University of Qom

Information Technology and Sport

Online ISSN: 3092-6939

Journal Homepage: https://its.qom.ac.ir



Investigating the relationship between cyber loafing and job performance of employees of sports offices in Mazandaran province

Fatemeh Zahra Taqizadeh Jolodar [1]

1. Corresponding author, Master of Science in Leisure and Recreational Sports Management, Lecturer, Payam Noor University, Babol, Iran. Email: fatemeh.z.taqizadeh@gmail.com

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:
Received 15 February 2025
Received in revised form 18 March 2025
Accepted 18 March 2025
Available online 18 March 2025

Keywords:
cyberloafing,
job performance,
employees, sports,
Mazandaran.

ABSTRACT

Objective: In recent years, technology has been growing faster. Organizations are moving to digitalization, so they are increasing their use of the Internet in their workplace. In this regard, There is a challenging phenomenon called cyber loafing or cyberbullying that It is on the rise in the workplace, and these features raise an interesting question about how different people use social media and how these different applications affect job performance. The aim of this study was to investigate the relationship between cyber loafing and job performance of employees of sports offices in Mazandaran province.

Method: The research method was correlation and its statistical population consisted of all employees of sports departments in Mazandaran province in 2021, which was a total of 271 people. Among these individuals, a sample of 156 people was selected according to Krejci Morgan's formula by available sampling method and were evaluated using Cyber loafing Askew questionnaires and Patterson Job Performance Scale. Research data were analyzed using Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis using SPSS-22 software.

Results: The results showed that there is a negative and significant relationship between all dimensions of cyber loafing and all dimensions of job performance of employees of sports offices in Mazandaran province (sig<0.05). The results of multiple regression showed that cyber loafing and its components are significantly able to predict and explain 41.3% of the job performance of employees of sports offices in Mazandaran province. The results of the present study showed that cyber loafing is effective in the job performance of employees of sports offices in Mazandaran province.

Conclusions: The results of the present study showed that cyberloafing has a negative and significant relationship with the job performance of sports department employees. Therefore, in order to reduce the negative effects of cyberloafing, managers should develop and implement clear policies regarding the use of the Internet at work.

Cite this article: Taqi Zade Jolodar, F. Z. (2024). Investigating the relationship between cyber loafing and job performance of employees of sports offices in Mazandaran province. *Information Technology and Sport*, *1*(1), 129-147. https://doi.org/10.22091/its.2025.12386.1012

© The Author(s) retain the copyright.

Publisher: University of Qom Press.
DOI: https://doi.org/10.22091/its.2025.12386.1012

Introduction

In recent years, technology has been growing faster. Organizations are moving to digitalization, so they are increasing their use of the Internet in their workplace. In this regard, There is a challenging phenomenon called cyber loafing or cyberbullying that It is on the rise in the workplace, and these features raise an interesting question about how different people use social media and how these different applications affect job performance. The aim of this study was to investigate the relationship between cyber loafing and job performance of employees of sports offices in Mazandaran province.

Method

The present study was descriptive-correlational and the statistical population of the present study consisted of all employees of sports departments in Mazandaran province in 2020 which was a total of 271 people. For this study, 156 people were selected as a sample using Krejcie Morgan table. Two data cyber loafing questionnaires and Patterson Job Performance Questionnaire were used to collect data. The method of data collection was that after obtaining the necessary permits from the relevant organization and the telephone number of employees of sports departments in Mazandaran province, a questionnaire link was sent to them. Among the cities of Mazandaran province, 156 employees of sports offices in Ghaemshahr, Babol, Sari, Amol, Neka, Bahnmir, Chalous, Savadkuh, Gulogah and Simorgh answered the questions by available sampling method. Before completing the questionnaires by the staff, the purpose and method of answering the questions were explained to them. After providing preliminary explanations and reassuring the subjects that the information was confidential, the link of the questionnaires was completed by the subject. The subject was previously asked to answer the questions honestly. In order to analyze the data, descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics (Kolmogorov-Smirnov test to examine the normality of data distribution and Pearson correlation coefficient to examine the relationship between variables and multiple regression analysis to predict between research variables) were used. Data analysis was performed using SPSS software version 22 and default alpha at the significance level of 0.05.

Results

The 66 (42.3%) of the subjects were female and 90 (57.7%) were male. 37 people (23.7%) under 30 years old, 58 people (37.2%) between 30 and 40 years old, 41 people (26.3%) between 40 and 50 years old and 20 people (12.8%) of them They were over 50 years old. 50 people (32.1%) between 1 to 10 years, 72 people (46.2%) between 10 to 20 years and 34 people (21.8%) had more than 20 years of service. 12 (7.7%) had diploma and lower education, 36 (23.1%) had associate degree, 89 (57.1%) had bachelor's degree and 19 (12.2%) had postgraduate education. According to the results, there is a negative and significant relationship between all dimensions of cyber loafing and all dimensions of job performance of employees of sports offices in Mazandaran province (sig <0.05); Also, there is a negative and significant relationship between the total score of cyber loafing and the total score of job performance of employees of sports offices in Mazandaran province (sig <0.05); That is, with the increase of cyber loafing, the job performance of the employees of sports departments of Mazandaran province decreases significantly. The results of the final model show that the explanatory

variables are significantly able to predict and explain the job performance of employees of sports departments in Mazandaran province. According to the results and the amount of R2, 41.3% of the job performance of employees of sports departments in Mazandaran province is explained through cyber loafing components. The results of multiple regression test in the final model show the factors of "attitude" (t-3.928 and p <0.01), "perceived barriers" (t = 4.007 and p <0.01) and "descriptive norms". (T = 2.084 and p <0.01), have a significant and linear relationship with the criterion variable and are eligible for job performance of employees of sports departments in Mazandaran province. Now using the value of B in Table 6 for the final step, the prediction equation is as follows:

Job performance = 0.305- (Attitude) -0.279 (perceived barriers) - 0.225 (descriptive norms) + 3.779

According to the estimation of coefficients, the attitude variable with a coefficient of -0.305 has the greatest impact among cyber loafing variables on the job performance of employees of sports offices in Mazandaran province. After attitude, the variable of perceived barriers with a coefficient of -0.279 has the greatest impact on the job performance of employees of sports departments in Mazandaran province. Finally, the variable has descriptive norms with a coefficient of -0.225 on the job performance of employees of sports departments in Mazandaran province.

Discussion

Cyber loafing or cyberbullying is one of the factors that have a significant impact on the productivity of the organization and the job performance of employees in the present age. The results of the present study showed that cyber loafing has a negative and significant relationship with the job performance of sports employees, so in order to reduce the negative effects of cyberloofing, managers should develop and implement clear policies related to the use of the Internet at work.

Conclusions

The results of the present study showed that cyberloafing has a negative and significant relationship with the job performance of sports department employees. Therefore, in order to reduce the negative effects of cyberloafing, managers should develop and implement clear policies regarding the use of the Internet at work.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

CRediT authorship contribution statement

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.

Ethical considerations

The authors avoided data fabrication, falsification, and plagiarism, and any form of misconduct.

Acknowledgements

The authors would like to thank all participants of the present study

دانشگاه قم

فناوری اطلاعات و ورزش

شاپا الکترونیکی: ۶۹۳۹-۳۰۹۲

Journal Homepage: https://its.qom.ac.ir



بررسی رابطه سایبرلوفینگ و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران

فاطمه زهرا تقی زاده جلودار [1]

۱. نویسنده مسئول، کارشناس ارشد مدیریت اوقات فراغت و ورزشهای تفریحی، مدرس دانشگاه پیام نور، بابل، ایران رایانامه: fatemeh.z.taqizadeh@gmail.com

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:
مقاله پژوهشی

تاریخچه مقاله:
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۲۷
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۲/۲۸
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۸
تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۲/۲۸

کلیدواژه‌ها:
سایبرلوفینگ،
عملکرد شغلی،
کارمندان، ورزش،
مازندران.

چکیده

هدف: در سال‌های اخیر، فناوری با سرعت بیشتری در حال رشد است. سازمان‌ها در حال حرکت به سمت دیجیتالی شدن هستند؛ بنابراین، استفاده از اینترنت را در محل کار خود افزایش می‌دهند. در این رابطه، پدیده‌ای چالش برانگیز به نام سایبرلوفینگ یا پرسه‌زنی اینترنتی به وجود آمده است که در محیط کار به شدت در حال افزایش است. این ویژگی‌ها سوال جالبی را در رابطه با چگونگی استفاده از رسانه‌های اجتماعی توسط افراد مختلف و چگونگی تأثیر این کاربردها بر عملکرد شغلی ایجاد می‌کند. مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه سایبرلوفینگ و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران انجام شد.

روش پژوهش: روش پژوهش همبستگی بود و جامعه آماری آن را کلیه کارکنان ادارات ورزش استان مازندارن در سال ۱۳۹۹ که در مجموع ۲۷۱ نفر بودند، تشکیل دادند. از بین این افراد، نمونه‌ای به حجم ۱۵۶ نفر طبق فرمول کرجسی مورگان با روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شد و با استفاده از پرسشنامه‌های سایبرلوفینگ اسکیو و مقیاس عملکرد شغلی پاترسون مورد ارزیابی قرار گرفتند. داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه از طریق نرم‌افزار SPSS-22 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که بین تمام ابعاد سایبرلوفینگ و تمام ابعاد عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد (sig<۰/۰۵). نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که سایبرلوفینگ و مولفه های آن به طور معناداری قادر هستند ۴۱/۳ درصد از عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران را پیش‌بینی کنند. نتایج پژوهش حاضر نشان دادکه سایبرلوفینگ در عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران موثر است.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سایبرلوفینگ رابطه منفی و معنی‌داری با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزشی دارد لذا به منظور کاهش اثرات منفی سایبرلوفینگ، مدیران باید سیاست‌های روشن مربوط به استفاده از اینترنت در کار را توسعه دهند و پیاده‌سازی کنند.

استناد: تقی زاده جلودار، زهرا. (۱۴۰۳). بررسی رابطه سایبرلوفینگ و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران. *فناوری اطلاعات و ورزش*، ۱ (۱)، ۱۲۹-۱۴۷. https://doi.org/10.22091/its.2025.12386.1012

ناشر: انتشارات دانشگاه قم.

© نویسندگان.

مقدمه

رشد فناوری اطلاعات و ارتباطات، فرآیند ارتباط را قادر می‌سازد تا اطلاعات به سرعت ارسال و دریافت شود و این امر، سرعت اجرای فرآیندها را افزایش می‌دهد. این موضوع منجر به افزایش استفاده از اینترنت در سازمان‌ها شده است، چه در امور تجاری و چه در ارائه خدمات (Heidari, 2018). این واقعیت تحت تأثیر افزایش تعداد کاربران و میزان انتقال اطلاعات در طول زمان است. ارتباطات الکترونیکی نیز به عنوان یکی از کانال‌های مهم در تسهیل اشتراک اطلاعات شناخته می‌شوند. وجود سایت‌های اجتماعی مانند فیس‌بوک، توییتر، اینستاگرام، یوتیوب، لینکدین و فلیکر امروزه بسیاری از کاربران را به خود جلب کرده است. جدا از ارتباطات، توسعه برنامه‌های تجاری، خدماتی و اجتماعی نیز به استفاده گسترده از اینترنت کمک می‌کند. این به عنوان یک قاعده در استفاده و بهینه‌سازی امکانات فناوری اطلاعات و ارتباطات ارائه شده توسط سازمان دیده می‌شود (Marzuki et al, 2021). استفاده از فناوری اینترنت روز به روز در دنیای تجارت درحال افزایش است و همچنین یکی از اصلی‌ترین عوامل برای دستیابی سازمان به مزیت رقابتی است زیرا باعث تقویت عملکرد و فرآیند تولید آنها می‌شود. اینترنت از نظر افزایش بهره‌وری، کارایی کارمندان و بهبود ارتباطات، به بخشی جدایی‌ناپذیر از سازمان‌ها تبدیل شده است (Kularathne & Senevirathne, 2021). برای ارتقا بیشتر سطح ارائه خدمات در بخش دولتی، دولت همچنان در تلاش است تا در روند ارتباطات بین اعضای خود و همچنین بین ارگان‌های دولتی، بخش خصوصی و عمومی، راحتی و کارآیی ایجاد کند. استفاده کامل از فناوری اطلاعات و ارتباطات در بخش دولتی، فرصت ارتباط سریع‌تر و آسان‌تر با سایر نهادها را برای دولت فراهم کرده است. این روش علاوه بر ساده سازی و سرعت بخشیدن به ارتباطات، میزان استفاده از کاغذ را کاهش می‌دهد و در نهایت به بهبود بهره‌وری و کیفیت خدمات کمک می‌کند (Marzuki et al, 2021).

با وجود مزایای فراوان آن، فناوری‌های اینترنتی فرصت‌های جدیدی را برای شکل‌های جدید رفتارهای انحرافی در محیط کار ایجاد کرده است(She et al 2025). سایبرلوفینگ می‌تواند به عنوان نوعی رفتار انحرافی در محل کار شناخته شود. استفاده شخصی از اینترنت در محل کار با هزینه محل کار می‌تواند به عنوان موضوعی بومی در هر نوع سازمانی به عنوان سایبرلوفینگ تلقی شود(Liu, W et al 2025). بنابراین جای تعجب نیست که اکثر شرکت‌ها در حال تنظیم مقررات اینترنتی هستند (Kularathne & Senevirathne, 2021). سایبرلوفینگ به عملی گفته می‌شود که در حالی که کارمندان تظاهر به انجام کارهای قانونی خود می‌کنند، از دسترسی به اینترنت در ساعات کاری برای استفاده شخصی استفاده می‌کنند (Lim & Chen, 2012). مطالعات قبلی نشان داد که عواملی همچون سهولت دسترسی به دستگاه‌های مختلف IT مانند رایانه‌ها، تبلت‌ها، تلفن‌های هوشمند و همچنین خدمات اینترنتی گسترده در فرار از وظایف کارگران نقش دارند (Aladwan et al, 2021). همچنین تحقیقات قبلی نشان داده است که سایبرلوفینگ بر میزان بهره‌وری و عملکرد کارمندان و سازمان‌ها تأثیر منفی می‌گذارد (Koay, 2018) و می‌تواند سازمان‌ها را در معرض مسئولیت‌های اخلاقی و قانونی قرار دهد (Khansa et al, 2017).

عملکرد شغلی، به عنوان یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد. به عبارت دیگر، موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آینه عملکردشان مشاهده کرد (Jalali, A., Rohollahi, 2016, Rahmawati, L et al, 2024). عملکرد شغلی به عنوان ارزش مدنظر سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد در یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف می‌شود. روانشناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و درنهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند (Sagheb Esmaeelpour et al, 2019). در حقیقت، عملکرد شغلی با توجه به مبانی نظری موجود، به میزان حصول و بازدهی ناشی از اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزشی و تولیدی) برمی‌گردد. بیشتر محققان معتقدند که عملکرد شغلی یک سازه چندبُعدی است و دو مورد مهم از این ابعاد عبارتند از: عملکرد زمینه‌ای و وظیفه‌ای. عملکرد وظیفه‌ای شامل رفتارهایی می‌شود که در فعالیت‌های مربوط

به نگهداری در سازمان مانند تولید محصول، مدیریت زیردستان، ارائه خدمات و فروش کالا دخالت دارند، اما عملکرد زمینه‌ای به عنوان رفتاری تعریف می‌شود که روی زمینه روانشناسی، اجتماعی و سازمانی که کار انجام می‌شود، تأثیر می‌گذارد. درحقیقت، نگرانی‌ها و دغدغه‌هایی که در قالب یک مسئله مطرح می‌شود، این است که چرا برخی کارکنان در سازمان عملکرد بهتری نسبت به بقیه دارند و کدام عوامل و متغیرها ارتباط بیشتری با عملکرد شغلی دارند (Sajjadi, Omidi, 2009).

در این رابطه، Roodsaz et al (۲۰۱۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سایبرلوفینگ تأثیر معکوس بر عملکرد کارکنان، عملکرد شهروندی و عملکرد وظیفه‌ای دارد و همچنین تأثیر مستقیم و معناداری بر عملکرد مخرب دارد. همچنین Haji eghrari (۲۰۱۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که سایبرلوفینگ بر بهره‌وری اثر معکوس دارد. Kularathne & Senevirathne (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان آیا سایبرلوفینگ تأثیر منفی بر عملکرد کارکنان دارد؟ به این نتیجه رسیدند که ۶۵ درصد واریانس عملکرد کارکنان با استفاده از سایبرلوفینگ پیش بینی می‌شود. علاوه بر این، یافته‌های این مطالعه نشان داد که یک رابطه معکوس بین سایبرلوفینگ و عملکرد کارکنان وجود دارد.

تا به امروز، تحقیقات بسیاری در مورد سایبرلوفینگ توسط محققان در سراسر جهان انجام شده است. بیشتر مطالعات بر روی نگرش و گرایش کارکنان سازمانی نسبت به فعالیت‌های اینترنتی متمرکز است. از جمله مطالعات رفتار کارکنان که انجام شده است، سازماندهی و پاسخ دهندگان از کارمندان دانشگاه (Derin& Gökçe, 2016)، پرستاران بیمارستان (El Din & Baddar, 2019)، معلمان فناوری اطلاعات پیش دانشگاهی (Dursun et al, 2018)، کارمندان دولتی (Sze et al, 2019)، کارمندان عمومی و کارکنان خصوصی (Norziaton et al. 2019)، کارمند هتل (Wiastuti et al, 2019). این مطالعات، نگرش و رفتار کارگران را به فعالیت‌هایی مرتبط می‌کنند که در فضای کار تحت عنوان سایبرلوفینگ بررسی می‌شوند. سازمان‌های ورزشی در عصر حاضر با تغییرات مداومی مواجه هستند. ارتباط و تعامل این سازمان‌ها با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و دیگر سازمان‌های ورزشی ملی و بین‌المللی و مهم‌تر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی، موجب می‌شود که این سازمان‌ها در معرض خواسته‌های متفاوت و گوناگونی قرار گیرند. از این‌رو ضروری است تا این سازمان‌ها برای حفظ جایگاه و موفق بودن در رسالت سازمانی خود از طریق به کارگیری مدیریت دانش و فناوری اطلاعات و دیگر روش‌های علمی عملکرد خود را بهبود ببخشند (Mosivand, M., Faraziani, 2016). در این بین کارکنان سازمان‌های ورزشی نیز از استفاده از رفتار سایبرلوفینگ مستثنی نبوده و اوقات کاری خود را صرف گشت و گذار در فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی می‌کنند. لذا تحقیق پیش رو درصدد بررسی رابطه سایبرلوفینگ و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران است و می‌خواهد بسنجد که آیا سایبرلوفینگ با عملکرد شغلی کارکنان رابطه دارد و آیا سایبر لوفینگ پیش‌بین مناسبی برای سنجش عملکرد کارکنان است؟

روش شناسی

پژوهش حاضر توصیفی- همبستگی بود و جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان ادارات ورزش استان مازندارن در سال ۱۳۹۹ تشکیل دادند که در مجموع ۲۷۱ نفر بودند. برای انجام این پژوهش، با استفاده از جدول کرجسی مورگان تعداد ۱۵۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه سایبرلوفینگ اسکیو و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون استفاده شد:

پرسشنامه سایبرلوفینگ اسکیو: پرسشنامه سایبرلوفینگ توسط اسکیو در سال ۲۰۱۴ ساخته شده است که شامل ۱۴ سوال و ۳ گویه، نگرش کارکنان (سوالات ۱-۵)، موانع ادراک شده (سوالات ۶-۱۰) و هنجارهای توصیفی (سوالات ۱۱-۱۴) می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت می‌باشد که برای گزینه‌های«خیلی کم»، «کم»، «متوسط»، «زیاد» و «خیلی زیاد» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ در نظر گرفته می‌شود. پایایی پرسشنامه در تحقیق Mazaheri pour (۲۰۱۷) برای مولفه‌های نگرش کارکنان، موانع ادراک شده و هنجارهای توصیفی با میزان پایایی ابعاد یاد شده از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۹، ۰/۸۷ و ۰/۸۹

درصد و برای کل پرسشنامه ۰/۸۴ بدست آمد. همچنین پرسشنامه براساس نظر متخصصان از روایی صوری و محتوایی قابل قبولی برخوردار بود. پایایی پرسشنامه در پژوهش Ajodani (۲۰۱۶) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بدست آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون: پرسشنامه عملکرد شغلی در سال ۱۹۷۰ توسط پاترسون ساخته شد و دارای ۱۵ سوال و ۴ بعد رعایت نظم و انضباط در کار (سوالات ۱-۴)، احساس مسئولیت در کار (سوالات ۵-۸)، همکاری در کار (سوالات ۹-۱۲) و بهبود کار (سوالات ۱۳-۱۵) است. این مقیاس دارای دو فرم می‌باشد که یکی از آنها جهت سنجش عملکرد شغلی کارکنان غیر مدیر و دیگری برای ارزیابی عمکلرد شغلی مدیران ساخته شده است. فرم حاضر برای سنجش عملکرد شغلی کارکنان غیر مدیر می‌باشد. امتیازدهی این پرسشنامه براساس طیف ۴ درجه‌ای لیکرت (به ندرت=۱؛ اغلب=۲؛ گاهی=۳؛ همیشه=۴) بوده و پایین‌ترین حد نمره پانزده و بالاترین حد نمره شصت می‌باشد (Saatchi et al, 2010). پایایی پرسشنامه توسط Saatchi et al (۲۰۱۰) مورد تایید قرار گرفته است و بیشتر از ۰/۷ گزارش شده است.

روش جمع‌آوری داده‌ها به این صورت بود که پس از اخذ مجوزهای لازم از سازمان مربوطه و دریافت شماره تلفن کارکنان ادارات ورزشی استان مازندران، لینک پرسشنامه برای آنان ارسال گردید. از بین شهرستان‌های استان مازندران، ۱۵۶ نفر از کارکنان ادارات ورزشی شهرهای قائمشهر، بابل، ساری، آمل، نکا، بهنمیر، چالوس، سوادکوه، گلوگاه و سیمرغ به شیوه نمونه‌گیری دردسترس به سوالات پاسخ دادند. قبل از تکمیل پرسشنامه‌ها توسط کارمندان، هدف و نحوه‌ی پاسخ‌دهی به سؤالات برای آنها توضیح داده شد. قبل از تکمیل پرسشنامه‌ها توسط کارمندان، هدف و نحوه‌ی پاسخ‌دهی به سؤالات برای آنها توضیح داده شد. پس از ارائه توضیحات مقدماتی و اطمینان‌بخشی به آزمودنی‌ها مبنی بر محرمانه ماندن اطلاعات، لینک پرسشنامه‌ها توسط آزمودنی‌ها تکمیل گردید. از آزمودنی‌ها خواسته شد با صداقت به سوالات پاسخ دهند. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات، از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (آزمون کولموگروف- اسمیرنوف جهت بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها و ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه متغیرها و تحلیل رگرسیون چندگانه جهت پیش بینی بین متغیرهای تحقیق) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۲ و آلفای پیش فرض در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ انجام گرفت.

یافته ها

جدول ۱. توزیع فراوانی مطلق و نسبی متغیرهای دموگرافیک پاسخگویان

متغیرهای دموگرافیک	مولفه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۹۰	۵۷/۷
	زن	۶۶	۴۲/۳
سن	کمتر از ۳۰ سال	۳۷	۲۳/۷
	بین ۳۰-۴۰ سال	۵۸	۳۷/۲
	بین ۴۰-۵۰- سال	۴۱	۲۶/۳
	بیشتر از ۵۰ سال	۲۰	۱۲/۸
سابقه کار	۱ تا ۱۰ سال۱	۵۰	۳۲/۱
	۱۰-۲۰ سال	۷۲	۴۶/۲

	بیشتر از ۲۰ سال	۳۴	۲۱/۸
تحصیلات	دیپلم و پایین تر	۱۲	۷/۷
	کاردانی	۳۶	۲۳/۱
	کارشناسی	۸۹	۵۷/۱
	تحصیلات تکمیلی	۱۹	۱۲/۲

جدول۱. توزیع فراوانی مطلق و نسبی متغیرهای دموگرافیک پاسخگویان را نشان می‌دهد.

جدول ۲. توزیع میانگین، انحراف معیار و آزمون کلموگروف اسمیرنوف مربوط به متغیرهای تحقیق

متغیر	عوامل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره	سطح معنی داری
سایبرلوفینگ	نگرش کارکنان	۱۵۶	۳/۲۴۷	۰/۷۸	۱/۱۴۸	۰/۱۴۳
	موانع ادراک شده	۱۵۶	۳/۲۴۷	۰/۸۴	۱/۲۵۹	۰/۰۸۴
	هنجارهای توصیفی	۱۵۶	۳/۲۵۳	۰/۸۳	۱/۴۰۸	۰/۰۵۸
	نمره کل سایبرلوفینگ	۱۵۶	۳/۲۴۹	۰/۶۴	۰/۹۱۳	۰/۳۷۵
عملکرد شغلی	رعایت نظم و انضباط در کار	۱۵۶	۲/۲۸۰	۰/۶۳	۱/۳۸۰	۰/۰۶۵
	احساس مسئولیت در کار	۱۵۶	۲/۴۲۶	۰/۶۵	۱/۴۶۶	۰/۰۵۱
	همکاری در کار	۱۵۶	۲/۲۸۵	۰/۵۷	۱/۴۲۳	۰/۰۵۴
	بهبود کار	۱۵۶	۲/۳۹۳	۰/۷۲	۱/۲۹۹	۰/۰۷۹
	نمره کل عملکرد شغلی	۱۵۶	۲/۳۴۳	۰/۴۴	۱/۰۸۴	۰/۱۹۳

در جدول ۲. میانگین، انحراف معیار و آزمون کلموگروف اسمیرنوف مربوط به ابعاد سایبرلوفینگ و عملکرد شغلی ارائه شده است. براساس این آزمون، توزیع وقتی طبیعی است، که مقدار P بیشتر از عدد بحرانی در سطح ۰/۰۵ باشد. نتایج آزمون نشان داد که تمام متغیرهای تحقیق دارای توزیع طبیعی می‌باشند.

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین ابعاد سایبرلوفینگ با عملکرد شغلی

متغیر	نظم و انضباط	احساس مسئولیت	همکاری در کار	بهبود کار	عملکرد
نگرش کارکنان	-۰/۳۷۲**	-۰/۳۶۳**	-۰/۴۲۹**	-۰/۳۵۵**	-۰/۵۴۷**
موانع ادراک شده	-۰/۳۴۵**	-۰/۳۱۹**	-۰/۳۳۰**	-۰/۳۶۳**	-۰/۴۸۸**
هنجارهای توصیفی	-۰/۳۴۸**	-۰/۳۴۸**	-۰/۴۱۴**	-۰/۲۴۴**	-۰/۴۹۰**
سایبرلوفینگ کل	-۰/۴۴۹**	-۰/۴۳۲**	-۰/۴۹۰**	-۰/۴۱۱**	-۰/۶۴۲**

طبق جدول ۳. بین تمام ابعاد سایبرلوفینگ و تمام ابعاد عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد (sig<۰/۰۵)؛ همچنین بین نمره کل سایبرلوفینگ و نمره کل عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد (sig<۰/۰۵)؛ یعنی با افزایش سایبرلوفینگ عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران کاهش معنی‌داری می‌یابد.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس رگرسیون چند متغیری به روش گام به گام

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار *F*	سطح معناداری
اثر رگرسیونی	۱۲/۷۵۲	۳	۴/۲۵۱		
اثر باقیمانده	۱۸/۱۲۶	۱۵۲	۰/۱۱۹	۳۵/۶۴۵	۰/۰۱
کل	۳۰/۸۷۸	۱۵۵			

نتایج مدل نهایی نشان می‌دهد که متغیرهای تبیین کننده به طور معناداری قادر هستند عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران را پیش‌بینی و تبیین کنند. با توجه به نتایج جدول ۵ و مقدار R2، ۴۱/۳ درصد از عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران از طریق مولفه‌های سایبرلوفینگ تبیین می‌گردد.

جدول ۵. ضرایب متغیرهای پیش بین در مدل نهایی

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		سطح معناداری
	بتا	خطای استاندارد	بتا		
ثابت	۳/۷۷۹	۰/۱۴۲	=	۲۶/۶۶۵	$p<$ ۰/۰۱
نگرش	-۰/۱۷۴	۰/۰۴۴	-۰/۳۰۵	-۳/۹۲۸	$p<$ ۰/۰۱
موانع ادراک شده	-۰/۱۴۸	۰/۰۳۷	-۰/۲۷۹	-۴/۰۰۷	$p<$ ۰/۰۱
هنجارهای توصیفی	-۰/۱۲۰	۰/۰۴۰	-۰/۲۲۵	-۲/۰۸۴	$p<$ ۰/۰۱

براساس جدول ۵، نتایج آزمون رگرسیون چندگانه در مدل نهایی نشان می‌دهد عوامل "نگرش" (t=-۳/۹۲۸ و p< ۰/۰۱)، "موانع ادراک شده" (t=-۴/۰۰۷ و p<۰/۰۱) و "هنجارهای توصیفی" (t=-۲/۰۸۴ و p<۰/۰۱)، معنی‌دار و با متغیر ملاک رابطه خطی دارند و واجد شرایط عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران هستند. حال با استفاده از مقدار B در جدول ۵ برای مرحله نهایی، معادله پیش بینی به شرح زیر است:

عملکردشغلی=(-۰/۳۰۵) نگرش-(۰/۲۷۹)موانع ادراک شده-(۰/۲۲۵)هنجارهای‌توصیفی +۳/۷۷۹

با توجه به برآورد ضرایب، متغیر نگرش با ضریب ۰/۳۰۵- بیشترین تاثیر را از بین متغیرهای سایبرلوفینگ بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران دارد. پس از نگرش، متغیر موانع ادراک شده با ضریب ۰/۲۷۹- بیشترین تاثیر را بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران دارد. و در نهایت متغیر هنجارهای توصیفی با ضریب ۰/۲۲۵- بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه بین سایبرلوفینگ و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران انجام شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین تمام ابعاد سایبرلوفینگ و تمام ابعاد عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد، یعنی با افزایش سایبرلوفینگ، عملکرد شغلی کاهش معنی‌داری می‌یابد. نتایج پژوهش حاضر با مطالعه Haji eghrari ،Roodsaz et *al*(2019) ،Gholami et al *(*2019) ،Kamali zarch, Shekari *(*2020 Kularathne & Senevirathne ،Hartanto & Franksiska (2021) ،Li (2021) ،Metvaei (2018) ،(2019) Roodsaz et .همخوان است (۲۰۲۴)Asmara, R et al ،Saleh et al(2018) ،Santos et al *(*2019) ،(2021 al(۲۰۱۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که پرسه‌زنی سایبری تأثیر معکوس بر عملکرد و همچنین عملکرد مستقیم شهروندی و وظیفه‌های دارد، و همچنین تأثیر و معناداری بر عملکرد مخرب دارد که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. Gholami et al(۲۰۱۹) نیز در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که سایبرلوفینگ سبب کاهش میزان بهره‌وری افراد در شرکت میشود که با نتایج پژوهش حاضر همخوان است. همچنین Saleh et al(۲۰۱۸) تحقیقی با هدف بررسی تأثیر سایبرلوفینگ بر بهره‌وری کارکنان انجام دادند که نتایج تحقیق نشان داد استفاده از اینترنت به مدت یک ساعت و اهداف آموزشی سطح بهره وری کارمندان را سه برابر افزایش می‌دهد. نتایج این تحقیق همچنین نشان داد که مسدود کردن دسترسی به سایت‌های شبکه‌های اجتماعی و وبگردی منجر به افزایش بهره‌وری کارمندان و افزایش فعالیت‌های یادگیری از طریق اینترنت می‌شود که با نتایج پژوهش حاضر همخوان است. در تبیین نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت: هرچه سایبرلوفینگ به طور نامطلوب افزایش می‌یابد، عملکرد کارکنان در جهت عکس کاهش پیدا می‌کند. در این زمینه پژوهشی توسط Barlow et al (۲۰۰۳) انجام گرفت: آنها بر این دیدگاه بودند که سایبرلوفینگ بخاطر از بین رفتن زمان کاری، عملکرد کاری را کاهش می‌دهد در واقع زمانی که صرف پرسه زنی اینترنتی می‌شود، همان زمانی است که باید صرف امور کاری شود و انتظار می‌رود که هرگونه از دست رفتن زمان کاری باعث از بین رفتن بهره‌وری شود بنابراین نتایج این پژوهش با پژوهش ذکرشده همراستا است. به نظر می‌رسد استفاده نامناسب از اینترنت در طی ساعات کاری در سازمان‌های ورزشی منجر به مشکلاتی از جمله کاهش بهره‌وری خواهد شد. زمان‌هایی که کارکنان ادارات ورزشی برای صحبت کردن با دوستان و خانواده، خریدن بازی‌ها، خریدن چیزهایی با اینترنت سپری می‌کنند، می‌تواند به سمت فقدان و کاهش عملکرد و کاهش زمان بهره وری منجر شود.

نتایج پژوهش‌حاضر نشان داد که بین تمام ابعاد سایبرلوفینگ و نمره کل سایبرلوفینگ با رعایت نظم و انضباط در کار کارکنان ادارات ورزش استان مازندران ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد؛ یعنی با افزایش سایبرلوفینگ، رعایت نظم و انضباط در کار کاهش معنی‌داری می‌یابد. نتایج پژوهش حاضر با مطالعه Ghani et al(۲۰۱۸) همخوان و با مطالعه İnce & Gül (۲۰۱۱) و Banerjee, R et al (۲۰۲۵) ناهمخوان است. نتایج مطالعه‌ای که توسط Ghani et al(۲۰۱۸) انجام شد نشان داد که از نظر آماری همبستگی مثبتی بین سطح فشار کار و رفتار پوشش اینترنتی در فضای مجازی وجود دارد و فشار کار بر کارمندان تأثیر می‌گذارد به طوری که آنها تمایل به رفتار پوشش اینترنتی دارند که با نتایج پژوهش حاضر همخوان است. اما در تحقیق İnce & Gül (۲۰۱۱) مشخص شد که رفتار سایبرلوفینگ توسط کارکنان قصد آنها برای ترک کار را کاهش می‌دهد که با نتایج پژوهش حاضر ناهمخوان است و ممکن است این ناهمخوانی به دلیل نوع جامعه مورد بررسی باشد. به قول Drucker (۱۹۹۶) فناوری، فرایندهای کارآمد را کارآمدتر و فرایندهای ناکارآمد را ناکارآمدتر می‌کند؛ بنابراین، از آنجا که اغلب، سازمان‌های دولتی، فرایندمحور هستند و رویه‌های کارآمدی ندارند، پیدایش فناوری‌های ارتباطی، برخی به سوءرفتارهای کاری، همچون سایبرلوفینگ منتهی شده است. سایبرلوفینگ کارکنان، پدیده‌ای است که سبب می‌شود کارکنان از انجام دادن وظایف خود در سازمان‌هایشان شانه خالی کنند (Blanchard, Henle, 2008). درواقع، کارکنان با استفاده از شبکه‌های ارتباطی سازمان، کارهای شخصی و غیرمرتبط با شغل خود را انجام می‌دهند و زمان کاری خویش را صرف سرگرمی‌های غیرکاری می‌کنند (Hakkak et al, 2020). از این رو

کارکنان وظایف خود را در زمان مقرر انجام نداده و به نوعی دچار بی نظمی و بی‌قانونی در کار می‌شوند. کارکنان ادارات ورزشی با صرف وقت در شبکه‌های اجتماعی از انجام کارهای محوله و پاسخگویی به ارباب رجوع باز می‌مانند و این امر در تشدید بی نظمی آنها در انجام کارهای اداری موثر می‌باشد.

نتایج پژوهش‌حاضر نشان داد که بین تمام ابعاد سایبرلوفینگ و نمره کل سایبرلوفینگ با احساس مسئولیت در کار کارکنان ادارات ورزش استان مازندران ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد؛ یعنی با افزایش سایبرلوفینگ، احساس مسئولیت در کار کاهش معنی‌داری می‌یابد. نتایج پژوهش حاضر با مطالعه Roodsaz *et* al*(*2019*)*، Aladwan et al*(*2021*)*، Kaptangil et al *(*2021*)*، Santos et al *(*2019*)*، Ghani et al(۲۰۱۸) همخوان است. دانشمندان به طور کلی سایبرلوفینگ را نوعی انحراف در تولید محل کار (Lim, 2002) دانسته‌اند که می‌تواند به عنوان یک سوءاستفاده رفتاری و بد باشد، به ویژه هنگامی که کارمندان از سازمان برای منابع شخصی خود در طول کار استفاده می‌کنند (Vardi, Wiener, 1996)، زمانی که برای اهداف غیرشغلی در اینترنت می‌گذرد کارگران را مستقیماً از وظایفشان دور می‌کند (Corgnet et al, 2015) و طبق گفته‌های D'Abate, Eddy (۲۰۰۷) وقتی افراد به دلیل منافع و خواسته‌های شخصی منحرف می‌شوند، عملکرد آنها تحت تأثیر قرار می‌گیرد. به گفته Hemp (۲۰۰۴)، مشکل کارگرانی که در محل کار هستند اما به طور کامل کار نمی‌کنند می‌تواند بهره وری کار را یک سوم یا بیشتر کاهش دهد (به عنوان مثال، تولید کم، کندی در کار، کارهای مکرر، کیفیت پایین کار و اشتباهات در کار). علاوه بر این، بیشتر این محققان ادعا می‌کنند که سایبرلوفینگ منجر به پایین آمدن وظیفه می‌شود (Santos et al, 2019, *pp 1-15*). به نظر می‌رسد پدیده سایبرلوفینگ در محل کار به کاهش زمان کار مفید منجر می‌شود و کارمندان از زیر بار مسئولیتی که در انجام وظایف خود دارند، شانه خالی نموده و به نوعی از احساس مسئولیت آنها نسبت به وظایفشان در محل کار کاسته می‌شود. تمام این موارد منجر به عملکرد پایین و کاهش بهره وری می‌گردد.

نتایج پژوهش‌حاضر نشان داد که بین تمام ابعاد سایبرلوفینگ و نمره کل سایبرلوفینگ با همکاری در کار کارکنان ادارات ورزش استان مازندران ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد؛ یعنی با افزایش سایبرلوفینگ، همکاری در کار کارکنان ادارات ورزش استان مازندران کاهش معنی‌داری می‌یابد. نتایج پژوهش حاضر با مطالعه Usman et al(۲۰۲۱) همخوان است. در مطالعه Usman et al(۲۰۲۱) به نقش کار معنادار بر کاهش سایبرلوفینگ پرداختند و نقش مهم تعهد عاطفی و تبادل رهبر و عضو را مورد بررسی قرار دادند که به این نتیجه رسیدند: کار معنادار به طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق تعهد سازمانی تأثیرگذار) با سایبرلوفینگ ارتباط منفی دارد که با نتایج پژوهش حاضر همخوان است. Kaufmann, Schneider (۲۰۰۴) نشان دادند ساختار متمرکز و رسمی بودن زیاد، روحیهٔ مشارکت و همکاری کارکنان را کاهش می‌دهد و به مرور زمان، باعث احساس بی توجهی و گرایش آنها به طفره‌روی می‌شود. به نظر می‌رسد بوروکراسی اداری در ادارات ورزشی مانع بزرگی در جهت همکاری بین کارکنان بوده و آنها را به سمت کار انفرادی سوق داده است. از این رو کارکنان زمان بیشتری برای پرسه‌زنی در فضای مجازی داشته و رفتار سایبرلوفینگ را در آنها افزایش می‌دهد. لذا کارکنان ادارات ورزشی هرچه بیشتر به سمت رفتار سایبرلوفینگ بروند، همکاری و مشارکت آنها با یکدیگر کاهش یافته و تاثیر منفی بر عملکرد شغلی آنها خواهد داشت.

نتایج پژوهش‌حاضر نشان داد که بین تمام ابعاد سایبرلوفینگ و نمره کل سایبرلوفینگ با بهبود کار کارکنان ادارات ورزش استان مازندران ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد؛ یعنی با افزایش سایبرلوفینگ، بهبود کار کارکنان کاهش معنی‌داری می‌یابد. نتایج پژوهش حاضر با مطالعه Samadi miarkolaei, Samadi miarkolaei (2020*)*، Gholami et al*(*2019*)*، Roodsaz et al(2019*)*، Hartanto & Franksiska (2021*)*، Sheikh et al(۲۰۱۹) و Koay (۲۰۱۸) همخوان است. در پژوهش miarkolaei, Samadi miarkolaei (۲۰۲۰) ارتباط معکوس و معنی‌داری بین کارآفرینی سازمانی و سایبرلوفینگ یافتند که با مطالعه حاضر همخوان است. همانطور که Koay (۲۰۱۸) عنوان می‌کند سایبرلوفینگ بر میزان بهره‌وری و عملکرد کارمندان و سازمان‌ها تأثیر منفی می‌گذارد و می‌تواند سازمان‌ها را در معرض مسئولیت‌های اخلاقی و قانونی قرار دهد. سایبرلوفینگ

به دلیل سوءاستفاده‌ها در محل کار، از جمله تماس تلفنی شخصی و استراحت طولانی در ناهار، برای تولید و عملکرد سازمان مخرب‌تر است، زیرا کارمندان می‌توانند در حالی که تظاهر می‌کنند سخت‌کوشی می‌کنند به پرسه‌زنی اینترنتی بپردازند (Sheikh et al, *2019*)، از این رو در کاهش بهبود کار کارکنان موثر است. با ظهور فناوری‌های پیشرفته در سازمان‌ها، ادارات ورزشی نیز همچون دیگر سازمان‌ها خود را با پیشرفت فناوری وفق داده و از تکنولوژی پیشرفته استفاده می‌نمایند، لذا وجود فناوری جدید و استفاده از آن توسط کارکنان ادارات ورزشی شرایط را برای طفره‌روی از کار و بروز سایبرلوفینگ فراهم نموده و باعث کندی روند کار آنان و کاهش عملکرد شغلی‌شان می‌شود.

نتایج مدل نهایی نشان داد که متغیرهای تبیین کننده به طور معناداری قادر هستند ۴۱/۳ درصد از عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران را پیش‌بینی و تبیین کنند. نتایج پژوهش حاضر با مطالعه Kularathne & Senevirathne (۲۰۲۱) همخوان است. Kularathne & Senevirathne (۲۰۲۱) در پژوهش خود با عنوان آیا سایبرلوفینگ تأثیر منفی بر عملکرد کارکنان دارد؟ به این نتیجه رسیدند که ۶۵ درصد واریانس عملکرد کارکنان با استفاده از سایبرلوفینگ پیش‌بینی می‌شود که با نتایج پژوهش حاضر همخوان است. سایبرلوفینگ به عنوان یک شکل از رفتار کار غیرقانونی دارای تبعات منفی برای سازمان است. از این‌رو اگر کارکنان زمان زیاد را صرف سایبرلوفینگ کنند به بهره‌وری سازمان آسیب می‌رسانند. همچنین این فعالیتها، ممکن است امنیت شبکه را تهدید کند و کارکنان به طور تصادفی وب سایتهای ناشناخته و یا لینکهایی که ممکن است شامل ویروس‌ها و نرم‌افزارهای جاسوسی باشند را باز کنند و این می‌تواند سازمان را در معرض خطر داده‌های حساس قرار دهد که توسط اشخاص ثالث هک شده‌اند. علاوه بر این سایبرلوفینگ می‌تواند باعث تخریب پهنای باند و تراکم شبکه شود و در نتیجه منجر به استفاده ناکارآمد از منابع شبکه شود. از دیگر تبعات آن می‌توان به کاهش مشارکت در کار توسط کارکنان اشاره کرد که کارکنان نمی‌توانند با همکاران در طول وقت آزاد خود ارتباط برقرار کنند و در عوض آنها وقت خود را صرف بازی‌های آنلاین، گشت وگذار در فیسبوک و... می‌کنند (Rahmati et al, 2020). درنتیجه وجود رفتار سایبرلوفینگ موجب کاهش عملکرد شغلی کارکنان شده و بهره وری سازمان را به حداقل می‌رساند.

سایبرلوفینگ یا پرسه‌زنی اینترنتی از جمله عواملی است که در عصر حاضر تاثیر بسزایی در بهره‌وری سازمان و عملکرد شغلی کارکنان دارد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سایبرلوفینگ رابطه منفی و معنی‌داری با عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزشی دارد لذا به منظور کاهش اثرات منفی سایبرلوفینگ، مدیران باید سیاست‌های روشن مربوط به استفاده از اینترنت در کار را توسعه دهند و پیاده‌سازی کنند. به عنوان مثال، مدیران ممکن است مقدار مناسب زمان مجاز برای استفاده شخصی از اینترنت را تعیین و فضایی که در آن کارکنان امکان استفاده از اینترنت برای دلایل شخصی در طول استراحت یا ناهار داشته باشند را فراهم کنند. از آنجا که کارکنان برای انجام تعهدات کاری خود بیش از حد مشغول هستند، سازمان‌ها نیز باید بداند کسب و کارهای شخصی خاصی نیز نیازمند این هستند که در طول ساعات کاری انجام شوند. با این حال کارکنان نباید بیش از حد زمان خود را صرف سایبرلوفینگ کنند. علاوه بر آن کارکنان می‌توانند دیدگاههای جدید و تفکرات تازه‌ای به دست آورند و سپس این مطالعات را به وظایف کار خود بازگردانند و از آنها استفاده کنند. بنابراین آنچه ضروری است مدیریت صحیح، نظارت و کنترل در استفاده از تکنولوژی‌های مدرن برای کارکنان در رده‌های مختلف سازمانی است. با توجه به موارد فوق، سازمان‌ها باید راه موثری برای مدیریت مناسب پیدا کنند تا خود کارکنان از بهترین ابزارهای موجود استفاده کنند. با این حال، مدیریت موثر سایبرلوفینگ نیاز به مجموعه‌ای از تکنیک‌ها و استفاده از آن دارد و تنها یک روش، مؤثر نیست. بنابراین، سازمان‌ها باید دقیق فکر کنند. برنامه‌ریزی برای مدیریت موثر چنین پدیده‌ای برای جلوگیری از سقوط بهره‌وری و هزینه‌های هنگفت سازمان مهم است. به همین ترتیب، سازمان‌ها باید در راستای ایجاد یک فرهنگ مثبت و سازنده در سازمان خود برنامه‌ریزی کنند، فرهنگی مبتنی بر اعتماد متقابل و احترام. سازمانی که فرهنگ استفاده از اینترنت به‌طور کامل نهادینه شده باشد، در نهایت به افزایش بهره‌وری و تولید منجر می‌شود. چنین فرایندهایی که به‌عنوان خودمدیریتی در میان کارکنان شناخته می‌شوند، می‌توانند از بروز بسیاری از مشکلات جلوگیری کنند.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به محدودیت زمینه‌ای اشاره کرد. از آنجا که تحقیقات محدود به استان مازندران و همچنین محدود به ادارات ورزشی است، این محدودیت می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر نتایج داشته باشد. اگر محققان آینده بتوانند این پژوهش را در زمینه‌های دیگر یا در صنایع متفاوت انجام دهند، کمک شایانی به گسترش ادبیات تحقیقاتی در حوزه سایبرلوفینگ خواهد شد. علاوه بر این، محدودیت‌های روش‌شناختی نیز در این تحقیق وجود دارد. در این تحقیق محققان فقط از رابطه بین دو متغیر اصلی سایبرلوفینگ و عملکرد کارکنان استفاده کرده اند. مطالعات آینده توصیه می‌شود از متغیرهای میانجی مانند پشتیبانی همکار و حمایت سازمانی یا تعدیل متغیرها از جمله اختلاف جنسیت، تفاوت نسلی، احساسات کارکنان و بهزیستی روانشناختی کارکنان استفاده شود. در آخر با توجه به روشهای نمونه‌گیری غیراحتمالی (دردسترس و هدفمند) تعمیم نتایج باید با احتیاط صورت گیرد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی در شهرهای مختلف انجام شده و نتایج آن‌ها با یکدیگر مقایسه شود. همچنین، انجام این پژوهش در سایر اقشار جامعه می‌تواند به تعمیم دقیق‌تر نتایج به جامعه کمک کند. در صورت فراهم بودن شرایط، متغیرهایی مانند احساسات کارکنان و بهزیستی روانشناختی آن‌ها نیز باید در پژوهش‌های آینده کنترل و لحاظ شوند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مطالعه با اهداف کاربردی و با رعایت کلیه دستورالعملهای پژوهشی و اصول اخلاقی در رابطه با شرکت‌کنندگان، از جمله رضایت آگاهانه، داوطلبانه، حق کناره‌گیری از پژوهش در صورت تمایل، و حفاظت از اطلاعات محرمانه آزمودنی‌ها، انجام پذیرفته است .

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این پژوهش در کلیه مراحل اجرای پروژه مشارکت یکسانی داشته‌اند .

حامی مالی

در طول این پژوهش هیچگونه کمک مالی از منابع تأمین مالی در بخش عمومی، تجاری، و غیردولتی دریافت نشد .

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله، تعارض منافع وجود نداشته است .

سپاسگزاری

از کلیه شرکت‌کنندگان که در اجرای این پژوهش همکاری داشته‌اند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

References

Aladwan, M., Muala, I., & Salleh, H. (2021). Cyber loafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment. *Management Science Letters*, 11(3), 1013-1022. http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.041

Alromaihi, M. A., Alshomaly, Z. A., & George, S. (2017). Job Satisfaction and Employee Performance: A Theoretical Review of the Relationship between the two Variables. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 6(1), 1–20. https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ijarmss&volume=6&issue=1&article=001

Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (13th Ed.)*. London: Michael Armstrong.

Asmara, R. W., Kistyanto, A., & Wardoyo, D. T. W. (2024). organizational culture and cyberloafing: assessing their impact on hospital employee performance through job satisfaction. jurnal pendidikan administrasi perkantoran (jpap), 12(2), 287-310.

Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008

Ebrahimi Meymand, M. (2013). *The effect of time management on job performance of insurance staff of Kerman Social Security Organization*, Master Thesis in Public Management, Islamic Azad University, Sirjan Branch.

Ashrafi, M. (2014). *Investigating the Relationship between Job Acquisition Conditions and Job Performance of Employees of Administrative and Financial Deputy of Shiraz Municipality*, Master Thesis in Public Management. Islamic Azad University, Sirjan Branch.

Ali-Hassan, H., Nevo, D., & Wade, M. (2015). Linking dimensions of social media use to job performance: The role of social capital. *The Journal of Strategic Information Systems*, 24(2), 65-89. https://doi.org/10.1016/j.jsis.2015.03.001

Ajodani, M. (2016). *Relationship between internet roaming, internet addictions, job alienation, job stress with job performance in Livar Tehran Company*. Master Thesis of Islamic Azad University of Isfahan (Khorasgan). (In Persian)

Banerjee, R., Mukherjee, D., Sengupta, P., Mitra, S. P., Islam, M. M., Nath, S., & Barua, B. (2025). Cyberloafing's Paradox: Unveiling the Complex Relationship between Online Leisure and Work Performance. Cuestiones de Fisioterapia, 54(3), 4809-4817.

Blanchard, A. L., Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyber loafing: the role of norms and external locus of control. *Computers İn Human Behavior*, 24(3), 1067-1084. https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008

Barlow, J., Bean, L., Hott, D. D. (2003). Employee "spy" software: Should you use it?. *Journal of Corporate Accounting & Finance,* 14(4), 7-12. https://doi.org/10.1002/jcaf.10162

Candan, H., & İnce, M. (2016). Siber Kaytarma and Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi and İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 9(1), 229-235. https://dergipark.org.tr/tr/pub/niguiibfd/issue/19761/211589

Corgnet B, Gonzalez R, Mateo R. (2015). Cognitive reflection and the diligent worker: an experimental study of millennials. *PLoS One*, 10(11), 0141243. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0141243

Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. *Management and Economics Journal*, 1(1), 69–78. https://ssrn.com/abstract=3141006

D'Abate C, Eddy E. (2007). Engaging in personal business on the job: extending the presenteeism construct. *Hum Resour Dev Q*, 18(3), 361–383. https://doi.org/10.1002/hrdq.1209

Derin, N., & Gökçe, S. G. (2016). Are cyber loafers also innovators?: A study on the relationship between cyber loafing and innovative work behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 694-700. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.070

Drucker, P.F. (1996). My three mentors: Lessons for leading people. *Wiley Online Library*, 2, 9-11. https://doi.org/10.1002/ltl.40619960204

Dursun, O. O., Donmez, O., & Akbulut, Y. (2018). Predictors of Cyber loafing among Preservice Information Technology Teachers. *Contemporary Educational Technology*, 9(1), 22-41. https://dergipark.org.tr/en/pub/cet/issue/34282/378820

El Din, Y. K. Z., & Baddar, F. M. (2019). Nurses' Cyber loafing and Its Relationship to Procrastination and Conscientiousness in Damanhour National Medical Institute. *American Journal of Nursing*, 8(2): 48-58. https://buescholar.bue.edu.eg/nursing/3/

Fogaça, N., Rego, M. C. B., Melo, M. C. C., Armond, L. P., & Coelho Jr, F. A. (2018). Job performance analysis: scientific studies in the main journals of management and psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 231-247. https://doi.org/10.1002/piq.21248

Garret, & Danziger. (2008). Disaffection or expected outcomes: understanding personal internet use during work. *Journal of Computer Mediated Communication*, 13(4): 937-958. https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2008.00425.x

Genç, E., & Aydoğan, E. (2016). İşyerinde Sanal Tembellik Davranışı and Etkin Zaman Yönetimi İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi and İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 558-571. https://dergipark.org.tr/tr/pub/gaziuiibfd/issue/28287/300476

Gholami, R., Bahmani, A., Gholami Avati, M. (2019). The study of cyber loafing (unnecessary use of the Internet) in the workplace and its effect on employee productivity, *Management tomorrow*, 18(59), 101-114. (In Persian)

Ghani, F., Muslim, N., Rasli, M. (2018). Problematic Usage of Digital Technologies at Workplace: A Study on Job Stress and Cyber loafing Behavior among Government Servants in Malaysia Global Business and Management Research: *An International Journal*, 10(3): 754. https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A4%3A14978340/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A133618169&crl=c&link_origin=scholar.google.com

Haji eghrari, Sh. (2019). *Cyber loafing performance in the organization, 5th International Conference on Management*, Psychology and Humanities with Sustainable Development Approach, Tehran. (In Persian)

Hakkak, M., Arefnezad, M., Fathi Chegeni, F. (2020). Bureaucratic Culture and Staff Cyber loafing: An analysis of the Mediating Role of Organizational Laziness (Case Study: Governmental Organizations of Lorestan Province). *Strategic Research on Social Problems in Iran University of Isfahan*, 9(1), 113-132. (In Persian) https://doi.org/10.22108/srspi.2020.122441.1530

Heidari, E. (2018). Investigating the Effect of Cyber loafing on the Sense of Happiness and Academic Engagement of Medical Students. *Iranian Journal of Health Education and Health Promotion*, 6 (3), 203-212. (In Persian) http://dx.doi.org/10.30699/acadpub.ijhehp.6.3.203

Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work but out of it. *Harvard Bus Rev*, 82(10), 49–58. https://www.npg-rsp.ch/fileadmin/npg-rsp/Themen-Bibliothek/Fachthemen/Hemp_2004_Presenteeism.pdf

Hartanto, H. W., & Franksiska, R. (2021). The influence of cyber loafing to generation z's productivity: looking at role of creativity as mediating factor. *KINERJA*, 18(1), 121-133. https://doi.org/10.29264/JKIN.V18I1.8395

İnce M. & Gül H., (2011). The Relation of cyber slacking behaviors with various organizational outputs: example of Karamanoğlu Mehmetbey University. *European Journal of Scientific Research*, 52(4), 507-527. https://www.researchgate.net/publication/372935778_The_Relation_of_Cyber_Slacking_Behaviors_with_Various_Organizational_Outputs_Example_of_Karamanoglu_Mehmetbey_University

Jandaghi, G., Alvani, S., Zarei Matin, H., Fakheri Kozekanan, S. (2015). Cyberloafing Management in Organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335-349. (In Persian) http://ijms.ut.ac.ir/

J-Ho. Ching, S. Gan, P.L. and Ramayah, T. (2017). A review of the theories in cyberloafing studies, *Advanced Science Letters*, 8(6), 9174-9176. https://doi.org/10.1166/asl.2017.10049

Jalali, A., Rohollahi, A. (2016). The effect of transformational leadership on job performance of faculty members with job involvement mediation. *Public Policy in Administration*, 6 (17-18), 1-16. (In Persian)

Johnson, P. R., & Indvik, J. (2003). The organizational benefits of reducing cyberslacking in the workplace, Proceedings of the Academy of Organizational Culture, *Communications and Conflict*, 7(2), 53-60. https://www.proquest.com/openview/ffd324d8eb1cabba3a740123d44e2383/1?pq-origsite=gscholar&cbl=38769

Khan, M. A., Yusoff, R. M., Hussain, A., & Ismail, F. B. (2019). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship of HR Practices and Employee Job Performance: Empirical

Evidence from Higher Education Sector. *International Journal of Organizational Leadership*, 8, 78–94. https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3337661

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of occupational and environmental medicine*, 53(8), 856-866. https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763

Kaptangil, K., Asan, K., & Kinay, A. G. (2021). The effect of the cyberloafing behaviors of tourism business employees on business motivations and organizational identification. *Tourism & Management Studies,* 17(1), 31-44. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7949378

Kularathne, H. M. R. D., & Senevirathne, Y. Y. (2021). Does Cyber loafing Adversely Effect to Employee Performance?. *Asian Journal of Social Science and Management Technology*. 3(2), 1-6. https://www.ajssmt.com/Papers/320106.pdf

Koay, K. Y. (2018). Workplace ostracism and cyber loafing: a moderated–mediation model. *Internet Research*. 28 (4), 1122-1141. https://doi.org/10.1108/IntR-07-2017-0268

Kay, B., Johnson, Y., Chern, A., & Kangas, A. H. (2009). Cyberloafing: a modern workplace phenomenon. Http//www. alancherm. com.

Kamali zarch, M., Shekari, H. (2020). Effect of Mental Workload on Employees Cyberloafing: Mediating Role of Social Undermining. *Quarterly Social Psychology Research*, 10(39), 39-58. (In Persian) https://doi.org/10.22034/spr.2020.212813.1367

Kaptangil, K., Asan, K., & Kinay, A. G. (2021). The effect of the cyberloafing behaviors of tourism business employees on business motivations and organizational identification. *Tourism & Management Studies*, 17(1), 31-44. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7949378

Khansa, L., Kuem, J., Siponen, M., & Kim, S. S. (2017). To cyber loaf or not to cyber loaf: The impact of the announcement of formal organizational controls. *Journal of Management Information Systems,* 34(1), 141-176. https://doi.org/10.1080/07421222.2017.1297173

Kaufmann, L. and Schneider, Y. (2004). Intangibles: A synthesis of current research. *Journal of Intellectual Capital*, 5(3), 366-388. https://doi.org/10.1108/14691930410550354

Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human behavior*, 27(6), 2192-2199. https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.06.015

Li, Y. (2021). Employee Self-Development or Cyber loafing? The Effects of Occupational Future Time Perspective on Employee's Behaviors. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(01), 30. http://www.scirp.org/journal/Paperabs.aspx?PaperID=107564

Liu, W., Jia, J., & Cao, R. (2025). The Mixed Blessing of Work-Related Use of Information and Communication Technologies After Hours on Cyberloafing. Asia Pacific Journal of Human Resources, 63(1), e12423.

Laosebikan, J. O., Odepidan, M. A., Adetunji, A. V., & Aderinto, C. O. (2018). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance in Selected Microfinance Banks in Osogbo Metropolis, Osun State, Nigeria. *International Journal of Social Sciences and Management Research*, 4(8), 22–46. https://www.iiardjournals.org/get/IJSSMR/VOL.%204%20NO.%208%202018/IMPACT%20OF%20JOB.pdf

Lim, K. G. & Chen, D. (2012). Cyber loafing at the workplace: Gain or drain on work. Behavior and Information Technology. *Research Collection Lee Kong Chian School of Business*, 31 (4), 343-353. https://doi.org/10.1080/01449290903353054

Lim V. K. G. (2002). The it way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694. https://doi.org/10.1002/job.161

Mercado, B. K., Giordano, C., & Dilchert, S. (2017). A meta-analytic investigation of cyberloafing. *Career Development International,* 22(5), 546-564. https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0142

Mo'en Salman Saleem Alnasraween, R., Arabiyat, B. M., Abu, O. A. J., Sneineh, R. I. A. R. S., & Arabiyat, E. B. M. (2021). Building a Scale for Cyberloafing Behavior for High School Teachers in Amman Governorate. *Multicultural Education*, 7(1). http://ijdri.com/me/wp-content/uploads/2021/01/8.pdf

Mazaheri pour, A. (2017). *The relationship between cyber loafing and social capital among the employees of Deh district of Tehran municipality*. Islamic Azad University, East Tehran Branch. (In Persian)

Mosivand, M., Faraziani, F. (2016). The impact of ICT on knowledge management within the staffs of Hamedan Organization of Sports and Youth, the application of path analysis. *Communication Management in Sport Media*, 3(2), 11-21. (In Persian) https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23455578.1394.3.2.1.3

Metvaei, F. (2018). *Investigating the relationship between cyber loafing and job performance of the staff of Shahroud University of Medical Sciences and Health Services*. Master Thesis. Aradaslami University, Shahroud Branch. (In Persian)

Marzuki, M. F., Aziz, A. A., Rambli, A., Adnan, W. A. W., & Ismail, A. (2021). The Leading Factor of Cyber loafing In Personality Trait Perspective among Public Servant. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine,* 7(8), 3836-3851.

Mawoli, M. A., & Babandako, A. Y. (2011). An Evaluation of Staff Motivation, Dissatisfaction and Job Performance in an Academic Setting. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1, 1–13. https://www.ajbmr.com/articlepdf/AJBMR_17_25i1n9a1.pdf

Norziaton, I. K., Nur Adura, A. N., & Ridhuan, M. (2019). Assets misappropriation awareness in the Malaysian public and private sectors. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 28(8), 384-392. http://dx.doi.org/10.14419/ijet.v7i4.38.27543

Ozler, & Polat. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of e-Bussiness and eGovernment Studies*, 1-15. https://dergipark.org.tr/en/pub/ijebeg/issue/26199/275855

Robbins, S., & Judge, T. (2013). Organizational Behaviour (15th Ed.).

Roodsaz, H., Mohammadi Moghadam, Y., salehi, F. (2019). Cyber loafing effect on employee performance: (Case study of Sadad Data Processing Company). *Journal of Studies in Library and Information Science*, 11(3), 181-200. (In Persian) https://doi.org/10.22055/slis.2020.23862.1404

Rahmati, Z., shirvani, A., dalvi, M. (2020). Designing and Testing a Model for Cyber loafing in Government Agencies. *Management Studies in Development and Evolution*, 29(96), 45-73. (In Persian) https://doi.org/10.22054/jmsd.2020.45562.3396

Rahmawati, L., Wijono, D., & Nurani, P. A. (2024, December). The Influence of Cyberloafing Behavior, Organizational Commitment, and Locus of Control on Employee Performance through Job Satisfaction as. In *UPY-ICCCM International Conference on Education and Social Science (UPINCESS 2024)* (pp. 45-52). Atlantis Press.

Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2008). *Job Performance.* (B.Julian, Ed.). SAGE.

Serttaş, O., & Şimşek, G. (2017). Konaklama İşletmelerinde Siber Aylaklık: Çalışanların Demografik Özellikleri İle Siber Aylaklıkları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi And İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 20-34. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/272123

Sze, CC., Ying, CY., Fern, YS., Atiqa, NA. (2019). Cyber loafing among the Civil Servants: Evidence from Malaysia. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering* (IJITEE), 9 (2): 821-826. http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

She, Z., Li, Q., & Ma, L. (2025). Witnessing Cyberloafing: A Daily Diary Study of Observers' Reactions to Cyberloafers. *Journal of Business Ethics*, 1-19.

Sheikh, A., Aghaz, A., & Mohammadi, M. (2019). Cyber loafing and personality traits: an investigation among knowledge-workers across the Iranian knowledge-intensive sectors. *Behaviour & Information Technology,* 38(12), 1213-1224. https://doi.org/10.1080/0144929X.2019.1580311

Saatchi, M., Kamkari, K., Asgarian, M. (2010). *Psychological tests, management publication*. (In Persian)

Sao. R, Chandak, S. Patel, B. and Bhadade, P. (2020). Cyberloafing: effects on employee job performance and behavior, *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(5), 1509-1513. https://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v8i5/E4832018520.pdf

Samadi miarkolaei, H., Samadi miarkolaei, H. (2020). The Relationship between Cyberloafing and Organizational Entrepreneurship in Babolsar Healthcare and Treatment Network in 2018, *Payavard- salamat,* 13 (5), 382-390. (In Persian) https://payavard.tums.ac.ir/article-1-6903-en.pdf

Sagheb Esmaeelpour, M., Abdi, K., Hosseini, M A., Biglarian, A. (2019). The Relationship of Work Ethics with Job Performance of the Administrative and Medical Staff of the University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences and Its Affiliated Centers in 2017. *jrehab*. 20 (1), 52-63. (In Persian) http://dx.doi.org/10.32598/rj.20.1.52

Santos, A. S., Ferreira, A. I., da Costa Ferreira, P. (2019). The impact of cyber loafing and physical exercise on performance: a quasi-experimental study on the consonant and dissonant effects of

breaks at work. *Cognition, Technology & Work*, 1-15. https://doi.org/10.1007/s10111-019-00575-2

Saleh, M., Daqqa, I., Abdulrahim, M., Sakallah, N. (2018). The effect of cyber loafing on employee productivity, *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 5(4), 87-92. http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Sajjadi, N., Omidi, A R. (2009). Factors Influencing Job Performance of Staff Experts of P.E. *Organization, Harakat,* 38, 81-93. (In Persian)

Usman, M., Javed, U., Shoukat, A., & Bashir, N. A. (2021). Does meaningful work reduce cyber loafing? Important roles of affective commitment and leader-member exchange. *Behaviour & Information Technology*, 40(2), 206-220. https://doi.org/10.1080/0144929X.2019.1683607

Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2008). Profiling cyber-slackers in the workplace: Demographic, cultural, and workplace factors. *Journal of Internet Commerce*, 6(3), 75-89. https://doi.org/10.1300/J179v06n03_04

Vitak, J., Crouse, J., LaRose, R. (2011). Personal internet use at work: Understanding cyberslacking, *Computers in Human Behavior*, 27 (5), 1751-1759. https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002

Vardi Y, Wiener Y. (1996). Misbehavior in organizations: a motivational framework. *Organ Sci*, 7, 151–165. https://doi.org/10.1287/orsc.7.2.151

Weatherbee. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information and communications technologies and cyber deviancy. *Human Resource Management Review*, 35-44. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.012

Wiastuti, R. D., Livensa, L., Lestari, N. S., & Triana, I. (2019). Employee Personality Traits towards Cyber loafing Activities in Hotel Industry. *Tourism Proceeding*, 139-147. https://jurnalpariwisata.iptrisakti.ac.id/index.php/Proceeding/article/view/1274