



## Analyzing the Human Resources' Cyberloafing in the Health Field of Iraq with a Mixed Approach

Karar Abdul Kazem<sup>1</sup>, Saeid Sharifi\*<sup>2</sup>, Amer Allamy<sup>3</sup>, Mehrdad Sadeghi<sup>4</sup>

1. PhD student in public Management, Islamic Azad University, Isfahan branch (Khorasgan), Isfahan, Iran
2. Associate Professor, Department of Cultural Management, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan, Iran
3. Assistant professor, Department of Public Management, University of Baghdad, Baghdad, Iraq
4. Assistant professor, Department of Cultural Management, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan, Iran

### Article Info

### ABSTRACT

**Article type:**  
*Qualitative & quantitative Research*

**How to cite this article:**

Abdul Kazem, K., Sharifi, S., Allamy, A. & Sadeghi, M. (2024). Analyzing the human resources' cyberloafing in the health field of Iraq with a mixed approach. *Transformational Human Resources Quarterly*. 2(8): 78-99

**Background and purpose:** Human resources' cyberloafing has been recognized as an important issue in today's world with the development of the use of communication tools. The purpose of this research is to analyze the components of human resources' cyberloafing in the health field of Iraq.

**Research method:** The research method was conducted in two phases: qualitative (thematic analysis) and quantitative (survey). The research community in the first phase was all the published texts between 2013 and 2023, of which 250 works were examined as a sample and the validity of the research data was confirmed through an external audit. The statistical sample of the quantitative part was 156 employees of health organizations in Iraq who were selected based on Cochran's formula. Through the researcher-made questionnaire based on the first phase, the data of this section were collected. In the quantitative section, structural equation modeling and second-order confirmatory factor analysis were used to analyze the data.

**Findings:** The results of this section included 4 overarching themes including loitering behaviors, negative consequences of loitering, functions, and causes of loitering, 9 organizing themes, and 73 basic themes.

**Conclusion:** One of the important issues that Iraqi health managers should pay attention to is the reduction of virtual roaming behaviors in order to reduce its negative consequences in the workplace.

**Keywords:** *cyberloafing, human resource, Iraqi health field*



© 2024 the authors. Published by Islamic Azad University, Rafsanjan Branch. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

  
NUMBER OF REFERENCES  
31

  
NUMBER OF FIGURES  
1

  
NUMBER OF TABLES  
3

\* Corresponding author:

Email: [sa.sharifi@khuisf.ac.ir](mailto:sa.sharifi@khuisf.ac.ir)

## Introduction

With advancements in information and communication technology, the prevalence of deviant behaviors, such as cyberloafing in service environments, is expected to increase in complexity and duration (Zu et al., 2022). The engagement of employees in non-work-related activities on the Internet during work hours is a significant concern for employers, particularly as access to the Internet has expanded through smartphones, tablets, and other devices (Lim, 2002). It is estimated that employees allocate up to 2 hours daily to online activities unrelated to their job responsibilities, resulting in potential financial losses for organizations estimated at up to \$85 billion annually. Consequently, the utilization of Internet resources during work hours is typically classified as counterproductive behavior. Cyberloafing entails the behavior of employees who engage in web browsing and utilize the organization's Internet resources while ostensibly performing work-related tasks. The initial response from some organizations to incidents of cyberloafing has involved monitoring employee computer usage and imposing disciplinary measures on offenders (Ogreen & Pearson, 2013).

The phenomenon of cyberloafing in multicultural settings, such as Iraq, remains underexamined. The rising trend of Internet usage in Iraq, particularly alongside improvements in the country's technical infrastructure and smartphone adoption, presents a significant challenge for organizations. According to World Bank statistics, Internet user adoption in Iraq saw a substantial increase from 2008 to 2020. Based on the World Bank's development indicators, the proportion of individuals using the Internet in Iraq reached 44.33% of the population in 2019. While cyberloafing can offer certain advantages to organizations, it also poses numerous risks, especially when it becomes institutionalized as a deviant behavior (Bontranjin & Franzen, 2022). It is recognized that health and medical services, along with the enhancement of health capabilities for Iraqi citizens, necessitate the optimal utilization of workforce resources in this sector. However, the issue of cyberloafing can significantly impede teamwork and serve as a mechanism for evasion of responsibilities. Therefore, it is critical to investigate the phenomenon of cyberloafing among employees in Iraqi health organizations, which represents an area of study pertinent to elucidating this emerging issue.

## Research Method

The current research was conducted using a qualitative methodology with an exploratory and applicative focus. The qualitative phase employed thematic analysis as the primary research method. The research population for this phase encompassed all foreign articles indexed in international and reputable databases, as well as websites, published between 2013 and 2024, specifically pertaining to the field of cyberloafing studies.

This resulted in a research population exceeding 6,000 articles and books. Of these, 2,500 titles provided accessible text, with 850 titles containing relevant content applicable to the topic of cyberloafing. To facilitate data collection and thematic analysis, 250 article titles were systematically selected using a criterion-based purposive sampling method. The analysis of this subset of articles allowed the researcher to achieve theoretical saturation concerning the identification of primary themes.

## Finding

Table 1 presents a selection of examples utilized in the process of thematic analysis.

**Table 1. Attributes of selected samples utilized in thematic analysis**

Publications	year	author	Name of the article/book
Computers in Human Behavior	2019	Andel et al.	Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure.
.Applied Psychology.	2022	Lim & Teo	Cyberloafing: A review and research agenda
Collabra: Psychology	2023	Giordano & Mercado	Cyberloafing: Investigating the Importance and Implications of New and Known Predictors
Doctoral dissertation, Grand Canyon University	2021	Puente	A Qualitative Descriptive Study of Cyberloafing in South Texas

Subsequently, the themes derived from the analysis of the virtual roaming literature and their associated effectiveness was identified. The literature analysis on virtual roaming research yielded four overarching themes: cyberloafing behaviors, organizational and individual burnout, functions and causes of cyberloafing. These overarching themes were further categorized into nine organizing themes, which include mild and severe loafing, individual burnout, organizational burnout, organizational functions, individual and interpersonal functions, individual and interpersonal causes, organizational causes, and a total of 73 basic themes. The factor loadings for all extracted components exceeded 0.4, and the computed Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) coefficient was greater than 0.5.

## Conclusion

The research findings indicated that virtual roaming behaviors can be categorized into two distinct types: mild and severe. This classification encompasses activities primarily oriented towards time-wasting and personal Internet usage during professional hours, as well as behaviors that contravene legal or ethical standards or organizational interests. The analysis demonstrates that an elevated prevalence of loitering behavior correlates with existing challenges within Iraq's health sector. Furthermore, these issues have been scrutinized concerning their underlying causes, revealing that individual factors play a critical role. Key contributing factors identified include workplace stress, specific personality traits, negative emotional experiences, feelings of hopelessness, erosion of social trust, lack of engagement in work, and monotony within the work environment—all of which are considered primary drivers of loitering behavior.

The findings indicate that, alongside the beneficial aspects of roaming, both individual and organizational attrition were identified. Organizational attrition encompasses risks such as the compromise of organizational data security, infiltration by spyware, a surge in cybercrime incidents, and a depletion of organizational resources (including time, energy, and financial investments). Additionally, issues related to network bandwidth congestion were noted. Individual-level analyses revealed a decrease in employee energy, an uptick in internet addiction behaviors, diminished attention and distraction, workplace conflict, memory impairment, withdrawal from work responsibilities, a reduction in overall personal well-being, heightened

consumerist tendencies, and various psychological disturbances. As highlighted by Andel et al. (2019), individuals subjected to workplace aggression experience a spectrum of negative outcomes, including physical health symptoms (e.g., headaches), psychological issues (such as depression, anxiety, burnout, and job dissatisfaction), along with consequential behavioral effects.

Simultaneously, organizations can leverage the beneficial aspects of roaming behavior, which include fostering a creative environment, providing personal enjoyment, alleviating job-related stress, promoting mental recovery, mitigating work pressure, managing fatigue and occupational burnout, and enhancing learning capabilities. Virtual roaming can have positive effects, as it serves to reduce employee stress and burnout; employees, being inherently human and not automatons, require intervals for re-energization. When employees experience satisfaction and rejuvenation, their productivity and performance may improve, resulting in enhanced overall organizational output. Conversely, the absence of such opportunities can exacerbate work-related aggression, which subsequently harms the entire organization. Although prior studies, including the works of Iulianti and Bagis (2023) and Derin et al. (2016), highlight the positive correlation between cyberloafing and creativity and innovation, Akiksoz (2023) found no significant relationship between cyberloafing and individual innovation.

To mitigate the adverse effects of loitering behavior while acknowledging its positive functional aspects within Iraqi health organizations, attention must be directed toward several key considerations. Enhancing organizational transparency to foster an understanding of organizational justice, coupled with training programs aimed at raising awareness of both the beneficial outcomes and the detrimental consequences of loitering, can prove to be significantly advantageous.



## واکاوی پرسه زنی مجازی منابع انسانی در حوزه بهداشت عراق با رویکرد آمیخته

کرار عبدالکاظم<sup>۱</sup>، سعید شریفی\*<sup>۲</sup>، عامر الالامی<sup>۳</sup>، مهرداد صادقی<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

۲. دانشیار گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه بغداد، بغداد، عراق

۴. استادیار گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

### چکیده

### اطلاعات مقاله

#### نوع مقاله:

پژوهش کیفی و کمی

#### نحوه استناد به مقاله:

عبدالکاظم، ک.، شریفی، س.، الالامی، ع. و صادقی، م. (۱۴۰۳). واکاوی پرسه زنی مجازی منابع انسانی در حوزه بهداشت عراق با رویکرد آمیخته. فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین. ۳(۹): ۷۸-۹۹.

**زمینه و هدف:** پرسه زنی مجازی منابع انسانی با توسعه استفاده از ابزارهای ارتباطی، به عنوان یک مسئله مهم در دنیای امروز شناخته شده است. هدف این پژوهش، واکاوی مؤلفه‌های پرسه زنی مجازی منابع انسانی در حوزه بهداشت عراق می باشد.

**روش تحقیق:** روش تحقیق به صورت ترکیبی در دو فاز کیفی (تحلیل مضمون) و کمی (پیمایشی) انجام شد. جامعه پژوهش در فاز اول کلیه متون منتشر شده در فاصله زمانی ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۳ بود که از آن میان ۲۵۰ اثر به عنوان نمونه مورد بررسی قرار گرفت و اعتبار داده‌های پژوهش از طریق ممیزی بیرونی تأیید گردید. نمونه آماری بخش کمی ۱۵۶ نفر از کارکنان سازمان های بهداشتی کشور عراق بودند که براساس فرمول کوکران انتخاب شدند. از طریق پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر فاز اول، داده‌های این بخش جمع‌آوری شدند. در بخش کمی جهت تحلیل داده ها، از روش مدل سازی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج این بخش مشتمل بر ۴ مضمون فراگیر شامل رفتارهای پرسه زنی، پیامدهای منفی پرسه زنی، کارکردها و علل پرسه زنی و ۹ مضمون سازمان دهنده و ۷۳ مضمون پایه بود.

**نتیجه گیری:** یکی از مسائل مهمی که مدیران حوزه بهداشت عراق باید مورد توجه قرار دهند، کاهش رفتارهای پرسه زنی مجازی می باشد تا پیامدهای منفی آن در محیط کار کاهش یابد.

**واژه های کلیدی:** پرسه زنی مجازی، منابع انسانی، حوزه بهداشت عراق

## مقدمه

با پیشرفت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، این احتمال وجود دارد که رفتارهای انحرافی به یک رفتار گسترده، پیچیده و زمان‌گیر همچون پرسه زنی مجازی یا سایبرلوفینگ<sup>۱</sup> در محیط‌های خدماتی تبدیل شود. سایبرلوفینگ به عنوان نوعی رفتار انحرافی در محل کار (رفتارهایی که هنگامی که سازمان را نقض می‌کند) در نظر گرفته می‌شود که بر رفاه کارکنان و سازمان تأثیر منفی می‌گذارد زیرا باعث می‌شود زمان به طور ناکارآمد سپری شود (زوی و همکاران، ۲۰۲۲). گذراندن وقت کار با استفاده از اینترنت برای فعالیت‌های غیرشغلی، نگرانی عمده کارفرمایان است، زیرا دسترسی به اینترنت با استفاده از تلفن‌های هوشمند، تبلت‌ها و سایر وسایل گسترش یافته است (لیم<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). تخمین زده می‌شود که کارکنان هزینه‌های زیادی را صرف می‌کنند و هر روز ۲ ساعت درگیر رفتارهای اینترنتی در اینترنت می‌شوند و هزینه آن را سازمان‌ها تا ۸۵ میلیارد دلار در سال می‌پردازند. در نتیجه، گذراندن وقت کار با استفاده از اینترنت به طور معمول یک نوع رفتار ضد تولید در نظر گرفته می‌شود. پرسه زنی مجازی دربرگیرنده رفتار کارکنانی است که در زمان انجام کار، مشغول گشت و گذار در فضای مجازی و استفاده از اینترنت سازمان هستند. واکنش اولیه برخی سازمان‌ها در مورد مواجهه با سایبرلوفینگ، نظارت بر استفاده از کامپیوتر کارکنان و توبیخ متخلفان بوده است (اوگرین و پیرسون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳).

کاربرد فناوری‌های اینترنتی در محل کار زمانی که به طور هدفمند استفاده شوند، موجب افزایش کارایی و اثربخشی هستند، اما زمانی که آنها از هدف خارج می‌شوند، ممکن است باعث آسیب دیدن کار و سازمان شوند. سایبرلوفینگ به دو صورت جزئی و شدید شناخته شده است (صمدی میارکلایی و همکاران، ۱۳۹۸). در واقع سایبرلوفینگ یکی از رفتارهای معکوس کارکنان، یعنی استفاده از تلفن همراه و امکانات اینترنتی اداری برای نیازهای شخصی در ساعات کاری به منظور اهداف شخصی و البته در پوشش اداری و سازمانی است. این رفتار عمدتاً ناشی از شرایط روانی کارکنان می‌باشد (هاردیانی<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱).

همچنین سایبرلوفینگ به این معنی است که کارکنان ساعات کاری خود را صرف می‌کنند و از منابع اینترنتی برای بررسی ایمیل شخصی یا بازدید از وب سایت‌هایی که به کار آنها مرتبط نیستند، استفاده می‌کنند. اگرچه اکثر محققان و شاغلان، سایبرلوفینگ را نوعی انحراف در محل کار یا رفتار کاری غیرمولد می‌دانند (باتاچارجی و سرکار<sup>۶</sup>، ۲۰۲۳)، برخی از محققان معتقدند که سایبرلوفینگ ممکن است برای بهره‌وری کارکنان مفید باشد (تسای<sup>۷</sup>، ۲۰۲۳). بنابراین، مدیران سازمان بایستی در

---

1 Cyberloafing

2 Zhou

3 lim

4 Ugrin & Pearson

5 Hardiani

6 Bhattacharjee & Sarkar

7 Tsai

مواجهه با افراد تاب آور، هراس را از موقعیت های منفی و پیچیده در سازمان کاسته و با دیدی واقع بینانه به مقابله با آن موقعیت ها پردازند (حمزوی و همکاران، ۱۴۰۲). کارکنان زمانی که نیازهای روان شناختی اساسی آن ها همچون خودمختاری، ارتباط، شایستگی و معناداری برآورده شود، شکوفا می شوند و با انگیزه بیشتری کار می کنند. اتکا بر روابط میان فردی و تأثیرگذاری بر قابلیت درون فردی افراد اعتماد بالایی در بین کارکنان ایجاد می کند، به آن ها انگیزه الهام بخش می دهد و فکر آن ها را تحریک و به رشد فردی آن ها توجه می کند (بیکي دمنه و همکاران، ۱۴۰۲).

در نظرسنجی اینتل از ۲۰۰ مدیر منابع انسانی، نزدیک به ۸۰ درصد معتقد بودند که استفاده از تلفن همراه توسط کارکنان باعث ایجاد حواس پرتی غیر ضروری در محیط کار می شود. عیب این است که کارکنان هنگام استفاده از اینترنت حواسشان پرت می شود که ممکن است منجر به کاهش بهره وری شود. اما مزیت آن این است که اگر کارکنان از اینترنت برای مرور یا جمع آوری اطلاعات استفاده کنند، به آنها کمک می کند تا دانش و منابع جدید را به دست آورند و در نتیجه توانایی کار آنها بهبود می یابد (ژونگ ۱ و همکاران، ۲۰۱۵). یافته های مربوط به این موضوع نشان می دهد که بین ۳۰ تا ۶۵ درصد از مصرف اینترنت توسط کارکنان مرتبط با کار نیستند و استفاده از اینترنت هزینه های سالانه نیروی کار را تا یک میلیارد دلار افزایش می دهد (رستوبوگ ۲ و همکاران، ۲۰۱۱).

با توجه به اینکه سیستم عامل های رسانه های اجتماعی به طور فزاینده ای در محیط کار محبوب شده اند، استفاده از آنها مرز بین زمان کار و غیر کار را محو می کند (وو ۳ و همکاران، ۲۰۲۰). اگرچه سیاست هایی برای کاهش شیوع سایبرلوفینگ اتخاذ شده است، اما با وجود گوشی های هوشمند، کارکنان به سایبرلوفینگ تمایل بیشتری پیدا کرده اند (اوزتورک و کرسه ۴، ۲۰۲۲). از این رو برای سازمان ها همچنان مسئله است که چگونه می توانند سایبرلوفینگ را توسط کارکنان کنترل کنند. برخی بر این باورند که می توان از آن به عنوان راهی برای کاهش و کنترل خستگی و فرسودگی شغلی استفاده کرد (سواری ۵ و همکاران، ۲۰۲۲).

وضعیت سایبرلوفینگ در محیط های چند فرهنگی مثل کشور عراق کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. با افزایش روند مصرف اینترنت در عراق به ویژه با افزایش سطح دسترسی این کشور به زیر ساخت های فنی و استفاده از تلفن های هوشمند، چالش جدی در این سازمان ها به چشم می خورد. بر اساس آمار بانک جهانی در عراق از سال ۲۰۰۸ تا سال ۲۰۲۰ مصرف کنندگان اینترنت به شدت افزایش یافته اند. بر اساس مجموعه شاخص های توسعه بانک جهانی که از منابع رسمی شناخته شده گردآوری شده است، افراد استفاده کننده از اینترنت (درصد جمعیت) در عراق در سال ۲۰۱۹، ۴۴/۳۳ درصد گزارش

---

1 Zhong

2 Restubog

3 Wu

4 Öztürk & Kerse

5 Suari

شده است. هر چند سایبر لوفینگ می تواند منافع مفیدی برای سازمان داشته باشد، اما آسیب های زیادی نیز به ویژه در صورت نهادینه شدن آن به عنوان یک رفتار انحرافی وجود دارد (بونترنجین و فرانتزن، ۱، ۲۰۲۲).

همانطور که مشخص است خدمات بهداشتی و پزشکی، و توسعه ظرفیت های سلامت برای شهروندان عراقی مستلزم استفاده از توان حداکثری نیروهای این بخش است؛ با این حال پدیده سایبر لوفینگ می تواند به عنوان یک آسیب جدی در کارهای تیمی، همچنین یک رفتار انحرافی و مهم تر از آن به عنوان ابزاری برای فرار از مسئولیت در نظر گرفته شود. از این رو مطالعه پرسه زنی مجازی کارکنان در سازمان های بهداشتی عراق حائز اهمیت است؛ موضوعی که با بررسی آن می توان به درک بهتری از این پدیده نوظهور و کنشگری در مواجهه با آن دست یافت. چنین قابلیتی در سطح سازمان های بهداشتی عراق به ویژه در حوزه بهداشتی انجام نشده و از این حیث جنبه نوآورانه دارد و می تواند به تقویت دانش و آگاهی در زمینه رفتارهای منابع انسانی در محیط کار منجر شود و امکانی برای برنامه ریزان و سیاستگذاران در حوزه بهداشتی در عراق فراهم آورد. سوال اصلی پژوهش این است که ابعاد و مولفه های پرسه زنی مجازی منابع انسانی در حوزه بهداشت عراق کدامند؟

## مبانی نظری

سایبرلوفینگ یک اصطلاح جدید است که با ظهور علوم و شبکه جهانی وب به ویژه سایبر معرفی شده است. در سال ۱۹۹۵، سایبر به عنوان پیشوندی برای عبارات مبتنی بر علوم رایانه در کامپیوترها استفاده شد. سایبرلوفینگ زمانی استفاده می شود که یک فرد وقت خود را درگیر فعالیتی در رایانه و اینترنت می کند و به جای انجام امور کاری، به امور شخصی می پردازد (لیم و تئو، ۲، ۲۰۲۳). سایبرلوفینگ را می توان به عنوان استفاده از ابزارهای فناوری اطلاعات و ارتباطات و اینترنت توسط کارکنان برای اهداف شخصی که بطور عمدی در محیط های کاری رخ می دهد، تعریف کرد. رفتاری که به طور غیرمستقیم بر کار کارکنان تأثیر می گذارد و با تحولات در فناوری اطلاعات و ارتباطات این احتمال می رود که رفتارهای سایبرلوفینگ به رفتارهای گسترده تری در محیط های کاری تبدیل شوند (معافی، ۳، ۲۰۲۳).

همچنین سایبرلوفینگ منابع انسانی به عنوان رفتارهای انحرافی در محیط کار (رفتارهایی که هنجارهای سازمان را نقض می کند) در نظر گرفته می شود که بر رفاه کارکنان و سازمان تأثیر منفی می گذارند زیرا باعث می شود زمان به طور ناکارآمد سپری شود (زو و همکاران، ۲۰۲۲). سایبرلوفینگ را به معنای انحراف از تولید نیز معرفی کرده اند (کورزینسکی و پروتسیوک، ۴، ۲۰۲۴)، و بسیاری از این رفتارها مانند مرور وب برای اکثر کارکنان آشنا هستند (تاندون و همکاران، ۲۰۲۲).

1 Buntarangin & Frantzen

2 Lim & Teo

3 Muafi

4 Korzynski & Protsiuk



تحولات در فن آوری ها همراه با امکانات ارائه شده توسط اتصال به اینترنت در افزایش سایبرلوفینگ موثر بوده است (آل یحیی و القحطانی، ۲، ۲۰۲۲)، و سیستم عامل‌های رسانه‌های اجتماعی مانند فیس بوک و وی چت نیز به طور فزاینده‌ای در محل کار مرسوم شده است (وو و همکاران، ۲۰۲۰).

طبقه بندی‌های مختلفی در رابطه با رفتارهای سایبرلوفینگ انجام شده است. در یک طبقه بندی توسط لیم<sup>۳</sup> (۲۰۰۲)، رفتارهای سایبرلوفینگ به دو گروه فعالیت‌های ایمیل، و گشت و گذار در اینترنت تقسیم می‌شوند. آناندرجان<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۴)، این رفتارها را به عنوان سرگرمی، مضر تلقی می‌کنند. رفتارهایی برای اهداف نامشخص از سوی دیگر، توسط بلاو<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۶) مطرح شد. علاوه بر این بلانچارد و هنل<sup>۶</sup> (۲۰۰۸) رفتارهای سایبرلوفینگ را به سه دسته به عنوان مرتبط با مرور، ایمیل غیر کاری و سایبرلوفینگ تعاملی تقسیم می‌کنند (لو<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). به طور کلی، رفتارهای سایبرلوفینگ، رفتارهای بلندمدتی هستند که احتمالاً به کسب و کار آسیب می‌رسانند (تان<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). لیم و تتو (۲۰۲۲) در بررسی خود، سوابق فردی، بین فردی و موقعیتی سایبرلوفینگ را به تفصیل شرح می‌دهند که روشن می‌کند برخی کارکنان ممکن است نسبت به این رفتار مستعد باشند (به عنوان مثال، کارکنان جوان تر، مرد، مجرد، با تحصیلات عالی و برونگرا). علاوه بر این، آن‌ها اشاره می‌کنند که برخی عوامل موقعیتی مانند دسترسی آسان به اینترنت در محل کار، دید کم صفحه نمایش کامپیوتر، تأیید همکار یا مشارکت در این رفتار، احتمال این رفتارها را در محل کار افزایش می‌دهد.

شواهد متا آنالیز نشان داد که برخلاف فرضیه‌هایی که معمولاً بیان می‌شود، سفر در فضای مجازی تأثیر منفی بر عملکرد شغلی کارکنان نمی‌گذارد. محققان دیگر، حتی فراتر رفته‌اند و دریافته‌اند که فضای مجازی ممکن است تأثیرات مثبتی مانند بالابردن روحیه کارکنان داشته باشد و افزایش تعامل کاری کارکنان ممکن است به عنوان یکی از روش‌ها برای کنار آمدن با فشار کار باشد (آندل<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۱۹)، و اینکه این رفتار ممکن است منجر به پرورش محیط یادگیری، انعطاف‌پذیری و خلاقیت شود (درینا و گوکی<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۶). بنابراین سایبرلوفینگ می‌تواند دارای معایب و مزایایی در محیط کار باشد که قطعاً معایب آن بیشتر از مزیت‌هایش می‌باشد.

---

1 Tandon  
 2 Alyahya & Alqahtani  
 3 Lim  
 4 Anandarajan  
 5 Blau  
 6 Blanchard & Henle  
 7 Luo  
 8 Tan  
 9 Andel  
 10 Gökçe & Derina

## پیشینه تحقیق

کورزینسکی و پروتسیوک<sup>۱</sup> (۲۰۲۴) پژوهشی با عنوان بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم (از طریق رضایت شغلی) بین حجم کار، خودکارآمدی، مهارت‌های مدیریت زمان و سایبرلوفینگ انجام دادند. از داده‌های نظرسنجی از ۲۱۷ کارمند در صنعت خرده‌فروشی جواهرات، یافته‌ها نشان داد که رضایت شغلی رابطه بین حجم کار، مهارت‌های مدیریت زمان، خودکارآمدی و سایبری را واسطه می‌کند. علاوه بر این، هیچ اثر مستقیمی از حجم کار و خودکارآمدی بر سایبرلوفینگ پیدا نشد. با این حال، مشاهده شد که مهارت‌های مدیریت زمان به طور منفی با سایبرلوفینگ مرتبط است. بنابراین، یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که سایبرلوفینگ شکلی معکوس از رفتار کناره‌گیری است که پاسخی به نارضایتی شغلی مرتبط با حجم کاری بالا، خودکارآمدی پایین و مهارت‌های مدیریت زمان ضعیف است.

لیم و تتو<sup>۲</sup> (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان سایبرلوفینگ دستور کار بررسی و تحقیق. روانشناسی کاربردی، اذعان داشتند تحقیقات سایبرلوفینگ به طور فزاینده‌ای در حال افزایش است زیرا پیشرفت‌های تکنولوژیکی استفاده از اینترنت را برای اهداف بی‌شماری با محدودیت‌های فیزیکی ناچیز تسهیل کرده است. تسای (۲۰۲۳) اذعان داشت تسهیل تعامل غیررسمی و کیفیت محیط کار، روابط مثبت بین سایبرلوفینگ کارکنان و خلاقیت و رفتار فعالانه را تقویت می‌کند. ژانگ<sup>۳</sup> (۲۰۲۳) دریافت سایبرلوفینگ به طور منفی رابطه بین استفاده از رسانه‌های اجتماعی و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کند. کوآی و لای<sup>۴</sup> (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان طرد شدن از محل کار و سایبرلوفینگ: دیدگاه شناختی اجتماعی انجام دادند. با داده‌های نظرسنجی دریافتند که طرد شدن در محیط کار تأثیر مثبت معناداری بر سایبرلوفینگ دارد.

آکیکسوز<sup>۵</sup> (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین رفتارهای سایبرلوفینگ پرستاران و ویژگی‌های نوآوری فردی انجام داد. یافته‌ها نشان داد پرستاران سطوح پایینی از نمرات سایبرلوفینگ جزئی و شدید داشتند و هیچ ارتباطی بین سایبرلوفینگ و نوآوری فردی وجود نداشت. باتاچارجی و سرکار<sup>۶</sup> (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان نظارت سوء و سایبرلوفینگ در یک شرکت فناوری اطلاعات در هند دریافتند که عاطفه منفی مرتبط با کار به طور کامل رابطه مثبت بین نظارت سوء استفاده‌کننده و سایبری را واسطه می‌کند، و منبع کنترل کار رابطه مثبت بین نظارت سوء استفاده‌کننده و عاطفه منفی مرتبط با کار را تعدیل می‌کند. نویسندگان هیچ مدرکی دال بر رابطه مستقیم بین نظارت سوء استفاده‌کننده و سایبری نیافتند.

---

1 Korzynski & Protsiuk

2 Lim & Teo

3 Zahmat Doost & Zhang

4 Koay & Lai

5 Aciksoz

6 Bhattacharjee & Sarkar

نورسیا و یولیزا ۱۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه رفتار سایبرلوفینگ و تعهد کارکنان صنعت بهداشتی از اکتبر ۲۰۲۲ تا فوریه ۲۰۲۳ نشان دادند تقریباً نیمی از پاسخ‌دهندگان درگیر این رفتار بودند. نتایج آزمون نشان داد بین رفتار سایبرلوفینگ و تعهد کارکنان به کارکنان بیمارستان رابطه معناداری وجود دارد. یولیانتی و باگیس ۲ (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان تأثیر کارآیی، سایبرلوفینگ و خودکارآمدی بر عملکرد کارکنان بیمارستان اسلامی پوروو کر تو انجام دادند. در بین ۱۵۳ پاسخگو با روش نمونه گیری هدفمند، یافته ها نشان دادند که بار کاری و خودکارآمدی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و سایبرلوفینگ تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد.

کمیله و معافی ۳ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان تأثیر استرس شغلی و خستگی شغلی بر عملکرد کارکنان با واسطه رفتار سایبرلوفینگ در اندونزی دریافتند که: (۱) تأثیر مثبت و معناداری بین استرس شغلی بر رفتار سایبرلوفینگ وجود دارد، (۲) تأثیر مثبت و معناداری بین خستگی شغلی بر رفتار سایبرلوفینگ وجود دارد، (۳) تأثیر منفی و معنادار بین رفتار سایبرلوفینگ بر عملکرد کارکنان وجود دارد، و (۴) تأثیر معناداری بین رفتار سایبرلوفینگ اینترنتی وجود دارد.

یلدیز و یلدیز ۴ (۲۰۲۲) پژوهشی با هدف سنجش و اعتباریابی مقیاس سایبرلوفینگ در بین کارکنان بهداشت ترکیه انجام دادند. این مطالعه توصیفی-مقطعی از ۲۰۲ کارمند بهداشتی نشان داد مقیاس سایبرلوفینگ اجتماعی یک پیش‌بینی کننده مهم سلامت روانی کارکنان مراقبت‌های بهداشتی می باشد. کیم ۵ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان ارزیابی رفتار سایبرلوفینگ در محیط کار در حوزه بهداشت در پاکستان از طریق نظرسنجی مقطعی در بین ۲۴۲ داروساز نشان دادند که داروسازان زمان بیشتری را صرف فعالیت‌های مرتبط با اشتراک‌گذاری و کمترین زمان را صرف فعالیت‌های مربوط به بازی در محیط کار می‌کنند. نتایج همچنین نشان می‌دهد که رفتار سایبرلوفینگ در میان داروسازان پاکستانی رایج است و سن، استفاده از اینترنت و منطقه کاری رابطه قوی با این رفتارها دارند.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف اکتشافی - کاربردی، از نظر روش پژوهش، به روش کیفی و کمی انجام گرفت. در فاز کیفی پژوهش از تحلیل مضمون استفاده شد. محیط پژوهش در بخش کیفی این پژوهش، عبارت است از کلیه مقالات خارجی مندرج در پایگاه‌های بین‌المللی و پایگاه‌ها و وب سایت‌های معتبر در فاصله زمانی سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۴ بود که در

1 Nursya & Yuliza

2 Yulianti & Bagis

3 Kamila & Muafi

4 Yildiz & Yildiz

5 Kim

حوزه مطالعات پرسه زنی و سایبرلوفینگ نمایه شده است. بر این اساس، محیط پژوهش شامل بیش از ۶۰۰۰ عنوان مقاله و کتاب بود. از این بین ۲۵۰۰ عنوان دارای متن در دسترس و ۸۵۰ مورد آن دارای مطالب قابل استفاده در زمینه پرسه زنی بود.

جهت گردآوری داده ها برای تجزیه و توصیف متون و ایجاد مضامین اولیه، تعداد ۲۵۰ عنوان مقاله به روش نمونه گیری هدفمند ملاک محور به روش متوالی (به جای انتخاب یک نمونه ثابت حجم نمونه آنقدر افزایش می یابد تا زمانی که دیگر کافی باشد) انتخاب شد. پژوهشگر پس از مطالعه با این تعداد در جمع آوری مضامین اولیه به اشباع نظری رسید. بر مبنای جایگاه مضمون در شبکه مضامین، سه نوع مضمون «فراگیر»، «سازمان دهنده» و «پایه» پیشنهاد می شود. مضمون پایه، مبین نکته مهمی در متن است که با ترکیب آنها مضامین سازمان دهنده ایجاد می شود. مضامین سازمان دهنده در واقع واسطه مضامین پایه و فراگیر در شبکه مضامین است. مضامین فراگیر هم که مضمون یا مضامینی است که در کانون شبکه مضامین قرار می گیرد. برای سنجش روایی، از روش «ممیزی کردن از سوی داور» استفاده شد. در این روش، در مورد چگونگی مشتق شدن مضامین و چگونگی اخذ تصمیم در طول پژوهش برای ممیزی و تأیید آن به دست داور است که قابلیت اطمینان نتایج پژوهش افزایش می یابد.

در فاز دوم برای تجزیه و تحلیل داده های کمی بدست آمده از پرسشنامه، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. با توجه به اینکه جامعه آماری در بخش دوم پژوهش شامل کلیه کارکنان اداری سازمان های بهداشتی عراق بود که از طریق پرسشنامه الکترونیک در کانال های ارتباط رسمی بیمارستانی عراق ارسال شد؛ از این بین پاسخ های ارسالی از کشور عراق مورد تحلیل انجام گرفت. این متخصصان شامل کلیه کارکنان در بخش های مختلف بهداشت و درمان بودند که از موضوع سایبرلوفینگ اطلاع دارند. به دلیل مشخص نبودن واریانس<sup>۱</sup> جامعه آماری، پیش برآورد نمونه از طریق یک مطالعه مقدماتی ضرورت داشت. به این منظور پرسشنامه تهیه شده در اختیار سی نفر از اعضای جامعه قرار داده شد و پس از تعیین واریانس جامعه نسبت به تعیین حجم نمونه اقدام گردید. با در نظر گرفتن مقدار واریانس و همچنین سطح خطای یک درصد حجم نمونه برابر ۱۵۶ نفر برآورد گردید. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر داده های حاصل از فاز اول بود. پرسشنامه محقق ساخته سایبرلوفینگ متناسب با تحلیل مؤلفه های استخراج و تنظیم شده در مدل شامل ۷۳ گویه می باشد. جهت سنجش روایی از روایی محتوایی<sup>۲</sup> و صوری<sup>۳</sup> استفاده شد. در بخش کمی جهت تحلیل استنباطی داده ها، از روش مدل سازی معادلات ساختاری کوواریانس محوری و تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم استفاده شد.

## یافته ها

جدول ۱، نمونه های مورد استفاده در تحلیل مضمون را به تفکیک نویسنده، سال و محل نشر نشان می دهد.

<sup>1</sup> Variance

<sup>2</sup> Content validity

<sup>3</sup> Face validity

جدول ۱. مشخصات نمونه های مورد استفاده در تحلیل مضمون

نام مقاله / کتاب	نویسنده	سال	محل نشر
The impact of cyberloafing on employees' job performance	Syed et al.	۲۰۲۰	Journal of Advances in Management Sciences & Information Systems
Cyberloafing and constructive recreation	Oravec	۲۰۱۸	.In the Encyclopedia of Information Science and Technology
Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure.	Andel et al.	۲۰۱۹	.Computers in Human Behavior
Cyberloafing: A review and research agenda	Lim & Teo	۲۰۲۲	.Applied Psychology.
cyberloafing behaviors in nursing: The role of nursing stressors	Alqahtani et al.	۲۰۲۲	International Journal of Nursing Practice
Investigating cyberloafing, organizational justice, work engagement, and organizational trust of South African retail and manufacturing employees	Oosthuizen et al.	۲۰۱۸	SA Journal of Human Resource Management
Disentangling how coworkers and supervisors influence employee cyberloafing: what normative information are employees attending to?	Askew et al.	۲۰۱۹	Journal of Leadership & Organizational Studies
The impact of ambivalent perception of bureaucratic structure on Cyberloafing	Soral et al.	۲۰۲۰	Australasian Journal of Information Systems
The impact of demographics of employees on cyberloafing: an empirical study on university employees.	Cavusoglu et al.	۲۰۱۴	Research Journal of Business and Management
Cyberloafing: Investigating the Importance and Implications of New and Known Predictors	Giordano & Mercado	۲۰۲۳	Collabra: Psychology
A Qualitative Descriptive Study of Cyberloafing in South Texas	Puente	۲۰۲۱	Doctoral dissertation, Grand Canyon University
Why cyberloafing can be socially learned in the workplace: the role of employees' perceived certainty of formal and informal sanctions	Wu et al.	۲۰۲۳	Information Technology & People
An investigation of cyberloafing behaviors in learners of Turkish as a foreign language	Güngör & Ustabulut	۲۰۲۳	Current Psychology
Cyberloafing Behavior: The Determinant Factors Related to Work Stress and Workload in The Banking Sector	Novianti & Roz	۲۰۲۳	Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen
Cyberloafing Behavior and Self Control on the Performance of Islamic Clinic Employees: Organizational Commitment as Mediation.	Bagis et al.	۲۰۲۳	Journal of Economics, Finance and Management Studies
What leads to cyberloafing: the empirical study of workload, self-efficacy, time management skills, and the mediating effect of job satisfaction	Korzynski & Protsiuk	۲۰۲۲	Behavior & Information Technology
Cyberloafing as a challenge for integration of ICT in education	Beri & Gulati	۲۰۲۲	Journal of Image Processing and Intelligent Remote Sensing

Asia Pacific Fraud Journal	۲۰۲۲	Ngowella et al.	A Review on Cyberloafing: The Effects of Social Platforms on Work Performance
Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation	۲۰۲۲	Wiastuti et al.	The Influence of Hotel Employee Job Stress towards Cyberloafing
Computers in Human Behavior	۲۰۲۲	Zhong et al.	The mixed blessing of cyberloafing on innovation performance during the COVID-19 pandemic
14th International Conference on Wirtschaftsinformatik,	۲۰۱۹	Weissenfeld et al.	Weissenfeld, K., Abramova, O., & Krasnova, H. (2019). Antecedents for cyberloafing—A literature review.
World Journal on Educational Technology: Current Issues	۲۰۱۹	Coskun & Gokcearslan	Examination of Cyberloafing Studies in Education: A Content Analysis
Management Science Letters	۲۰۲۱	Aladwan et al.	Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment
TEM Journal	۲۰۲۱	Ozdamli & Ercag	Cyberloafing Among University Students.
International Nursing Review	۲۰۲۱	Sarioğlu Kemer & Dedeşin Özcan	The dark side of technology: Cyberloafing, a Turkish study of nursing behavior
Sustainable Business and Society in Emerging Economies	۲۰۲۰	Mashal	A review of cyberloafing predictors in the literature
American Journal of Nursing Science	۲۰۱۹	El Din & Baddar	Nurses' cyberloafing and its relationship to procrastination and conscientiousness at Damanshour National Medical Institute
Journal of Educational Technology and Online Learning	۲۰۲۲	Dereli & İzmirli	Research on the cyberloafing levels of middle school students
Global Business Review	۲۰۲۰	Ötken et al.	Are time management and cyberloafing related? Investigating employees' attitudes
Organization	۲۰۲۱	Wu et al.	Cyberloafing research 1997-2019: a citation-based literature review
Tourism & Management Studies	۲۰۲۱	Kaptangil et al.	The effect of the cyberloafing behaviors of tourism business employees on business motivations and organizational identification
International Journal of Contemporary Management	۲۰۲۱	Çolak & Çetin	Loneliness and cyberloafing in the time of COVID-19: A psychological perspective
Human Resource Management International Digest	۲۰۱۸	Koay et al.	Should cyberloafing be allowed in the workplace?
Computers in Human Behavior	۲۰۱۳	Ugrin & Pearson	The effects of sanctions and stigmas on cyberloafing
Career Development International	۲۰۱۷	Mercado et al.	A meta-analytic investigation of cyberloafing
Computers in Human Behavior	۲۰۱۵	Baturay & Toker	An investigation of the impact of demographics on cyberloafing from an educational setting angle
Computers in Human Behavior	۲۰۱۶	Akbulut et al.	In search of a measure to investigate cyberloafing in educational settings
Information & Management	۲۰۱۵	Glassman et al.	To monitor or not to monitor: Effectiveness of a cyberloafing countermeasure.

Internet Research	۲۰۱۷	Huma et al.	Determinants of cyberloafing: a comparative study of a public and private sector organization
Computers in Human Behavior	۲۰۱۷	Akbulut et al.	Cyberloafing and social desirability bias among students and employees
Psychology Research	۲۰۱۸	Yuwanto	Academic flow and cyberloafing
Computers in Human Behavior	۲۰۲۲	Zhong et al.	The mixed blessing of cyberloafing on innovation performance during the COVID-19 pandemic
Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry	۲۰۱۸	Varol & Yildirim	An Examination of cyberloafing behaviors in classrooms from Students' perspectives
Procedia-Social and Behavioral Sciences	۲۰۱۶	Derin & Gökçe	Are cyber loafers also innovators?: A study on the relationship between cyberloafing and innovative work behavior
International Journal of Technology in Education	۲۰۲۱	Alanoglu & Karabatak	Examining the Smartphone Cyberloafing in the Class: Relationship with the Attitude towards Learning and Prevention of Cyberloafing
Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities	۲۰۱۸	Koay	Assessing Cyberloafing Behaviour among University Students: A Validation of the Cyberloafing Scale
The Journal of Asian Finance, Economics and Business	۲۰۲۱	Shaddiq et al.	Antecedents and consequences of cyberloafing in service provider industries: Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0
Behavior & Information Technology	۲۰۲۱	Usman et al.	Does meaningful work reduce cyberloafing? Important roles of affective commitment and leader-member exchange

استخراج مضامین: مضامین مستخرج از تحلیل ادبیات پرسه زنی مجازی و بارعاملی آن ها در جدول ۲ مشخص شده است.

جدول ۲. مضامین مستخرج از تحلیل ادبیات پژوهش پرسه زنی مجازی و بارعاملی آن

مضمون فرآگیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه	بار عاملی استخراج شده	ضریب کیزر، اولین مایر
رفتارهای سایبر لوفینگ	لوف خفیف	از دست دادن زمان کار	۰/۶۰۵	۰/۶۳۵
		پرداختن به امور شخصی به جای امور شغلی و بیماران	۰/۶۹۹	
		استفاده از اینترنت توسط کارکنان برای اهداف شخصی	۰/۷۰۳	
		فعالیت های ایمیل شخصی	۰/۴۹۶	
		گشت و گذار در اینترنت	۰/۷۶۳	

	سایت‌های خبری	۰/۷۴۱	
	خریدهای آنلاین	۰/۵۵۴	
	استفاده از اینترنت برای سرگرمی و تعامل اجتماعی	۰/۶۰۸	
	حفظ وب‌سایت‌های شخصی	۰/۷۶۴	
	شرط‌بندی	۰/۷۸۴	
	دانلودهای غیر قانونی	۰/۶۰۳	
	مشاهده وب‌سایت‌های غیر اخلاقی	۰/۶۲۵	
	افت امنیت داده‌های سازمانی	۰/۶۶۸	
	نفوذ نرم افزارهای جاسوسی	۰/۴۸۳	
	افزایش جرائم سایبری	۰/۵۸۷	
	اتلاف سرمایه سازمان (انرژی، زمان، پول ..)	۰/۵۸۲	
	اضافه بار پهنای باند شبکه	۰/۵۳۴	
	خالی شدن انرژی کارکنان	۰/۴۳۰	
۰/۷۳۸	افزایش رفتارهای اعتیاد اینترنتی	۰/۷۹۹	
	عدم توجه و حواس پرتی	۰/۷۸۴	
	تعارض در محل کار	۰/۷۳۹	
	افت قدرت حافظه	۰/۷۲۵	
	فرار از کار	۰/۶۸۱	
	کاهش احساس شادی فردی	۰/۸۷۰	
	مصرف گرایی	۰/۸۵۳	
	اختلالات روانشناختی	۰/۴۶۸	
	پرورش محیط یادگیری	۰/۶۷۸	
	افزایش انعطاف‌پذیری	۰/۴۵۳	
	توسعه فضای خلاقیت	۰/۵۷۲	
	بسترسازی تولید ایده های نو	۰/۵۸۰	
	کسب دانش و آگاهی	۰/۶۷۱	
	اجتناب از تعارضات خانواده کار	۰/۴۶۴	
۰/۸۳۶	کنترل خستگی و فرسودگی شغلی	۰/۵۱۵	
	جدا شدن از فشار کار	۰/۶۲۴	
	کاهش استرس شغلی	۰/۴۶۸	
	بازار لذت شخصی	۰/۷۵۰	
	گشودگی در برابر تغییرات	۰/۷۹۶	
	توسعه قابلیت های یادگیری	۰/۵۹۵	
	اشتراک گذاری اطلاعات	۰/۶۶۴	

لوف شدید

تحلیل رفتگی سازمانی

تحلیل رفتگی فردی

تحلیل رفتگی سازمانی و فردی

کارکردهای سازمانی

کارکردهای مفید سایبر لوفینگ

کارکردهای فردی و میان فردی



	تسهیل بازیابی ذهن	۰/۷۲۴
	تجربه عاطفی منفی	۰/۷۷۷
	عدم قطعیت نقش شغلی	۰/۸۰۷
	ویژگی های شخصیتی	۰/۷۴۴
	استرس کاری	۰/۸۰۷
	مهارت های اینترنتی پیشرفته	۰/۷۶۴
	سطح پذیرش فناوری	۰/۸۴۸
	افت حس امیدواری	۰/۷۸۰
	کم بودن ترس استفاده از فناوری	۰/۷۴۲
	بی حوصلگی در محیط کار	۰/۷۴۴
	افت خودنظارتی	۰/۷۱۵
	خود انگاره منفی کارکنان	۰/۷۰۷
	افت اعتماد اجتماعی	۰/۷۷۵
	بی علاقه‌گی نسبت به کار	۰/۷۸۵
	ادراک از عدالت	۰/۸۴۱
	تائید همکار	۰/۸۱۵
	سیستم نظارت بر اینترنت	۰/۷۰۱
۰/۷۷۱	گریز از کار جمعی	۰/۶۷۴
	کاهش ضریب رقابت در محیط کار	۰/۷۱۱
	سیستم فیلتر کردن	۰/۷۲۴
	نظر دادن و اشتراک گذاری در شبکه های اجتماعی	۰/۷۴۹
	احساس نیاز به دانش فناوری	۰/۶۱۸
	دید کم صفحه نمایش کامپیوتر	۰/۵۰۶
	حفظ کارکنان با استعداد	۰/۶۱۸
	توانایی کارکنان برای غلبه کنترل در رفتار سایبرلوفینگ	۰/۷۲۴
	ویژگی های شغلی	۰/۵۷۹
	کنترل سازمانی	۰/۶۵۶
	احساس امنیت پایین	۰/۷۴۵
	سیستم پاداش و تنبیه سازمان	۰/۸۲۵
	رفتارهای منفی مافوق	۰/۸۳۵
	سرکوب صدای سازمانی	۰/۷۳۴
	دسترسی آسان به اینترنت در محل کار	۰/۸۰۹
	فرهنگ بوروکراتیک	۰/۸۸۹
	تکالیف چند بخشی	۰/۷۸۵

علل فردی

علل میان فردی

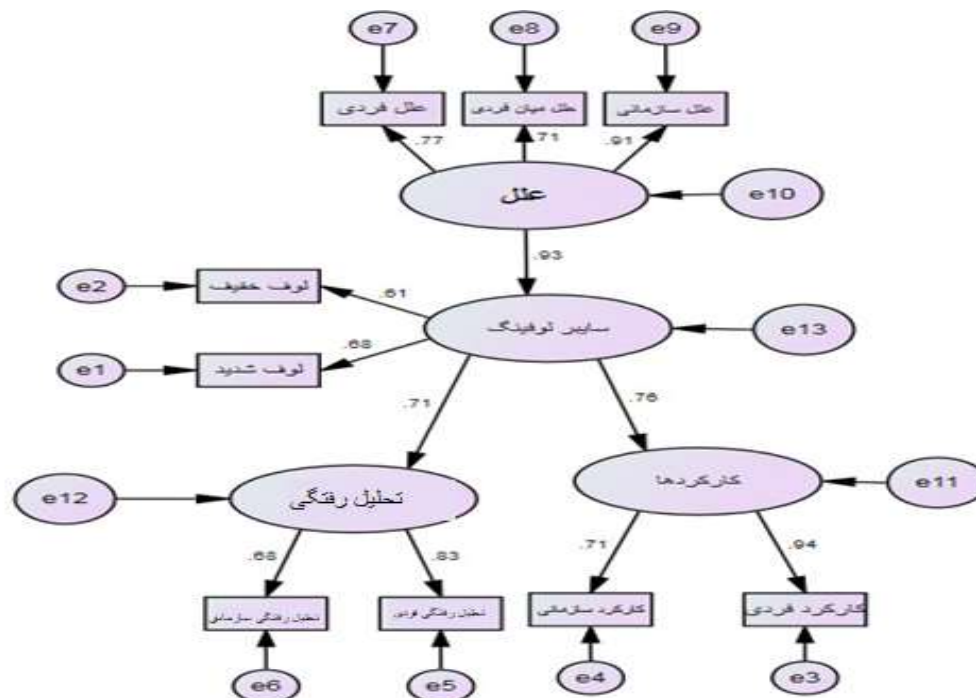
علل سایر لوفینگ

علل سازمانی

همانطور که یافته‌ها نشان می‌دهد مضامین مستخرج از تحلیل ادبیات پژوهش پرسه زنی مجازی مشتمل بر ۴ مضمون فراگیر شامل رفتارهای سایبرلوفینگ، تحلیل رفتگی سازمانی و فردی، کارکردها و علل سایبرلوفینگ و ۹ مضمون سازمان دهنده شامل لوف خفیف و شدید، تحلیل رفتگی فردی و تحلیل رفتگی سازمانی، کارکردهای سازمانی، کارکردهای فردی و میان فردی، علل فردی و میان فردی و علل سازمانی و ۷۳ مضمون پایه است. بارهای عاملی همه مؤلفه‌های استخراج شده بالاتر از ۰/۴ و ضریب KMO محاسبه شده بیشتر از ۰/۵ می‌باشد.

### مدل سایبرلوفینگ

همانطور که شکل ۱ نشان می‌دهد مدل سایبرلوفینگ از طریق ابعاد و مولفه‌های زیر مورد سنجش قرار گرفته است.



شکل ۱. مدل تحلیل عاملی تاییدی پرسه زنی مجازی منابع انسانی در حوزه بهداشت عراق

مقادیر برآورد شده بیانگر این است بارهای عاملی و ضرایب مربوط به همه معرف‌های مربوط به سایبرلوفینگ علل، کارکردها و تحلیل رفتگی در وضعیت مطلوبی قرار دارند. به عبارت دیگر، همبستگی این متغیر با معرف‌های مربوط در حد متوسط به بالا برآورد می‌شوند و در نتیجه ابزار سنجش از روایی عاملی برخوردار است.

## جدول ۳. شاخص های ارزیابی مدل

شاخص	درجه آزادی	کای اسکوتر نسبی	شاخص برازش تطبیقی	شاخص برازش تطبیقی مقتصد
مقدار	۲۴	۲/۹	۰/۹۱	۰/۹

طبق جدول ۳، شاخص های ارزیابی مدل عاملی بیانگر این است که برازش داده ها در مدل برقرار است. شاخص های ارزیابی مدل عاملی با مد نظر قرار دادن مقادیر مطلوب به این شاخص ها دلالت بر مطلوبیت مدل سایبرلوفینگ دارند.

## نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد رفتارهای پرسه زنی مجازی را می توان در دو سطح لوف خفیف و شدید شامل برنامه هایی که عمدتاً به اتلاف زمان و استفاده شخصی از اینترنت در هنگام کار ناظر است و رفتارهایی که از منظر قانونی و یا اخلاقی خلاف هستند و یا منافع فردی در آن وجود دارد، تقسیم بندی کرد. به نظر می رسد بالاتر از حد متوسط بودن رفتارهای پرسه زنی نشانگر وجود چالش هایی در حوزه بهداشت عراق باشد؛ مسائلی که در قالب علت های آن بررسی شد و نشان داد علل فردی نقش تعیین کننده دارد. مسائلی چون استرس کاری، ویژگی های شخصیتی، تجربه عاطفی منفی، افت حس امیدواری، افت اعتماد اجتماعی، بی علاقگی نسبت به کار، بی حوصلگی در محیط کار و موضوعاتی از این دست عمدتاً علت اصلی برای رفتارهای پرسه زنی شمرده می شوند.

همانطور که در ادبیات مطرح شد رفتارهای پرسه زنی می توانند نتایج مثبت و یا منفی برای سازمان داشته باشند. نتایج نشان می دهد در کنار کارکردهای مثبت پرسه زنی از تحلیل رفتگی فردی و سازمانی نام برد، که تحلیل رفتگی سازمانی مانند افت امنیت داده های سازمانی، نفوذ نرم افزارهای جاسوسی، افزایش جرائم سایبری، اتلاف سرمایه سازمان (انرژی، زمان، پول و...)، اضافه بار پهنای باند شبکه، و تحلیل رفتگی فردی مانند کاهش انرژی کارکنان، افزایش رفتارهای اعتیاد اینترنتی، عدم توجه و حواس پرتی، تعارض در محل کار، افت قدرت حافظه، فرار از کار، کاهش احساس شادی فردی، مصرف گرایی، و اختلالات روانشناختی نام برد. همانطور که آندل و همکاران (۲۰۱۹) مطرح می کنند قربانیان پرخاشگری در محل کار طیف وسیعی از پیامدهای نامطلوب را تجربه می کنند، از جمله علائم سلامت جسمی (مثل سردرد)، نتایج روانشناختی (مثل افسردگی، اضطراب، فرسودگی شغلی، عدم رضایت شغلی) و نتایج رفتاری دیگری به دنبال دارد.

در عین حال، بهره مندی از کارکردهای مثبت پرسه زنی برای سازمان مثل توسعه فضای خلاقیت، ابزار لذت شخصی، کاهش استرس شغلی، تسهیل بازیابی ذهن، جدا شدن از فشار کار، کنترل خستگی و فرسودگی شغلی، توسعه قابلیت های یادگیری و موضوعاتی از این دست به نسبت بیشتر است. پرسه زنی مجازی همیشه بد نیست. در واقع این رفتار می تواند به کاهش استرس و فرسودگی شغلی کارکنان کمک کند. چرا که کارکنان ربات نیستند، آنها نیاز به زمان دارند تا دوباره انرژی خود را بدست

آوردند. هنگامی که کارکنان خوشحال و پرانرژی هستند ممکن است بهتر کار کنند که این منجر به عملکرد بهتر می‌شود. فقدان چنین امکانی می‌تواند حجم پرخاشگری ناشی از فشار کار را افزایش دهد؛ این در حالی است که پرخاشگری در محیط کار به کل سازمان آسیب می‌رساند. اگر چه تحقیقات قبلی همچون یولیانتی و باگیس (۲۰۲۳)، درین و همکاران (۲۰۱۶) بر تاثیر مثبت سایبرلوفینگ بر خلاقیت و نوآوری تاکید داشتند، این در حالی است آیکسوز (۲۰۲۳) هیچ ارتباطی بین سایبرلوفینگ و نوآوری فردی را نشان نداد.

در ذیل دسته مضمون فراگیر رفتارهای سایبرلوفینگ دو سطح لوف شدید و لوف خفیف آورده شده است. منظور از لوف شدید رفتارهای همچون حفظ وبسایت‌های شخصی، شرطبندی، دانلودهای غیر قانونی و مشاهده وبسایت‌های غیراخلاقی است که عمدتاً در فضای عمومی و اجتماعی خارج از چارچوب اخلاقی و عرفی است. این در حالی است که لوف خفیف شامل رفتارهای تبلی است که مشتمل بر از دست دادن زمان کار، پرداختن به امور شخصی به جای امور شغلی، استفاده از اینترنت توسط کارکنان برای اهداف شخصی، فعالیت‌های ایمیل شخصی، گشت و گذار در اینترنت، استفاده از سایت‌های خبری و خریدهای آنلاین و همچنین استفاده از اینترنت برای سرگرمی و تعامل اجتماعی است. این رفتارها هر چند عاملی برای فرار از کار هستند و بهره‌وری را کاهش می‌دهند، اما به نسبت گروه قبل آسیب‌های کمتری برای سازمان به همراه دارند.

به منظور کنترل پیامدهای منفی رفتار پرسه زنی و توجه به جنبه‌های مثبت کارکردی آن در سازمان‌های بهداشتی عراق توجه به چند نکته قابل توجه است. افزایش شفافیت سازمانی به منظور بهبود درک از عدالت سازمانی و همچنین توسعه آگاهی ناشی از نتایج مثبت این رفتار و آگاهی در خصوص پیامدهای منفی پرسه زنی از طریق کلاس‌های آموزشی تا حد زیادی می‌تواند مفید باشد. بهبود درک مدیران از طریق مواجهه یا مدارا با افرادی که دارای پرسه زنی شدید هستند و استفاده از ساز و کار مشاوره برای بهبود وضعیت آنها نیز می‌تواند بسیار موثر باشد.

## تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچگونه تضاد منافی وجود ندارد.

## موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

## شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

## حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

## References

- Aciksoz, S., Sendir, M., Atar, N. Y., Simsekoglu, N. & Baydili, K. N. (2023). Is Cyberloafing an Indicator of Innovativeness? <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2805290/v1>
- Alyahya, S. & Alqahtani, A. (2022). Cyberloafing in Educational Settings: A Systematic Literature Review. *International Journal of Interactive Mobile Technologies*. 16(16): 113-141. <https://doi.org/10.3991/ijim.v16i16.32285>
- Andel, S.A., Kessler, S.R., Pindek, S., Kleinman, G. & Spector, P.E. (2019). Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. *Computers in Human Behavior*. 101: 124-130. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.07.013>
- Bhattacharjee, A., & Sarkar, A. (2023). Abusive supervision and cyberloafing: an investigation based on Stressor-Emotion-CWB theory. *Information Technology & People*. 37(3): 1126-1155. <https://doi.org/10.1108/ITP-05-2022-0353>
- Bigi Demeneh, Z., Allameh, M., Pradeyan Khi, A. & Sharifi, S. (2023). Employees' lived experiences of exciting leadership challenges in interpersonal relationships of knowledge-based companies. *Iranian public administration studies*. 6(2): 129-155 [In Persian]. <https://doi.org/10.22034/JIPAS.2023.376740.1522>
- Buntarain, B. & Frantzen, F. (2022). Cyberloafing While Working From Home: Exploring the Conceptualisation, Drivers and Implications (Master's thesis, University of Agder). <https://hdl.handle.net/11250/3036469>
- Derin, N. & Gökçe, S.G. (2016). Are cyber loafers also innovators?: A study on the relationship between cyberloafing and innovative work behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 235: 694-700. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.070>
- Hamzavi, H., Mohebi, A., Khademi, A. & Rezaeimaneh, B. (2023). The effect of sustainable human resource management on human resource retention and the mediating role of social capital. *Transformative Human Resources Quarterly*. 2(7): 20-38 [In Persian]. <https://sanad.iau.ir/Journal/thr/Article/1037900>
- Hardiani, W.A.A. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing. *Jurnal Visi Manajemen*. 7(1): 14-30. DOI: <https://doi.org/10.56910/jvm.v7i1.149>
- Kamila, M.N. & Muafi, M. (2023). The influence of job stress and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behavior: Evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478). 12(1): 99-109. <https://orcid.org/0000-0002-5078-4670>
- Kim, Y.J., Aslam, M.S., Deng, R., Leghari, Q.A., Lkhagvasuren, D., Nadir, M.N. & Shahnaz, S. (2022). Assessing the workplace cyberloafing behavior among pharmacists in Pakistan. *Journal of research in pharmacy practice*. 11(2): 73. <https://doi.org/10.1111/ppc.12930>
- Koay, K.Y. & Lai, C.H.Y. (2023). Workplace ostracism and cyberloafing: a social cognitive perspective. *Management Research Review*. 46(3): 1-15. <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2022-0490>
- Korzynski, P. & Protsiuk, O. (2024). What leads to cyberloafing: the empirical study of workload, self-efficacy, time management skills, and the mediating effect of job satisfaction. *Behavior & Information Technology*. 43(1): 200-211. DOI: [10.1080/0144929X.2022.2159525](https://doi.org/10.1080/0144929X.2022.2159525)
- Lim, V.K. & Teo, T.S. (2024). Cyberloafing: A review and research agenda. *Applied Psychology*. 73(1): 441-484. <https://doi.org/10.1111/apps.12452>
- Muafi, M. (2023). The Effects of Cyberloafing on Organizational Commitment: The Role of Emotional Exhaustion and Job Overload. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*. 14(2): 323-337. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i2.19486>
- Nursya, F. & Yuliza, W.T. (2023). Hubungan Cyberloafing Behavior dengan Employee Commitment Pada Karyawan Di Rumah Sakit. *Jurnal Keshatan Mercusuar*. 6(1): 41-46. <https://doi.org/10.36984/jkm.v6i1.370>

- Öztürk, M. & Kerse, G. (2022). Smartphone and internet addiction as predictors of cyberloafing levels in students: A mediated model. *Education for Information*. 38(2): 189-204. [DOI: 10.3233/EFI-211564](https://doi.org/10.3233/EFI-211564)
- Peng, J., Nie, Q. & Chen, X. (2023). Managing hospitality employee cyberloafing: The role of empowering leadership. *International Journal of Hospitality Management*. 108: 103349. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103349>
- Restubog, S.L.D., Garcia, P.R.J.M., Toledano, L.S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R. & Tang, R. L. (2011). Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. *Journal of Research in Personality*. 45(2): 247-251. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2011.01.006>
- Samadi-Miarkolaei, H. & Samadi-Miarkolaei, H. (2019). Relationship between Cyberloafing and Organizational Citizenship Behavior in the Healthcare and Treatment Network with Structural Equation Modeling Approach. *J Health Res Commun*. 5(2): 73-83 <http://jhc.mazums.ac.ir/article-1-392-fa.html>
- Suari, G.A.M.S., Rahyuda, A.G., Wibawa, I., Sari, G. A. P. L. P., Yana, I. & Putra, I. (2022). The effect of role ambiguity on cyberloafing with work stress as a mediation variable. *The International Journal of Health Sciences (IJHS)*. 6(S4): 2211-2219. [DOI: https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS4.7145](https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS4.7145)
- Tan, Z., Yan, S. & Xia, Q. (2022). Perceived overqualification and cyberloafing: the role of learning and performance climate. *Current Psychology*. 32: 1-10. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03913-2>
- Tandon, A., Kaur, P., Ruparel, N., Islam, J. U. & Dhir, A. (2022). Cyberloafing and cyberslacking in the workplace: a systematic literature review of past achievements and future promises. *Internet Research*. 32(1): 55-89. <https://doi.org/10.1108/INTR-06-2020-0332>
- Tsai, H.Y. (2023). Do you feel like being proactive today? How daily cyberloafing influences creativity and proactive behavior: the moderating roles of the work environment. *Computers in Human Behavior*. 138: 107470. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107470>
- Ugrin, J.C. & Pearson, J.M. (2013). The effects of sanctions and stigmas on cyberloafing. *Computers in Human Behavior*. 29(3): 812-820. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.11.005>
- Yulianti, E. & Bagis, F. (2023). Effect of Workloafing, Cyberloafing and Self Efficacy on Employee Performance in Purwokerto Islamic Hospital. *JESH: Journal of Social, Economics, and Humanities*. 1(1): 1-11. [DOI: https://doi.org/10.30595/jesh.v1i1.72](https://doi.org/10.30595/jesh.v1i1.72)
- Wu, J., Mei, W. Liu, L. & Ugrin, J.C. (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. *Journal of Business Research*. 112: 56-64. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.043>
- Yildiz, H. & Yildiz, B. (2022). Testing the validity and reliability of a Turkish version of the social cyberloafing scale. *Perspectives in Psychiatric Care*. 58(4): 1291-1302. <https://doi.org/10.1111/ppc.12930>
- Zahmat Doost, E. & Zhang, W. (2023). The effect of social media use on job performance with moderating effects of Cyberloafing and job complexity. *Information Technology & People*. <https://doi.org/10.1108/ITP-04-2022-0249>
- Zhang, H. Zhao, H., Liu, J., Xu, Y. & Lu, H. (2015). The dampening effect of employees' future orientation on cyberloafing behaviors: the mediating role of self-control. *Frontiers in Psychology*. 6: 1482. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01482>
- Zhou, Z.E, Pindek, S. & Ray, E.J. (2022). Effects of daily active and passive email incivility on employee cyberloafing. *Journal of Occupational Health Psychology*. 27(5): 1-15. <https://doi.org/10.1037/ocp0000325>