



The relationship between internet surfing and job commitment in the employees of the sport and youth department in Wasit

Mariyya Fallah¹ , Akram Laeibi Hoda² 

1. Corresponding author, M.Sc. in Sports Management, Teacher of Department of Education, Babolsar, Mazandaran, Iran.

Email: fallahmariyya@gmail.com

2. M.Sc. in Sports Management, University of Kufa, Kufa, Iraq. shirazia12@gmail.com

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:

Received 12 May 2026

Received in revised form 09 August 2026

Accepted 09 August 2026

Available online 09 August 2026

Keywords:

internet surfing,
job commitment,
sports and youth department,
Wasit

ABSTRACT

Objective: This study aimed to the relationship between Internet surfing and job commitment in Wasit Sports and Youth Department employees.

Method: The research method was correlational and its statistical population consisted of all employees of the Sports and Youth Department in Wasit Province in 2022. A sample of 266 people was selected from these individuals using the convenience sampling method and was assessed using the Cyberloafing Questionnaire (2014) and the Organizational Commitment Questionnaire of Moday and Steers (2007). The research data were analyzed using the statistical methods of Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis using SPSS-25 software.

Results: The results of Pearson's correlation coefficient showed that there is a negative and significant relationship between Internet surfing and the job commitment of the employees of the Wasit Province Sports and Youth Department ($r=-0.35$; $p<0.01$). Also, other results showed that there is a negative and significant relationship between the components of perceived barriers ($r=-0.32$; $p<0.01$) and descriptive norming ($r=-0.24$; $p<0.01$), with the job commitment of the employees of the Wasit Province Sports and Youth Department. However, there is a positive and significant relationship between the author of attitude ($r=0.26$; $p<0.05$), with the job commitment of the employees of the Wasit Province Sports and Youth Department. The results of multiple regression analysis showed that perceived barriers and employee attitudes predict 12.5% of the job commitment of the employees of the Wasit Province Sports and Youth Department, in which the share of perceived barriers is 10.2% and the share of employee attitudes is 2.3% for predicting the job commitment of the employees of the Wasit Province Sports and Youth Department.

Conclusions: The results of this study showed that there is a negative relationship between Internet surfing and job commitment of employees of the Wasit Province Sports and Youth Department, and sports officials should pay attention to this issue.

Cite this article: fallah, M., & akram laeibi, H. (2026). Investigating the relationship between internet surfing and job commitment in the employees of the sport and youth department in Wasit.. *Information Technology and Sport*, 3(1), 94-105. <https://doi.org/10.22091/its.2026.15961.1046>



© The Author(s) retain the copyright.

Publisher: University of Qom Press.

DOI: <https://doi.org/10.22091/its.2026.15961.1046>

Introduction

Organizations seek to create a healthy work environment and establish physical and psychological connections with employees, ensuring that the organization's values are accepted and believed in. Employee commitment is reflected in the quality of performance and their contribution to achieving the organization's goals efficiently and effectively, but many factors such as Internet surfing reduce commitment and evasion of workers' duties. According to statistics obtained from research conducted in this field, more than 90 percent of employees are somehow involved in Internet surfing activities, and this has caused a loss of 40 percent of the productivity of employees in organizations. Since having a commitment to the organization is important for employees and promotes the goals of the organization, the present study seeks to examine the relationship between Internet surfing and job commitment in employees of the Wasit Sports and Youth Department.

Method

The present research method was descriptive-correlational, and its statistical population consisted of all employees of the Sports and Youth Departments of Wasit Province in 2022, of which 266 people were selected through available and voluntary sampling. The data collection tool was the organizational commitment questionnaire by Moday and Steers (2007), and the cyberloafing questionnaire by Askew (2014). To collect research data, questionnaires were sent virtually via an online link to employees of the Sports and Youth Department of Wasit Province, Iraq, at random. After completion and collection, only questionnaires that were completely and correctly completed (266 questionnaires) were used for data analysis. In this study, descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics (Pearson correlation coefficient and multiple regression) were used on SPSS version 25 statistical software to analyze the data.

Results

In the Wasit Provincial Sports and Youth Department, 132 (49.6%) employees are female and 134 (50.4%) employees are male. Also, 11 (4.1%) employees have a diploma or lower education, 7 (2.6%) employees have an associate's degree, 188 (70.7%) employees have a bachelor's degree, and 60 (22.6%) employees have a master's degree or higher. In addition, 5 (1.9%) employees are under 20 years old, 107 (40.2%) employees are 20 to 30 years old, 105 (39.5%) employees are 31 to 40 years old, 42 (15.8%) employees are 41 to 50 years old, and 7 (2.6%) employees are over 50 years old. In addition, the amount of exercise of 137 (51.5%) of the employees was one to two days a week, the amount of exercise of 38 (14.3%) of the employees was two to four days a week, the amount of exercise of 40 (15.0%) of the employees was four to six days a week, and the amount of exercise of 51 (19.2%) of the employees was every day. The results of Pearson correlation coefficient showed that there is a negative and significant relationship between Internet surfing and job commitment of employees of Wasit Province Sports and Youth Department ($r=0.35$; $p<0.01$). Also, other results showed that there is a negative and significant relationship between the components of perceived barriers ($r=0.32$; $p<0.01$) and descriptive norming ($r=0.24$; $p<0.01$), with the job commitment of employees of Wasit Province Sports and Youth Department. But there is a significant positive relationship between the attitude component ($r=0.26$; $p<0.05$) and the job commitment of employees of

Wasit Province Sports and Youth Department. The results of the stepwise regression analysis show that perceived barriers and employee attitudes predict a total of 12.5 percent of the job commitment of employees of the Sports and Youth Department of Wasit Province, in which the share of perceived barriers is 10.2 percent and the share of employee attitudes is 2.3 percent for predicting the job commitment of employees of the Sports and Youth Department of Wasit Province.

Discussion

The results of the present study showed that there is a negative and significant relationship between Internet surfing and job commitment of employees of Wasit Province Sports and Youth Department. The results of stepwise regression analysis show that perceived barriers and employee attitudes predict job commitment of employees of Wasit Province Sports and Youth Department by a total of 12.5 percent, of which the share of perceived barriers is 10.2 percent and the share of employee attitudes is 2.3 percent for predicting job commitment of employees of Wasit Province Sports and Youth Department.

Conclusions

The results of this study showed that there is a negative relationship between Internet surfing and job commitment of employees of the Wasit Province Sports and Youth Department, and sports officials should pay attention to this issue.

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



رابطه اینترنت گردی و تعهد شغلی در کارکنان اداره ورزش و جوانان واسط

ماریه فلاح^۱، هدی اکرم لعیبی^۲

۱. نویسنده مسئول، کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دبیر آموزش و پرورش بابل، مازندران، ایران. رایانامه: fallahmariyya@gmail.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه کوفه، کوفه، عراق. shirazia12@gmail.com

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف: این مطالعه با هدف بررسی رابطه اینترنت گردی و تعهد شغلی در کارکنان اداره ورزش و جوانان واسط انجام شد.

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

روش پژوهش: روش پژوهش همبستگی بود و جامعه آماری آن را کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان در استان واسط در سال ۲۰۲۲ تشکیل دادند. از بین این افراد نمونه‌ای به حجم ۲۶۶ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد و با استفاده از پرسشنامه‌های سایبرلوفینگ اسکيو (۲۰۱۴) و تعهد سازمانی مودای و استیرز (۲۰۰۷) مورد ارزیابی قرار گرفتند. داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه از طریق نرم‌افزار SPSS-25 تجزیه و تحلیل شدند.

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۲/۲۲

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۰۵/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۵/۱۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۵/۱۹

یافته‌ها: نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین اینترنت گردی و تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط ارتباط منفی و معناداری وجود دارد ($p < 0.01$; $r = -0.35$). همچنین دیگر نتایج نشان داد که بین مولفه‌های موانع ادراک شده ($p < 0.01$; $r = -0.32$) و هنجاریابی توصیفی ($p < 0.01$; $r = -0.24$)، با تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. اما بین مولف نگرش $r = 0.26$ و $p < 0.05$ ، با تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط ارتباط مثبت معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که موانع ادراک شده و نگرش کارکنان در مجموع ۱۲/۵ درصد تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط را پیش‌بینی می‌کند که در این بین سهم موانع ادراک شده ۱۰/۲ درصد و سهم نگرش کارکنان ۲/۳ درصد برای پیش‌بینی تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط می‌باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین اینترنت گردی و تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط رابطه منفی وجود دارد و مسئولین ورزشی باید به این امر توجه نمایند.

کلیدواژه‌ها:

اینترنت گردی،

تعهد شغلی،

اداره ورزش و جوانان،

واسط.

استناد: فلاح، ماریه، & اکرم لعیبی، هدی. (۱۴۰۵). بررسی رابطه اینترنت گردی و تعهد شغلی در کارکنان اداره ورزش و جوانان واسط. *فناوری اطلاعات و ورزش*،

۳ (۱)، ۹۴-۱۰۵. <https://doi.org/10.22091/its.2026.15961.1046>



© نویسندگان.

ناشر: انتشارات دانشگاه قم.

مقدمه

سازمان‌ها به دنبال ایجاد یک محیط کار سالم و ایجاد ارتباط فیزیکی و روانی با کارکنان هستند و اطمینان حاصل می‌کنند که ارزش‌های سازمان پذیرفته شده و به آن اعتقاد دارند. تعهد کارکنان بر کیفیت عملکرد و سهم آنها در دستیابی به اهداف سازمان به طور کارآمد و مؤثر منعکس می‌شود، بنابراین مهم‌ترین مسائل انگیزشی در هر سازمانی یک تعهد شغلی است. تعهد شغلی منعکس کننده نگرش فرد نسبت به سازمان است و شامل تمایل شدید به ماندن در سازمان است، در حالی که افراد متعهد به سازمان خود منبع قدرتی برای کمک به حفظ و رقابت با سایر سازمان‌ها هستند. مفاهیم تعهد شغلی به دلیل دیدگاه‌های متفاوت محققان پیرامون آن متفاوت بوده است، اما شفاف‌سازی این ایده با تمرکز بر تعهد به محیط کار پیچیده شده است. شامل حوزه‌های مختلفی از جمله تعهد به کار، تعهد به وظایف، وظایف داخلی برای کار و تعهد به کارگروه است که متغیرهای اساسی در تعهد شغلی را بیان می‌کند. تعهد شغلی یک وضعیت روانی و اجتماعی است که نشان می‌دهد اهداف کارکنان با اهداف سازمان منطبق است، احساس تعلق قوی، دفاع و تمایل به ادامه با سازمان دارند (Aladwan et al, 2021).

تعهد شغلی نه تنها با کاهش غیبت و تاخیر، بلکه با تجدید عملکرد فردی و شرکتی به طور همزمان اتفاق می‌افتد. بنابراین توجه به سلامت جسمی و روانی کارکنان سازمان امری ضروری است و محیط کار را تا حد زیادی تحت تاثیر قرار می‌دهد. در خط مقدم این عوامل، استرس مرتبط با بافت عملکردی و سازمانی است، جایی که حجم کار یکی از حیاتی‌ترین عناصر استرس عملکردی است (Alipour & Kamaee Monfared, 2015). علاقه فزاینده ای از سوی محققان برای تمرکز بر مطالعه حجم کار وجود دارد، زیرا مطالعات نشان داده اند که حجم کار بر تعهد شغلی تأثیر می‌گذارد و منجر به فرار کارکنان از کار و وظایف خود می‌شود (Svedberg, 2018). به نظر می‌رسد یکی از عواملی که موجب فرار کارکنان از وظایف و کاهش تعهد شغلی می‌شود، استفاده زیاد از تلفن همراه و اینترنت گردی است.

مطالعات Lim & Chen (2012) نشان داد که عوامل دیگری نیز به فرار از وظایف کارگران کمک می‌کند، یعنی اینترنت گردی، با استفاده از سهولت دسترسی به دستگاه‌های مختلف فناوری اطلاعات مانند رایانه‌ها، تبلت‌ها، گوشی‌های هوشمند و همچنین خدمات گسترده اینترنتی. طبق آمار به دست آمده از پژوهش‌های انجام گرفته در این زمینه بیش از ۹۰ درصد از کارکنان به نوعی درگیر فعالیت‌های پرسه زنی اینترنتی هستند و این امر باعث از دست رفتن ۴۰ درصد از بهره وری کارکنان سازمان‌ها شده است. استفاده از وب سایت‌ها و استفاده از اطلاعات منابع گوناگون بسیار باب شده و این خود باعث شده است که کسب و کار سنتی با وجود تغییرات محیطی به سرعت دگرگون شود. فناوری‌های اینترنتی باید بهره‌وری سازمان‌ها را افزایش دهند، اما این انتظار در دنیای تجارت واقعی وجود ندارد. این پدیده را "پارادوکس بهره وری" نامیده اند. علیرغم مزایای بی‌شمار آن، فناوری‌های اینترنتی فرصت‌های جدیدی را برای اشکال جدیدی از رفتارهای انحرافی در محل کار ایجاد کرده‌اند. استفاده از اینترنت برای مقاصد غیرمولد در طول ساعات کاری مانند ارسال ایمیل، ترول رسانه‌های اجتماعی، گشت و گذار در ورزش، اخبار، سایت‌های سرگرمی و ویدیوها به وسوسه‌ای جدید برای کارمندان در محل کار تبدیل شده است (Lim & Chen, 2012). اصطلاحی که به استفاده شخصی کارکنان از اینترنت در محل کار اشاره دارد به عنوان اینترنت گردی ابداع شده است (Kuen & Siponen, 2014). اینترنت گردی به عنوان "مجموعه ای از رفتارها در محل کار که در آن یک کارمند درگیر فعالیت‌هایی به واسطه الکترونیک، به ویژه از طریق استفاده از اینترنت می‌شود، که کارفرما آنها را مرتبط با شغل نمی‌داند" تعریف می‌شود (Askew & Buckner, 2014). اینترنت گردی عمل کارکنانی است که از دسترسی به اینترنت در طول ساعات کاری برای استفاده شخصی استفاده می‌کنند در حالی که تظاهر به انجام کارهای قانونی خود می‌کنند (Sawitri, 2012).

برخی از محققان تصور می‌کنند که اینترنت گردی یک فعالیت از دست رفته است و منجر به اشتغال خالی می‌شود. در مقابل، دیگران بر این باورند که در ساعات کاری ضروری است و اثرات مثبت و منفی اینترنت گردی وجود دارد (Henle, Blanchard, 2008). از جنبه مثبت، درگیر شدن در اینترنت گردی برای مدت کوتاهی در کارهای غیر کاری فوایدی دارد، از جمله کاهش

استرس و خستگی و منجر به تجدید حیات، که منجر به رضایت بیشتر و افزایش خلاقیت برای کارکنان می‌شود. استفاده تفریحی از اینترنت برای سرگرمی، بازی و خرید آنلاین باعث تقویت خلاقیت، کاهش اضطراب، تشویق به آزمایش و افزایش رفاه فردی می‌شود (Jamaluddin et al, 2015). از جنبه منفی، در صورت انجام هرگونه فعالیت غیرقانونی در اینترنت که اطلاعات شرکت را تهدید می‌کند، مانند نرم افزارهای جاسوسی و ویروس‌های مضر که مسئولیت مالکیت معنوی را بر عهده دارد. اینترنت گردی می‌تواند منجر به کاهش قابل توجه بهره وری در سازمان‌ها و شرکت‌ها و سایر اثرات نامطلوب شود. تلفات، تهدیدات امنیتی و اجتناب از انجام وظایف خود که منجر به کاهش بهره وری و زمان از دست رفته می‌شود (Khansa et al, 2017).

در سال‌های اخیر، با گسترش دورکاری، استفاده روزافزون از تلفن‌های هوشمند و دسترسی دائمی کارکنان به اینترنت، پژوهش‌های مرتبط با اینترنت گردی رشد قابل توجهی داشته است. مرور نظام‌مند Lim & Teo (2022) نشان داد که اینترنت گردی پدیده‌ای چندبعدی است و پیامدهای آن به عواملی مانند عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، ویژگی‌های شغل، خودکنترلی و هنجارهای سازمانی وابسته است. این پژوهش تأکید می‌کند که اگرچه استفاده محدود و کنترل شده از اینترنت می‌تواند به بازایی انرژی روانی کارکنان کمک کند، اما استفاده مکرر و غیرضروری از اینترنت در ساعات کاری معمولاً با کاهش عملکرد، افت تعهد سازمانی و افزایش رفتارهای انحرافی همراه است. از سوی دیگر، Muafi (2023) با بررسی کارکنان هتل‌ها نشان داد که فرسودگی هیجانی موجب افزایش اینترنت گردی شده و اینترنت گردی نیز به طور مستقیم تعهد سازمانی کارکنان را کاهش می‌دهد. همچنین اینترنت گردی نقش میانجی در رابطه بین فشار کاری، فرسودگی هیجانی و تعهد سازمانی ایفا می‌کند؛ بنابراین مدیریت فشارهای شغلی می‌تواند از بروز اینترنت گردی و کاهش تعهد کارکنان جلوگیری کند. در مطالعه‌ای دیگر، Putra et al (2024) نیز گزارش کردند که اینترنت گردی با کاهش تعهد سازمانی همراه است و کاهش تعهد به نوبه خود عملکرد کارکنان را تضعیف می‌کند. نتایج این پژوهش اهمیت توجه مدیران به مدیریت صحیح استفاده از اینترنت در محیط کار و تقویت تعهد سازمانی را بیش از پیش آشکار می‌سازد.

مطالعه دیگری نشان داد که تعهد عاطفی و تعهد هنجاری با اینترنت گردی همبستگی منفی دارند، در حالی که تعهد مستمر با اینترنت گردی همبستگی مثبت دارد (Usman et al, 2021). از آنجا که داشتن تعهد به سازمان در کارکنان امری مهم بوده و موجب پیشبرد اهداف سازمان می‌شود، با وجود گسترش استفاده از فناوری‌های دیجیتال در محیط‌های کاری، هنوز درباره تأثیر اینترنت گردی بر تعهد شغلی کارکنان اجماع روشنی وجود ندارد. برخی مطالعات اینترنت گردی را رفتاری انحرافی دانسته‌اند که موجب کاهش بهره‌وری، افت عملکرد و تضعیف تعهد سازمانی می‌شود، در حالی که برخی دیگر معتقدند استفاده کوتاه‌مدت و کنترل شده از اینترنت می‌تواند با کاهش فشار روانی، بازایی انرژی ذهنی و افزایش خلاقیت، آثار مثبتی بر عملکرد کارکنان داشته باشد (Tandon et al, 2022). افزون بر این، بیشتر پژوهش‌های پیشین در شرکت‌های خصوصی یا سازمان‌های کشورهای توسعه‌یافته انجام شده‌اند و شواهد تجربی درباره سازمان‌های دولتی، به‌ویژه در حوزه ورزش و جوانان کشورهای در حال توسعه، بسیار محدود است. از سوی دیگر، تاکنون پژوهشی که رابطه اینترنت گردی و تعهد شغلی را در کارکنان اداره‌های ورزش و جوانان عراق بررسی کرده باشد، یافت نشد. بنابراین، خلأ اصلی پژوهش حاضر، فقدان شواهد تجربی درباره این رابطه در یک سازمان دولتی با مأموریت خدمات عمومی و در بستری فرهنگی متفاوت از مطالعات پیشین است. چارچوب نظری پژوهش حاضر بر تلفیق نظریه مبادله اجتماعی (Blau, 1964) و نظریه حفاظت از منابع (Hobfoll et al, 2018) استوار است. بر اساس نظریه مبادله اجتماعی، کارکنانی که سازمان را منصف، حمایتگر و متعهد به رفاه آنان می‌دانند، احساس تعلق و تعهد بیشتری نسبت به سازمان پیدا کرده و کمتر به رفتارهای انحرافی از جمله اینترنت گردی روی می‌آورند. از سوی دیگر، نظریه حفاظت از منابع بیان می‌کند که کارکنان در شرایط فشار کاری، کمبود منابع یا فرسودگی روانی، برای بازایی منابع شناختی و هیجانی خود ممکن است به اینترنت گردی روی آورند؛ اما تداوم این رفتار، به تدریج موجب کاهش درگیری شغلی، افت عملکرد و تضعیف تعهد شغلی می‌شود. بر این اساس، انتظار می‌رود افزایش اینترنت گردی با کاهش تعهد شغلی کارکنان همراه باشد. با توجه به مبانی نظری و شواهد پژوهشی موجود، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اینترنت گردی و تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط انجام

شد تا ضمن آزمون این رابطه در یک سازمان دولتی، بخشی از خلأ موجود در ادبیات پژوهش را پوشش دهد. بر این اساس، سؤال اصلی پژوهش عبارت است از: آیا بین اینترنت‌گردی و تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط رابطه معناداری وجود دارد؟

روش شناسی

روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی بود و جامعه آماری آن را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان واسط در سال ۲۰۲۲ تشکیل دادند که از این میان ۲۶۶ نفر به روش نمونه‌گیری دردسترس و داوطلبانه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه در ادامه معرفی می‌شود.

پرسشنامه تعهد شغلی: در این تحقیق از پرسشنامه تعهد شغلی Mowday, Steers (2007) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۵ سوالی بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱= کاملاً مخالفم، ۲= مخالفم، ۳= نظری ندارم، ۴= موافقم، و ۵= کاملاً موافقم نمره گذاری می‌شود. پایایی مقیاس در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۰۱ به دست آمد.

پرسشنامه اینترنت گردی^۱ اسکيو: پرسشنامه سایبرلوفینگ توسط Askew (2014) 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. در پژوهش حاضر ضرایب آلفای کرونباخ مولفه نگرش کارکنان ۰/۷۱۱، موانع ادراک شده ۰/۷۲۱، هنجارهای توصیفی ۰/۷۰۹، و نمره کل اینترنت گردی ۰/۷۹۸ بدست آمد.

برای گردآوری داده‌های پژوهش، پرسشنامه‌ها به صورت مجازی از طریق لینک آنلاین برای کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط عراق به صورت دردسترس ارسال شد. پس از تکمیل و جمع‌آوری، تنها پرسشنامه‌هایی که به طور کامل و صحیح تکمیل شده بودند (در کل ۳۰۰ پرسشنامه جمع‌آوری شد که ۳۴ مورد به دلیل عدم تکمیل اطلاعات و پاسخ به سوالات از تحلیل حذف و ۲۶۶ مورد تایید گردید)، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) با نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۵ استفاده گردید.

یافته ها

جدول شماره ۱، ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه های پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. توزیع فراوانی مطلق و نسبی متغیرهای دموگرافیک پاسخگویان

متغیر	مولفه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۳۴	۵۰/۴
	زن	۱۳۲	۴۹/۶
تحصیلات	دیپلم و پایین تر	۱۱	۴/۱
	کاردانی	۷	۲/۶
	کارشناسی	۱۸۸	۷۰/۷
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۶۰	۲۲/۶
سن	کمتر از ۲۰ سال	۵	۱/۹
	۲۰-۳۰ سال	۱۰۷	۴۰/۲
	۳۱-۴۰ سال	۱۰۵	۳۹/۵
	۴۱-۵۰ سال	۴۲	۱۵/۸

^۱ - cyberloafing

۲/۶	۷	بالاتر از ۵۰ سال
۵۱/۵	۱۳۷	یک تا دو روز در هفته
۱۴/۳	۳۸	دو تا چهار روز در هفته
۱۵	۴۰	چهار تا شش روز در هفته
۱۹/۲	۵۱	هر روز

میزان فعالیت ورزشی

برای بررسی رابطه بین متغیر اینترنت گردی و تعهد شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای ارتباط اینترنت گردی با تعهد شغلی

مؤلفه	۱	۲	۳	۴	۵
۱. نگرش	۱				
۲. موانع	۰/۳۹**	۱			
۳. هنجاریابی	۰/۵۱**	۰/۴۲**	۱		
۴. اینترنت گردی	۰/۷۶**	۰/۷۷**	۰/۸۳**	۱	
۵. تعهد شغلی	۰/۲۶**	۰/۳۲**	۰/۲۴**	۰/۳۵**	۱

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

همانطور که در جدول ۲. مشاهده می شود بین اینترنت گردی با تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط ارتباط منفی و معناداری وجود دارد ($p < 0.01$; $r = -0.35$). یعنی با افزایش اینترنت گردی، تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط کاهش معناداری می یابد. همچنین دیگر نتایج نشان داد که بین مؤلفه های موانع ادراک شده ($p < 0.01$; $r = -0.32$) و هنجاریابی توصیفی ($p < 0.01$; $r = -0.24$)، با تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. اما بین مؤلفه نگرش ($p < 0.05$; $r = 0.26$)، با بهره وری کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط ارتباط مثبت معناداری وجود دارد.

برای بررسی پیش بینی پذیری تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط توسط اینترنت گردی از رگرسیون چندگانه استفاده گردید. نتایج تحلیل رگرسیون به روش گام به گام در جداول ۳ و ۴ ارائه شده است.

جدول ۳- ضریب همبستگی چندگانه و تحلیل واریانس برای پیش بینی تعهد شغلی از طریق اینترنت گردی

متغیرها شاخص	R	R ²	R ² تغییر	F تغییر	معنی داری	F تحلیل واریانس	معنی داری	VIF	tolerance
۱ موانع	۰/۳۲۰	۰/۱۰۲	۰/۱۰۲	۳۰/۰۸	۰/۰۰۱	۳۰/۰۸	۰/۰۰۱	۰/۸۴۷	۱/۱۸۱
۲ نگرش کارکنان	۰/۳۵۴	۰/۱۲۵	۰/۰۲۳	۶/۸۶	۰/۰۰۹	۱۸/۸۱	۰/۰۰۱	۰/۸۴۷	۱/۱۸۱

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام نشان می دهد موانع ادراک شده و نگرش کارکنان در مجموع ۱۲/۵ درصد تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط را پیش بینی می کند که در این بین سهم موانع ادراک شده ۱۰/۲ درصد و سهم نگرش کارکنان ۲/۳ درصد برای پیش بینی تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط می باشد.

جدول ۴- ضریب رگرسیون چندگانه گام به گام برای پیش‌بینی تعهد شغلی از طریق اینترنت‌گردی

متغیر	شاخص‌ها	B	SE _b	β	T	معنی داری
	عدد ثابت	۲/۶۷	۰/۱۲	-	۲۱/۴۸	۰/۰۰۱
۱	موانع ادراک شده	-۰/۱۴	۰/۰۳	-۰/۲۵	۴/۰۸	۰/۰۰۱
۲	نگرش کارکنان	۰/۱۱	۰/۰۴	۰/۱۶	۲/۶۲	۰/۰۰۹

براساس نتایج به دست آمده در جدول ۴، با اضافه شدن یک واحد به متغیر موانع ادراک شده، ۰/۲۵ واحد از تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط کاسته می‌شود. اما با اضافه شدن یک واحد به متغیر نگرش کارکنان، ۰/۱۶ واحد به تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط افزوده می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اینترنت‌گردی و تعهد شغلی در کارکنان اداره ورزش و جوانان واسط انجام شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین اینترنت‌گردی با تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با مطالعه (2021) Lim et al، (2021) Chong et al، (2021) Usman et al، (2021) Tandon et al، (2022) Muafi، (2023) همسو و با مطالعه (2023) Renaldo و (2023) Putra & Nugroho (2022) ناهمسو است. Chong et al (2021) در پژوهش خود نشان دادند که تعهد سازمانی بالا، اثر منفی سرپرستی آزارگر بر اینترنت‌گردی را تضعیف می‌کند و کارکنانی که تعهد بیشتری دارند، کمتر به اینترنت‌گردی روی می‌آورند. همچنین نتایج پژوهش Aladwan et al (2021) نشان داد که اینترنت‌گردی نقش میانجی در رابطه بین حجم کار و تعهد سازمانی دارد و افزایش اینترنت‌گردی با کاهش تعهد سازمانی همراه است. علاوه بر این، پژوهش (2023) Muafi نشان داد که اینترنت‌گردی اثر مستقیم و منفی بر تعهد سازمانی دارد و فرسودگی هیجانی از طریق افزایش اینترنت‌گردی، تعهد کارکنان را کاهش می‌دهد. مرور نظام‌مند Tandon et al (2022) نیز نشان داد که شواهد پژوهشی دو دهه اخیر، اینترنت‌گردی را در اغلب موارد با کاهش عملکرد، افت تعهد سازمانی و افزایش رفتارهای انحرافی مرتبط دانسته‌اند؛ هرچند در برخی شرایط، استفاده کوتاه‌مدت و کنترل‌شده از اینترنت می‌تواند نقش استراحت ذهنی را ایفا کند. در مقابل، یافته پژوهش حاضر با نتایج (2024) Putra et al همسو نیست. آنان گزارش کردند که اینترنت‌گردی اثر منفی بر تعهد سازمانی دارد، اما این اثر از نظر آماری معنادار نبود. این ناهمسویی را می‌توان به تفاوت در جامعه آماری، فرهنگ سازمانی، نوع مشاغل و سیاست‌های استفاده از اینترنت نسبت داد. پژوهش آنان در میان کارکنان دولت محلی اندونزی انجام شده است، در حالی که پژوهش حاضر در کارکنان اداره ورزش و جوانان عراق اجرا شده است؛ تفاوت در ساختار اداری، فرهنگ کاری و میزان نظارت بر استفاده از اینترنت می‌تواند شدت این رابطه را تغییر دهد. این یافته را می‌توان با نظریه مبادله اجتماعی تبیین کرد؛ بر اساس این نظریه، هنگامی که کارکنان احساس تعلق، حمایت و عدالت سازمانی را تجربه می‌کنند، تمایل بیشتری به ایفای نقش‌های مثبت و پایبندی به اهداف سازمان دارند، در حالی که کاهش این احساسات می‌تواند آنان را به رفتارهایی مانند اینترنت‌گردی سوق دهد. همچنین نظریه حفاظت از منابع بیان می‌کند که کارکنان در شرایط فشار کاری و فرسودگی روانی برای بازپایی منابع شناختی و هیجانی خود ممکن است به اینترنت‌گردی روی آورند، اما تداوم این رفتار به تدریج موجب کاهش درگیری شغلی، افت عملکرد و کاهش تعهد سازمانی می‌شود. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود مدیران اداره‌های ورزش و جوانان، علاوه بر تدوین دستورالعمل‌های مشخص برای استفاده از اینترنت در ساعات اداری، بر ارتقای عدالت سازمانی، افزایش حمایت سازمانی، کاهش فشارهای شغلی و فراهم کردن فرصت‌های استراحت کوتاه و برنامه‌ریزی‌شده برای کارکنان تمرکز کنند. همچنین برگزاری دوره‌های آموزشی درباره مدیریت زمان، خودنظارتی در استفاده از فناوری و مدیریت

رفتارهای دیجیتال می‌تواند از بروز اینترنت گردی غیرضروری جلوگیری کرده و زمینه افزایش تعهد شغلی را فراهم سازد. از منظر پژوهشی نیز پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده نقش متغیرهایی مانند فرسودگی شغلی، درگیری شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده، عدالت سازمانی و خودکنترلی به عنوان متغیرهای میانجی یا تعدیل کننده در رابطه بین اینترنت گردی و تعهد شغلی بررسی شود.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که موانع ادراک شده و نگرش کارکنان در مجموع ۱۲/۵ درصد تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط را پیش بینی می‌کند که در این بین سهم موانع ادراک شده ۱۰/۲ درصد و سهم نگرش کارکنان ۲/۳ درصد برای پیش بینی تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط می‌باشد. نتایج پژوهش حاضر با مطالعه Lim et al (2021)، Chong et al (2021)، Usman et al (2021) همسو و با مطالعه Renaldo (2023) و Putra & Nugroho (2022)، Fahad & Kistyanto (2021) ناهمسو است. این یافته نشان می‌دهد که کارکنان بیش از آنکه تحت تأثیر نگرش‌های فردی خود باشند، از شرایط و محدودیت‌های محیط کار تأثیر می‌پذیرند. هنگامی که کارکنان با فشار کاری، کمبود منابع، ابهام نقش، یا ضعف حمایت مدیریتی مواجه می‌شوند، احساس تعلق و تعهد آنان نسبت به سازمان کاهش یافته و احتمال بروز رفتارهای اجتنابی مانند اینترنت گردی افزایش می‌یابد. این تبیین با نظریه حفاظت از منابع همخوانی دارد؛ بر اساس این نظریه، افراد هنگام تجربه فشار و فرسایش منابع روان شناختی، برای بازیابی انرژی ذهنی به رفتارهای مقابله‌ای روی می‌آورند، اما تداوم این رفتارها می‌تواند به کاهش درگیری شغلی و تعهد سازمانی منجر شود. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج Aladwan et al (2021) همسو است. آنان نشان دادند که اینترنت گردی در رابطه بین حجم کار و تعهد سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند و افزایش فشار کاری، از طریق افزایش اینترنت گردی، تعهد سازمانی کارکنان را کاهش می‌دهد. همچنین نتایج پژوهش Lim et al (2021) نشان داد کارکنانی که از تعهد سازمانی بالاتری برخوردارند، حتی در شرایط سرپرستی نامناسب، کمتر به اینترنت گردی روی می‌آورند؛ زیرا تعهد سازمانی اثر منفی فرسودگی هیجانی بر اینترنت گردی را تضعیف می‌کند. علاوه بر این، پژوهش Muafi (2023) نشان داد که فرسودگی هیجانی موجب افزایش اینترنت گردی شده و اینترنت گردی نیز به طور مستقیم تعهد سازمانی را کاهش می‌دهد. بنابراین، نتایج پژوهش حاضر با شواهد جدید مبنی بر نقش شرایط کاری و فشارهای شغلی در کاهش تعهد کارکنان و افزایش اینترنت گردی همخوانی دارد. در مقابل، برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که استفاده کوتاه مدت و کنترل شده از اینترنت می‌تواند به عنوان نوعی «استراحت خرد» (Micro-break) عمل کرده و در کوتاه مدت خستگی ذهنی را کاهش دهد؛ اما این آثار مثبت معمولاً زمانی مشاهده می‌شود که استفاده از اینترنت محدود، هدفمند و تحت کنترل باشد. در مقابل، اینترنت گردی مکرر و بدون هدف، با کاهش درگیری شغلی، افت عملکرد و کاهش تعهد سازمانی همراه است. مرورهای جدید ادبیات نیز نشان می‌دهد که شدت و پیامدهای اینترنت گردی به عواملی مانند فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، عدالت سازمانی، میزان خودکنترلی کارکنان و سیاست‌های سازمان در استفاده از فناوری بستگی دارد. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که کاهش تعهد شغلی کارکنان تنها پیامد استفاده از اینترنت نیست، بلکه بازتابی از شرایط نامطلوب محیط کار و ادراک کارکنان از موانع سازمانی است. بنابراین، تمرکز صرف بر محدود کردن دسترسی کارکنان به اینترنت احتمالاً اثربخش نخواهد بود. مدیران اداره‌های ورزش و جوانان باید همزمان بر کاهش فشارهای شغلی، افزایش عدالت و حمایت سازمانی، شفاف سازی وظایف، توزیع متعادل حجم کار و تقویت مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری تمرکز کنند. همچنین تدوین دستورالعمل‌های مشخص برای استفاده از اینترنت، آموزش مدیریت زمان و ارتقای سواد دیجیتال کارکنان می‌تواند ضمن کاهش اینترنت گردی غیرضروری، تعهد شغلی و بهره‌وری سازمان را افزایش دهد. از آنجا که موانع ادراک شده و نگرش کارکنان تنها ۵/۱۲ درصد از تغییرات تعهد شغلی را تبیین کردند، به نظر می‌رسد عوامل دیگری نیز در شکل‌گیری تعهد شغلی نقش دارند. از این رو، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده نقش متغیرهایی مانند عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده، درگیری شغلی، فرسودگی شغلی، سرمایه روان شناختی، خودکنترلی و رهبری تحول آفرین را به عنوان متغیرهای میانجی یا تعدیل کننده در رابطه بین اینترنت گردی و تعهد شغلی بررسی کنند.

به طور کلی، نتایج این پژوهش نشان داد که اینترنت گردی یکی از عوامل مؤثر بر تعهد شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط است و افزایش این رفتار با کاهش تعهد شغلی کارکنان همراه است. همچنین نتایج نشان داد که موانع ادراک شده و

نگرش کارکنان قادر به پیش‌بینی تعهد شغلی هستند و در این میان، موانع ادراک‌شده نقش پررنگ‌تری نسبت به نگرش کارکنان ایفا می‌کنند. این یافته بیانگر آن است که شرایط محیط کار، نحوه مدیریت، میزان حمایت سازمانی و ادراک کارکنان از موانع موجود، بیش از ویژگی‌های نگرشی آنان بر میزان تعهد به سازمان اثرگذار است. بنابراین، ایجاد محیط کاری حمایتی، کاهش فشارها و موانع شغلی، بهبود عدالت و حمایت سازمانی و مدیریت صحیح استفاده از فناوری‌های دیجیتال می‌تواند نقش مهمی در ارتقای تعهد شغلی کارکنان داشته باشد.

از مهمترین محدودیت‌های این پژوهش انجام آن بر روی یک گروه خاص (کارکنان اداره ورزش و جوانان استان واسط) بود که تعمیم دهی آن را بر روی کل اقشار جامعه محدود می‌سازد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از همه کارکنان سازمان‌های ورزشی دیگر استفاده گردد تا تعمیم نتایج با دقت انجام شود. به منظور از بین بردن تأثیرات منفی فعالیت‌های اینترنت‌گردی، اداره ورزش و جوانان استان واسط باید سیاست‌هایی مانند استفاده محدود از وای فای و کاهش زمان فراغت/ تعطیلات، اینترنت را تدوین و اجرا کند. یکی از روش‌های نظارت بر فعالیت‌های الکترونیکی کارکنان از جمله اینترنت‌گردی استفاده از نرم افزارهای تخصصی است که ادارات با استفاده از این نرم افزار می‌تواند میزان اینترنت‌گردی را کاهش دهد.

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

- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coover, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.04.006>
- Alipour, F., & Kamaee Monfared, M. (2015). Examining the relationship between job stress and organizational commitment among nurses of hospitals. *Journal of Patient Safety & Quality Improvement*, 3(4), 277-280. (in Persian)
- 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. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.041>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.

- Fahad, S., & Kistyanto, A. (2021). The Effect of Job Stress and Cyberloafing on Organizational Commitment on Soe Bank Employees in the City of Surabaya. *Ilomata International Journal of Management*, 2(3), 133-141. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v2i3.251>
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of managerial issues*, 383-400. <https://www.jstor.org/stable/40604617>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Jamaluddin, H., Ahmad, Z., Alias, M., & Simun, M. (2015). Personal Internet use: The use of personal mobile devices at the workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 495-502. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.391>
- Kuem, J., & Siponen, M. (2014). Short-time non-work-related computing and creative performance. In *2014 47th Hawaii International Conference on System Sciences* (pp. 3215-3223). IEEE. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2014.398>
- Khansa, L., Kuem, J., Siponen, M., & Kim, S. S. (2017). To cyberloaf or not to cyberloaf: 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>
- Lim, V. K., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work?. *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2021). The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderated-mediation examination. *Internet Research*, 31(2), 497-518. <https://doi.org/10.1108/INTR-03-2020-0165>
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2022). Cyberloafing: A review and research agenda. *Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1111/apps.12452>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Muafi. (2023). The effects of cyberloafing on organizational commitment: The role of emotional exhaustion and job overload. *Journal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 14(2), 323-337. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i2.19486>
- Putra, O. A., & Nugroho, S. (2022). The Effect of Cyberloafing and Job Satisfaction on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment to Local Government Employees of Rejang Lebong Regency. *The Manager Review*, 4(1), 329-353.
- Putra, O. A., Nugroho, S., & Praningrum. (2024). The effect of cyberloafing and job satisfaction on employee performance mediated by organizational commitment. *The Manager Review*, 6(1), 68-86. <https://doi.org/10.33369/tmr.v6i1.25837>
- Renaldo, N. (2023). Emotional Intelligence, Workload, and Cyberloafing on Organizational Commitment and Performance of Teachers at the Pelalawan High School Level. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(2), 134-143. <https://doi.org/10.35145/jabt.v4i2.129>
- Svedberg, P., Mather, L., Bergström, G., Lindfors, P., & Blom, V. (2018). Work-home interference, perceived total workload, and the risk of future sickness absence due to stress-related mental diagnoses among women and men: a prospective twin study. *International journal of behavioral medicine*, 25(1), 103-111. <https://doi.org/10.1007/s12529-017-9669-9>
- Sawitri, H. S. R. (2012). Interaksi tekanan pekerjaan dan komitmen pada perilaku cyberloafing karyawan. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 12(2), 91-107.
- Tandon, A., Kaur, P., Ruparel, N., Islam, J. U., & Dhir, A. (2022). Cyberloafing and cyberslacking in the workplace: systematic literature review of past achievements and future promises. *Internet Research*, 32(1), 55-89. <https://doi.org/10.1108/INTR-06-2020-0332>
- Usman, M., Javed, U., Shoukat, A., & Bashir, N. A. (2021). Does meaningful work reduce cyberloafing? Important roles of affective commitment and leader-member exchange. *Behaviour & Information Technology*, 40(2), 206-220. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2019.1683607>