سبک زندگی دیجیتال به‌طور مثبت و معناداری تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. این یافته با مطالعاتی همسو است که نشان داده‌اند سبک زندگی دیجیتال و نحوه ادغام فناوری در فعالیت‌های شغلی می‌تواند از طریق افزایش هماهنگی و کارآمدی، نگرش‌های مثبت نسبت به کار و سازمان را تقویت کند (Lee & Hong, 2022). برای تبیین این رابطه می‌توان به نظریه تناسب فرد - سازمان اشاره کرد. بر اساس این دیدگاه، هرچه نیازها، ارزش‌ها و شیوه عملکرد فرد با ساختارها و امکانات سازمان سازگاری بیشتری داشته باشد، احتمال رضایت، ماندگاری و تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد (Kristof-Brown et al., 2005). کارکنانی که فناوری بخش مهمی از سبک زندگی و شیوه انجام فعالیت‌های آنان است، در صورتی که سازمان نیز دارای محیط دیجیتال متناسب، سامانه‌های مؤثر و امکان تعامل فناورانه مناسب باشد، تناسب بیشتری میان خود و محیط سازمان تجربه خواهند کرد.

این یافته در محیط‌های کاری جدید و مجازی اهمیت بیشتری دارد، زیرا در چنین فضاهایی فناوری یکی از اصلی‌ترین بسترهای تعامل فرد با سازمان محسوب می‌شود. مطالعات مربوط به کار از راه دور نیز اهمیت تعهد سازمانی را برای حفظ نگرش‌های مثبت کارکنان در محیط‌های دیجیتال نشان داده‌اند (Knowles, 2023). علاوه بر این، عواملی مانند فرهنگ سازمانی، انگیزش، رضایت شغلی و رهبری مناسب نیز با تعهد سازمانی رابطه دارند (Perkasa et al., 2023; Pudjowati et al., 2022; Rahmatullah et al., 2022; Siswadi et al., 2023). در نتیجه، زمانی که سبک زندگی دیجیتال کارکنان با فرهنگ و ساختار دیجیتال سازمان همخوانی داشته باشد، این تناسب می‌تواند به احساس عضویت، تعلق و تعهد بیشتر منجر شود.

یکی دیگر از یافته‌های مهم پژوهش نشان داد تعهد سازمانی اثر مستقیم منفی و معناداری بر رفتارهای انحرافی کارکنان دارد. این نتیجه با مطالعاتی که تعهد سازمانی را به‌عنوان عامل بازدارنده رفتارهای انحرافی معرفی کرده‌اند، همخوان است (Khan & Khan, 2021; Lee et al., 2022; Lee & Kim, 2022). همچنین، نتایج مطالعات حوزه رفتار سازمانی نشان داده‌اند که حمایت، فرهنگ، رهبری و تعهد می‌توانند با افزایش رفتارهای سازنده و کاهش رفتارهای نامطلوب سازمانی همراه باشند (Kartiko et al., 2023; Ridwan et al., 2020). کارکنانی که احساس تعلق بیشتری به سازمان دارند و اهداف سازمان را با اهداف شخصی و حرفه‌ای خود همسو می‌دانند، احتمال کمتری دارد دست به رفتارهایی بزنند که به منابع، عملکرد یا اعتبار سازمان آسیب وارد کند.

از دیدگاه روان‌شناختی، تعهد سازمانی می‌تواند نوعی سازوکار تنظیم درونی رفتار ایجاد کند. فرد متعهد رعایت هنجارهای سازمانی را صرفاً پیامد نظارت بیرونی نمی‌داند، بلکه آن را با هویت و ارزش‌های شخصی خود پیوند می‌دهد. این موضوع در محیط‌های دیجیتال اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ زیرا بسیاری از رفتارهای انحرافی فناورانه ممکن است دور از نظارت مستقیم مدیران رخ دهند. مطالعات جدید درباره رفتارهای انحرافی مبتنی بر فناوری نشان داده‌اند که دیجیتالی‌شدن محیط کار فرصت‌های تازه‌ای برای رفتارهای ضدتولیدی ایجاد کرده است (Blau, 2025; Blau et al., 2025). در چنین شرایطی، تعهد سازمانی می‌تواند به‌عنوان یک عامل درونی بازدارنده عمل کند و حتی در نبود کنترل مستقیم، احتمال تخطی از هنجارهای سازمانی را کاهش دهد. این تبیین با مدل فشارزا - هیجان رفتار ضدتولیدی نیز سازگار است؛ زیرا تعهد بیشتر می‌تواند نحوه تفسیر فشارهای محیطی و پاسخ رفتاری فرد را تعدیل کند (Spector & Fox, 2005).

مهم‌ترین یافته پژوهش حاضر، تأیید نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه پذیرش فناوری با رفتارهای انحرافی کارکنان بود. به این معنا که بخشی از اثر کاهنده پذیرش فناوری بر رفتارهای انحرافی از مسیر افزایش تعهد سازمانی منتقل می‌شود. این یافته به‌طور مشخص با نتایج مطالعاتی همخوان است که تعهد سازمانی را سازوکار واسطه‌ای میان پذیرش فناوری و رفتارهای انحرافی معرفی کرده‌اند (Khan & Khan, 2021; Smith & Johnson, 2021). همچنین، پژوهش‌هایی که نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی را در ارتباط حمایت سازمانی و رفتارهای انحرافی بررسی کرده‌اند، از منطق این یافته حمایت می‌کنند (Lee et al., 2023). در تبیین آن می‌توان گفت زمانی که کارکنان فناوری سازمانی را مفید و آسان می‌دانند، احساس کنترل و شایستگی بیشتری در انجام وظایف دارند و سازمان را حمایت‌گرتر ارزیابی می‌کنند. این تجربه مثبت پیوند روان‌شناختی آنان با سازمان را افزایش داده و تعهد بیشتر نیز تمایل به نقض هنجارها یا آسیب‌رساندن به سازمان را کاهش می‌دهد.

همچنین، تعهد سازمانی در رابطه میان سبک زندگی دیجیتال و رفتارهای انحرافی نقش میانجی معناداری داشت. این یافته نشان می‌دهد سبک زندگی دیجیتال سازگارانۀ نه‌تنها مستقیماً با کاهش رفتارهای انحرافی مرتبط است، بلکه با افزایش احساس هماهنگی فرد با محیط دیجیتال

سازمان و تقویت تعهد، به صورت غیرمستقیم نیز از بروز این رفتارها می‌کاهد. این نتیجه با یافته‌هایی که سبک زندگی دیجیتال را با تعهد و پیامدهای مثبت کاری مرتبط دانسته‌اند همخوان است (Lee & Hong, 2022). همچنین، شواهد مربوط به تأثیر تجربه دیجیتال بر رفاه، تعادل و خودتنظیمی کارکنان می‌تواند از این سازوکار حمایت کند (Martínez et al., 2023; Oecd, 2024). زمانی که کارکنان بتوانند فناوری را به صورت مؤثر و متعادل در فعالیت‌های خود ادغام کنند، محیط کار دیجیتال را قابل مدیریت‌تر و متناسب‌تر با نیازهای خود تجربه می‌کنند و همین تجربه می‌تواند تعلق آنان به سازمان را افزایش دهد.

در مجموع، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که رفتارهای انحرافی کارکنان در محیط‌های کاری دیجیتال را نمی‌توان صرفاً از طریق ویژگی‌های فردی یا عوامل سنتی سازمانی تبیین کرد، بلکه کیفیت رابطه کارکنان با فناوری و شیوه ادغام فناوری در زندگی روزمره آنان نیز اهمیت دارد. تحول دیجیتال می‌تواند در صورت مدیریت مناسب، به افزایش کارآمدی، احساس حمایت و تعهد سازمانی منجر شود؛ اما در صورت ایجاد فشار، پیچیدگی یا احساس کنترل افراطی، زمینه رفتارهای منفی را فراهم کند (Jose & Thomas, 2024; Marsh et al., 2024; Zhang et al., 2023). همچنین، تأیید میانجی‌گری جزئی تعهد سازمانی نشان می‌دهد که پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال علاوه بر سازوکار تعهد، از مسیرهای دیگری نیز می‌توانند بر رفتارهای انحرافی اثرگذار باشند. بنابراین، مدل حاضر دیدگاهی چندسطحی ارائه می‌کند که در آن عوامل فناورانه و روان‌شناختی - سازمانی به‌طور همزمان در تبیین رفتار انحرافی کارکنان نقش دارند.

پژوهش حاضر با برخی محدودیت‌ها همراه بود که در تفسیر یافته‌ها باید مورد توجه قرار گیرند. نخست، طرح پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی و مقطعی بود؛ بنابراین، اگرچه روابط ساختاری میان متغیرها بررسی شد، امکان استنباط قطعی درباره روابط علی وجود ندارد. دوم، داده‌ها با استفاده از ابزارهای خودگزارشی گردآوری شدند و به‌ویژه سنجش رفتارهای انحرافی ممکن است تحت تأثیر سوگیری مطلوبیت اجتماعی، نگرانی از افشای اطلاعات یا کم‌برآوردی رفتارهای نامطلوب قرار گرفته باشد. سوم، جامعه پژوهش محدود به اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان سمنان بود و تعمیم نتایج به سایر دانشگاه‌ها، سازمان‌های دولتی، شرکت‌های خصوصی یا محیط‌های کاری با سطح متفاوتی از دیجیتالی‌شدن باید با احتیاط صورت گیرد. همچنین، در مدل حاضر برخی متغیرهای احتمالی مانند استرس فناوری، حمایت سازمانی ادراک‌شده، عدالت سازمانی، خودتنظیمی دیجیتال، ویژگی‌های شخصیتی و نوع شغل به‌طور مستقیم وارد مدل نشدند. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با استفاده از طرح‌های طولی، روابط میان پذیرش فناوری، سبک زندگی دیجیتال، تعهد سازمانی و رفتارهای انحرافی را در چند مقطع زمانی بررسی کنند تا جهت روابط و تغییرات متغیرها با دقت بیشتری مشخص شود. همچنین، استفاده از روش‌های چندمنبعی، از جمله ارزیابی سرپرستان، داده‌های رفتاری یا شاخص‌های واقعی استفاده از سامانه‌های دیجیتال، می‌تواند وابستگی به داده‌های خودگزارشی را کاهش دهد. تکرار پژوهش در سایر دانشگاه‌ها، سازمان‌های دولتی، شرکت‌های خصوصی و صنایع دارای سطوح متفاوت تحول دیجیتال نیز می‌تواند به افزایش قابلیت تعمیم نتایج کمک کند. پیشنهاد می‌شود در مدل‌های آینده متغیرهایی مانند استرس فناوری، فرسودگی دیجیتال، حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، تناسب فرد - فناوری، اعتماد به فناوری و خودتنظیمی دیجیتال به‌عنوان میانجی یا تعدیل‌گر بررسی شوند. همچنین، مقایسه کارکنان بر اساس سن، سابقه خدمت، نوع شغل و میزان استفاده روزانه از فناوری می‌تواند تفاوت‌های احتمالی در سازوکارهای مدل را آشکار سازد.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها علاوه بر توسعه زیرساخت‌های دیجیتال، بر کیفیت تجربه کارکنان از فناوری تمرکز کنند و پیش از استقرار سامانه‌های جدید، سهولت استفاده، تناسب با وظایف و نیازهای واقعی کاربران را ارزیابی نمایند. برگزاری

آموزش‌های مستمر برای افزایش شایستگی دیجیتال، ایجاد خدمات پشتیبانی سریع و مشارکت دادن کارکنان در انتخاب و طراحی فناوری‌های سازمانی می‌تواند پذیرش فناوری را تقویت کند. همچنین، آموزش مدیریت زمان دیجیتال، تنظیم مرزهای کار و زندگی، استفاده مسئولانه از منابع آنلاین و پیشگیری از اضافه‌بار اطلاعاتی می‌تواند به شکل‌گیری سبک زندگی دیجیتال سالم‌تر کمک کند. در کنار این اقدامات، مدیران باید با ایجاد فضای عادلانه، حمایتگر و مشارکتی، تقویت ارتباطات سازمانی، قدردانی از عملکرد و فراهم کردن فرصت مشارکت در تصمیم‌گیری، تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهند. تلفیق مدیریت فناوری با سیاست‌های تقویت تعهد سازمانی می‌تواند رویکردی مؤثرتر از کنترل و نظارت صرف برای پیشگیری و کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان در محیط‌های کاری دیجیتال فراهم سازد.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

Extended Abstract

Introduction

The accelerating diffusion of digital technologies has fundamentally transformed contemporary workplaces by altering organizational structures, communication processes, task execution, employee interactions, and the broader nature of work. Digital transformation is no longer limited to the implementation of information systems or the automation of routine processes; rather, it represents a multidimensional organizational change that influences employees' perceptions, attitudes, psychological experiences, and behavioral responses. Digital platforms, online communication systems, intelligent technologies, and data-driven work processes have increasingly become integral components of organizational functioning. Although such technologies can enhance flexibility, efficiency, access to information, and organizational responsiveness, they may also generate new forms of job demands, information overload, technological stress, and behavioral challenges (Jose & Thomas, 2024; Marsh et al., 2024; Oecd, 2024). Consequently, understanding employees' interactions with digital technologies has become essential for explaining adaptive and maladaptive forms of organizational behavior.

Technology acceptance is one of the principal concepts used to explain individuals' responses to technological environments. It generally refers to employees' willingness and readiness to adopt and effectively use technological systems based on their perceptions of usefulness, ease of use, expected performance, and the facilitating conditions surrounding technology use. Technology acceptance theories emphasize that employees are more likely to engage constructively with technologies when they perceive them as useful, manageable, and compatible with their work requirements (Venkatesh et al., 2012). Systematic and meta-analytic evidence has further demonstrated that perceived usefulness and perceived ease of use remain central determinants of

technology-related intentions and behaviors across organizational and educational contexts (Abdullah & Ward, 2023; Baptista & Oliveira, 2023; Šumak & Šorgo, 2023). More recent developments have expanded this framework by emphasizing the importance of trust, particularly when employees interact with increasingly intelligent and artificial intelligence-based systems (Ibrahim et al., 2025). Employees' acceptance of workplace technology may have behavioral implications beyond the simple decision to use or reject a system. When organizational technologies are perceived as complicated, intrusive, coercive, or inconsistent with employees' needs, they may operate as additional job demands and contribute to frustration, resistance, psychological strain, or maladaptive behavior. Conversely, technologies that employees perceive as helpful and easy to use can function as job resources that facilitate task accomplishment and reduce unnecessary work-related strain. This interpretation is compatible with the Job Demands–Resources framework, according to which resources facilitate goal attainment and help individuals manage job demands, whereas excessive demands may deplete psychological and behavioral resources (Bakker & Demerouti, 2017). Evidence concerning digital workplace intensity likewise indicates that poorly managed digital demands can adversely influence employee well-being and occupational experiences (Marsh et al., 2024). Technology-related workplace conditions may therefore contribute to either adaptive or counterproductive employee responses.

Alongside technology acceptance, digital lifestyle has emerged as another important characteristic of individuals functioning in technology-intensive environments. Digital lifestyle encompasses relatively stable patterns of using digital tools in occupational, communicative, informational, social, and personal domains. It reflects not only the frequency of technology use, but also individuals' habits, attitudes, digital awareness, self-regulation, and the extent to which technology has become integrated into everyday life (Khademian & Hosseini, 2015; Kushwaha, 2021). The expansion of digital lifestyles has changed how individuals communicate, consume information, organize their activities, and separate work from personal life. These patterns may produce different consequences depending on whether technology use is purposeful and regulated or excessive and poorly controlled. Research has suggested that balanced digital practices may be associated with improved self-management, psychological functioning, and work–life balance, whereas excessive connectivity may contribute to distraction, overload, and impaired well-being (Hilmarsdóttir et al., 2021; Martínez et al., 2023; Wildenauer et al., 2024).

A particularly important behavioral outcome in organizational research is employee workplace deviance. Deviant workplace behaviors refer to intentional behaviors that violate significant organizational norms and threaten the organization, its members, or both. Such behaviors may include deliberately reducing work effort, wasting organizational time, disregarding regulations, misusing organizational resources, resisting legitimate organizational procedures, or engaging in other counterproductive activities. The stressor–emotion perspective suggests that negative workplace conditions can evoke adverse emotional responses that subsequently increase the likelihood of counterproductive work behavior (Spector & Fox, 2005). In digital workplaces, the opportunities for deviant behavior have also expanded to include inappropriate or unauthorized use of digital resources, cyberloafing, misuse of organizational technologies, violations of digital policies, and technology-facilitated counterproductive behavior. Recent research has therefore conceptualized technology-based workplace deviance as an increasingly important form of employee misconduct in digitally transformed organizations (Blau, 2025; Blau et al., 2025). Similarly, perceptions of technology-mediated or algorithmic control may generate stress appraisals that contribute to destructive deviant behavior (Zhang et al., 2023).

Nevertheless, technology acceptance and digital lifestyle may not influence employee deviance exclusively through direct pathways. Organizational commitment may constitute an important psychological mechanism through which employees' digital experiences are translated into organizational behavior. Organizational commitment represents employees' psychological attachment to the organization, identification with its goals and values, and willingness to maintain membership and contribute to organizational objectives. Employees who experience greater organizational support, favorable work conditions, effective leadership, and positive organizational culture tend to exhibit stronger commitment (Perkasa et al., 2023; Pudjowati et al., 2022; Rahmatullah et al., 2022; Ridwan et al., 2020). Strong commitment may subsequently reduce behaviors that contradict organizational interests because harming the organization becomes inconsistent with employees' sense of attachment and identification.

Social Exchange Theory provides a useful explanation for why positive technological experiences may strengthen organizational commitment. When employees perceive that their organization provides effective technologies, adequate resources, and supportive working conditions, they may interpret these provisions as evidence that the organization values their contributions and facilitates their work. In response, employees may reciprocate by developing stronger attachment and displaying more constructive organizational behaviors (Cropanzano & Mitchell, 2005). Similarly, Person–Organization Fit Theory suggests that compatibility between employees' needs and work styles and the technological characteristics of their organization can enhance favorable organizational attitudes (Kristof-Brown et al., 2005). Accordingly, employees whose digital lifestyles correspond well with the digital infrastructure and working practices of their organization may experience stronger organizational commitment.

Empirical evidence supports these proposed relationships. Technology acceptance has been associated with employee behavioral outcomes, and organizational commitment has been proposed as an intermediary mechanism linking favorable technology experiences to reduced deviance (Khan & Khan, 2021; Smith & Johnson, 2021). Digital lifestyle has likewise been linked to positive work-related outcomes through organizational commitment and other psychological mechanisms (Lee & Hong, 2022). Moreover, organizational commitment has been identified as an important mediator between favorable organizational experiences and workplace deviance (Lee et al., 2023). However, previous studies have often examined technology acceptance, digital lifestyle, organizational commitment, and workplace deviance separately or through limited bivariate relationships. An integrated model simultaneously examining the direct effects of technology acceptance and digital lifestyle on employee deviant behaviors and their indirect effects through organizational commitment may therefore provide a more comprehensive understanding of employee behavior in digitally intensive workplaces. Accordingly, the present study aimed to model the structural relationships of technology acceptance and digital lifestyle with employee deviant behaviors, with organizational commitment serving as a mediating variable.

Methods and Materials

The present study employed a quantitative, descriptive-correlational design using structural equation modeling. The statistical population consisted of faculty members and administrative employees working at Islamic Azad University branches in Semnan Province during the study period. A total of 300 eligible participants were selected using simple random sampling. Eligibility criteria included employment as either an administrative employee or faculty member, at least one year of work experience, exposure to or use of digital administrative, educational, informational, or communication

technologies in the workplace, willingness to participate voluntarily, and completion of informed consent.

Data were collected using four self-report instruments. Technology acceptance was assessed using a questionnaire based on the Technology Acceptance Model, covering perceived usefulness, perceived ease of use, attitude toward technology use, behavioral intention, and actual use. Digital lifestyle was measured using the Digital Lifestyle Questionnaire, which assessed patterns of technology use, awareness of digitalization, social dimensions of digitalization, internalization of digital practices, and related lifestyle characteristics. Employee deviant behavior was assessed using the organizationally directed component of the Workplace Deviance Scale. Organizational commitment was measured using the 18-item Organizational Commitment Questionnaire covering affective, continuance, and normative commitment.

Participation was voluntary, confidentiality and anonymity were emphasized, and participants were informed that they could withdraw from the study. Data analysis was conducted using SPSS version 22 and AMOS version 22. Preliminary analyses included assessment of missing data, outliers, univariate and multivariate normality, multicollinearity, and Pearson correlations. Structural equation modeling was then used to estimate direct and indirect relationships among the variables. Bootstrap confidence intervals were used to assess the significance of indirect effects through organizational commitment. Model adequacy was evaluated using multiple goodness-of-fit indices.

Findings

The preliminary analyses supported the suitability of the data for structural equation modeling. No missing data were identified in the four principal variables, no critical univariate or multivariate outliers were detected, and skewness and kurtosis values were within acceptable ranges. The multivariate normality assumption was also considered acceptable. Variance inflation factors ranged from 1.64 to 1.85 and tolerance statistics ranged from 0.54 to 0.61, indicating no serious multicollinearity.

Pearson correlation analysis showed that technology acceptance was positively correlated with digital lifestyle ($r=0.46$) and organizational commitment ($r=0.51$) and negatively correlated with employee deviant behaviors ($r=-0.31$). Digital lifestyle was positively related to organizational commitment ($r=0.43$) and negatively related to employee deviant behaviors ($r=-0.24$). Organizational commitment also demonstrated a significant negative correlation with employee deviant behaviors ($r=-0.42$). All reported correlations were significant at the 0.01 level.

Structural model analysis demonstrated that technology acceptance exerted a significant negative direct effect on employee deviant behaviors ($\beta=-0.18$, $SE=0.06$, $CR=-3.00$, $p=0.003$). Digital lifestyle likewise demonstrated a significant negative direct effect on deviant behaviors ($\beta=-0.14$, $SE=0.05$, $CR=-2.80$, $p=0.005$). Technology acceptance significantly and positively predicted organizational commitment ($\beta=0.39$, $SE=0.05$, $CR=7.80$, $p<0.001$), as did digital lifestyle ($\beta=0.31$, $SE=0.05$, $CR=6.20$, $p<0.001$). Organizational commitment, in turn, significantly and negatively predicted employee deviant behaviors ($\beta=-0.29$, $SE=0.06$, $CR=-4.83$, $p<0.001$). Technology acceptance and digital lifestyle jointly explained 42% of the variance in organizational commitment.

Bootstrap analysis confirmed significant indirect effects. The indirect effect of technology acceptance on employee deviant behaviors through organizational commitment was -0.11 , with a bootstrap confidence interval from -0.18 to -0.05 . The indirect effect of digital lifestyle through organizational commitment was -0.09 , with a confidence interval from -0.15 to -0.04 . Because neither confidence interval included zero, both indirect effects were statistically significant. Since the direct paths from

technology acceptance and digital lifestyle to deviant behaviors remained significant after organizational commitment was introduced, the findings supported partial mediation.

The structural model demonstrated satisfactory overall fit. The chi-square value was 231.46 with 128 degrees of freedom, and the chi-square-to-degrees-of-freedom ratio was 1.81. Additional fit indices were GFI=0.94, AGFI=0.91, CFI=0.97, TLI=0.96, IFI=0.97, NFI=0.93, RMSEA=0.052, and SRMR=0.045, collectively indicating an acceptable and desirable fit between the proposed model and the observed data.

Discussion and Conclusion

The findings demonstrate that employee deviant behavior in digital workplaces is associated with both employees' acceptance of organizational technologies and the manner in which digital technologies are integrated into their lifestyles. Higher technology acceptance was directly associated with lower levels of deviant behavior, suggesting that employees who perceive workplace technologies as useful, manageable, and compatible with their responsibilities may be less inclined to engage in behaviors that violate organizational norms. A positive technology experience may reduce frustration, resistance, and perceived barriers to task accomplishment, thereby decreasing conditions that could encourage counterproductive responses.

Digital lifestyle also directly predicted lower deviant behavior. This finding suggests that the behavioral consequences of digitalization depend not only on the amount of technology use but also on the quality and regulation of that use. Employees who incorporate digital technologies into their working lives in a purposeful, organized, and adaptive manner may be more capable of managing online distractions, regulating their time, maintaining appropriate digital boundaries, and using organizational technological resources responsibly.

Both technology acceptance and digital lifestyle were positively associated with organizational commitment. These findings indicate that positive adaptation to the digital workplace may contribute to employees' psychological connection with their organization. Employees who experience workplace technology as supportive of their needs and compatible with their preferred ways of working may interpret the digital environment as evidence of organizational effectiveness and support. Such experiences can contribute to stronger feelings of belonging, identification, and willingness to remain engaged with organizational goals.

Organizational commitment, in turn, was associated with lower employee deviance. Employees with stronger organizational attachment may be less likely to intentionally violate organizational norms because such behaviors are inconsistent with their identification with the organization and their sense of responsibility toward it. This mechanism may be especially important in digital environments, where many technology-related behaviors occur without direct supervision and internal self-regulation becomes increasingly important.

The significant indirect effects further demonstrated that organizational commitment constitutes an important psychological pathway connecting employees' digital experiences with their behavioral outcomes. Technology acceptance and an adaptive digital lifestyle were associated with stronger commitment, which subsequently predicted fewer deviant behaviors. Because the direct effects remained significant, organizational commitment only partially accounted for these relationships, indicating that additional mechanisms may also contribute to the effects of technology acceptance and digital lifestyle on workplace deviance.

Overall, the results support an integrated perspective in which technological and organizational factors jointly contribute to employee behavior. Effective digital transformation should therefore extend beyond the acquisition and implementation of technological systems. Organizations should

also consider whether employees regard these systems as useful and manageable, whether their digital working patterns are healthy and adaptive, and whether the broader digital environment strengthens or weakens their psychological attachment to the organization. The findings suggest that fostering technology acceptance, encouraging purposeful digital practices, and strengthening organizational commitment may collectively provide an effective framework for reducing employee deviant behaviors in increasingly digitalized workplaces.

References

- Abdullah, F., & Ward, R. (2023). Modelling Technology Acceptance in Higher Education: A Systematic Review of TAM and UTAUT. *Computers & Education*, 197, 104676.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Baptista, G., & Oliveira, T. (2023). Why So Serious? Technological Acceptance Model and Its Extensions: A Meta-Analytic Review. *Information & Management*, 60(5), 103730.
- Blau, G. (2025). Antecedents and Outcomes of Technology-Driven Counterproductive Work Behaviors: A Review and Research Agenda. *Journal of Business and Psychology*, 40(2), 345-368.
- Blau, G., Kim, J., & Holladay, E. A. (2025). Development and Validation of a Measure of Technology-Based Deviant Workplace Behaviors (TbDWB). *Journal of Business and Psychology*, 40(2), 214-233. <https://doi.org/10.1007/s10869-024-09912-x>
- Bretschneider, M. P., Klásek, J., Karbanová, M., Timpel, P., Herrmann, S., & Schwarz, P. E. (2022). Impact of a Digital Lifestyle Intervention on Diabetes Self-Management: A Pilot Study. *Nutrients*, 14(9), 1810.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Hilmarsdóttir, E., Sigurðardóttir, Á. K., & Arnardóttir, R. H. (2021). A Digital Lifestyle Program in Outpatient Treatment of Type 2 Diabetes: A Randomized Controlled Study. *Journal of Diabetes Science and Technology*, 15(5), 1134-1141.
- Ibrahim, F., Othman, N., & Zulkifli, M. (2025). Integrating Artificial Intelligence Trust and Perceived Ease of Use in the Extended Technology Acceptance Model (TAM). *PLOS Digital Health*, 4(1), e0001274. <https://doi.org/10.1371/journal.pdig.0001274>
- Jaiswal, S., Nan, J., Purpura, S. R., Manchanda, J., Garcia-pak, I., Ramanathan, D., & Mishra, J. (2024). Mindfulness Coaching with Digital Lifestyle Monitoring Enhances Selective Attention in Medical Scientists. *medRxiv*
- Jose, R., & Thomas, M. (2024). Technology-Driven Transformation and Employee Behavior: A Review of the Digital Workplace Literature. *Journal of Organizational Change Management*, 37(2), 244-260. <https://doi.org/10.1108/JOCM-10-2023-0317>
- Kartiko, A., Wibowo, G. A., Van Gobel, L., Wijayanto, A., & Saputra, N. (2023). Improving Teacher Job Satisfaction through Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in the Digitalization Era. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 315-327.
- Khademian, T., & Hosseini, E. a.-S. (2015). *Examining the Digital Lifestyle of Iranian Families and Its Influencing Factors: A Study of Households in Tehran* International Conference on Humanities, Psychology and Social Sciences, Tehran, Iran.
- Khan, M. T., & Khan, A. (2021). Impact of Technology Acceptance on Employee Deviant Behaviors: The Mediating Role of Organizational Commitment and Job Innovation. *International Journal of Information Management*, 58, 102332. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102332>
- Knowles, S. (2023). *Generation Z Individuals Working in a Remote Work Environment: Organizational Commitment and Authentic Leadership as Predictors of Job Satisfaction* [Columbia Southern University].
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kushwaha, B. P. (2021). Paradigm Shift in Traditional Lifestyle to Digital Lifestyle in Gen Z: A Conception of Consumer Behaviour in the Virtual Business World. *International Journal of Web Based Communities*, 17(4), 305-320.
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, 13(7), 521.

- Lee, S., Choi, Y., & Park, H. (2023). Organizational Commitment as a Mediator between Perceived Organizational Support and Workplace Deviance. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(5), 1472-1489. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2022-3451>
- Lee, S., & Kim, H. (2022). Digital Lifestyle and Work Passion: Mediating Roles of Organizational Commitment and Job Innovation. *Journal of work psychology*, 36(1), 105-122. <https://doi.org/10.1016/j.jwp.2021.08.005>
- Lee, S. Y., & Hong, J. W. (2022). Work Passion and Deviant Behaviors: The Role of Technology Acceptance and Organizational Commitment. *Computers in human Behavior*, 128, 107062. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107062>
- Marsh, E., Perez Vallejos, E., & Spence, A. (2024). Digital Workplace Technology Intensity: Qualitative Insights on Employee Wellbeing Impacts of Digital Workplace Job Demands. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2, 1392997. <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1392997>
- Martínez, P., Gómez, D., & Sánchez, R. (2023). Digital Lifestyle, Work–Life Balance, and Psychological Well-Being in Hybrid Work Contexts. *Computers in human Behavior*, 149, 107966. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107966>
- Nauman, S., Basit, A. A., & Imam, H. (2023). Examining the Influence of Islamic Work Ethics, Organizational Politics, and Supervisor-Initiated Workplace Incivility on Employee Deviant Behaviors. *Ethics & Behavior*, 1-18.
- Oecd. (2024). *The Impact of Digital Technologies on Well-Being: Opportunities and Challenges for Workers*.
- Perkasa, D. H., Susiang, M. I. N., Parashakti, R. D., Purwanto, S., & Rostina, C. N. (2023). The Influence of Work Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction on the Organizational Commitment of Administrative Personnel Members of the PKS Faction of the House of Representatives of the Republic of Indonesia. *Kne Social Sciences*, 22-30.
- Pudjowati, J., Cakranegara, P. A., Pesik, I. M., Yusuf, M., & Sutaguna, I. (2022). The Influence of Employee Competence and Leadership on the Organizational Commitment of Perumda Pasar Juara Employees. *Jurnal Darma Agung*, 3(2).
- Rahmatullah, A., Ramdansyah, A. D., Kambara, R., & Haryadi, D. (2022). Improving Organizational Performance with Organizational Culture and Transformational Leadership through Intervening Organizational Commitment Variables. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 180-194.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving Employee Performance through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12).
- Salunkhe, V. A., Sinha, N., Ahlqvist, E., Prasad, R. B., Johansson, S., Abrahamsson, B., & Rosengren, A. H. (2023). Digital Lifestyle Treatment Improves Long-Term Metabolic Control in Type 2 Diabetes with Different Effects in Pathophysiological and Genetic Subgroups. *NPJ Digital Medicine*, 6(1), 199.
- Schuberth, F., Henseler, J., & Sarstedt, M. (2023). Choosing between PLS and CB-SEM: A Tutorial with Guidelines for Reporting and Assessing Results. *Technological Forecasting and Social Change*, 194, 122622. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122622>
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Learning Organizations and Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73-82.
- Smith, J., & Johnson, R. (2021). The Impact of Technology Acceptance on Employee Deviant Behavior: A Structural Equation Modeling Approach. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 234-250. <https://doi.org/10.1002/job.2471>
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior. In *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets* (pp. 151-174). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10893-007>
- Šumak, B., & Šorgo, A. (2023). The Acceptance and Use of Interactive Whiteboards among Teachers: A TAM-Based Meta-Analysis. *Educational Technology Research and Development*, 71(1), 115-140.
- Tegegne, T. K., Shifti, D. M., Rawstorn, J. C., Jansons, P., Zhang, Y., Daryabeygikhotbehsara, R., & Maddison, R. (2024). Digital Lifestyle Interventions for Cardiovascular Risk Reduction: A Systematic Review and Network Meta-Analysis. *Health Policy and Technology*, 100879.
- 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.
- Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating the Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support: An Empirical Study on SMEs Performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e417-e417.
- Utomo, S. B., Jamali, H., Arief, I., Saputra, M. N., & Priambodo, C. G. (2023). Analysis of the Influence of Hedonic Digital Lifestyle on Consumptive E-Shopping Behavior of Generation Z Through E-Commerce Applications. *Jurnal Sistim Informasi dan Teknologi*, 85-91.

- Venkatesh, V., Thong, J. Y. L., & Xu, X. (2012). Consumer Acceptance and Use of Information Technology: Extending the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *MIS quarterly*, 36(1), 157-178. <https://doi.org/10.2307/41410412>
- Wildenauer, A., Maurer, L. F., Rötzer, L., Eggert, T., & Schöbel, C. (2024). The Effects of a Digital Lifestyle Intervention in Patients with Hypertension: Results of a Pilot Randomized Controlled Trial. *The journal of clinical hypertension*, 26(8), 902-911.
- Zhang, L., Yang, J., Zhang, Y., & Xu, G. (2023). Gig Worker's Perceived Algorithmic Management, Stress Appraisal, and Destructive Deviant Behavior. *PLoS One*, 18(11), e0294074.