



Relationship analysis and prediction of the effect of internet surfing on the job performance of physical education teachers

Morteza Mehdi Majeed Al Molani,¹ , Mayada Ali Jawad Khalaf Al-Tamimi² ,
Fereshteh Kazemi Pakdel,³  

1. M.Sc. in Sport Management, University of Basra, Iraq.
2. Bachelor of Sport Sciences and Physical Education, University of Baghdad, Baghdad, Iraq.
3. MSc of Sport Injuries and Corrective Exercise, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Guilan, Rasht, Iran.

Abstract

In contemporary workplaces, the ubiquity of the Internet has created a significant temptation for numerous employees to engage in online browsing. Consequently, this study seeks to explore this phenomenon specifically among physical education teachers and aims to address the question of whether there exists a correlation between Internet surfing and the job performance of physical education teachers in Basra province. The current study is a descriptive-correlational survey designed to achieve specific objectives and is applied in nature. Data collection was conducted in the field through the use of a questionnaire. The statistical population for this research included all physical education teachers in Basra province in 2022. To assess Internet loitering, the Askew Internet Loitering Questionnaire was utilized, while the Patterson Job Performance Questionnaire was employed to evaluate job performance. The findings of this study indicated a negative and significant correlation between Internet wandering and the job performance of physical education teachers in Basra ($r = -0.14$; $p < 0.05$), suggesting that an increase in Internet wandering is associated with a significant decrease in teachers' job performance. Additionally, a negative and significant relationship was found between the components of staff attitude ($r = -0.12$; $p < 0.05$) and perceived barriers ($r = -0.13$; $p < 0.05$) with job performance. Conversely, no significant relationship was identified between descriptive norms and job performance ($r = -0.08$; $p < 0.05$). Regression analysis revealed that the Variance Inflation Factor (VIF) was below 2.5, and the Tolerance value was above 0.4, confirming the necessary assumptions for this analysis. The results from the stepwise regression indicated that only the staff attitude factor significantly predicts the job performance of physical education teachers in Basra province, accounting for 1.6% of the variance in job performance. Furthermore, the regression coefficient indicated that for each one-unit increase in the staff attitude variable, there is a corresponding decrease of 0.12 units in teachers' job performance. The results of this study demonstrate a negative and significant relationship between Internet surfing and the job performance of physical education teachers in Basra province. These findings highlight that inappropriate use of the Internet during working hours can result in decreased productivity and job performance. Additionally, the employee attitude factor emerged as the sole predictor of job performance, underscoring the importance of fostering a positive attitude to enhance teacher effectiveness. Overall, these results stress the necessity for effective management of Internet use in educational settings to optimize performance.

Keywords: job performance, internet surfing, physical education teacher.

Receive Date: 20 July 2025

Revise Date 31 July 2025

Accept Date: 02 August 2025

Available Online from 02 August 2025

*Corresponding author: Fereshteh Kazemi Pakdel

E-mail: fereshteh.kazemi.pakdel@gmail.com

Cite this article: Majeed Al Molani, M. M., Ali Jawad Khalaf Al-Tamimi, M., & Kazemi Pakdel, F. (2025). Relationship analysis and prediction of the effect of internet surfing on the job performance of physical education teachers. *Information technology and sports*, 2(1), 80-93. doi: 10.22091/its.2025.13387.1018

Publisher: University of Qom

Doi: [10.22091/its.2025.13387.1018](https://doi.org/10.22091/its.2025.13387.1018)



© The Author(s).



Extended Abstract

Introduction

The current study aims to investigate the relationship between cyberloafing (internet browsing unrelated to work) and job performance among physical education teachers in Basra province during the year 2022. Cyberloafing is considered a potential workplace threat that may reduce employees' productivity and job efficiency by diverting their attention and time away from job-related tasks. The study acknowledges that while internet use has become integral to work processes, excessive non-work-related internet use can impair professional performance and organizational outcomes. Understanding this relationship in the context of physical education teachers in Basra provides valuable insights into workplace behaviors and their impact on educational performance.

Research methods

This descriptive-correlational study sampled 252 male physical education teachers from Basra province. Data collection tools included questionnaires measuring cyberloafing attitudes, perceived barriers, and descriptive norms, alongside assessments of job performance dimensions such as discipline, responsibility, cooperation, and work improvement. Demographic data (age, education, job type, distance from workplace, physical activity level, and sports background) were also collected. Statistical analyses involved descriptive statistics, Pearson correlation, and stepwise multiple regression to

examine the relationship between cyberloafing components and job performance.

Results

The participants were all male, predominantly holding a bachelor's degree (81.7%), with the majority aged between 31 and 50 years. Most worked in government positions (100%) with two-thirds living near their workplace. Nearly three-quarters (74.6%) identified as athletes, with varying levels of weekly physical activity and sports experience.

Descriptive statistics revealed moderate levels of cyberloafing attitudes and behaviors, and relatively high job performance scores among the teachers. Pearson correlation results showed a significant negative relationship between overall cyberloafing and job performance ($r = -0.14, p < 0.05$), indicating that increased cyberloafing corresponds to decreased job performance. Specifically, negative correlations were observed between job performance and cyberloafing attitudes ($r = -0.12, p < 0.05$) and perceived barriers ($r = -0.13, p < 0.05$), whereas descriptive norms did not significantly correlate with job performance. Stepwise regression analysis identified employee attitudes as the only significant predictor of job performance, accounting for 6.1% of the variance, where more negative attitudes towards cyberloafing predicted lower job performance.

Discussion and conclusion

The findings confirm that cyberloafing negatively affects the job performance of



physical education teachers in Basra. This aligns with previous research highlighting that excessive non-work internet use during working hours leads to loss of productive time and reduced organizational efficiency. The results also emphasize the crucial role of employees' attitudes toward cyberloafing in determining their job performance. The study's results are consistent with earlier studies (e.g., Amir Sabah Abdel Hassan, 2023; Zhong et al., 2022; Taqqizadeh & Nedaei, 2021), which demonstrated similar negative impacts of cyberloafing on job performance and productivity across various sectors.

The study suggests that managing internet use in the workplace and promoting positive employee attitudes towards responsible internet behavior could improve job performance. Limiting cyberloafing can help retain focus and enhance organizational outcomes, particularly in educational settings. In conclusion, appropriate policies and awareness programs are recommended to mitigate the adverse effects of cyberloafing and foster a more productive teaching environment.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

This study was conducted with an applied purpose and adhered to all relevant ethical standards concerning human participants. These included obtaining informed and voluntary consent from all participants, ensuring their right to withdraw from the study at any stage, and maintaining the confidentiality and anonymity of their personal information.

Funding

No financial support was received from public, commercial, or non-governmental funding sources

during this study. Authors' contribution 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.

Acknowledgements

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



تحلیل رابطه و پیش‌بینی تأثیر پرسه‌زنی اینترنتی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی

مرتضی مهدی مجید المولانی^۱، میاده علی جواد خلف التمیمی^۲، فرشته کاظمی پاکدل^۳ 

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه بصره، عراق.

۲- کارشناس علوم ورزشی و تربیت بدنی، دانشگاه بغداد، بغداد، عراق

۳- کارشناس ارشد آسیب شناسی ورزشی و حرکات اصلاحی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران

چکیده

امروزه با حضور اینترنت در محیط کاری کارکنان بدون شک وسوسه پرسه زنی اینترنت برای بسیاری از کارمندان وجود دارد. به همین جهت پژوهش حاضر قصد دارد این موضوع را بر روی معلمان تربیت بدنی بررسی نموده و به این سوال پاسخ دهد که آیا بین پرسه زنی اینترنت و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان بصره رابطه وجود دارد؟ پژوهش حاضر از نظر هدف و ماهیت کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها یک پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع پیمایشی است که به صورت میدانی و با استفاده از پرسشنامه انجام شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه معلمان تربیت بدنی استان بصره در سال ۲۰۲۲ تشکیل دادند. از پرسشنامه پرسه زنی اینترنت اسکیو برای بررسی پرسه زنی اینترنتی و از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون برای بررسی عملکرد شغلی مورد استفاده قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که بین پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی بصره ارتباط منفی و معناداری وجود دارد ($p < 0/05$; $r = -0/14$)، به طوری که با افزایش پرسه‌زنی اینترنتی، عملکرد شغلی معلمان به طور معناداری کاهش می‌یابد. همچنین، ارتباط منفی و معناداری بین مولفه‌های نگرش کارکنان ($p < 0/05$; $r = -0/13$) و موانع ادراک شده ($p < 0/05$; $r = -0/13$) با عملکرد شغلی معلمان مشاهده شد. در عوض، بین هنجارهای توصیفی و عملکرد شغلی ارتباط معناداری وجود نداشت ($p > 0/05$; $r = -0/08$). تحلیل رگرسیون نشان داد که میزان VIIF کمتر از ۲/۵ و میزان Tolerance بیشتر از ۰/۴ است، که تأییدکننده پیش‌فرض‌های لازم برای این تحلیل می‌باشد. نتایج تحلیل گام به گام نشان داد که تنها عامل نگرش کارکنان، عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان بصره را پیش‌بینی می‌کند و این عامل ۱/۶ درصد از عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌نماید. همچنین، ضریب رگرسیون نشان داد که با افزایش یک واحد در متغیر نگرش کارکنان، ۰/۱۲ واحد از عملکرد شغلی معلمان کاهش می‌یابد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی در استان بصره، ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. این یافته‌ها تأکید می‌کند که استفاده نامناسب از اینترنت در ساعات کاری می‌تواند به کاهش بهره‌وری و عملکرد شغلی منجر شود. همچنین، تنها عامل نگرش کارکنان به عنوان پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی شناسایی شده است، که نشان‌دهنده اهمیت نگرش مثبت در بهبود عملکرد معلمان است. به طور کلی، این نتایج بر لزوم مدیریت بهینه استفاده از اینترنت در محیط‌های آموزشی تأکید می‌کند.

واژه‌های کلیدی: عملکرد شغلی، پرسه زنی اینترنتی، معلم تربیت بدنی

تاریخ دریافت: ۲۹ تیر ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۹ مرداد ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۱ مرداد ۱۴۰۴

انتشار آنلاین از تاریخ ۱۱ مرداد ۱۴۰۴

E-mail : fereshteh.kazemi.pakdel@gmail.com

* نویسنده مسئول : فرشته کاظمی پاکدل

استناد : مجید المولانی، مرتضی مهدی، علی جواد خلف التمیمی، میاده، & کاظمی پاکدل، فرشته. (۱۴۰۴). تحلیل رابطه و پیش‌بینی تأثیر پرسه‌زنی اینترنتی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی. فناوری اطلاعات و ورزش، ۲(۱)، ۹۳-۸۰. doi: 10.22091/its.2025.13387.1018

ناشر : دانشگاه قم

Doi : [10.22091/its.2025.13387.1018](https://doi.org/10.22091/its.2025.13387.1018)

© نویسندگان.





مقدمه

در دهه‌های اخیر، پیشرفت‌های چشمگیر تکنولوژیکی با سرعتی فزاینده بر جهان سایه افکنده‌اند و ابعاد گوناگون زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی را متحول ساخته‌اند. در این میان، ظهور اینترنت به عنوان یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین دستاوردهای قرن بیست‌ویکم، جایگاه ویژه‌ای پیدا کرده است و بسیاری از پژوهشگران آن را بزرگ‌ترین جهش تکنولوژیکی این قرن تلقی کرده‌اند (Jandaghi et al., 2015). امروزه اینترنت نه تنها نقش بسزایی در زندگی شخصی ایفا می‌کند، بلکه به عنصری کلیدی در محیط‌های کاری بدل شده است. با ورود اینترنت به ساختارهای اداری و سازمانی، کارکنان به راحتی به منابع بی‌شماری دسترسی دارند، اما همزمان وسوسه پرسه‌زنی اینترنتی نیز به‌طور گسترده میان کارمندان دیده می‌شود (George et al., 2023). این رفتار که تحت عنوان «سایبرلوفینگ» شناخته می‌شود، بسته به دیدگاه صاحب‌نظران، می‌تواند هم مخرب و هم مفید تلقی شود. سایبرلوفینگ یا پرسه‌زنی اینترنتی از جمله عواملی است که در عصر حاضر تأثیر چشمگیر در بهره‌وری سازمان و عملکرد شغلی کارکنان دارد (Taqi & Kazemi Pakdel, 2025). برخی پژوهشگران بر این باورند که پرسه‌زنی در فضای مجازی، نه تنها آسیبی وارد نمی‌کند، بلکه ممکن است باعث افزایش خلاقیت، ارتقای اشتیاق به کار، انعطاف‌پذیری شناختی و افزایش سطح یادگیری فردی در کارکنان شود؛ از سوی دیگر، عده‌ای معتقدند که چنین رفتارهایی نه تنها وقت‌گیر و مخل بهره‌وری هستند، بلکه بر عملکرد کلی سازمان تأثیر منفی می‌گذارند (Banerjee et al., 2025). لذا انجام پژوهش‌های تجربی و میدانی برای بررسی صحت یا سقم این دیدگاه‌ها و نیز به‌کارگیری چارچوب‌ها و راهکارهای علمی در جهت حفظ پویایی و بهبود عملکرد سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است (Matvaei, 2018).

در سازمان‌های مختلف، سنجش عملکرد شغلی کارکنان معمولاً بر مبنای نظام‌های ارزیابی متنوعی صورت می‌پذیرد (Ngola et al., 2022). در کشورهای توسعه‌یافته، این نظام‌ها تنها به وظایف محول‌شده توجه ندارند، بلکه شاخص‌هایی نظیر میزان خودکارآمدی، خلاقیت، تعامل‌پذیری و کار تیمی نیز مورد توجه قرار می‌گیرند (Bakhtiari & Golinei Moghaddam, 2017). در همین زمینه، لیم^۱ (Lim, 2002) اشاره می‌کند که اینترنت شاید تنها فناوری چند دهه اخیر باشد که به‌طور گسترده‌ای بر سبک زندگی انسان‌ها و شیوه انجام امور در محیط کار تأثیرگذار بوده است و فرصتی برای ارتقای عملکرد کارکنان فراهم کرده است. با این حال، بسیاری از کارکنان ممکن است ظاهراً مشغول انجام وظایف محوله خود باشند، اما در واقع، زمان قابل توجهی را به بازدید از وب‌سایت‌های غیرمرتبط با کار اختصاص می‌دهند تا نیازهای شخصی یا علاقه‌مندی‌هایشان را پیگیری کنند (May et al., 2023). به همین سبب، با گسترش فناوری‌های آنلاین در سازمان‌ها و با در نظر گرفتن پیامدهای مثبت و منفی آن، اتخاذ راهبردهای مدیریتی هوشمند برای هدایت و مدیریت صحیح رفتارهای کارکنان، امری اجتناب‌ناپذیر است (Mehraein et al., 2020).

به نظر می‌رسد که محیط کاری نامناسب و فاقد جذابیت، یکی از عوامل محرک برای گرایش کارکنان به پرسه‌زنی اینترنتی است. برخی تحقیقات نشان داده‌اند که تمایل به رفتارهای غیرمولد در محل کار با عواملی همچون عدم تعبیه شغلی، ضعف انگیزه و نبود احساس تعلق سازمانی در ارتباط است (Nguyen et al., 2025). نکته جالب اینکه، بررسی‌های موجود کمتر به رابطه بین میزان تعبیه شغلی و پدیده سایبرلوفینگ پرداخته‌اند، به طوری که نویسندگان به پژوهشی مشخص در این زمینه برخورد نکرده‌اند. این موضوع نشان‌دهنده وجود شکاف پژوهشی مهمی برای مدیران منابع انسانی است که می‌خواهند رفتارهای آنلاین کارکنان را پیش‌بینی و کنترل کنند (Mazidi et al., 2020).

¹ Lim



شکی نیست که اینترنت مزایای متعددی را برای سازمان‌ها به همراه داشته است؛ از جمله این مزایا می‌توان به کاهش هزینه‌های عملیاتی، افزایش سرعت و دقت در دسترسی به اطلاعات، بهبود کیفیت ارتباطات درون و برون‌سازمانی، کاهش زمان موردنیاز برای عرضه محصولات جدید به بازار، گسترش بازاریابی دیجیتال و... اشاره کرد. با این حال، اینترنت اغلب به عنوان ابزاری دوگانه عمل کرده و برخی کارکنان، از آن برای اهداف شخصی و غیرمرتبط با کار استفاده می‌کنند. (Lieberman et al., 2011) این مسأله می‌تواند بهره‌وری کلی سازمان را کاهش دهد. در حالی که بسیاری از نهادها به اینترنت و سامانه‌های الکترونیکی به عنوان ابزارهای ضروری برای ارتباط، مدیریت پروژه و انجام تحقیقات متکی هستند، برخی کارکنان با سوءاستفاده از این امکانات، زمان قابل توجهی را صرف فعالیت‌های نامرتبط می‌کنند. (Henle et al., 2009) به‌ویژه در محیط‌هایی که فشار کاری پایین و نظارت ناکافی وجود دارد، همچون مؤسسات عمومی، این پدیده بیشتر مشهود است. (Blanchard & Henle, 2008) طبق بررسی‌های ورتون^۱ (Verton2000)، بهره‌وری کارکنان به‌واسطه پرسه‌زنی اینترنتی ممکن است بین ۳۰ تا ۴۰ درصد کاهش یابد. به بیان دیگر، در بهترین حالت، متوسط ساعات کار مفید یک کارمند به حدود ۵.۵ ساعت در روز می‌رسد، در حالی که طبق برخی گزارش‌ها، میانگین بهره‌وری نیروی کار در کشور عراق حتی به ۱۱ ساعت در هفته هم نمی‌رسد.

با وجود اهمیت این موضوع، اثرات رفتاری ناشی از استفاده اینترنت در محل کار، کمتر در متون رفتار سازمانی به‌صورت تخصصی مورد توجه قرار گرفته‌اند. (Houma et al., 2017) برخی شرکت‌ها با هدف کاهش پرسه‌زنی اینترنتی، اقدام به محدودسازی پهنای باند یا فیلترینگ سایت‌ها کرده‌اند، اما این اقدامات در برخی موارد موجب افت عملکرد کلی سیستم‌ها شده است. در موارد شدیدتر، گزارش‌هایی از اخراج کارکنان به‌دلیل استفاده نامناسب از اینترنت در ساعات کاری وجود دارد که اهمیت این مسئله را دوچندان می‌کند. (Manrique, 2006)

تاکنون پژوهش‌های متعددی درباره پدیده پرسه‌زنی اینترنتی صورت گرفته است. اکثر این مطالعات بر نگرش، رفتار و گرایش کارکنان در حوزه‌های مختلف سازمانی تمرکز داشته‌اند. از جمله آن‌ها می‌توان به مطالعاتی درباره کارمندان دانشگاه (Drein & Choksi, 2016)، پرستاران بیمارستان‌ها (Aldin & Badar, 2019)، معلمان فناوری اطلاعات در مقطع پیش‌دانشگاهی (Durson, Donmez & Akbulut, 2018)، کارکنان دولت (Sezi et al., 2019)، کارمندان بخش‌های عمومی و خصوصی (Norziaton et al., 2018) و همچنین کارکنان صنعت هتلداری (Viastuti et al., 2019) اشاره کرد.

بر این اساس، مطالعه حاضر با هدف بررسی این پدیده در میان معلمان تربیت بدنی استان بصره طراحی شده است تا به این پرسش کلیدی پاسخ دهد که آیا میان پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی این معلمان رابطه معناداری وجود دارد یا خیر؟

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف و ماهیت، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی است که به‌صورت میدانی و با استفاده از پرسشنامه انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان تربیت بدنی استان بصره در سال ۲۰۲۲ می‌باشد. برای انجام پژوهش، مطابق با حجم نمونه در مطالعات مشابه (Saleh, et al, 2018)،

¹ Verton



تعداد ۲۵۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و لینک پرسشنامه‌ها به روش نمونه‌گیری در دسترس در بین معلمان توزیع گردید.

پرسشنامه جمعیت شناختی

در این پرسشنامه سن، جنسیت (زن/مرد)، تحصیلات (دیپلم و پایینتر / کاردانی / لیسانس / فوق لیسانس و دکترا)، میزان درآمد، نوع شغل (دولتی/آزاد)، فاصله از محل کار، ورزشکار بودن، میزان فعالیت ورزشی و سابقه ورزشی آورده می‌شود.

پرسشنامه پرسه زنی اینترنت اسکيو

پرسشنامه پرسه زنی اینترنت توسط اسکيو 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 مظاهری پور کله‌رودی (Mazaaheri Pour Kalahroodi, 2017) 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 آجدانی (Ajdani, 2016) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بدست آمد. روایی پرسشنامه براساس نظر متخصصان از روایی صوری و محتوایی قابل قبولی برخوردار بود. ضرایب آلفای کرونباخ بدست آمده از مولفه‌ها و نمره کل پرسه زنی اینترنت پژوهش حاضر در جدول ۱ آماده است.

جدول ۱- ضرایب آلفای کرونباخ مولفه‌های پرسه زنی اینترنت

متغیر	عوامل	آلفای کرونباخ
پرسه‌زنی اینترنتی	نگرش کارکنان	۰/۷۶۵
	موانع ادراک شده	۰/۷۵۴
	هنجارهای توصیفی	۰/۷۳۲
	پرسه‌زنی اینترنتی	۰/۷۹۹

پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون^۱

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 عملکرد شغلی مدیران ساخته شده است. فرم حاضر برای سنجش عملکرد شغلی کارکنان غیر

¹ Patterson



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 (ساعتچی، کامکاری و عسگریان، ۲۰۱۰ پایایی پرسشنامه توسط ساعتچی و همکاران (Saatchi et al., 2010) مورد تایید قرار گرفته است و بیشتر از ۰/۷ گزارش شده است. ضرایب آلفای کرونباخ بدست آمده از مولفه‌ها و نمره کل عملکرد شغلی پژوهش حاضر در جدول ۲ آماده است.

جدول ۲- ضرایب آلفای کرونباخ مولفه‌های عملکرد شغلی

متغیر	عوامل	آلفای کرونباخ
	نظم و انضباط در کار	۰/۷۱۲
	احساس مسئولیت در کار	۰/۷۳۲
عملکرد شغلی	همکاری در کار	۰/۷۲۹
	بهبود کار	۰/۷۱۱
	عملکرد شغلی	۰/۷۶۹

روش اجرا

روش جمع‌آوری داده‌ها به این صورت بود که بعد از گرفتن مجوزهای لازم از سازمان آموزش و پرورش، پرسشنامه آنلاین تهیه و برای معلمان تربیت بدنی استان بصره ارسال گردید. از بین معلمان این استان، ۲۵۲ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس به سوالات پاسخ دادند. قبل از تکمیل پرسشنامه‌ها توسط معلمان، هدف و نحوه‌ی پاسخ‌دهی به سوالات برای آنها توضیح داده شد. بعد از ارائه توضیحات مقدماتی و اطمینان بخشی به آزمودنی‌ها مبنی بر محرمانه ماندن اطلاعات پرسشنامه‌ها توسط آزمودنی تکمیل گردید. از آزمودنی قبلاً خواسته شد با صداقت به سوالات پاسخ دهد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید. از آمار توصیفی برای طبقه‌بندی نمرات خام و محاسبه فراوانی، شاخص‌های مرکزی نظیر میانگین، شاخص‌های پراکندگی نظیر انحراف معیار استفاده شد و نتایج در جداول ارائه شدند. از آزمون کجی و کشیدگی جهت بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها استفاده شد. همچنین از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به روش گام به گام جهت بررسی متغیرهای تحقیق استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۵ و آلفای پیش‌فرض در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ انجام گرفت.



یافته‌ها

جدول (۳) توزیع فراوانی جنسیت، میزان تحصیلات و سن شرکت‌کنندگان

متغیر	دسته بندی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۵۲	۱۰۰/۰
تحصیلات	کارشناسی	۲۰۶	۸۱/۷
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۴۶	۱۸/۳
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۳۷	۱۴/۷
	۳۱ تا ۴۰ سال	۷۸	۳۱/۰
	۴۱ تا ۵۰ سال	۹۷	۳۸/۵
	بالاتر از ۵۰ سال	۴۰	۱۵/۹

همان‌گونه که در جدول (۳) مشاهده می‌شود جنسیت همه شرکت‌کنندگان (۲۵۲ نفر، ۱۰۰/۰ درصد) مرد می‌باشد.

همچنین ۲۰۶ نفر (۸۱/۷ درصد) از شرکت‌کنندگان دارای تحصیلات کارشناسی و ۴۶ نفر (۱۸/۳ درصد) از شرکت‌کنندگان دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر می‌باشند.

همانطور که ملاحظه می‌شود سن ۳۷ نفر (۱۴/۷ درصد) از شرکت‌کنندگان ۲۰ تا ۳۰ سال، سن ۷۸ نفر (۳۱/۰ درصد) از شرکت‌کنندگان ۳۱ تا ۴۰ سال، سن ۹۷ نفر (۳۸/۵ درصد) از شرکت‌کنندگان ۴۱ تا ۵۰ سال و سن ۴۰ نفر (۱۵/۹ درصد) از شرکت‌کنندگان بالای ۵۰ سال می‌باشد.

جدول (۴) توزیع فراوانی شغل و مسافت محل کار شرکت‌کنندگان

متغیر	دسته بندی	فراوانی	درصد
شغل	دولتی	۲۵۲	۱۰۰/۰
مسافت محل کار	نزدیک	۱۶۷	۶۶/۳
	دور	۸۵	۳۳/۷



همانطور که در جدول (۴) ملاحظه می‌شود شغل همه شرکت‌کنندگان (۲۵۲ نفر، ۱۰۰/۰ درصد) دولتی می‌باشد.

همچنین مسافت محل کار ۱۶۷ نفر (۶۶/۳ درصد) از شرکت‌کنندگان نزدیک و مسافت محل کار ۸۵ نفر (۳۳/۷ درصد) از شرکت‌کنندگان دور می‌باشد.

جدول (۵) توزیع فراوانی میزان ورزش، وضعیت ورزشکار بودن و سابقه ورزشی شرکت‌کنندگان

متغیر	دسته بندی	فراوانی	درصد
میزان ورزش در هفته	یک تا دو روز در هفته	۱۲۱	۴۸/۰
	دو تا چهار روز در هفته	۵۰	۱۹/۸
	چهار تا شش روز در هفته	۳۹	۱۵/۵
	هر روز	۴۲	۱۶/۷
وضعیت ورزشکار بودن	بلی	۱۸۸	۷۴/۶
	خیر	۶۴	۲۵/۴
سابقه ورزشی	زیر ۱۰ سال	۱۰۱	۴۰/۱
	۱۰ تا ۲۰ سال	۱۰۷	۴۲/۵
	بالای ۲۰ سال	۴۴	۱۷/۴

همانطور که در جدول (۵) ملاحظه می‌شود میزان ورزش ۱۲۱ نفر (۴۸/۰ درصد) از شرکت‌کنندگان یک تا دو روز در هفته، میزان ورزش ۵۰ نفر (۱۹/۸ درصد) از شرکت‌کنندگان دو تا چهار روز در هفته، میزان ورزش ۳۹ نفر (۱۵/۵ درصد) از شرکت‌کنندگان چهار تا شش روز در هفته و میزان ورزش ۴۲ نفر (۱۶/۷ درصد) از شرکت‌کنندگان هر روز می‌باشد.

همچنین ۱۸۸ نفر (۷۴/۶ درصد) از شرکت‌کنندگان ورزشکار و ۶۴ نفر (۲۵/۴ درصد) از شرکت‌کنندگان ورزشکار نمی‌باشند.

میزان سابقه ورزشی ۱۰۱ نفر (۴۰/۱ درصد) از شرکت‌کنندگان زیر ۱۰ سال، میزان سابقه ورزشی ۱۰۷ نفر (۴۲/۵ درصد) از شرکت‌کنندگان ۱۰ تا ۲۰ سال و میزان سابقه ورزشی ۴۴ نفر (۱۷/۴ درصد) از شرکت‌کنندگان بالای ۲۰ سال می‌باشد.



جدول ۶- توزیع میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی مربوط به متغیرهای پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی

متغیر	عوامل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
پرسه‌زنی اینترنتی	نگرش کارکنان	۲۵۲	۲/۸۱	۰/۷۴	۰/۴۰	۰/۲۹
	موانع ادراک شده	۲۵۲	۲/۵۱	۰/۸۳	۰/۴۲	-۰/۱۰
	هنجارهای توصیفی	۲۵۲	۲/۶۱	۰/۹۱	۰/۰۳	-۰/۴۶
	نمره کل پرسه‌زنی اینترنتی	۲۵۲	۲/۶۵	۰/۶۸	۰/۴۹	۰/۴۵
	نظم و انضباط در کار	۲۵۲	۳/۸۵	۰/۵۸	-۱/۶۳	۱/۴۹
عملکرد شغلی	احساس مسئولیت در کار	۲۵۲	۳/۶۱	۰/۵۳	-۱/۷۶	۱/۰۶
	همکاری در کار	۲۵۲	۳/۵۵	۰/۵۴	-۱/۵۴	۱/۵۱
	بهبود کار	۲۵۲	۳/۳۰	۰/۷۰	-۰/۹۰	۰/۱۷
	نمره کل عملکرد شغلی	۲۵۲	۳/۵۱	۰/۴۹	-۱/۵۳	۱/۷۳

میانگین مقادیر مربوط به پرسه‌زنی اینترنت و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان بصره در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۷- نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای ارتباط پرسه‌زنی اینترنتی با عملکرد شغلی

مؤلفه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱. نگرش کارکنان									
۲. موانع ادراک شده	۰/۴۴**								
۳. هنجارهای توصیفی	۰/۵۲**	۰/۵۷**							
۴. پرسه‌زنی اینترنتی	۰/۷۷**	۰/۸۲**	۰/۸۶**						
۵. نظم و انضباط	-۰/۲۰**	-۰/۱۳*	-۰/۱۴*	-۰/۱۹**					
۶. احساس مسئولیت	-۰/۰۸	-۰/۰۲	-۰/۰۷	-۰/۰۷	۰/۶۴**				
۷. همکاری در کار	-۰/۰۵	-۰/۰۴	-۰/۰۸	-۰/۰۷	۰/۵۸**	۰/۶۸**			
۸. بهبود کار	-۰/۰۷	۰/۰۲	-۰/۰۸	-۰/۰۱	۰/۴۵**	۰/۵۵**	۰/۵۶**		
۹. عملکرد شغلی	-۰/۱۳*	۰/۱۳*	-۰/۰۸	-۰/۱۴*	۰/۸۰**	۰/۸۵**	۰/۸۴**	۰/۸۰**	



**در سطح $\alpha < 0.01$ معنی دار است.

*در سطح $\alpha < 0.05$ معنی دار است.

همانطور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود بین پرسه‌زنی اینترنتی با عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی بصره ارتباط منفی و معناداری وجود دارد ($p < 0.05$; $r = -0.14$). یعنی با افزایش پرسه‌زنی اینترنتی، عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی بصره کاهش معناداری می‌یابد. همچنین دیگر نتایج نشان داد که بین مولفه‌های نگرش کارکنان ($r = -0.12$; $p < 0.05$) و موانع ادراک شده ($r = -0.13$; $p < 0.05$)، با عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی بصره ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. اما بین هنجارهای توصیفی و عملکرد عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی بصره ارتباط معناداری وجود ندارد ($p > 0.05$; $r = -0.08$).

جدول ۸- ضریب همبستگی چندگانه و تحلیل واریانس برای پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق پرسه‌زنی اینترنتی

متغیر شاخص	ها	R	R ²	R ² تغییر	F تغییر	معنی داری	F تحلیل واریانس	معنی داری	VIF	tolerance
۱	نگرش کارکنان	0.126	0.016	0.016	4.00	0.046	4.00	0.046	1.000	1.000

همان گونه که در جدول ۸ مشاهده می‌شود میزان VIF در این تحلیل رگرسیون از ۲/۵ کمتر می‌باشد. میزان tolerance نیز از ۰/۴ بیشتر به دست آمده است. لذا پیش فرض‌های لازم در این رگرسیون تأیید شده است. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد تنها عامل نگرش کارکنان، عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان بصره را پیش‌بینی می‌کنند. عامل نگرش کارکنان ۱/۶ درصد از عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان بصره را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۹- ضریب رگرسیون چندگانه گام به گام برای پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق پرسه‌زنی اینترنتی

متغیر	شاخص‌ها	B	SE _b	β	T	معنی داری
۱	عدد ثابت	3.75	0.12	-	31.00	0.001
	نگرش کارکنان	-0.08	0.04	-0.12	-2.00	0.046

براساس نتایج به دست آمده در جدول ۹، با اضافه شدن یک واحد به متغیر نگرش کارکنان، ۰/۱۲ واحد از عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان بصره کاسته می‌شود.



بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان بصره، ارتباطی منفی و معنادار وجود دارد. این یافته‌ها با پژوهش‌های متعددی که در سال‌های اخیر انجام شده، هم‌راستا و تأییدکننده روندی جهانی در شناسایی اثرات رفتاری فضای مجازی در محیط‌های کاری است. به طور خاص، مطالعه امیر صباح عبدالحسن (Amir Sabah Abdul Hassan, 2023)، ژونگ^۱ و همکاران (Zhong et al., 2022)، نگوولا^۲ و همکاران (Ngola et al., 2022)، رحمان و همکاران (Rahman et al., 2022)، و دیگر پژوهشگران، به نتایجی مشابه دست یافته‌اند. آنان نیز پرسه‌زنی اینترنتی را عاملی کاهنده برای بهره‌وری و عملکرد شغلی تلقی کرده‌اند. به عنوان مثال، عبدالحسن در پژوهش خود به‌طور مشخص گزارش می‌دهد که کارکنان اداره ورزش و جوانان استان دیوانیه، در صورت افزایش زمان صرف‌شده در فضای مجازی، دچار کاهش عملکرد قابل توجهی می‌شوند.

در تبیین یافته‌های این پژوهش، می‌توان به نظرات لیم (Lim, 2002) اشاره کرد که سایبرلوفینگ را تهدیدی جدی برای ساختارهای سازمانی می‌داند؛ تهدیدی که نه تنها زمان مفید کاری را از بین می‌برد، بلکه با خود خطرات حقوقی، امنیتی و کاهش تمرکز شناختی نیز به همراه دارد. از دیدگاه لیم و چن^۳ (Lim & Chen, 2012)، رفتارهای اجتماعی آنلاین مانند چت کردن یا استفاده از شبکه‌های اجتماعی، از آن جهت آسیب‌زاترند که نسبت به رفتارهای غیراجتماعی مانند مرورگری، انرژی شناختی بیشتری می‌طلبند و بازگشت به وظایف اصلی کاری پس از انجام این فعالیت‌ها دشوارتر خواهد بود. همچنین پژوهش رودساز و همکاران (Roodsaz et al., 2019) نشان داد که طفره‌روی سایبری نه تنها عملکرد شغلی را تضعیف می‌کند، بلکه تأثیرات منفی بر رفتار شهروندی سازمانی نیز دارد و حتی با عملکردهای مخرب مرتبط است.

همچنین نتایج پژوهش بارلو^۴ و همکاران (Barlow et al., 2003) به‌روشنی نشان داد که زمان صرف‌شده در پرسه‌زنی‌های بی‌هدف اینترنتی، مستقیماً از زمان اختصاص‌یافته به وظایف شغلی کسر شده و کاهش بهره‌وری سازمانی را به همراه دارد. بر این اساس، هرگونه کاهش در ساعات مفید کار می‌تواند آثار قابل توجهی بر عملکرد نهایی کارمندان داشته باشد. این دیدگاه نیز هم‌راستا با نتایج پژوهش حاضر است. از سوی دیگر، تقی‌زاده (Taghizadeh, 2021) معتقد است که وقت‌گذرانی آنلاین برای انجام فعالیت‌هایی مانند گفت‌وگو با دوستان، خرید اینترنتی یا بازی‌های آنلاین در زمان کاری، عاملی مستقیم در افت عملکرد کارکنان تلقی می‌شود. بنابراین، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که سایبرلوفینگ، با مصرف بالای زمان و کاهش تمرکز، مستقیماً باعث افت سطح عملکرد شغلی می‌گردد؛ مسئله‌ای که در بین معلمان تربیت‌بدنی استان بصره نیز کاملاً مشهود است.

علاوه بر این، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که از میان متغیرهای بررسی‌شده، تنها عامل نگرش کارکنان توانست به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان بصره شناسایی شود. طبق یافته‌های به‌دست‌آمده، این متغیر ۱.۶ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کند که هرچند نسبت کوچکی است، اما از لحاظ آماری

¹ Zhong

² Ngola

³ Chen

⁴ Barlow



معنادار بوده و اهمیت نگرش‌های کارکنان نسبت به کار و فضای دیجیتال را برجسته می‌سازد. پژوهش‌هایی همچون مطالعات عبدالحسن (Amir Sabah Abdul Hassan, 2023)، ژونگ و همکاران (Zhong et al., 2022)، لی (Li, 2021)، کولاراسنی و سنویرسنی^۱ (Kolarasni and Senvirsni, 2021) و تقی‌زاده جلودار و ندایی (Taghizadeh Jaloudar and Nadaei, 2021) نیز بر نقش نگرش در پیش‌بینی عملکرد شغلی تأکید دارند.

به‌عنوان نمونه، عبدالحسن دریافت که افزایش میزان اینترنت‌گردی، به‌طور معناداری باعث کاهش بهره‌وری و عملکرد کارکنان اداره ورزش و جوانان دیوانیه می‌شود. نتایج مطالعه‌ای دیگر با عنوان "بررسی رابطه بین سایبرلوفینگ و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران"، نشان داد که بین تمامی ابعاد سایبرلوفینگ و ابعاد مختلف عملکرد شغلی کارکنان، رابطه‌ای منفی و معنادار وجود دارد؛ به‌عبارتی، افزایش رفتارهای سایبرلوفینگ با کاهش معنادار در عملکرد شغلی همراه بوده است (Taqi Zade & Kazemi Pakdel, 2025). از سوی دیگر، پژوهش کوای^۲ و همکاران (Kuai et al., 2018) تحت عنوان "آیا سایبرلوفینگ واقعاً عملکرد کاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟"، نشان داد که نتایج در این حوزه گاهی متناقض و بستگی به شرایط و متغیرهای بینابینی دارد. برخی پژوهش‌ها تأثیر منفی، برخی دیگر تأثیر مثبت و برخی هیچ تأثیری گزارش نکرده‌اند. اما نکته قابل توجه در پژوهش آنان، نقش تعیین‌کننده ابعاد مختلف سایبرلوفینگ و تعریف‌های مفهومی گوناگون از «عملکرد» در تبیین این تناقضات بود. در واقع، ساختار مفهومی عملکرد کاری در پژوهش‌ها به‌طور یکنواخت تعریف نشده و همین موضوع باعث پیچیدگی در ارزیابی دقیق اثرات سایبرلوفینگ شده است.

از دیگر یافته‌های مهم آن‌ها، تأکید بر خطرات امنیتی ناشی از بازدید کارکنان از وبسایت‌های ناامن بود. این امر می‌تواند منجر به ورود ویروس‌ها یا نرم‌افزارهای جاسوسی شده و به پایگاه‌های داده سازمانی آسیب بزند. از سوی دیگر، استفاده افراطی از سایبرلوفینگ منجر به کاهش تعامل میان کارکنان و افزایش انزوا در محیط کاری می‌شود که نهایتاً کاهش همکاری و هم‌افزایی سازمانی را به دنبال دارد (Kuai & Su, 2018) علاوه بر این، لیبرمن^۳ و همکاران (Lieberman et al., 2011) بیان کرده‌اند که نگرش‌های منفی شغلی با سطوح بالاتر درگیری در رفتار سایبرلوفینگ مرتبط هستند. همچنین، اتصال بیش از حد به شبکه در زمان‌های کاری، می‌تواند باعث کندی سیستم‌ها و تأثیر منفی بر عملکرد کل سازمان شود (Kuai et al., 2017).

بر اساس مجموعه شواهد یادشده، می‌توان نتیجه گرفت که استفاده نادرست و بی‌رویه از اینترنت در محیط‌های آموزشی و اداری، تأثیرات قابل توجهی بر عملکرد شغلی دارد و نیازمند توجه و مدیریت مستمر از سوی مدیران سازمانی است.

نتایج پژوهش حاضر به‌وضوح نشان داد که میان پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی در استان بصره، رابطه‌ای منفی و معنادار وجود دارد. این یافته‌ها در راستای نتایج پژوهش‌های پیشین، تأکید می‌کنند که استفاده نامناسب و کنترل‌نشده از اینترنت در محیط‌های آموزشی، به کاهش بهره‌وری، افت تمرکز و کاهش کیفیت انجام وظایف شغلی منجر می‌شود. همچنین، یافته مهم دیگر این تحقیق آن است که نگرش کارکنان به عنوان تنها متغیر پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی شناسایی شد. این مسئله اهمیت توسعه نگرش‌های مثبت و آموزش‌محور را در بین

¹ Kolarasni and Senvirsni

² Kuai

³ Lieberman



معلمان برجسته می‌سازد. از این رو، مدیران آموزشی باید با در نظر گرفتن راهکارهای فرهنگ‌سازی و نظارت هدفمند، به بهبود نگرش کارکنان و مدیریت مؤثر رفتارهای سایبری در محل کار بپردازند. به طور کلی، نتایج این پژوهش، زنگ خطری برای سیستم‌های آموزشی است که استفاده از اینترنت را بدون سیاست‌گذاری دقیق در اختیار کارکنان قرار می‌دهند. کنترل، هدایت و بهره‌برداری صحیح از اینترنت، می‌تواند به جای کاهش عملکرد، بستری برای ارتقای کیفیت آموزشی باشد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مطالعه با هدف کاربردی انجام شده و تمامی استانداردهای اخلاقی مرتبط با مشارکت‌کنندگان انسانی در آن رعایت شده است. این موارد شامل دریافت رضایت آگاهانه و داوطلبانه از تمامی شرکت‌کنندگان، تضمین حق آن‌ها برای انصراف از مطالعه در هر مرحله، و حفظ محرمانگی و ناشناس بودن اطلاعات شخصی آن‌ها می‌باشد.

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

1. Askew, K. (2012). The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing. University of South Florida. Department of Psychology, Graduate Theses. <https://digitalcommons.usf.edu/etd/3957>
2. Avcı, Y. E. (2022). Cyberloafing Behavior in Teachers: Diyarbakır Province Example. European Journal of Educational Sciences, 9(4), 1-21. [Doi: 10.19044/ejes.v9no4a1](https://doi.org/10.19044/ejes.v9no4a1)
3. 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. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
4. Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. Computers in Human Behavior, 24(3), 1067-1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>



5. Dursun, O. O., Donmez, O., & Akbulut, Y. (2018). Predictors of Cyberloafing among Preservice Information Technology Teachers. *Contemporary Educational Technology*, 9(1), 22-41. <https://doi.org/10.30935/cedtech/6209>
6. George, S., Johnson, J., & Devan, K. (2023). Are employees cyber loafing while working from home? Influence of demographic and organizational factors on cyber loafing behaviour. *Theoretical & Applied Economics*, 30(4). [RePEc:agr:journl.v:4\(637\):y:2023:i:4\(637\):p:147-164](https://doi.org/10.1111/taec.12637)
7. Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 675-694. [DOI: 10.1002/job.161](https://doi.org/10.1002/job.161)
8. Mei, W., Wu, J., Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., Liu, L., He, Y., & Song, M. (2023). Lose at sunrise, but gain at sunset: Linking social cyberloafing to psychological detachment, personal life enhancement of work, and mental health. *Work*, 75(1), 339-348. DOI: [10.3233/WOR-220126](https://doi.org/10.3233/WOR-220126)
9. Ngowella, G. D., Loua, L. R., & Suharnomo, S. (2022). A review on cyberloafing: The effects of social platforms on work performance. *Asia Pacific Fraud Journal*, 7(1), 27-39. <https://doi.org/10.21532/apfjournal.v7i1.249>
10. Nguyen, N. T., Rehman, S. U., Elrehail, H., Baber, H., & Shamout, M. D. (2025). Misuse of technology: Factors influencing cyberloafing behavior. *Computers in Human Behavior Reports*, 18, 100669. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2025.100669>
11. 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. https://slis.scu.ac.ir/article_15471.html?lang=en
12. Sao, R., Chandak, S., Patel, B., & Bhadade, P. (2020). Cyberloafing: Effects on employee job performance and behaviour. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(5), 1509-1515. <http://dx.doi.org/10.35940/ijrte.E4832.018520>
13. Taghizadeh Jolodar, Fatemeh Zahra, Nadai, Tahereh. (2021). Investigating the relationship between cyberloafing and the job performance of employees of sports departments in Mazandaran province, the first international conference of educational sciences, psychology, sports sciences and physical education, Mazandaran Adib Higher Education Institute. <https://civilica.com/l/132996/>
14. Taqi Zade Jolodar, F. Z., & Kazemi Pakdel, F. (2024). Investigating the relationship between cyber loafing and job performance of employees of sports offices in Mazandaran province. *Information technology and sports*, 1(1), 138-157. [doi: 10.22091/its.2025.12386.1012](https://doi.org/10.22091/its.2025.12386.1012)
15. Zhong, J., Chen, Y., Yan, J., & Luo, J. (2022). The mixed blessing of cyberloafing on innovation performance during the COVID-19 pandemic. *Computers in Human Behavior*, 126, 106982. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106982>