



Investigating the amount of Internet browsing and job performance of physical education teachers in Basra province

Morteza Mehdi Majeed Al Molani,¹ , Fereshteh Kazemi Pakdel²  

1- M.Sc. in Sport Management, University of Basra, Iraq.

2- MSc of Sport Injuries and Corrective Exercise, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Guilan, Rasht, Iran

Abstract

Examining the extent of Internet browsing and job performance among physical education teachers in Basra province is crucial for various reasons. A comprehensive analysis of these two dimensions enables the identification of factors influencing teachers' job performance and facilitates the development of strategies to optimize Internet usage within the educational context. This study employs a descriptive survey design, characterized by its applied nature and purpose. Data collection was conducted in the field using a structured questionnaire. The statistical population comprised all physical education teachers in Basra province in 2022. To assess Internet browsing behavior, the Askew Internet Loitering Questionnaire was utilized, while the Patterson Job Performance Questionnaire was employed to evaluate job performance. The findings indicate that the average Internet browsing behavior of physical education teachers in Basra province (2.65) is significantly lower than the theoretical average (3), suggesting that their Internet usage is higher than anticipated. Furthermore, the factors of "Kerkanan attitude" (2.81), "perceived barriers" (2.51), and "descriptive norms" (2.61) are also significantly below the theoretical value (3), reflecting an unexpectedly high status of these factors among the teachers. In contrast, the average job performance of physical education teachers in Basra province (3.51) exceeds the theoretical average (3) and is statistically significant, indicating a performance level that is higher than expected. Additionally, the factors "discipline at work" (3.85), "sense of responsibility at work" (3.61), "collaboration at work" (3.55), and "work improvement" (3.30) are all significantly above the theoretical value (3), signifying a positive status of these attributes among the teachers. The results of the present study showed that the Internet surfing of physical education teachers in Basra province is higher than expected, but this phenomenon did not have a negative impact on their job performance and, in fact, the performance of teachers in this province was evaluated higher than expected.

Keywords: Job performance, Internet surfing, Physical education teacher

Receive Date: 20 July 2025
Accept Date: 11 August 2025

Revise Date: 02 October 2024
Available Online from 11 August 2025

*Corresponding author: Fereshteh Kazemi Pakdel

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

Cite this article: Majeed Al Molani, M. M., & Kazemi Pakdel, F. (2025). Investigating the amount of Internet browsing and job performance of physical education teachers in Basra province. *Information technology and sports*, 2(2), 1-18.
doi: 10.22091/its.2025.13386.1017

.Doi: [10.22091/its.2025.13386.1017](https://doi.org/10.22091/its.2025.13386.1017)

Publisher: University of Qom



Extended Abstract

Introduction

The increasing integration of internet technologies in educational institutions has transformed the dynamics of teaching and learning. In this context, the phenomenon of Internet browsing—or more specifically, Internet loitering—has emerged as a relevant behavioral trend in workplaces, including schools. While the internet provides countless benefits such as enhanced communication, accessibility to information, and administrative efficiency, excessive non-work-related browsing during work hours—known as cyberloafing—can potentially hinder job performance. This study focuses on the physical education (PE) teachers in Basra province, where understanding the extent and impact of their internet browsing behavior is crucial for educational effectiveness. Despite general concerns that internet loitering may diminish productivity, some studies suggest that brief breaks, including light browsing, could refresh mental focus. Given the critical role of PE teachers in fostering physical and cognitive development, the interplay between their online behavior and job performance demands empirical scrutiny. The current research aims to assess both the average level of internet browsing and job performance among PE teachers, identify underlying factors influencing each, and determine whether there is a negative correlation between the two in the context of Iraq's educational environment.

Research methods

This research employed a descriptive-survey design with an applied purpose,

targeting all physical education teachers in Basra province during 2022. A total of 252 male teachers formed the sample group, selected through convenience sampling. Data were collected via a structured online questionnaire distributed with prior institutional permission. The survey instrument included three components: a demographic questionnaire, the Askew Internet Loitering Questionnaire (2014) to measure internet browsing behavior, and the Patterson Job Performance Questionnaire (1970) to assess job performance. The internet loitering tool contained 14 items categorized into three subscales: employees' attitudes (items 1–5), perceived barriers (items 6–10), and descriptive norms (items 11–14). Cronbach's alpha coefficients for these subscales in the current study were 0.765, 0.754, and 0.732, respectively, indicating acceptable reliability. The job performance questionnaire assessed four dimensions: discipline at work, sense of responsibility, collaboration, and work improvement, using a 4-point Likert scale. Reliability coefficients for these components ranged from 0.711 to 0.769. Descriptive and inferential statistics (including one-sample t-tests) were used to analyze the data, employing SPSS version 25. The significance level was set at $p < 0.05$.

Results

The analysis revealed several key findings. The overall mean for internet loitering among PE teachers in Basra was 2.65, which was significantly lower than the theoretical mean of 3 ($t = -8.10, p = 0.001$), indicating higher-than-expected levels of browsing behavior. Subscale analysis



showed that mean scores for "employees' attitude" (2.81), "perceived barriers" (2.51), and "descriptive norms" (2.61) were all significantly below the neutral benchmark, further supporting the prevalence of internet loitering among the sample. In contrast, the mean score for job performance was 3.51, which was significantly higher than the theoretical mean of 3 ($t = 16.71, p = 0.001$). Subcomponents also demonstrated above-average performance: discipline at work (3.85), responsibility (3.61), collaboration (3.55), and work improvement (3.30), each statistically significant. Demographic analysis showed that 100% of respondents were male and employed in government positions, with 81.7% holding a bachelor's degree and 42.5% having 10–20 years of sports experience. Despite the relatively high rate of internet browsing, no negative correlation with job performance was observed, challenging common assumptions in the field.

Discussion and conclusion

Contrary to much of the literature emphasizing the negative effects of cyberloafing on organizational productivity, the present study found that PE teachers in Basra province demonstrated both high internet loitering and high job performance. This finding aligns with studies suggesting that moderate non-work-related internet use may serve as a cognitive break, contributing to productivity. The results showed a significantly positive job performance across all subdimensions, implying that these teachers maintained discipline, responsibility, cooperation, and continuous improvement in their roles. One possible explanation is the motivated and experienced nature of the teaching

workforce in the province, where over 74% identified as athletes, and a large portion engaged in regular physical activity. Furthermore, institutional and cultural expectations may moderate the effects of internet browsing, enabling teachers to balance work and online engagement effectively. These insights are particularly important for policymakers and educational leaders in Iraq, as they suggest that internet access does not inherently undermine performance. Instead, clear usage policies, digital literacy programs, and a supportive organizational climate may foster a healthy balance between technology use and job responsibility in educational settings.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

This study was conducted with applied goals and in compliance with all research guidelines and ethical principles regarding participants, including informed voluntary consent, the right to withdraw from the study if desired, and the protection of confidential information of the subjects.

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

Keywords: Job performance, Internet surfing, Physical education teacher



بررسی میزان پر سه زنی اینترنتی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان بصره

مرتضی مهدی مجید المولانی^۱ فرشته کاظمی پاکدل^۲  

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

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

چکیده

بررسی میزان پر سه زنی و عملکرد شغلی اینترنت معلمان تربیت بدنی استان بصره به دلایل متعددی حائز اهمیت است. در این راستا، بررسی دقیق این دو جنبه به ما کمک می‌کند تا عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی معلمان را شناسایی کنیم و راهکارهای بهینه‌سازی استفاده از اینترنت در محیط آموزشی را ارائه دهیم. پژوهش حاضر از نظر هدف و ماهیت کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها یک پژوهش توصیفی 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 پر سه زنی اینترنت اسکيو برای بررسی پر سه زنی اینترنتی و از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون برای بررسی عملکرد شغلی مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان داد که میانگین پر سه زنی اینترنتی معلمان تربیت بدنی استان بصره (۲.۶۵) نسبت به میانگین نظری (۳) پایین تر و معنادار است، که نشان می‌دهد پر سه زنی اینترنتی این معلمان بالاتر از حد انتظار است. همچنین، عوامل "نگرش کارکنان" (۲.۸۱)، "موانع ادراک شده" (۲.۵۱) و "هنجارهای توصیفی" (۲.۶۱) نیز به ترتیب پایین تر از مقدار نظری (۳) و معنادار هستند، که نشان‌دهنده وضعیت بالاتر از حد انتظار این عوامل در میان معلمان است. میانگین عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان بصره (۳.۵۱) بالاتر از میانگین نظری (۳) و معنادار است، که نشان‌دهنده عملکرد بالاتر از حد انتظار آنهاست. همچنین، عوامل "نظم و انضباط در کار" (۳.۸۵)، "احساس مسئولیت در کار" (۳.۶۱)، "همکاری در کار" (۳.۵۵) و "بهبود کار" (۳.۳۰) نیز به ترتیب بالاتر از مقدار نظری (۳) و معنادار هستند، که نشان‌دهنده وضعیت مثبت این عوامل در میان معلمان است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که پر سه زنی اینترنتی معلمان تربیت بدنی استان بصره بالاتر از حد انتظار است، اما این پدیده تأثیر منفی خود را بر عملکرد شغلی آنها نداشته و در واقع، عملکرد معلمان در این استان بالاتر از حد انتظار ارزیابی شده است.

واژه های کلیدی: عملکرد شغلی، پر سه زنی اینترنتی، معلم تربیت بدنی

تاریخ دریافت: ۲۹ تیر ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۲۰ مرداد ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۲۰ مرداد ۱۴۰۴

انتشار آنلاین از تاریخ ۲۰ مرداد ۱۴۰۴

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

* نویسنده مسئول : فرشته کاظمی پاکدل

استناد : مجید المولانی، مرتضی مهدی، & کاظمی پاکدل، فرشته. (۱۴۰۴). بررسی میزان پر سه زنی اینترنتی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان بصره. فناوری اطلاعات و ورزش، ۲(۲)، ۱-۱۸. doi: 10.22091/its.2025.13386.1017

ناشر : دانشگاه قم

Doi: [10.22091/its.2025.13386.1017](https://doi.org/10.22091/its.2025.13386.1017)



مقدمه

سازمان‌های امروزی به واسطه روند رو به رشد دیجیتالی شدن محیط‌های کاری و در نتیجه بهره‌گیری گسترده از بسترهای پیشرفته ارتباطی مبتنی بر اینترنت، دستخوش تحولات بنیادینی شده‌اند که ماهیت و نحوه انجام فعالیت‌های کاری را به طور چشمگیری دگرگون کرده است (Narwal, 2023). اگرچه استفاده از اینترنت دارای مزایای متعددی است که شامل بهبود چشمگیر ارتباطات درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، افزایش قابل توجه کارایی عملیات، کاهش هزینه‌های تولید و در نهایت به حداکثر رساندن بهره‌وری در سطوح مختلف سازمانی می‌شود (Saxena & Srivastava, 2023)، اما در عین حال پرسه زنی اینترنت نیز می‌تواند تهدیدی جدی برای بهره‌وری کارکنان باشد (Liu et al., 2025). کارکنانی که در ساعات کاری از دسترسی به اینترنت سازمان برای مقاصد شخصی استفاده می‌کنند، به عنوان پرسه‌زن اینترنتی شناخته می‌شوند (Nguyen et al., 2025). این افراد علاوه بر بررسی و ارسال ایمیل‌های شخصی، وبسایت‌های غیرمرتبط با وظایف شغلی خود، مانند اخبار ورزشی، خریدهای آنلاین غیرضروری و تصاویر مرتبط با تعطیلات در شبکه‌های اجتماعی همچون فیس‌بوک را نیز مرور می‌کنند.

رشد سریع فناوری اطلاعات و ارتباطات، فرآیند ارتباطات را به گونه‌ای تسریع کرده است که اطلاعات می‌توانند در کوتاه‌ترین زمان ممکن ارسال و دریافت شوند و بدین ترتیب سرعت اجرای فرایندهای کاری نیز افزایش یابد (Zhang et al., 2025). این موضوع باعث شده است که استفاده از اینترنت در تمامی سازمان‌ها، چه به صورت تجاری و چه در حوزه خدمات، به شکل چشمگیری افزایش یابد (Hamidi et al., 2018). این روند متأثر از افزایش تعداد کاربران اینترنت و حجم عظیم انتقال داده‌ها در طول زمان است. ارتباطات الکترونیکی یکی از مهم‌ترین کانال‌ها برای تسهیل اشتراک‌گذاری اطلاعات در محیط‌های کاری محسوب می‌شود. علاوه بر این، وجود سایت‌های شبکه‌های اجتماعی محبوبی مانند فیس‌بوک، توئیتر، اینستاگرام، یوتیوب، لینکدین و فلیکر، توجه و استفاده بسیاری از کاربران را به خود جلب کرده است. جدا از بعد ارتباطی، توسعه روزافزون برنامه‌های تجاری، خدماتی و اجتماعی نیز به افزایش کاربرد اینترنت در سازمان‌ها کمک شایانی کرده است. این مسئله به عنوان یک اصل کلی در بهینه‌سازی و بهره‌برداری از امکانات فناوری اطلاعات و ارتباطات در محیط‌های سازمانی به شمار می‌آید (Marzouki et al., 2020). با رشد روزافزون استفاده از اینترنت در دنیای تجارت، این فناوری به یکی از عوامل کلیدی برای دستیابی سازمان‌ها به مزیت‌های رقابتی تبدیل شده است، زیرا به طور مستقیم باعث تقویت عملکرد و بهبود فرآیندهای تولید و ارائه خدمات می‌شود. اینترنت به عنوان یک بخش جدایی‌ناپذیر از سازمان‌ها نقش مهمی در افزایش بهره‌وری، بهبود کارایی کارکنان و تسهیل ارتباطات ایفا می‌کند (Kularasani & Sanvierasani, 2021). برای ارتقای سطح ارائه خدمات در بخش دولتی نیز، دولت‌ها به طور مداوم در تلاش هستند تا در روند ارتباطات داخلی و نیز ارتباط میان ارگان‌های دولتی، بخش خصوصی و جامعه، تسهیلات و کارایی بیشتری ایجاد کنند. بهره‌گیری کامل از فناوری اطلاعات و ارتباطات در بخش دولتی این امکان را فراهم کرده است تا دولت‌ها با دیگر طرف‌ها سریع‌تر و آسان‌تر ارتباط برقرار کنند. این رویکرد علاوه بر ساده‌سازی و افزایش سرعت ارتباطات، منجر به کاهش چشمگیر استفاده از کاغذ شده و در نهایت به بهبود بهره‌وری و کیفیت خدمات منجر می‌شود (Marzouki et al., 2020).

با وجود مزایای فراوان فناوری‌های اینترنتی، این فناوری‌ها فرصت‌های جدیدی را برای ظهور رفتارهای انحرافی و نامطلوب در محیط کار فراهم کرده‌اند. پرسه‌زنی اینترنت به عنوان یکی از رفتارهای انحرافی محل کار شناخته می‌شود که در آن کارکنان به جای تمرکز کامل بر وظایف شغلی، از دسترسی به اینترنت سازمان برای استفاده شخصی بهره می‌برند، که این امر می‌تواند به هزینه‌های غیرمستقیم برای سازمان منجر شود. استفاده شخصی از اینترنت در محیط



کاری، به ویژه زمانی که با هزینه و منابع سازمان انجام شود، به عنوان پرسه زنی اینترنتی در تمامی سازمان‌ها یک پدیده رایج محسوب می‌شود. بنابراین، جای تعجب نیست که بسیاری از سازمان‌ها در حال وضع و تنظیم مقررات مربوط به استفاده از اینترنت هستند تا از بروز چنین رفتارهایی جلوگیری کنند (Kularasani & Sanvierasani, 2021). پرسه زنی اینترنت به عملی گفته می‌شود که کارکنان در حین تظاهر به انجام وظایف کاری خود، در واقع از دسترسی به اینترنت برای مقاصد شخصی استفاده می‌کنند (Lim & Chen, 2012). مطالعات پیشین نشان داده‌اند که عواملی مانند سهولت دسترسی به دستگاه‌های مختلف فناوری اطلاعات نظیر رایانه‌ها، تبلت‌ها، تلفن‌های هوشمند و همچنین خدمات اینترنتی گسترده، نقش مهمی در افزایش میزان پرسه‌زنی اینترنت دارند، چرا که این امکانات کارمندان را قادر می‌سازند تا به راحتی از انجام وظایف کاری فرار کنند (Aldhuwayan, Muwalla & Saleh, 2021). همچنین تحقیقات متعددی نشان داده‌اند که پرسه‌زنی اینترنت اثرات منفی قابل توجهی بر بهره‌وری و عملکرد کارکنان و به تبع آن کل سازمان‌ها دارد (Kaveh, 2018) و می‌تواند سازمان‌ها را در معرض چالش‌های اخلاقی و مسئولیت‌های قانونی قرار دهد (Khansa et al., 2017).

عملکرد شغلی یکی از مفاهیم بنیادی در حوزه مدیریت محسوب می‌شود، چرا که بسیاری از وظایف مدیریتی و تصمیم‌گیری‌ها بر اساس آن شکل می‌گیرد. به عبارتی دیگر، موفقیت و پیشرفت هر سازمانی را می‌توان از طریق میزان عملکرد کارکنان آن سازمان سنجید و ارزیابی کرد (Jalali & Roohollahi, 2016). عملکرد شغلی به عنوان مجموعه‌ای از رفتارهای قابل اندازه‌گیری تعریف می‌شود که افراد در طول یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند و ارزشی را برای سازمان ایجاد می‌کند. روانشناسان حوزه سازمانی معتقدند که عملکرد شغلی محصول رفتارهای انسانی است و عوامل انگیزشی و نیازهای فردی نقش اساسی در عملکرد افراد و در نهایت در رشد و توسعه اقتصادی دارند (Sagheb Esmailpour, Abdi, Hosseini & Beiglarian, 2019). در واقع عملکرد شغلی بر اساس نظریه‌ها و مدل‌های موجود، به میزان دستاوردها و بازدهی‌ای گفته می‌شود که فرد به واسطه اشتغال در یک شغل مشخص، اعم از خدماتی، آموزشی یا تولیدی کسب می‌کند. بیشتر پژوهشگران بر این باورند که عملکرد شغلی یک سازه چندبعدی است که دو بعد مهم آن عبارتند از: عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای. عملکرد وظیفه‌ای شامل رفتارهایی است که به انجام فعالیت‌های مرتبط با نگهداری سازمان، مانند تولید محصول، مدیریت نیروی کار، ارائه خدمات و فروش کالا اختصاص دارد، در حالی که عملکرد زمینه‌ای به رفتارهایی اشاره دارد که تأثیر مستقیم بر زمینه‌های روانشناسی، اجتماعی و سازمانی محیط کار دارند. در حقیقت یکی از دغدغه‌های مهم سازمان‌ها و پژوهشگران این است که چرا برخی کارکنان نسبت به دیگران عملکرد بهتری دارند و چه عوامل و متغیرهایی بیشترین ارتباط را با عملکرد شغلی دارند (Sajadi & Omid, 2009).

بررسی میزان پرسه زنی اینترنت و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان بصره به دلایل متعددی اهمیت فراوان دارد. با توجه به روند رو به رشد دیجیتالی شدن محیط‌های کاری و افزایش چشمگیر استفاده از اینترنت در سازمان‌ها، نیاز به درک دقیق تأثیرات مثبت و منفی این فناوری بر عملکرد شغلی معلمان بیش از پیش احساس می‌شود. از یک طرف، اینترنت می‌تواند بهبود قابل توجهی در کیفیت ارتباطات، افزایش کارایی و بهره‌وری در محیط آموزشی به ارمغان بیاورد؛ اما از سوی دیگر، پرسه زنی اینترنتی به عنوان رفتاری انحرافی می‌تواند موجب کاهش تمرکز، کاهش بهره‌وری و اثرات منفی بر عملکرد معلمان شود. در این راستا، انجام یک بررسی دقیق و علمی درباره این دو جنبه، به شناسایی عوامل موثر بر عملکرد شغلی معلمان کمک کرده و راهکارهایی برای بهینه‌سازی استفاده از اینترنت در محیط‌های آموزشی ارائه می‌دهد. همچنین، با توجه به اهمیت حیاتی عملکرد شغلی در موفقیت سازمان‌ها، این تحقیق می‌تواند به



ارتقای کیفیت آموزش و بهبود ارائه خدمات به دانش‌آموزان منجر شود. در نهایت، نتایج این مطالعه می‌تواند برای تصمیم‌گیرندگان آموزشی و مدیران مدارس راهنمایی مهم در تدوین سیاست‌های مناسب جهت مدیریت استفاده از اینترنت در مدارس باشد و به ارتقای سطح کلی عملکرد معلمان کمک کند.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف و ماهیت کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها یک پژوهش توصیفی 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. برای انجام این پژوهش، طبق حجم نمونه در مطالعات مشابه (Saleh et al., 2018) تعداد ۲۵۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که لینک پرسشنامه‌ها در بین معلمان به روش نمونه‌گیری در دسترس توزیع شد.

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 (Mazaheri Pour Kalehrudi, 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
	نگرش کارکنان	۰/۷۶۵
پرسه‌زنی اینترنتی	موانع ادراک شده	۰/۷۵۴
	هنجارهای توصیفی	۰/۷۳۲



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 عملکرد 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, Kamkari & Asgarian, 2010). 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 دردسترس 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 تی تک نمونه‌ای 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 شرکت‌کنندگان

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	-	-
مرد	۲۵۲	۱۰۰/۰
کل	۲۵۲	۱۰۰

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

جدول ۴- توزیع فراوانی میزان تحصیلات شرکت‌کنندگان

تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم و پایین‌تر	-	-
کاردانی	-	-
کارشناسی	۲۰۶	۸۱/۷
کارشناسی ارشد و بالاتر	۴۶	۱۸/۳
کل	۲۵۲	۱۰۰

همانطور که در جدول (۴) ملاحظه می‌شود 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.



جدول ۵- توزیع فراوانی سن شرکت کنندگان

سن	فراوانی	درصد
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
کل	۲۵۲	۱۰۰

همانطور که در جدول (۵) ملاحظه می شود سن ۳۷ نفر (۱۴/۷ درصد) از شرکت کنندگان ۲۰ تا ۳۰ سال، سن ۷۸ نفر (۳۱/۰ درصد) از شرکت کنندگان ۳۱ تا ۴۰ سال، سن ۹۷ نفر (۳۸/۵ درصد) از شرکت کنندگان ۴۱ تا ۵۰ سال و سن ۴۰ نفر (۱۵/۹ درصد) از شرکت کنندگان بالای ۵۰ سال می باشد.

جدول ۶- توزیع فراوانی شغل شرکت کنندگان

شغل	فراوانی	درصد
آزاد	-	-
دولتی	۲۵۲	۱۰۰/۰
کل	۲۵۲	۱۰۰

همانطور که در جدول (۶) ملاحظه می شود شغل همه شرکت کنندگان (۲۵۲ نفر، ۱۰۰/۰ درصد) دولتی می باشد.

جدول ۷- توزیع فراوانی مسافت محل کار شرکت کنندگان

مسافت محل کار	فراوانی	درصد
نزدیک	۱۶۷	۶۶/۳
دور	۸۵	۳۳/۷
کل	۲۵۲	۱۰۰

همانطور که در جدول (۷) ملاحظه می شود مسافت محل کار ۱۶۷ نفر (۶۶/۳ درصد) از شرکت کنندگان نزدیک و مسافت محل کار ۸۵ نفر (۳۳/۷ درصد) از شرکت کنندگان دور می باشد.

جدول ۸- توزیع فراوانی میزان ورزش شرکت کنندگان



ورزش	فراوانی	درصد
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
کل	۲۵۲	۱۰۰

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

جدول ۹- توزیع فراوانی ورزشکار بودن شرکت کنندگان

ورزشکار بودن	فراوانی	درصد
بلی	۱۸۸	۷۴/۶
خیر	۶۴	۲۵/۴
کل	۲۵۲	۱۰۰

همانطور که در جدول (۹) ملاحظه می شود ۱۸۸ نفر (۷۴/۶ درصد) از شرکت کنندگان ورزشکار و ۶۴ نفر (۲۵/۴ درصد) از شرکت کنندگان ورزشکار نمی باشند.

جدول ۱۰- توزیع فراوانی میزان سابقه ورزشی شرکت کنندگان

میزان سابقه	فراوانی	درصد
زیر ۱۰ سال	۱۰۱	۴۰/۱
۱۰ تا ۲۰ سال	۱۰۷	۴۲/۵
بالای ۲۰ سال	۴۴	۱۷/۴
کل	۲۵۲	۱۰۰



همانطور که در جدول (۱۰) ملاحظه می شود میزان سابقه ورزشی ۱۰۱ نفر (۴۰/۱ درصد) از شرکت کنندگان زیر ۱۰ سال، میزان سابقه ورزشی ۱۰۷ نفر (۴۲/۵ درصد) از شرکت کنندگان ۱۰ تا ۲۰ سال و میزان سابقه ورزشی ۴۴ نفر (۱۷/۴ درصد) از شرکت کنندگان بالای ۲۰ سال می باشد.

جدول ۱۱- توزیع میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی مربوط به متغیرهای پرسه زنی اینترنتی و عملکرد شغلی

متغیر	عوامل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
پرسه زنی 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 پرسه زنی اینترنتی	۲۵۲	۲/۶۵	۰/۶۸	۰/۴۹	۰/۴۵
	نظم و انضباط در کار	۲۵۲	۳/۸۵	۰/۵۸	-۱/۶۳	۱/۴۹
	احساس مسئولیت در کار	۲۵۲	۳/۶۱	۰/۵۳	-۱/۷۶	۱/۰۶
عملکرد شغلی	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 و انحراف معیار مقادیر مربوط به پرسه زنی اینترنتی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان بصره در جدول ۱۱ ارائه شده است.

جدول ۱۲- نتایج تی تک نمونه‌ای برای تعیین میزان میزان پرسه زنی اینترنتی معلمان تربیت بدنی استان بصره

عامل	میانگین	انحراف معیار	Test value	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
نگرش کارکنان	۲/۸۱	۰/۷۴	۳	۲۵۱	-۳/۹۳	۰/۰۰۱
موانع ادراک شده	۲/۵۱	۰/۸۳	۳	۲۵۱	-۹/۱۷	۰/۰۰۱
هنجارهای توصیفی	۲/۶۱	۰/۹۱	۳	۲۵۱	-۶/۶۲	۰/۰۰۱
پرسه زنی اینترنتی	۲/۶۵	۰/۶۸	۳	۲۵۱	-۸/۱۰	۰/۰۰۱



همانطور که در جدول ۱۲ مشاهده می شود میانگین پرسه زنی اینترنتی معلمان تربیت بدنی استان بصره (۲/۶۵) از میانگین نظری (۳) پایین تر و معنادار می باشد. بنابراین پرسه زنی اینترنتی معلمان تربیت بدنی استان بصره بالاتر از حد انتظار می باشد (دقت داشته باشید که نمرات پرسه زنی اینترنتی و عوامل آن کاهنده می باشد، یعنی هرچه کمتر، بهتر می باشد). همچنین از بین عوامل پرسه زنی اینترنتی؛ عوامل "نگرش کارکنان، موانع ادراک شده و هنجارهای توصیفی" به ترتیب با میانگین ۲/۸۱، ۲/۵۱ و ۲/۶۱ از مقدار نظری (۳) پایین تر و معنادار می باشند. بنابراین نگرش کارکنان، موانع ادراک شده و هنجارهای توصیفی معلمان تربیت بدنی استان بصره بالاتر از حد انتظار می باشد.

جدول ۱۳- نتایج تی تک نمونه‌ای برای تعیین میزان عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان بصره

عامل	میانگین	انحراف معیار	Test value	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
نظم و انضباط در کار	۳/۸۵	۰/۵۸	۳	۲۵۱	۱۵/۷۶	۰/۰۰۱
احساس مسئولیت در کار	۳/۶۱	۰/۵۳	۳	۲۵۱	۱۸/۲۲	۰/۰۰۱
همکاری در کار	۳/۵۵	۰/۵۴	۳	۲۵۱	۱۶/۲۵	۰/۰۰۱
بهبود کار	۳/۳۰	۰/۷۰	۳	۲۵۱	۶/۹۱	۰/۰۰۱
عملکرد شغلی	۳/۵۱	۰/۴۹	۳	۲۵۱	۱۶/۷۱	۰/۰۰۱

همانطور که در جدول ۱۳ مشاهده می شود میانگین عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان بصره (۳/۵۱) از میانگین نظری (۳) بالاتر و معنادار می باشد. بنابراین عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان بصره بالاتر از حد انتظار می باشد. همچنین از بین عوامل عملکرد شغلی؛ عوامل "نظم و انضباط در کار، احساس مسئولیت در کار، همکاری در کار و بهبود کار" به ترتیب با میانگین ۳/۸۵، ۳/۶۱، ۳/۵۵ و ۳/۳۰ از مقدار نظری (۳) بالاتر و معنادار می باشند. بنابراین نظم و انضباط در کار، احساس مسئولیت در کار، همکاری در کار و بهبود کار معلمان تربیت بدنی استان بصره بالاتر از حد انتظار می باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر به روشنی نشان می‌دهد که میزان پرسه‌زنی اینترنتی معلمان تربیت بدنی استان بصره، بیش از حد انتظار و سطح معمول است؛ یافته‌ای که همسو با نتایج مطالعات پیشین انجام شده توسط امیرصباح عبد الحسن (Amirsabah Abd Al-Hassan, 2023)، آوکی (Aoki, 2022)، تقی‌زاده و ندایی (Taghizadeh & Nedaei, 2020) و همچنین معین سلمان سلیم انصراوین و همکاران (Moein Salman Salim Ansrawin et al., 2021) می‌باشد. به قول پیتر دراگر (Drucker, 1996)، فناوری، فرایندهای کارآمد را کارآمدتر و فرایندهای ناکارآمد را ناکارآمدتر می‌کند؛ بنابراین، از آنجا که اغلب سازمان‌های دولتی فرایندمحور بوده و رویه‌های کارآمدی ندارند، ظهور تکنولوژی‌های ارتباطی بعضاً به بروز سوءرفتارهای کاری، همچون سایبرلوفینگ منتهی شده است. پرسه زنی



اینترنتی کارکنان، پدیده‌ای است که سبب می‌شود کارکنان از انجام دادن وظایف خود در سازمان‌هایشان شانه خالی کنند (Blanchard & Henle, 2008). در واقع، کارکنان با استفاده از شبکه‌های ارتباطی سازمان، کارهای شخصی و غیرمرتبط با شغل خود را انجام داده و زمان کاری خویش را صرف سرگرمی‌های غیرکاری می‌کنند (Hakkak, Arefnejad & Fathi Chegeni, 2020). همچنین در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه سایبرلوفینگ و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش استان مازندران» نتایج نشان داد که سایبرلوفینگ یا پرسه‌زنی اینترنتی، که یکی از عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمان در عصر حاضر است، رابطه منفی و معناداری با عملکرد شغلی کارکنان این ادارات دارد (Taqi Zade & Kazemi Pakdel, 2025). دانشمندان به طور کلی سایبرلوفینگ را نوعی انحراف در تولید محل کار (Lim, 2002) دانسته‌اند که می‌تواند به عنوان یک سوءاستفاده رفتاری و بد در نظر گرفته شود، به ویژه هنگامی که کارکنان از منابع سازمان برای مشاغل شخصی خود در طول کار استفاده می‌کنند (Vardi & Weiner, 1996). زمانی که برای اهداف غیرشغلی در اینترنت صرف می‌شود، کارکنان را مستقیماً از انجام وظایفشان باز می‌دارد (Koorgant et al., 2015) و طبق گفته‌های دابت و ادی (D'Abate & Eddy, 2007)، وقتی افراد به دلیل منافع و خواسته‌های شخصی منحرف می‌شوند، عملکرد آنها تحت تأثیر قرار می‌گیرد. به گفته همپ (Hemp, 2004)، مشکل کارگرانی که در محل کار حضور دارند اما به طور کامل کار نمی‌کنند می‌تواند بهره‌وری را تا یک سوم یا بیشتر کاهش دهد؛ این موارد شامل تولید پایین، کندی در انجام کار، تکرار کارها، کیفیت پایین کار و اشتباهات می‌شود. علاوه بر این، بیشتر محققان ادعا می‌کنند که پرسه زنی اینترنتی منجر به کاهش وظیفه‌گرایی می‌شود (Santos et al., 2019). به نظر می‌رسد پدیده پرسه زنی اینترنتی در محل کار به کاهش زمان کار مفید منجر می‌شود و کارکنان از زیر بار مسئولیتی که در انجام وظایف خود دارند شانه خالی می‌کنند و به نوعی از احساس مسئولیت نسبت به وظایفشان در محل کار کاسته می‌شود که تمامی این موارد به عملکرد پایین و کاهش بهره‌وری منتهی می‌گردد. اما در پژوهش حاضر، معلمان تربیت بدنی استان بصره در محل کار پرسه زنی اینترنتی کمتری داشته و این امر در بهبود عملکرد آنها مؤثر بوده است.

همچنین، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان بصره بالاتر از حد انتظار می‌باشد که با نتایج پژوهش امیرصباح عبد الحسن (Amirsabah Abd Al-Hassan, 2023) و تقی‌زاده و ندایی (Taghizadeh & Nedaei, 2020) همسو است. مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی، عملکرد شغلی نیروی انسانی آن سازمان است. از دیدگاه اجتماعی، جالب‌ترین نکته برای سازمان‌ها این است که کارکنانی داشته باشند که وظایف خود را به بهترین نحو انجام دهند. عملکرد خوب، اثربخشی سازمان را بالا برده و در نهایت به افزایش اقتصاد ملی منجر می‌شود (Spector, 2000). عملکرد سازمان‌ها مفهومی است که به تنهایی قادر به توجیه بقای سازمان‌ها و حتی انحلال آنها است و اصولاً فلسفه وجودی سازمان‌ها همان عملکردشان است. سالیسو (Salisu, 2014) معتقد است که مهم‌ترین و مؤثرترین عامل در مدرسه، معلمان هستند که در برابر عملکرد شغلی خود، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و اعمال هدفمند در سازمان مسئول می‌باشند. لذا معلمان برای کسب عملکرد شغلی بهتر باید انگیزه داشته و بانگیزه کار کنند. عملکرد شغلی معلمان یکی از مهم‌ترین عوامل در تسهیل یادگیری دانش‌آموزان است. عملکرد شغلی معلمان به صورت وظایفی تعریف شده است که توسط معلم در یک دوره زمانی خاص و در یک مدرسه برای دستیابی به اهداف سازمانی انجام می‌گیرد. عملکرد شغلی بالا بیانگر اثربخشی و کیفیت تدریس و آموزش در یک



مدرسه است. بدون شک معلمان از مهم‌ترین متخصصان برای آینده جامعه به شمار می‌روند و بدون وجود آنها نظام آموزشی از کار می‌افتد (Salamat et al., 2013). به نظر می‌رسد معلمان تربیت بدنی استان بصره با انگیزه و تلاش بسیار به وظایف خود عمل کرده و از عملکرد خوبی برخوردار هستند.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که پرسه‌زنی اینترنتی معلمان تربیت بدنی استان بصره بالاتر از حد انتظار است، اما این پدیده تأثیر منفی خود را بر عملکرد شغلی آنها نداشته و در واقع، عملکرد معلمان در این استان بالاتر از حد انتظار ارزیابی شده است. این امر نشان‌دهنده انگیزه و تلاش معلمان در انجام وظایفشان و تأثیر مثبت آن بر کیفیت تدریس و یادگیری دانش‌آموزان است. به طور کلی، عملکرد شغلی معلمان به عنوان عاملی کلیدی در موفقیت نظام آموزشی و ارتقاء اثربخشی سازمان‌های آموزشی محسوب می‌شود.

پیشنهادهای اجرایی و پژوهشی

۱. نقش متغیرهای میانجی شناختی و هیجانی در رابطه بین پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی
۲. بررسی اثر برنامه‌های مداخله‌ای مبتنی بر مدیریت زمان و خودکنترلی دیجیتال

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

1. Aladwan, M., Muala, I., & Salleh, H. (2021). Cyberloafing 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>
2. Anandarajan, M., & Simmers, C. A. (2005). Developing human capital through personal web use in the workplace: Mapping employee perceptions. *Communications of the Association for Information Systems*, 15(1), 41. <http://dx.doi.org/10.17705/1CAIS.01541>
3. Anandarajan, M., & Simmers, C. A. (2004). Constructive and dysfunctional personal web usage in the workplace: Mapping employee attitudes. In *Personal web usage in the workplace: A guide to effective human resources management* (pp. 1-27). IGI Global. [researchgate.net/publication/23747185](https://doi.org/10.4018/9781591502374.ch1)
4. 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>
5. 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)
6. 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>
7. Corgnet, B., Hernán-González, R., & McCarter, M. W. (2015). The role of the decision-making regime on cooperation in a workgroup social dilemma: An examination of cyberloafing. *Games*, 6(4), 588-603. <http://dx.doi.org/10.3390/g6040588>
8. D'Abate, C., & Eddy, E. (2007). Engaging in personal business on the job: Extending the presenteeism construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 361-383. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1209>
9. 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>
10. Farooq, N. (2019). The Relationship between Cyber Loafing and Task Performance and an Examination of General Self-Efficacy as a Mediator. *City University Research Journal*, 9(2). <https://cusitjournals.com/index.php/CURJ/article/view/197>
11. Ganster, D. C., & Perrewé, P. L. (2011). Theories of occupational stress. <https://psycnet.apa.org/record/2010-06010-003>
12. Greengard, S. (2002). The high cost of cyberslacking. *Workforce*, 12, 22-24. <https://workforce.com/news/the-high-cost-of-cyberslacking>
13. Kim, K., del Carmen Triana, M., Chung, K., & Oh, N. (2016). When do employees cyberloaf? An interactionist perspective examining personality, justice, and empowerment. *Human Resource Management*, 55(6), 1041-1058. <https://doi.org/10.1002/hrm.21699>
14. Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694. [DOI: 10.1002/job.161](https://doi.org/10.1002/job.161)
15. Liu, X., Dong, J., Du, W., & Lee, B. Y. (2025). How and When Does Cyberloafing Facilitate Creative Performance? Understanding the Role of Browsing-Related Cyberloafing, Knowledge Acquisition, and Job Demands. *Journal of Organizational Behavior*. <http://dx.doi.org/10.1002/job.70004>
16. Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2012). Job performance. In *Handbook of Psychology*, Second Edition, 12. <https://psycnet.apa.org/record/2012-28468-005>
17. Narwal, M. (2023). Digital distractions in the workplace: exploring cyberloafing impact on employee behaviour and innovation. *Virtual Economics*, 6(4), 7-24. [https://doi.org/10.34021/ve.2023.06.04\(1\)](https://doi.org/10.34021/ve.2023.06.04(1))
18. 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>



19. Saxena, A., & Srivastava, S. (2023). Is cyberloafing an outcome of supervisor phubbing: Examining the roles of workplace ostracism and psychological detachment. *International Journal of Business Communication*, 23294884231172194. <https://doi.org/10.1177/23294884231172194>
20. Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
21. 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)
22. Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>
23. Young, K. (2010). Policies and procedures to manage employee Internet abuse. *Computers in Human Behavior*, 26(6), 1467-1471. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2010.04.025>
24. Zhang, J., Akhtar, M. N., Zhang, Y., & Sun, S. (2020). Are overqualified employees bad apples? A dual-pathway model of cyberloafing. *Internet Research*, 30(1), 289-313. <http://dx.doi.org/10.1108/INTR-10-2018-0469>
25. Zhang, X., Guo, H., Ma, L., & Zhang, G. (2025). Minor and serious cyberloafing in the workplace: antecedents and effects on job satisfaction. *Behaviour & Information Technology*, 44(2), 387-406. [DOI: 10.1080/0144929X.2024.2319099](https://doi.org/10.1080/0144929X.2024.2319099)