

فصلنامه مهندسی مدیریت نوین
سال نهم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۲

**شناسایی عوامل و پیامدهای سایبرلوفینگ با رویکرد تحلیل عاملی اکتشافی
(مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی شهر اصفهان)**

زهرا رحمتی^۱، علیرضا شیروانی جوزدانی^۲، محمدرضا دلوی^۳

چکیده

امروزه تحولات فناوری باعث توسعه دانش در حوزه تکنولوژی در سازمان‌ها شده است و مدیران برای پیشرفت سازمان، نیازمند استفاده از تکنولوژی کامپیوتر هستند. علاوه بر این اینترنت به‌عنوان بخش اساسی زندگی کاری و روزانه بسیاری از مردم تبدیل شده است. به گذراندن زمان کاری جهت فعالیت‌های گوناگون غیرکاری پدیده سایبرلوفینگ می‌گویند. هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل و پیامدهای سایبرلوفینگ است. روش این پژوهش ترکیبی از روش کیفی و کمی است که در بخش کیفی با استفاده از روش داده‌بنیاد و از طریق مصاحبه با صاحب‌نظران و در بخش کمی از طریق پرسش‌نامه محقق ساخته از کارکنان سازمان‌های دولتی شهر اصفهان نظرخواهی به عمل آمد. جامعه آماری کارکنان دوازده تا از سازمان‌های دولتی شهر اصفهان است که تعداد ۳۶۳ نفر بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ساده تعیین گردید. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. بر اساس نتایج حاصل، عوامل سایبرلوفینگ در سه دسته فردی (ویژگی شخصی، نگرش فرد به کار، ویژگی‌های فردی، انگیزه فردی، احساسات، ادراک فرد از محیط، ارزش و اهمیت کار)، گروهی (ارتباطات، رفتارهای ترویج‌دهنده بطالت اجتماعی، تضاد و تعارض)، سازمانی (ساختار سازمانی، سیاست و قوانین سازمانی، فرهنگ سازمانی غالب، تحول و تکنولوژی سازمانی) و پیامدهای فردی، گروهی و سازمانی شناسایی شدند.

واژه‌های کلیدی: سایبرلوفینگ، علل سایبرلوفینگ، پیامدهای سایبرلوفینگ، تحلیل عاملی اکتشافی

۱- دانشجوی دکتری گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران

۲- دانشیار گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران (نویسنده مسؤول)

Dr.alireza.shirvani@gmail.com

۳- دانشیار گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران

مقدمه

در دهه‌های اخیر، پیشرفت‌های تکنولوژیکی به سرعت در جهان غلبه کرده است. در این حالت، ظهور اینترنت در ابعاد مختلف زندگی به عنوان بزرگ‌ترین توسعه قرن بیست و یکم در نظر گرفته می‌شود. اینترنت همراه با پیشرفت تکنولوژی در محل کار، فرصت‌های جدیدی برای رفتارهای انحرافی افراد ایجاد کرده است در نتیجه، سازمان‌ها با چالش‌های جدی مواجه می‌شوند. ظهور اینترنت در محل کار فرصت‌های زیادی برای سازمان‌ها ایجاد کرده است و برای پیشبرد کارایی و بهره‌وری سازمان مفید بوده است. حضور در وب برای افزایش اطلاعات عمومی و تخصصی برای همه به خوبی مشخص است، اما به رغم همه فواید ذکر شده برای این ابزار، بسیاری از شرکت‌ها برای استفاده از این فناوری و آزاد گذاشتن کارمندان خود در رابطه با فعالیت‌های تحت وب، با دیده تردید می‌نگرند. از یک سو با ورود به هزاره سوم و سابقه اطلاعات فعلی، سازمان‌ها و مردم به طور فزاینده از فناوری‌ها و شبکه‌ها استفاده می‌کنند. از سوی دیگر در تمامی کشورها کامپیوتر جزء غیرقابل حذف میز کارمندان شده است و یکی از اولین مواردی که احساس نیاز می‌شود استفاده از تکنولوژی کامپیوتر و اتوماسیون کردن نظام اداری، مالی و سازمانی است؛ بنابراین، در حال حاضر دستگاه‌های مختلف فناوری اطلاعات مانند کامپیوتر، تلفن هوشمند و همچنین اینترنت گسترده شده‌اند و مدیران نیز به استفاده از فناوری‌های نوین در سازمان‌ها روی می‌آورند؛ ولی برخی از سازمان‌ها در مورد استفاده از این تکنولوژی‌های جدید و آزاد گذاشتن کارکنان در استفاده از اینترنت به دلیل ترس از سوءاستفاده کارکنان و عواقب منفی که می‌تواند برای سازمان داشته باشد، نگران هستند. از سوی دیگر از پیامدهای اینترنت برای سازمان می‌تواند تأثیر مثبت آن برای کسب‌وکار و انجام بهتر و سریع‌تر فعالیت‌ها و بهبود سودآوری و بهره‌وری باشد. با این وجود، همان‌طور که دسترسی به اینترنت برای کارکنان متداول‌تر شده است، تمایل آن‌ها نیز به استفاده از اینترنت برای سرگرمی و دیگر اهداف غیرکاری در کار نیز افزایش یافته است؛ بنابراین امروزه، اینترنت به عنوان بخش اساسی از زندگی مردم تبدیل شده است. گذراندن زمان کاری جهت فعالیت‌های گوناگون غیرکاری مورد غیر معمولی نمی‌باشد. فعالیت‌هایی

مانند بلیط رزروکردن جهت تعطیلات، خرید آنلاین، شرکت در مزایده‌های آنلاین و دریافت ایمیل از دوستان و همکاران از آن جمله هستند. در سازمان‌ها نیز برخی از کارکنان به انجام چنین فعالیت‌هایی دست می‌زنند. با وجود این که اینترنت مزایای زیادی همچون کاهش قیمت‌ها، کاهش زمان چرخه تولید، آسان‌کردن دسترسی به اطلاعات، و سرویس‌های خرید را دارد، معایب آن نیز مورد بحث قرار گرفته که شامل نگرانی کارمندان در مورد حریم شخصی، کاهش بهره‌وری و شایستگی سازمانی و... است. همین موضوع باعث افزایش طفره‌روی اینترنتی در میان کارکنان شده است. به طور یقین پدیده سایبرلوفینگ زیان‌هایی را برای شرکت از نظر متحمل شدن هزینه و تلف‌شدن ساعات کاری در پی دارد؛ ولی اگر این عمل به‌درستی و در جهت اهداف سازمان هدایت شود، می‌تواند منجر به نتایج مثبتی شود؛ بنابراین از آن جایی که استفاده از اینترنت به‌مثابه شیوه خاص برای انجام کارهای تجاری نوین است و نقش مهمی در کاهش هزینه‌های تجاری، تسریع در چرخه تولید و کارآمدتر شدن ارائه خدمات دارد؛ ولی بزرگ‌ترین ابزار تفریح را نیز در اختیار کارکنان قرار داده است علاوه بر مزایایی که دارد می‌تواند هزینه‌ها و آسیب‌های زیادی را برای سازمان نیز در پی داشته باشد. به‌طور کلی این پدیده موضوع نسبتاً جدیدی در ادبیات علمی است و امروزه برخی از کارکنان بیشتر زمان خود را مشغول به گشت‌زنی در اینترنت هستند و این موضوع باعث مشکلاتی مانند افزایش نارضایتی ارباب‌رجوع از کیفیت و زمان موردنیاز برای بهره‌مندی از خدمات سازمان‌های دولتی و همچنین نارضایتی مدیران از عملکرد برخی کارکنان شده است؛ بنابراین، این مسئله از یک سو تبعاتی را برای سازمان در بر دارد و از سوی دیگر انجام امور شخصی و الکترونیکی باعث راحتی کارمندان شده است به‌گونه‌ای که نیاز به گرفتن مرخصی برای انجام برخی از امور خود ندارند. علاوه بر آن، از جهت آن که گستره فعالیت‌های سازمان‌های دولتی بسیار متنوع است و یکی از عوامل مؤثر در افزایش هزینه سازمان‌های دولتی وجود برخی شکاف‌های اساسی در داخل سازمان‌ها است، لازمه بقای این نهادهای خدماتی، مجهز شدن به سازوکارهای مدیریت هزینه است. امروزه یکی از عوامل افزایش هزینه‌ها در سازمان‌های دولتی، استفاده‌های شخصی و گاهی نامناسب از اینترنت در محل کار است که مشکلات زیادی را برای سازمان‌ها ایجاد کرده است. در این خصوص

می‌توان به خسارت‌های واردآمده حاصل از گشت‌زنی اینترنتی به سازمان‌ها و بهره‌وری اشاره کرد. از سوی دیگر افزایش مدت‌زمان انجام گشت‌زنی اینترنتی توسط کارکنان از جمله مواردی است که باعث هدررفتن منابع و کاهش بهره‌وری می‌شود. از طرفی سایبرلوفینگ می‌تواند جنبه مثبت هم داشته باشد. به‌عنوان مثال استفاده از اینترنت در محل کار می‌تواند منجر به کاهش استرس فرد و تقویت روحیه کارکنان برای انجام بهتر فعالیت‌هایشان شود. از سوی دیگر سازمان‌های دولتی با افزایش میزان مراجعات و نارضایتی ارباب‌رجوع و معطل شدن آن‌ها برای انجام امور اداری و کاهش میزان پاسخگویی برخی کارکنان مواجه هستند. به‌رغم این که پژوهش‌هایی در زمینه گشت‌زنی اینترنتی صورت گرفته ولی هنوز موضوع به شکل یک معضل حل نشده در محیط کار است و هنوز سیاست تخصیص زمانی کارکنان در رابطه با استفاده از اینترنت که یکی از مهم‌ترین تصمیماتی است که هر مدیری باید اتخاذ کند، صورت نگرفته و این موضوع تاکنون در سازمان‌های دولتی شهر اصفهان بررسی نشده است، در نتیجه به‌دست‌آوردن بینش درباره این پدیده، به سازمان‌ها کمک می‌کند که درک مناسبی از این پدیده داشته و بتوانند به‌درستی آن را درک و کنترل نمایند و سیاست‌های مناسبی را برای برخورد مناسب با این پدیده در سازمان اتخاذ کنند که این موضوع هم می‌تواند در کاهش هزینه‌های سازمان از یک طرف و هم ایجاد فضایی مناسب برای استفاده بهینه از اینترنت و کاهش خستگی کارکنان و افزایش خلاقیت و بهره‌وری آنها مؤثر باشد. به همین منظور در این مقاله به شناسایی عوامل تأثیرگذار بر ترویج گشت‌زنی اینترنتی و پیامدهای آن پرداخته شده است.

مبانی نظری

امروزه با توجه به گسترش فناوری در سازمان‌ها، روش‌های قدیمی انجام کارها در سازمان جای خود را به روش‌های جدید می‌دهند که برای پیشبرد کارایی و بهره‌وری سازمان مفید بوده و به‌عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای سازمان‌ها تلقی می‌شود. علاوه بر این استفاده از فضای مجازی برای ارتباط با منابع اطلاعاتی و آشنایی با متدهای روز و پیشرفت‌های رقبا و بالابردن سطح علمی کارکنان با هزینه کم و استفاده از منابع اطلاعاتی

موجود در فضای گسترده وب می‌تواند تأثیرات مثبت زیادی را برای سازمان به همراه داشته باشد. همچنین پیشرفت تکنولوژی‌های اطلاعات و ارتباطات امکانات زیادی، همچنین فرصت ارائه خدمات بهتر به ارباب رجوع را برای سازمان‌ها فراهم می‌آورد. در دنیای پر رقابت کنونی، استفاده از اینترنت در سازمان اجتناب‌ناپذیر است و سازمان‌ها پیوسته در جستجوی شیوه‌های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنانشان هستند. با وجود افزایش استفاده از تکنولوژی اطلاعات، باز هم در عملکرد کارآیی سازمان شکاف وجود دارد اکنون قویاً این اعتقاد وجود دارد که عملکرد و کارآیی سازمان تا حدود زیادی به تلاش کارکنان که فراتر از الزامات تعریف شده نقش است، بستگی دارد. در ادامه این بخش به مرور ادبیات نظری پژوهش پرداخته شده است:

از آن جا که بیش از یک دهه است که نگرانی‌ها در مورد اعتیادآور بودن اینترنت و تلفن‌های همراه برای اولین بار بیان شد، و این موضوع در فهرست اختلالات روانی به تازگی یک موضوع محبوب از مباحث علمی است؛ بنابراین، به نظر می‌رسد بررسی شیوع این موضوع در طول زمان مناسب باشد. بررسی‌ها نشان می‌دهد که از عبارات مختلف؛ به‌عنوان مثال، «اعتیاد به دیجیتال» (مونتاج و والا، ۲۰۱۶)، همچنین از اصطلاحات دیگری مانند «استفاده از اینترنت مشکل‌ساز» (آندرسون، ۲۰۱۷، ۲: ۴۵۴-۴۳۰) یا «اختلال استفاده از اینترنت» (برانند، ۲۰۱۶، ۳: ۲۶۶-۲۵۲) استفاده می‌شود؛ بنابراین اعتیاد به اینترنت، بازی‌های ویدئویی، بازی‌های آنلاین، تلویزیون، و تلفن‌های همراه باعث ایجاد یک زمینه مطالعه جدید شده است (کاربونل ۴ و دیگران، ۲۰۰۹: ۱۰۲-۱۰۷).

سایبرلوفینگ^۵ (طرفه‌روی اینترنتی)

بحث درباره سایبرلوفینگ به طور جامع از زمان ظهور وسایل الکترونیکی در جهان به وجود آمد. برخی از کشورها حتی تصمیم به سرمایه‌گذاری در زمینه اینترنت پر

1 Montag&Walla

2 Anderson

3 Brand

4 Carbonell

5 Cyberloafing

سرعت با پهنای باند زیاد برای سازمان‌های دولتی گرفتند (کیم و سنو^۱، ۲۰۱۸). همچنین ظهور و توسعه فناوری‌های دیجیتال و فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات باعث ظهور کار از راه دور شده است. تلاقی دو عامل توسعه فناوری دیجیتال و اقدامات انجام شده در سطح جهانی برای پاسخ به همه‌گیری بیماری کرونا، پذیرش پلتفرم‌ها و فناوری‌های دیجیتال راه را برای کار از راه دور، به طور چشمگیری تسریع کرده است. به طوری که بسیاری از سازمان‌ها در بخش خصوصی، دولتی و غیرانتفاعی به کار به صورت آنلاین روی آورده‌اند. علاوه بر این در طول همه‌گیری بیماری کرونا اکثر دانشگاه‌ها نیز در سراسر جهان اکثر دوره‌های خود را به صورت آنلاین برگزار کردند (مارچلو ماریانی^۲ و دیگران، ۲۰۲۳). به طور کلی همه‌گیری بیماری کرونا تغییرات عمده‌ای را در روال کارها ایجاد کرد و باتوجه به این که بسیاری از افراد دورکاری انجام می‌دادند سایبرلوفینگ به طور فزاینده‌ای گسترش یافت (جینگ ژونگ^۳ و دیگران، ۲۰۲۲).

به طور کلی، سایبرلوفینگ^۴ (طفره روی اینترنتی) را می‌توان به عنوان استفاده از ابزارهای فناوری اطلاعات و ارتباطات و اینترنت توسط کارکنان برای اهداف شخصی غیررسمی که به طور عمدی در محیط‌های کاری رخ می‌دهد، تعریف کرد (ابولتر و همکاران، ۲۰۱۷: ۸۷-۹۵). به بیان دیگر سایبرلوفینگ به عنوان استفاده شخصی از تکنولوژی‌های مختلف فناوری اطلاعات و ارتباطات در طول ساعات کاری به جز وظایف مرتبط با کار است (پیندک^۵ و دیگران، ۲۰۱۸: ۱۴۷-۱۵۲؛ وی^۶ و دیگران، ۲۰۱۸: ۱۹۹-۲۰۴). در پژوهشی، هاری آنی (۲۰۱۸) بیان می‌کند که رفتارهای قابل توجه سایبرلوفینگ در محیط‌های کسب و کار شامل استفاده از محیط رسانه‌های اجتماعی از طریق برنامه‌های کاربردی و یا وبسایت‌ها، بازی‌ها، پیام‌های فوری، بازدید از صفحات مختلف وب (اخبار، ورزش، مجلات)، تماشای ویدئو در سایت‌ها و اشتراک‌گذاری آن،

1 Kim&Seo

2 Marcello Mariani

3 Jing Zhong

4 Cyberloafing

5 Pindek

6 Wu

دانلود بازی‌ها، برنامه‌ها و موارد دیگر (مثل فیلم و عکس)، ارسال و چک کردن ایمیل هستند (هاری آنی^۱، ۲۰۱۸: ۸۹-۹۹).

عوامل مؤثر بر سایبرلوفینگ و پیامدهای آن

برخی پژوهش‌ها نشان داده است که رفتارهای ضد کار خاصی در سازمان وجود دارد (به‌عنوان مثال خروج) که در کاهش فرسودگی شغلی مؤثر است، ولی این رفتارهای ضد کار پیامدهای عمده‌ای برای سازمان دارند و هزینه شرکت‌ها میلیاردها دلار سالانه تخمین زده شده است (کریسچر^۲ و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۵۴-۱۶۶). به‌طور کلی رفتارهای ضد تولید^۳ (cwbs) یا ضد بهره‌وری مجموعه‌ای از رفتارهای عمدی، اعم از سرقت و به اشکال بی‌ضرتر مانند ترک در اوایل کار هستند که باعث آسیب می‌شوند (پنی و اسپکتور^۴، ۲۰۰۷: ۱۸۳-۱۹۶؛ اسپکتور و همکاران، ۲۰۰۶: ۴۴۶-۴۶۰). پژوهش‌ها در مورد رفتارهای ضد کار منجر شده است که محققان دیدگاه‌های مختلفی در مورد آنچه که این رفتارها هستند و این که چرا رخ می‌دهند، اتخاذ کنند. همچنین امروزه با اختراع گوشی‌های هوشمند کارکنان قادر به استفاده گسترده‌تر از سایبرلوفینگ هستند و این دستگاه‌ها می‌تواند به‌عنوان رفتار ضد بهره‌ور برای سازمان مخل باشد؛ بنابراین سایبرلوفینگ یک رفتار انحرافی معمول در محل کار است که پتانسیل تهدید امنیت را دارد (لو^۵ و همکاران، ۲۰۱۹).

مطالعه دیگر نیز رفتارهای خروج از کار و انحراف از تولید را مورد بررسی قرار داده است که بر اساس آن، این رفتارها فشار پاسخ به عوامل استرس‌زا در محیط کار را کاهش می‌دهد (کریسچر و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۶۶-۱۵۴). ممکن است بازی یک بازی ویدئویی یا چک کردن سایت‌های اجتماعی به کارکنان فرصت استراحت از کار و کسب انرژی مجدد بدهد و حتی اگر سایبرلوفینگ به‌عنوان رفتار ضد کار در نظر گرفته شود و مخل برای سازمان باشد، ولی اغلب پژوهش‌ها از این مفهوم که سایبرلوفینگ به نفع رفاه کارمند است، پشتیبانی می‌کنند (استین و همکاران، ۲۰۰۷؛ هنله و بلانچارد، ۲۰۰۸؛ لیم و چن، ۲۰۱۲؛ راینک، ۲۰۰۹؛ آگرین و پیرسون، ۲۰۱۳).

1 Hardiani,

2 Krischer

3 Counterproductive work behaviors

4 Penney& Spector

5 Luo

بنابراین عوامل مختلفی وجود دارد که منجر به سوءاستفاده از اینترنت در محل کار می‌شوند. در این قسمت تعدادی از عوامل تأثیرگذار در ایجاد سایبرلوفینگ و پیامدهای آن بیان شده است: در پژوهشی بیان شده که احتمال هر فرد از سایبرلوفینگ وابسته به نگرش کلی خود فرد نسبت به این رفتار است (اسکز و همکاران، ۲۰۱۴: ۵۱۹-۵۱۰) و نگرش، عامل قابل توجهی در پیش‌بینی رفتار است. پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی دریافتند که زمانی که نگرش پایدار و به‌راحتی قابل‌ارزیابی است، ارتباط قوی و مثبتی بین نگرش و رفتار وجود دارد (گلاسمن و آلباماسین^۱، ۲۰۰۶: ۸۲۲-۷۷۸).

در پژوهش دیگری لیبرمن^۲ و همکاران در سال ۲۰۱۱، نگرش‌های شغلی کارکنان، ویژگی‌های سازمانی، نگرش نسبت به سایبرلوفینگ و بقیه رفتارهای بیهوده‌غیرایترنتی را به‌عنوان سابقه‌ای برای رفتارهای سایبرلوفینگ و از علل این پدیده معرفی کردند. در این پژوهش درک رفتار همکاران و پشتیبانی‌های مدیریت برای استفاده از اینترنت به‌عنوان پیش‌زمینه‌های استفاده از سایبرلوفینگ معرفی شده است (لیبرمن و دیگران، ۲۰۱۱: ۲۱۹۲-۲۱۹۹).

بنابراین سایبرلوفینگ یک‌شکل از رفتار کاری غیرقانونی با صرف وقت فراوان بر روی فعالیت‌ها به‌صورت آنلاین است و دارای پیامدهایی برای فرد و سازمان است. ازاین‌رو اگر کارکنان زمان زیادی را صرف سایبرلوفینگ کنند به بهره‌وری سازمان آسیب می‌رساند؛ بنابراین یکی از دلایل اصلی سازمان‌ها برای جلوگیری از سایبرلوفینگ، نگرانی در مورد ازدست‌دادن بهره‌وری است (گریفیث، ۲۰۰۳: ۹۶-۸۷). همچنین تصور می‌شود که سایبرلوفینگ منجر به کاهش عملکرد شغلی به دلیل استفاده از منابع انرژی در فعالیت‌های غیرکاری در وظایف شغلی شود (آگرین و پیرسون، ۲۰۱۳: ۸۲۰-۸۱۲). برخی پژوهش‌های دیگر نشان می‌دهد که سایبرلوفینگ اثر مثبتی بر روی رفاه کارکنان دارد (استین و همکاران، ۲۰۰۷: ۴۳۶-۴۴۳؛ لیم و چن، ۲۰۰۹: ۱۱-۱؛ لیم و چن، ۲۰۱۲: ۳۵۳-۳۴۳؛ راینک، ۲۰۰۹: ۴۶۵-۴۶۱). برخی شواهد نیز نشان می‌دهد که سایبرلوفینگ نوعی استراتژی در کاهش استرس است مانند: (براون و رایان^۳، ۲۰۰۳: ۸۴۸-۸۲۲؛ ریجر^۱ و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۵۹-

1 Glasman & Albarracin

2 Liber8man

3 Brown & Ryan

۳۵۳؛ راینک، ۲۰۰۹: ۴۶۵-۴۶۱). در پژوهشی جین نان وو (۲۰۲۰) با عنوان نقاط روشن و تاریک سایبرلوفینگ اجتماعی: تأثیر بر سلامت روان کارمندان در چین بیان می‌کند، درحالی‌که سایبرلوفینگ ارتباط مثبت با کناره‌گیری روانی دارد منجر به خستگی کارکنان می‌شود و در رابطه بین سایبرلوفینگ اجتماعی و سلامت روانی، کناره‌گیری و خستگی نقش واسطه دارند (جین نان وو، ۲۰۲۰: ۶۴-۵۶). استفاده از اینترنت به طور خاص برای افزایش یا حفظ ارتباط اجتماعی در حین کار به‌عنوان سایبرلوفینگ اجتماعی شناخته می‌شود. این رفتار در نتیجه تبدیل شدن رسانه‌های اجتماعی به منبع تعامل و اطلاعات، به‌ویژه در طول همه‌گیری کرونا افزایش یافته است. همچنین بسیاری از سازمان‌ها ترجیح دادند که کارمندان به طور دائم از راه دور کار کنند، بنابراین ممکن است کارکنان در طول ساعات کاری کمتر از قبل تعامل اجتماعی داشته باشند. این فقدان تعامل اجتماعی ممکن است باعث تنهایی شود که می‌تواند منجر به افزایش سایبرلوفینگ برای مبارزه با آسیب احتمالی شود. بسیاری از محققان استدلال می‌کنند که سایبرلوفینگ اجتماعی بهره‌وری را در محیط کار کاهش می‌دهد و باید از آن جلوگیری شود (میسون^۲، ۲۰۲۲).

سیاحریال^۳ و همکاران نیز در سال ۲۰۲۱ در پژوهشی تحت عنوان سوابق و پیامدهای سایبرلوفینگ در صنایع ارائه‌دهنده خدمات دریافتند که هنجارهای توصیفی، خودکارآمدی در دسترسی به وب و نگرش در مورد سایبرلوفینگ در ایجاد سایبرلوفینگ مؤثرند و فرسودگی و خستگی به‌عنوان پیامدهای سایبرلوفینگ شناسایی شدند (سیاحریال و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۵۷-۱۶۷).

پیشینه پژوهش

در این قسمت تعدادی از پژوهش‌های انجام‌گرفته در مورد سایبرلوفینگ ارائه شده است: در تحقیقی اوزگر دارسون^۴ در سال ۲۰۱۸ در ترکیه میزان مشارکت در شبکه‌های سایبری در میان معلمان فن‌آوری اطلاعات مورد بررسی قرار گرفته شد. نتایج حاکی از آن بود که

1 Regehr

2 Mason

3 Syahril

4 Ozcan Ozgur Dursun

مردان از نظر خرید، دسترسی به محتوای آنلاین و بازی از زنان فراتر رفته‌اند (اوزگاردسون، ۲۰۱۸: ۲۲-۴۱).

آندل و دیگران نیز در تحقیقی در سال ۲۰۱۹ دریافتند که کارکنان در طول ساعات کاری تقریباً دو ساعت از اینترنت استفاده می‌کنند و سایبرلوفینگ هم می‌تواند یک رفتار ضد بهره‌ور در سازمان باشد هم می‌تواند پیامدهای مثبت کاری؛ مانند افزایش رضایت شغلی در پی داشته باشد؛ بنابراین مدیران سازمان باید به‌جای جلوگیری از سایبرلوفینگ در سازمان، اجازه دهند تا کارکنان از میزان مشخصی از اینترنت در طول ساعات کاری استفاده کنند (آندل، ۲۰۱۹).

در پژوهش دیگر که در سال ۲۰۱۹ توسط ییلدیزیک درک و همکارانش انجام شد، آن‌ها به بررسی ارتباط فرسودگی شغلی و سایبرلوفینگ پرداختند. نتایج حاکی از آن است که ارتباط معناداری بین این دو وجود دارد. علاوه‌برآن میزان مهارت فرد در استفاده از اینترنت بیشترین نقش را در انجام رفتار سایبرلوفینگ دارد (هیتس ییلدیزدرک و همکاران، ۲۰۱۹: ۶۹-۸۷).

سونگد و کیم^۱ در سال ۲۰۱۸ در پژوهشی با عنوان مدیریت هزاره‌ها در استفاده از فناوری در محل کار بیان می‌کنند که با افزایش اینترنت و دسترسی بی‌نظیر به تکنولوژی در محل کار، هزاره‌ها (نوعی دیگر از کارگران‌اند که آنها افراد متولد شده در سال‌های ۱۹۸۱ تا ۱۹۹۵، هستند و همچنین به‌عنوان Gen Y و Gen Me شناخته می‌شوند) به طور گسترده از فناوری‌های مختلف برای دلایل غیرمرتبط با کار در محل کار استفاده می‌کنند. در طول روز کاری، کارکنان به طور مرتب به بررسی شبکه‌های اجتماعی، خواندن مقالات خبری، بانکداری آنلاین، خرید و تماشای فیلم‌ها مشغول‌اند. در حقیقت، کارکنان احتمالاً در هر ۸ ساعت کار، ۲ ساعت از تکنولوژی برای مقاصد شخصی خود استفاده می‌کنند که در نتیجه آن، بهره‌وری شرکت‌های مربوطه کاهش می‌یابد (سونگد و کیم، ۲۰۱۸: ۲۶۱-۲۷۰).

هونگ یوتسای^۱ در سال ۲۰۲۲ در پژوهشی تحت عنوان این که چگونه سایبرلوفینگ روزانه با در نظر گرفتن نقش‌های تعدیل‌کننده محیط کار بر خلاقیت و رفتار فعالانه تأثیر می‌گذارد؟ به این نتیجه رسید که سایبرلوفینگ به طور مثبت، خلاقیت و رفتار فعالانه کارکنان را پیش‌بینی می‌کند علاوه بر این، تسهیل تعاملات غیررسمی و کیفیت محیط کار نیز روابط مثبت بین سایبرلوفینگ، خلاقیت و رفتار فعالانه را تقویت می‌کند (هونگ یوتسای، ۲۰۲۲).

در پژوهش دیگری نیز آفرینا اسکیجا^۲ در سال ۲۰۲۲ به بررسی رابطه بین سایبرلوفینگ، خلاقیت و استرس پرداخت. نتایج این تحقیق حاکی از آن بود که استفاده از اینترنت برای مقاصد شخصی بیشتر شده است و با پیشرفت‌های سریع، رقابت تشدید شده و تلاش‌های کارکنان برای خلاقیت بالاتر باعث شده است که آن‌ها با استرس مواجه شوند؛ بنابراین بین سایبرلوفینگ، خلاقیت و استرس رابطه معناداری وجود دارد (آفرینا اسکیجا، ۲۰۲۲: ۲۴۷-۲۵۲). ابراهیم آکار^۳ (۲۰۲۰) نیز در پژوهشی دیگر تحت عنوان بررسی رابطه بین خلاقیت و سایبرلوفینگ در بین معلمان در یک دانشگاه دولتی در ترکیه دریافت که بین خلاقیت و سایبرلوفینگ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (ابراهیم آکار، ۲۰۲۰).

جیان پنگ^۴ و دیگران در سال ۲۰۲۳ در پژوهشی تحت عنوان مدیریت سایبرلوفینگ کارکنان هتلداری: نقش توانمندسازی رهبری، به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی رهبری می‌تواند با افزایش ابهام نقش، نفوذ اینترنتی را افزایش دهد و از سوی دیگر توانمندسازی رهبری می‌تواند با افزایش عزت‌نفس، سایبرلوفینگ را کاهش دهد (جیان پنگ و دیگران، ۲۰۲۳).

کیان پیک کوی^۵ در سال ۲۰۲۲ نیز در پژوهشی تحت عنوان «نظارت نادرست و سایبرلوفینگ: یک مدل تعدیل شده از عدم مشارکت اخلاقی و باورهای متقابل منفی» به

1 Hung-YuTsai

2 AfërinaSkeja

3 Ibrahim Akar

4 Jian Peng

5 Kian Yeik Koay

این نتیجه رسیدند که نظارت نادرست بانفوذ سایبرلوفینگ ارتباط مثبت دارد. همچنین نتایج حاکی از اثر تعاملی نظارت نادرست، عدم مشارکت اخلاقی و باورهای متقابل منفی بر نفوذ سایبرلوفینگ بود (کیان پیک کوی آ، ۲۰۲۲).

به‌طورکلی توضیحات بسیاری در مورد این که چرا افراد در ارتباط با فعالیت‌های غیرمرتبط با کار از اینترنت استفاده می‌کنند وجود دارد و انگیزه مردم برای طفره‌روی اینترنتی را توضیح می‌دهد. از دلایل انگیزه مردم برای سایبرلوفینگ این است که کارکنانی که احساس خستگی می‌کنند و یا کار آنها خسته‌کننده است به‌احتمال زیاد از سایبرلوفینگ به‌عنوان وسیله‌ای برای سرگرمی استفاده می‌کنند علاوه بر این، تنش شغلی و فرسودگی شغلی در محل کار خود، ممکن است سبب ایجاد انگیزه شود و کارکنان باهدف آرام‌سازی به سایبرلوفینگ مشغول شوند. دلیل دیگر ممکن است عادت باشد و کارکنان بدون آگاهی و به دلیل آن که در گذشته آن کار را بیش از حد انجام داده‌اند به سایبرلوفینگ مشغول باشند به‌عنوان مثال، برخی افراد تلفن همراه خود را به‌طور مداوم بررسی می‌کنند. علاوه بر این هنجارهای درک شده در محل کار نیز نقش مهمی در رفتارهای سایبرلوفینگ کارکنان ایفا می‌کند. هنگامی که کارکنان متوجه می‌شوند که همکارانشان در طول کار به سایبرلوفینگ مشغول‌اند آنها نیز ممکن است سایبرلوفینگ را به‌عنوان یک رفتار قابل قبول در سازمان درک کنند که این در درازمدت، فرهنگ سایبرلوفینگ را در سازمان ایجاد خواهد کرد. دلیل دیگر این است که کارکنانی که درک می‌کنند سایبرلوفینگ یک رفتار غیرعادی در محل کار است، با کاهش کار خود، از سایبرلوفینگ به‌عنوان راهی برای انتقام از سازمان استفاده می‌کنند. سازمان‌ها نیز نقش مهمی را در کنترل رفتار کارکنان سایبری بازی می‌کنند. آنها با اندازه‌گیری میزان بهره‌وری خود، اعمال اقدامات انضباطی، نصب سیستم نظارت بر اینترنت، پیاده‌سازی سیاست استفاده از اینترنت و سازماندهی آگاهی‌رسانی امنیتی در رابطه با استفاده از اینترنت، نقش مهمی در این رفتار ایفا می‌کنند. باین‌حال این مهم است که کنترل بیش از حد رفتارهای کارکنان می‌تواند انگیزه‌ای برای انجام این کار را ایجاد کند و احساس بی‌اعتمادی کارکنان بر سطح رضایت آنها تأثیر می‌گذارد (بیک کوی و چین هویی

ییک کوی و چین هویی سو، (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "آیا سایبرلوفینگ (طفره روی اینترنتی) واقعاً به عملکرد کارکنان آسیب می‌زند؟" بیان می‌کند که در عصر اطلاعاتی حاضر، استقرار موفقیت‌آمیز فناوری‌های اطلاعاتی کلید دستیابی به مزیت رقابتی برای سازمان‌هاست. فناوری‌های اینترنتی باید تولیدات سازمان‌ها را افزایش دهد؛ اما این انتظار در دنیای واقعی کسب‌وکار وجود ندارد. این پدیده "پارادوکس بهره‌وری"^۲ نامیده شده است. علی‌رغم مزایای فراوان فناوری‌های اینترنتی تازه وارد شده، فرصت‌های جدید برای رفتارهای انحرافی نیز در محل کار فراهم شده است. امروزه این پدیده و یافتن پیامدهای این رفتار محبوبیت زیادی به دست آورده است. زمانی که کارکنان بیش از ۶۰٪ از کل زمان کاری‌شان را صرف فعالیت‌های آنلاین مربوط به غیراز کار می‌کنند، شرکت‌ها بهره‌وری خود را از دست خواهند داد. علاوه بر این کارکنان می‌توانند فعالیت‌های سایبری خود را به آسانی پنهان کنند. مثلاً زمانی که همکارشان در اطراف آنهاست به سادگی کارهای غیرمرتبط خود در وبسایت‌ها را فقط با کلیک چند دکمه پنهان می‌کنند. از این رو برخی سازمان‌ها سایبرلوفینگ در محل کار را برای کارکنان با مسدود کردن دسترسی به وبسایت‌های خاص و نصب یک سیستم مانیتورینگ که فعالیت‌های اینترنتی آنها را دنبال می‌کند، ممنوع کرده‌اند. (ییک کوی و چین هویی سو، ۲۰۱۹: ۹۰۲-۹۱۰).

بررسی پژوهش‌های داخلی و خارجی صورت گرفته، نشان می‌دهد که در پژوهش‌های پیشین به عوامل مؤثر بر سایبرلوفینگ در سطح فردی و در سطح سازمانی تا حدودی اشاره شده است؛ ولی به عوامل گروهی توجه چندانی نشده است. همچنین در مورد پیامدهای سایبرلوفینگ نیز در سطح فردی تنها به اثرات جسمی و روانی فرد و در سطح سازمانی به پیامدهایی مانند اثرات وارد بر بهره‌وری سازمانی، افزایش هزینه‌ها و امنیت شبکه پرداخته شده است. همان‌طور که مشخص است توجه چندانی به پیامدهای گروهی نشده است. بنابراین با توجه به شکاف موجود، در پژوهش حاضر به طور گسترده‌ای به

عوامل فردی، گروهی و سازمانی و همچنین پیامدهای حاصل از شیوع سایبرلوفینگ پرداخته شده است که این خود مبنایی برای نوآوری و جدید بودن موضوع است. بنابراین این پژوهش به دنبال این است که عوامل و پیامدهای سایبرلوفینگ را در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی با استفاده از رویکرد تحلیل عاملی اکتشافی شناسایی کند.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر ترکیبی از روش کیفی و کمی است که در بخش کیفی بر اساس دستورالعمل‌های استراوس و کوربین (۱۳۹۰) با بهره‌گیری از روش نظریه داده‌بنیاد، با کدگذاری داده‌ها، استخراج مفاهیم و طبقه‌بندی آنها، مقوله‌های مهم حاصل از داده‌ها یافت شد و سپس با تکرار این فرآیند مقوله‌های محوری به دست آمد و سپس با بازنگری داده‌ها تا حصول شرایط اشباع داده‌ها به تدریج فرضیه ابتدایی خود را نشان داد و در آخر در کدگذاری انتخابی مقوله‌های حاصل در مراحل قبلی به یکدیگر ربط داده شده و روابط بین آنها مورد بررسی قرار گرفته شد. همچنین در بخش کیفی و برای انجام مصاحبه، شیوه نمونه‌گیری مطالعه، نمونه‌گیری کیفی بوده که به آن نمونه‌گیری هدفمند و یا نمونه‌گیری نظری نیز گفته می‌شود. در این شیوه محقق با افرادی تماس برقرار می‌کند که در زمینه موضوع مورد بررسی یا جنبه‌هایی از آن اطلاعات و شناخت مناسبی داشته باشند و تا زمانی که از داده‌ها مفهوم جدیدی برون‌داد نکند، فرآیند اشباع نظری ادامه می‌یابد. در واقع تعداد افراد مورد مصاحبه یا حجم نمونه به اشباع نظری سؤال‌های مورد بررسی بستگی دارد که در این پژوهش با سیزده نفر از (رؤسای فناوری اطلاعات و ارتباطات) سازمان‌های دولتی شهر اصفهان، مصاحبه انجام شد که از مصاحبه دهم مفهوم جدیدی از داده‌ها به دست نیامد با وجود این برای اطمینان از حصول اشباع نظری، سه مصاحبه دیگر نیز به اجرا درآمد و باتوجه‌به این که هیچ مفهوم و طبقه جدیدی از داده‌های مصاحبه به دست نیامد، اشباع نظری حاصل شد بنابراین، در این پژوهش بر اساس نمونه‌گیری هدفمند یا نظری، ابتدا با ۱۳ نفر از رؤسای فناوری

اطلاعات و ارتباطات که اطلاعات مناسبی در مورد موضوع سایبرلوفینگ داشتند مصاحبه انجام شد و پاسخ‌ها ضبط و مکتوب گردید. افراد شرکت‌کننده در مصاحبه از سازمان‌های منابع طبیعی و آبخیزداری، استانداری، شرکت برق شهرستان اصفهان، اداره کل راه و شهرسازی، شرکت گاز، شرکت غله و خدمات بازرگانی، محیط‌زیست، آب و فاضلاب روستایی، جهاد کشاورزی، اداره فنی حرفه‌ای، سازمان ورزش و جوانان بودند.

با جمع‌آوری داده‌های حاصل از مصاحبه، مقایسه آنها و مطالعه یادداشت‌های نظری، کدگذاری باز و با گروه‌بندی آنها مفاهیم کلیدی به دست آمد و سپس از مفاهیم، مقوله‌ها استخراج گردید. در ادامه و در بخش کمی این پژوهش نیز، شاخص‌ها یا کدهای شناسایی شده، در قالب پرسش‌نامه به صورت تصادفی در اختیار ۳۶۴ نفر از کارکنان دوازده تا از سازمان‌های دولتی شهر اصفهان شامل (سازمان‌های منابع طبیعی و آبخیزداری، استانداری، شرکت برق شهرستان اصفهان، شرکت برق استان اصفهان، اداره کل راه و شهرسازی، شرکت گاز، شرکت غله و خدمات بازرگانی، محیط‌زیست، آب و فاضلاب روستایی، جهاد کشاورزی، اداره فنی حرفه‌ای، سازمان ورزش و جوانان) قرار گرفته شد. همچنین روایی پرسش‌نامه به صورت روایی ظاهری و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰.۸۷۳ محاسبه شده است. علاوه بر آن در بخش کمی تحقیق، به منظور دستیابی به ابعاد اصلی از عوامل مؤثر بر سایبرلوفینگ و پیامدهای آن و تبیین مؤلفه‌های مربوطه از تحلیل عاملی اکتشافی و آزمون مؤلفه‌های اصلی (PCA)، آزمون کیسر - میر - اوکلین (KMO)، آزمون بارتلت (Bartlett) و استخراج عامل از طریق نرم‌افزار Spss25 استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

در این قسمت ابتدا در بخش کیفی بر اساس روش داده‌بنیاد، ابتدا در مرحله کدگذاری باز، تمام نکات کلیدی مصاحبه‌ها استخراج و کدگذاری شدند و بعد از بررسی و تحلیل آنها کدهای مشابه به مفاهیم خاصی اختصاص داده شد. در فرایند کدگذاری محوری، مقوله‌های به دست آمده از فرایند کدگذاری باز در دسته‌های جامع‌تری (شرایط علی و پیامدها) قرار گرفته شدند. در مرحله کدگذاری انتخابی نیز مفاهیم حاصل از

کدگذاری باز و محوری به یکدیگر پیوند داده شد و به صورت یک مدل منعکس گردید. منظور از شرایط علی مجموعه‌ای از وقایع و شرایط است که بر مقوله محوری (سایبرلوفینگ) اثر می‌گذارند و پیامدها نیز نتایجی هستند که از کنش‌های مربوط به مقوله محوری (سایبرلوفینگ) حاصل می‌شوند. مقوله محوری نیز سایبرلوفینگ است که بر اساس اطلاعات حاصل از مصاحبه شامل فعالیت‌ها و رفتارهایی است. براین اساس، افراد برای انجام فعالیت‌های اجتماعی مانند گسترش ارتباطات اجتماعی، فعالیت‌های اطلاعاتی مانند جستجوی اطلاعات جدید و آگاهی از اخبار، فعالیت‌های مجازی مانند خرید آنلاین به سایبرلوفینگ روی می‌آورند. همچنین رفتارهای سایبرلوفینگ نیز شامل رفتارهای توسعه‌ای مانند یادگیری مهارت جدید، رفتارهای بهبود مانند استراحت و رفع خستگی، رفتارهای انحرافی مانند نداشتن حوصله برای انجام کار و رفتارهای اعتیادگونه مانند بازدید از سایت‌های مختلف از روی عادت است. همچنین بر اساس تجزیه و تحلیل‌های انجام شده بر روی مصاحبه‌ها، شرایط علی و پیامدها در سه سطح (فرد، گروه، سازمان) شناسایی و در جداول زیر به تصویر کشیده شده است. لازم به ذکر است برخی از عبارات مصاحبه‌شوندگان نیز در جداول زیر آورده شده است.

جدول ۱: مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با عوامل فردی مؤثر بر سایبرلوفینگ

مقوله اصلی	مفاهیم	کدها	توصیف
عوامل فردی	شخصیت	ثبات هیجانی	برخی افراد در سازمان مضطرب و عصبی‌اند و رضایت کمتری از شغل داشته و برای کاهش استرس به پرسه زنی در اینترنت روی می‌آورند.
		سازگاری	برخی افراد در سازمان کمتر به قوانین احترام می‌گذارند و کارایی کمتری داشته و بیشتر مستعد رفتارهایی مانند پرسه زنی هستند.
		برون‌گرایی	افراد که اجتماعی‌اند بیشتر مستعد پرسه‌زنی‌اند.
		وجدان‌گرایی	افرادی که مسئولیت‌پذیر نبوده و وجدان کاری ندارند بیشتر به پرسه زنی مشغول هستند.
		گشودگی در برابر تجربه	کسانی که به دنبال یادگیری و کسب اطلاعات و خلاقیت‌اند بیشتر به پرسه زنی می‌پردازند.
عوامل فردی	ویژگی‌های فردی	منضبط بودن فرد	افرادی که بی‌برنامه‌اند و انضباط کاری ندارند و برنامه‌ریزی برای کارها نمی‌کنند بیشتر به پرسه زنی می‌پردازند.
		تصمیم‌گیری فرد	زمانی که افراد در مورد شیوه انجام کار خود در یک روز کاری تصمیم می‌گیرد کار خود را به‌خوبی انجام دهند کمتر به پرسه زنی روی می‌آورند.
		مهارت فرد	میزان مهارت و سطح سواد فرد در استفاده از رایانه زمینه پرسه زنی را فراهم می‌کند.
محرك‌های محیطی	ادراک و	یادگیری اجتماعی	افراد از طریق مشاهده الگوهای رفتاری همکاران در استفاده از اینترنت پرسه زنی را به کار می‌برند.
		اعتیاد به اینترنت و گوشه‌ی همراه	کارکنان در طول ساعات کاری به دلیل دسترسی از روی عادت وارد اینترنت می‌شوند و در سایت‌های مختلف پرسه زنی می‌کنند.
عواطف	احساس	گاهی افراد از روی خستگی و بی‌حوصلگی و	

<p>برای گذر زمان و تقویت روحیه رو به پرسه زنی می‌آورند.</p>	<p>خستگی و بی‌حوصلگی</p>		
<p>افراد فکر می‌کنند که اگر از اینترنت استفاده نکنند کم‌سوادند و اطلاعات آنها از بقیه عقب است و به پرسه زنی می‌پردازد.</p>	<p>احساس کمبود</p>		
<p>نارضایتی شغلی موجب نگرش منفی نسبت به کار شده و فرد را مستعد پرسه زنی می‌کند.</p>	<p>رضایت شغلی</p>	نگرش شغلی	
<p>افرادی که احساس وابستگی و مسئولیت نسبت به سازمان ندارند بیشتر مستعد پرسه زنی هستند.</p>	<p>تعهد سازمانی</p>		
<p>عدم درگیری فرد در کارهای محوله و نداشتن شور و اشتیاق برای انجام کارها موجب بی‌انگیزشی و در نتیجه پرسه زنی می‌شود.</p>	<p>وابستگی شغلی</p>		

ادامه جدول ۱: مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با عوامل فردی مؤثر بر سایبرلوفینگ

مقوله اصلی	مفاهیم	کدها	توصیف	
عوامل فردی	ارزش‌ها	تفاوت ارزش‌های کاری	افراد جوان (نسل جدید) در سازمان بیشتر از تلفن همراه و اینترنت استفاده می‌کنند و کمتر از دستورات تبعیت کرده و از داشتن اوقات فراغت و پرسه زنی در اینترنت بیشتر لذت می‌برند.	
		ترجیحات ارزشی	در برخی افراد ارزش‌های کاری مانند انجام به‌موقع وظایف اهمیت بیشتر و در برخی اهمیت کمتری دارد و این دلیلی برای پرسه زنی می‌شود.	
	انگیزش	عدالت سازمانی	عدالت	زمانی که فرد احساس بی‌عدالتی نسبت به توزیع پاداش‌ها می‌کند و احساس می‌کند محیط کار منصفانه نیست بیشتر بی‌انگیزه شده و مستعد پرسه زنی می‌شود.
		اهمیت وظیفه	اهمیت وظیفه	افرادی که احساس می‌کنند شغلشان تأثیر قابل توجهی و اهمیتی زیادی در سازمان ندارد بیشتر به پرسه زنی می‌پردازند.
		بازخورد	عدم اطلاع کارمند در مورد اثر و عملکردش و عدم نظارت بر کار فرد خود دلیلی برای بروز پرسه زنی است.	
		تنوع مهارت	یکنواختی و روتین بودن کارها و عدم تنوع وظایف دلیلی برای افزایش پرسه زنی است.	
		پرداخت مبتنی بر شایستگی	تناسب نداشتن پرداختی‌ها با عملکرد فرد باعث کاهش انگیزه فرد و در نتیجه پرسه زنی بیشتر می‌شود.	
		چالش‌برانگیز بودن کار	کسانی که به کارهای پیچیده، جذاب و چالشی مشغول‌اند کمتر به پرسه زنی می‌پردازند.	
		تناسب شغل و شاغل	در افرادی که شغل آنها متناسب با شایستگی، تحصیلات و شخصیت فرد نباشد بیشتر به پرسه زنی می‌پردازند.	
		تناسب زمان انجام کار و کار تعریف شده	افراد کار کمتری را در زمان طولانی‌تر انجام می‌دهند بیشتر وقت خود را در حین کار به پرسه زنی می‌پردازند.	

جدول ۲: مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با عوامل گروهی

مقوله اصلی	مفاهیم	کدها	توصیف
عوامل گروهی	مقام	موقعیت و پست سازمانی فرد	کارکنانی که در پست‌های بالاتری قرار دارند کمتر فرصت برای پرسه زنی دارند.
		مقام و رتبه غیررسمی فرد	گاهی موقعیت کارکنان به‌واسطه داشتن مهارت و تجربه و تحصیلات زمینه پرسه زنی را فراهم می‌کند.
	پاسخگویی	احساس مسئولیت	عدم پاسخگویی افراد و عدم احساس مسئولیت در برابر وظایف محوله زمینه پرسه زنی را فراهم می‌کند.
		میزان توانمندی فرد در بین همکاران	باور نداشتن کارمند به میزان تأثیرش در محیط کار و ارزشمندبودن شغلش زمینه پرسه زنی را فراهم می‌کند.
	ارتباطات	تبادل اطلاعات و گسترش ارتباطات افقی میان همکاران یک واحد	در سازمان کارکنان در مورد وضعیت جامعه و پیگیری نوسانات قیمت‌ها تبادل اطلاعات می‌کنند.
		گسترش ارتباطات الکترونیکی	استفاده روزافزون از ابزارهای ارتباطی مانند ایمیل، پیام‌های متنی، شبکه‌های اجتماعی زمینه پرسه زنی را فراهم می‌کند.
	رفتارهای ضد شهروندی سازمانی	کنندکار کردن	کارکنان وظایف محوله را به‌کندی انجام داده و بقیه وقت را به پرسه زنی می‌پردازند.
		اتلاف منابع سازمان	کارکنان به بهانه سامانه‌های داخلی، اینترنت می‌گیرند ولی کار غیرسازمانی انجام می‌دهند.
	تعارض‌های کاری	تنش بین مدیران و زیردستان	کارکنان احساس نارضایتی کرده وقت خود را تلف می‌کنند و در این مدت به پرسه زنی می‌پردازند.
		پرخاشگری و برخوردهای خشن بین همکاران	گاهی با افزایش نارضایتی فرد نسبت به کار، تنش روانی فرد افزایش و برای برون‌رفت از این وضع به پرسه زنی روی می‌آورد.

ادامه جدول ۲: مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با عوامل گروهی

مقوله اصلی	مفاهیم	کدها	توصیف
عوامل گروهی	سرایت اجتماعی	تقلید از رفتار همکاران	کارکنان با مشاهده رفتار و عملکرد همکاران خود در استفاده از اینترنت به پرسه زنی روی می‌آورند.
		تقلید از نحوه کارکردن همکاران	کارکنان با مشاهده نحوه انجام وظایف همکاران مانند آنها عمل می‌کنند.
	ایفای نقش در گروه	تقسیم ناعادلانه کار بین همکاران	وظایف ناعادلانه بین همکاران تقسیم شده برخی کار زیاد و برخی کار کم دارند.
		تضاد درون نقشی (تداخل خانواده با کار)	برخی از افراد مسائل شخصی و خانواده خود و اموری مانند خرید، فروش، ثبت نام، پرداخت قبوض و... را از طریق اینترنت سازمان انجام می‌دهند و این خود پرسه زنی است.
		ادراک نقش	فردی درکی درستی از اینکه چه باید بکند ندارد و کار غیرسازمانی مانند پرسه زنی در اینترنت انجام می‌دهد.
	بطلان اجتماعی	تلاش کمتر در فعالیت-ها و کاهش روحیه برای کارگروهی	گاهی کارکنان از ترس اینکه وظایف بیشتری از سوی بقیه همکاران و مافوق به آنها تحمیل می‌شود، کمتر کار می‌کنند.
		عدم ارزیابی میزان مشارکت فرد در کارگروهی	گاهی کارکنان فکر می‌کنند امکان ارزیابی مشارکت در کارها وجود ندارد و ترجیح می‌دهند کمتر کار کنند.
	رهبری	وجود رهبری بی‌قیدوبند یا لجام‌گسیخته	مدیران وظایفی را برای زیردستان مشخص کرده و آنها را به حال خود رها می‌کند
		عدم وجود مدیریت فعالانه	عدم مراقبت از انحرافات از قوانین و عدم اتخاذ قوانین اصلاحی زمینه پرسه زنی را برای کارکنان فراهم می‌کند.
	گروه‌های کاری	عدم تشکیل گروه‌های حاکم در سازمان	وجود گروه‌های غیررسمی در سازمان زمینه بروز پرسه زنی را فراهم می‌کند.
عدم انسجام در کارهای گروهی		به دلیل عدم وجود انگیزه و عدم تمایل افراد برای انجام کارهای گروهی افراد تمایل به کار انفرادی دارند که زمینه بروز پرسه زنی را فراهم می‌کند.	

جدول ۳: مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با عوامل سازمانی مؤثر بر سایبرلوفینگ

مقوله اصلی	مفاهیم	کدها	توصیف
عوامل سازمانی	ساختار و رویه‌های سازمانی	عدم وجود استانداردهای مناسب برای سنجش عملکرد افراد سازمان و میزان استفاده از اینترنت	در سازمان شاخص مناسب که مشخص کند کارکنان چه مقدار کار انجام داده‌اند و عملکرد آن‌ها بسنجد وجود ندارد و شاخصی که تعیین کند کارکنان چه مقدار زمان خود را در اینترنت می‌گذرانند وجود ندارد.
		حیطه کنترل و تقسیم‌بندی فعالیت‌ها	ضعف در کنترل و نظارت از سوی مقام بالاتر زمینه را برای سوءاستفاده کارکنان از وقت‌گذرانی در اینترنت فراهم می‌کند.
		پیچیدگی	به دلیل افزایش تخصص‌گرایی در سازمان‌های دولتی نیاز به ابزارهایی مانند سیستم‌های اطلاعاتی کامپیوتری افزایش یافته و زمینه بروز پرسه زنی را فراهم می‌کند
	سیاست‌ها و روش‌های منابع انسانی	تمرکز	در سازمان‌های دولتی معمولاً اختیارات تصمیم‌گیری در دست مدیران ارشد است و این باعث بی‌انگیزه شدن کارکنان در انجام وظایف شده و زمینه پرسه زنی را فراهم می‌کند.
		میزان رسمیت	افرادی که استخدام رسمی هستند تعهد بیشتری به سازمان دارند و کمتر به پرسه‌زدنی روی می‌آورند.
		آموزش	عدم ارائه آموزش‌های لازم در زمینه چگونگی استفاده از زمان و استفاده بهینه از اینترنت خود زمینه را برای بروز پرسه زنی فراهم می‌کند.

قوانین خاصی برای استفاده اینترنت در سازمان وجود ندارد؛ به عنوان مثال افرادی که بیشتر از اینترنت استفاده می کنند جریمه نمی شوند و برخوردی جدی با آنها صورت نمی پذیرد.	قوانین روشن و بازدارنده		
در سازمان هایی که ارزش ها برای کارکنان نهادینه شده باشد و باید ها و نبایدها به خوبی بیان شود کارکنان کمتر به اتلاف وقت و پرسه زنی می پردازند.	انتقال انتظارات اخلاقی و ارزش های سازمان به کارکنان	فرهنگ سازمانی	
در سازمانی که مافوق الگوی رفتاری باشد و برای رفتارهای اخلاقی پاداش بپردازد و برای رفتارهای غیر اخلاقی مجازات در نظر بگیرد کارکنان کمتر به پرسه زنی می پردازند.	نوع فرهنگ سازمانی اخلاق مدار		
وجود اینترنت و کامپیوترهایی با سرعت بالا و گوشی هوشمند زمینه بروز پرسه زنی را فراهم می نماید.	وجود تکنولوژی و فناوری های پیشرفته	تحول سازمانی	
عدم ممنوعیت استفاده از گوشی همراه در زمان انجام کار زمینه بروز پرسه زنی را فراهم می کند.	عدم ممنوعیت استفاده در بافت سازمانی		

جدول ۴: مفاهیم و مقوله های شناسایی شده مرتبط با پیامدهای فردی

مقوله اصلی	مقوله	مفاهیم	کدها
پیامدها	پیامدهای فردی مثبت	رفاه کارمند	افزایش رفاه و راحتی کارمند به علت انجام امور شخصی و الکترونیکی خود در سازمان با استفاده از اینترنت سازمان
			کاهش فشار کاری و استرس از طریق افزایش ارتباطات اجتماعی
		یادگیری فرد	کسب اطلاعات و ارتقای دانش عمومی افراد

افزایش خلاقیت و آرامش روانی به دلیل کسب اطلاعات			
افزایش درگیری ذهنی فرد و به تبع آن عدم تمرکز در انجام وظایف	تمرکز کاری عدم		
افزایش حواس پرتی			
کاهش کارایی فرد در انجام وظایف محوله	عملکرد شغلی فرد		
کاهش رضایت مدیران از عملکرد فرد			
عدم انجام به موقع خدمات به ارباب رجوع و پاسخگویی ضعیف	پاسخگویی فرد		پیامدهای فردی منفی
تأخیر در انجام وظایف و پشت گوش انداختن آنها			
کاهش خستگی فرد (نوعی استراحت بین کارها)	اثرات جسمی - روانی بر فرد		
به خطر افتادن سلامت جسمی (چشم درد، سردرد و...)			

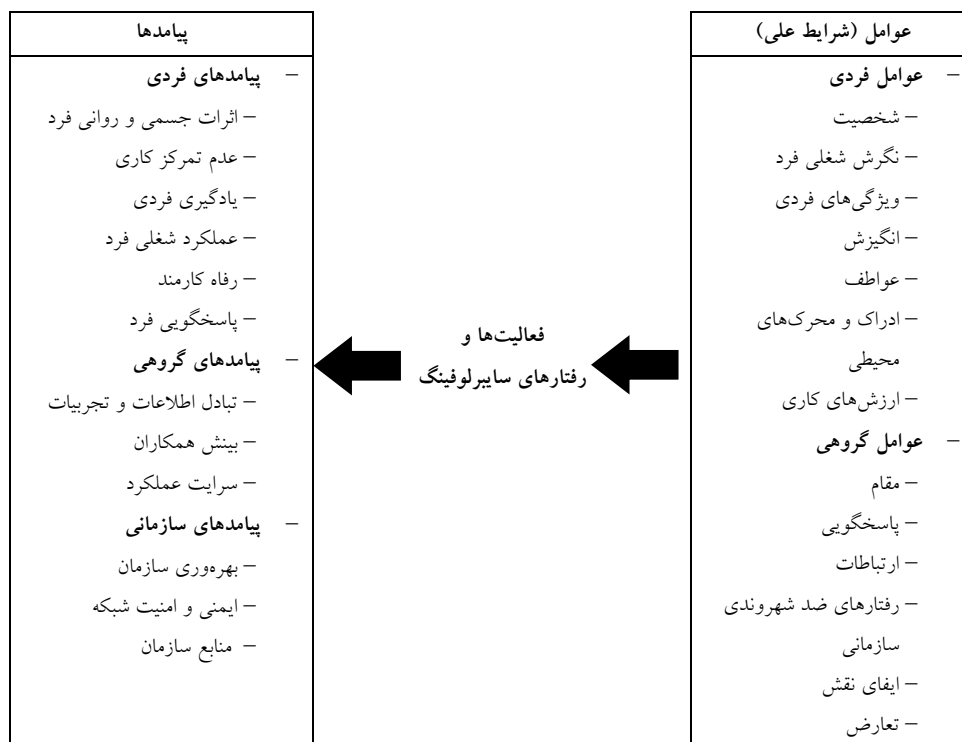
جدول ۵: مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با پیامدهای گروهی

مقوله اصلی	مقوله	مفاهیم	کدها
پیامدها	پیامد مثبت گروهی	تبادل اطلاعات	بروز شدن موضوعات بین همکاران
			دادن اخبار و اطلاعات به همدیگر و بحث و تبادل نظر
	پیامد منفی گروهی	سرایت عملکرد	سرایت گشت زنی بین همکاران
			سرایت کم کاری بین همکاران
		بینش همکاران	ترویج بدبینی بین همکاران
			ترویج بی اعتمادی بین همکاران

جدول ۶: مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با پیامدهای سازمانی

مقوله اصلی	مقوله	مفاهیم	کدها
پیامدها	پیامد سازمانی	بهره‌وری سازمان	کاهش بهره‌وری ناشی از به‌تعویق‌افتادن کارها
			کاهش ارائه خدمت‌رسانی توسط سازمان به ارباب‌رجوع و ایجاد تصویر نامطلوب از سازمان
		منابع سازمان	افزایش هزینه‌ها ناشی از استفاده زیاد از اینترنت
			افزایش هزینه‌های جانبی مانند افزایش هزینه برق و...
		ایمنی و امنیت شبکه	ویروسی شدن شبکه اینترنتی و احتمال هک شدن سایت‌های اداری
			به خطر انداختن امنیت شبکه‌های داخلی سازمان

همان‌طور که مشاهده می‌شود، در شکل (۱) مدل پارادیمی پژوهش و روابط بین مقوله‌های حاصل از کدگذاری‌ها نشان داده شده است.



		<ul style="list-style-type: none"> - رهبری - گروه‌های کاری - سرایت اجتماعی - بطالت اجتماعی - عوامل سازمانی - سیاست‌ها و روش‌های منابع انسانی - فرهنگ سازمانی - ساختار و رویه‌های سازمانی - تحول سازمانی
--	--	--

شکل ۱: مدل اولیه کیفی سایبرلوفینگ در سازمان‌های دولتی مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد

فرآیند تحلیل عاملی اکتشافی

در مرحله بعدی و در قسمت تجزیه و تحلیل کمی این پژوهش از طریق فرآیند تحلیل عاملی اکتشافی، تعداد متغیرها کاهش و دسته‌های مختلفی از متغیرها (عامل) ایجاد می‌شود. روش تحلیل اکتشافی در مواردی به کار می‌رود که هدف، اکتشاف و یا تولید ابعاد مکنون تشکیل‌دهنده پدیده مورد بررسی است. ژوهشگر با به کارگیری این روش متغیرهای متعدد

نشانگر پدیده مورد بررسی را به تعداد کمتری بعد مکنون (عامل) تبدیل می‌کند به گونه‌ای که هر عامل تعدادی از متغیرهای موضوع مورد بررسی را شامل می‌شود. بنابراین عوامل استخراج شده با این روش، نمایانگر خوبی برای تبیین پدیده مورد بررسی هستند. مراحل تحلیل عاملی اکتشافی شامل شناسایی متغیرها، کنترل تناسب داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی، تعیین روش و تعداد عواملی که باید استخراج کرد، انتخاب روش دوران عامل تفسیر، نام‌گذاری عوامل و محاسبه امتیازات عاملی است. بدین منظور در این قسمت برای هر یک از عوامل و پیامدهای فردی، گروهی و سازمانی، در ابتدا با استفاده از آزمون‌های مربوط به بررسی مناسب بودن داده‌ها و میزان مطلوبیت داده‌ها برای تحلیل عاملی اکتشافی پرداخته شده است و سپس در ادامه با استفاده از نتایج مربوط به تحلیل مؤلفه‌های اصلی و استفاده از مقادیر مربوط به چرخش، برای هر یک از عوامل (فردی،

گروهی و سازمانی)، پیامدهای (فردی، گروهی و سازمانی) به ارزش‌های ویژه، درصد تبیین واریانس و بارهای عاملی شاخص‌های هر مؤلفه، اشاره شده است.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای شاخص‌های عوامل فردی تعداد ۲۵ شاخص مربوط به مقیاس عوامل فردی مورد آزمون مؤلفه‌های اصلی (PCA) با استفاده از نرم‌افزار Spss25 قرار گرفتند. قبل از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی، مناسب بودن داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی ارزیابی شد. مقدار کیسر - میر - اوکلین^۱ ۰/۸۵۴ بود که بالاتر از مقدار توصیه شده ۰/۶ است (شالتز، ویتنی و زیکار^۲، ۲۰۱۳) و در نتیجه آزمون بارتلت به لحاظ آماری معنادار بود که عامل‌پذیری ماتریس همبستگی را تأیید می‌کند. نتایج این آزمون در جدول (۷) قابل مشاهده است.

جدول ۷: آزمون KMO و نتایج آزمون کرویت بارتلت برای تحلیل عاملی اکتشافی

شاخص‌های عوامل فردی

مقدار	آزمون و شاخص‌های مربوطه
۰/۸۵۴	K.M.O
۳۸۵۱/۷۳۰	X ²
۲۳۱	درجه آزادی
۰/۰۰۱	سطح معناداری (Sig)

نتایج حاصل از گزارش تحلیل مؤلفه‌های اصلی، وجود هفت مؤلفه با ارزش ویژه بیشتر از ۱ را نشان می‌دهد که در مجموع ۷۰/۰۹ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. نتایج حاصل از این آزمون در جدول (۸) قابل مشاهده است. به‌منظور کمک به تفسیر هفت مؤلفه (عامل)، چرخش واریماکس انجام شد. راه‌حل چرخش یافته نشان داد که بارهای عاملی قوی برای هریک از عوامل شناسایی شده وجود دارند. باتوجه‌به اینکه بارهای عاملی برای

1 Kaiser-Meyer-Olkin

2. Shultz, Whitney & Zickar

تمامی شاخص‌ها، بالاتر از مقدار ۰.۴ بودند، در نتیجه از مطلوبیت لازم برخوردارند و هیچ‌کدام از شاخص‌ها حذف نشدند.

جدول (۸) نشان می‌دهد که هفت مؤلفه فردی مؤثر بر سایبرلوفینگ مجموعاً ۷۰/۰۹ درصد واریانس عوامل مؤثر بر سایبرلوفینگ در جامعه تحت مطالعه را تبیین می‌کنند. در جدول (۹) ماتریس چرخش یافته برای مؤلفه‌های عوامل فردی نشان داده شده است.

جدول ۸: درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل‌های استخراج شده برای عوامل فردی

عامل	مقادیر ویژه اولیه و مقدار واریانس برای هر یک از عامل‌ها			مقادیر ویژه و مقدار واریانس برای هر یک از عامل‌ها بعد از چرخش		
	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی
۱	۰/۷۸	۳۱/۱۳۰	۳۱/۱۳	۷/۷۸	۳۱/۱۳۰	۳۱/۱۳
۲	۲/۷۷	۱۱/۱۰۲	۴۲/۲۳	۲/۷۷	۱۱/۱۰۲	۴۲/۲۳
۳	۲/۳۸	۹/۵۴۴	۵۱/۷۷	۲/۳۸	۹/۵۴۴	۵۱/۷۷
۴	۱/۲۸	۵/۱۴۱	۵۶/۹۱	۱/۲۸	۵/۱۴۱	۵۶/۹۱
۵	۱/۱۵	۴/۶۲۶	۶۱/۵۴	۱/۱۵	۴/۶۲۶	۶۱/۵۴
۶	۱/۰۹	۴/۳۹۱	۶۵/۹۳	۱/۰۹	۴/۳۹۱	۶۵/۹۳
۷	۱/۰۴	۴/۱۶	۷۰/۰۹	۱/۰۴	۴/۱۶	۷۰/۰۹
۸	۰/۸۳۹	۳/۳۵	۷۳/۴۵			
۹	۰/۷۹۸	۳/۱۹	۷۶/۶۴			
۱۰	۰/۷۰۴	۲/۸۱	۷۹/۴۵			
۱۱	۰/۶۷۲	۲/۶۹	۸۲/۱۴			
۱۲	۰/۵۹۹	۲/۳۹	۸۴/۵۴			
۱۳	۰/۵۶۹	۲/۲۷	۸۶/۸۱			
۱۴	۰/۴۹۷	۱/۹۸	۸۸/۸۰			
۱۵	۰/۴۶۸	۱/۸۷	۹۰/۶۷			

شناسایی عوامل و پیامدهای سایبرلوفینگ با رویکرد تحلیل عاملی اکتشافی... / ۲۹

۱۶	۰/۴۳۸	۱/۷۵	۹۲/۴۳			
۱۷	۰/۴۱۱	۱/۶۴	۹۴/۰۷			
۱۸	۰/۳۶۱	۱/۴۴	۹۵/۵۱			
۱۹	۰/۳۴۴	۱/۳۷	۹۶/۸۹			
۲۰	۰/۳۱۲	۱/۲۵	۹۸/۱۴			
۲۱	۰/۲۲۹	۰/۹۱۷	۹۹/۰۵			
۲۲	۰/۱۱۷	۰/۴۶۸	۹۹/۵۲			
۲۳	۰/۰۵۷	۰/۲۲۹	۹۹/۷۵			
۲۴	۰/۰۳۳	۰/۱۳۴	۹۹/۸۹			
۲۵	۰/۰۲۸	۰/۱۱۰	۱۰۰			

جدول ۹: ماتریس

عاملی چرخش یافته برای مؤلفه‌های عوامل فردی

عوامل (مؤلفه‌ها)							
۷-انگیزش	۶-ارزش‌های کاری	۵-نگرش	۴-عواطف	۳-ادراک و محرک‌های محیطی	۲-انگیزگی فردی	۱-شخصیت	شاخص‌ها (سؤالات پرسش‌نامه)
						۰/۷۶۸	۱-ثبات هیجانی فرد
						۰/۷۲۴	۲-سازگاری فرد
						۰/۵۹۶	۳-برون‌گرایی فرد
						۰/۷۲۶	۴-وجدان‌گرایی فرد
						۰/۴۷۹	۵-گشودگی فرد در برابر تجربه
					۰/۶۵۷		۷-منضبط بودن فرد
					۰/۴۱۲		۷۸-سطح سواد رایانه‌ای فرد
					۰/۴۱۶		۷۹-میزان رضایت از سرویس‌دهی اینترنت و تأثیر آن در تصمیم فرد برای استفاده از

۳۰ / فصلنامه‌ی مهندسی مدیریت نوین، سال نهم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۲

						اینترنت
			۰/۴۵۵			۶-مشاهده گشت‌زنی همکارانتان در سایت‌های مختلف شما نیز تشویق به استفاده از اینترنت
			۰/۴۷۲			۸-اعتیاد به اینترنت و گوشی همراه
			۰/۴۳۸			۹-احساس خستگی و بی‌حوصلگی
			۰/۷۳۱			۱۰-احساس کمبود اطلاعات
			۰/۷۵۷			۱۴-نارضایتی شغلی
			۰/۷۶۷			۱۵-عدم احساس وابستگی و تعهد نسبت به سازمان
			۰/۷۲۱			۱۶-عدم وابستگی شغلی
	۰/۶۵۲					۲۶-تفاوت ارزش‌های کاری از نظر نسل جدید
۰/۵۲۰						۱۷-احساس بی‌عدالتی سازمانی
۰/۶۶۶						۱۸-احساس عدم اهمیت وظایف محوله
۰/۴۶۹						۱۹-عدم اطلاع کارمند در مورد اثر عملکردش و عدم نظارت کافی بر کار فرد
۰/۵۷۵						۲۰-یکنواختی و روتین بودن کارها و عدم تنوع وظایف
۰/۶۱۳						۲۱-تناسب نداشتن پرداختی‌ها با عملکرد فرد
۰/۶۲۶						۲۲-عدم جذابیت کار
۰/۶۳۳						۲۳-عدم تناسب شغل و مهارت شاغل
۰/۵۶۱						۲۴-عدم تناسب شغل با میزان تحصیلات
۰/۵۹۰						۲۵-عدم تناسب کار با زمان انجام آن

با استفاده از نتایج تحلیل عاملی اکتشافی مندرج در جدول (۹)، عوامل فردی مؤثر بر ایجاد سایبرلوفینگ که از طریق مصاحبه و روش داده‌بنیاد به دست آمد، به‌طور کلی در ۷ طبقه زیر قرار گرفته شدند: ۱- شخصیت افراد ۲- ویژگی فردی ۳- ادراک و محرک‌های محیطی ۴- عواطف ۵- نگرش ۶- ارزش‌های کاری ۷- انگیزش

- در بعد شخصیت به ترتیب شاخص‌های (ثبات هیجانی فرد، وجدان‌گرایی فرد، میزان سازگاری فرد، برون‌گرایی فرد و گشودگی فرد در برابر تجربه)
 - در بعد ویژگی‌های فردی به ترتیب شاخص‌های (میزان منضبط بودن فرد، میزان رضایت از سرویس‌دهی اینترنت و سطح سواد رایانه‌ای فرد)
 - در بعد ادراک و محرک‌های محیطی به ترتیب شاخص‌های (اعتیاد به اینترنت و گوشی همراه، مشاهده میزان گشت‌زنی همکاران در سایت‌های مختلف و تشویق به استفاده از اینترنت)
 - در بعد عواطف به ترتیب شاخص‌های (احساس کمبود اطلاعات، احساس خستگی و بی‌حوصلگی)
 - در بعد نگرش به ترتیب شاخص‌های (عدم وابستگی و تعهد نسبت به سازمان، نارضایتی شغلی، عدم وابستگی شغلی)
 - در بعد ارزش‌های کاری شاخص (تفاوت ارزش‌های کاری از طریق نسل جدید)
 - در بعد انگیزش به ترتیب شاخص‌های (احساس عدم اهمیت وظایف محوله، عدم تناسب شغل و مهارت شاغل، عدم جذابیت کار، تناسب نداشتن پرداختی‌ها با عملکرد فرد، عدم تناسب کار با زمان انجام آن، یکنواختی و روتین بودن کارها و عدم تنوع وظایف، عدم تناسب شغل با میزان تحصیلات، احساس بی‌عدالتی سازمانی، عدم اطلاع کارمند در مورد اثر عملکردش و عدم نظارت کافی بر کار فرد)
- در ایجاد سایبرلوفینگ در سازمان‌های دولتی شهر اصفهان مؤثرند.
- همچنین عامل اول (شخصیت) با گویه ۱ با بزرگ‌ترین بار عاملی ۰/۷۶۸، عامل دوم (ویژگی فردی) با گویه ۷ با بار عاملی ۰/۶۵۷، عامل سوم (ادراک و محرک‌های محیطی) با گویه ۸ با بار عاملی ۰/۴۷۲، عامل چهارم (عواطف) با گویه ۱۰ با بار عاملی ۰/۷۲۱، عامل پنجم (نگرش) با گویه ۱۵ با بار عاملی ۰/۷۶۷ و عامل ششم (انگیزش) با گویه ۱۸

با بار عاملی ۰/۶۶۶، همبسته است.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای شاخص‌های عوامل گروهی: تعداد ۱۱ شاخص مربوط به مقیاس عوامل گروهی مورد آزمون مؤلفه‌های اصلی (PCA) قرار گرفتند. مقدار کیسِر - میر - اوکلین ۰.۷۳۷ بود که بالاتر از مقدار توصیه شده ۰.۶ است و در نتیجه آزمون کرویت بارتلت به لحاظ آماری معنادار است و در نتیجه عامل‌پذیری ماتریس همبستگی مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج این آزمون در جدول (۱۰) قابل مشاهده است.

جدول ۱۰: آزمون KMO و نتایج آزمون کرویت بارتلت برای تحلیل عاملی اکتشافی

شاخص‌های عوامل گروهی

مقدار	آزمون و شاخص‌های مربوطه
۰/۷۳۷	K.M.O
۷۳۴/۲۸	X^2
۵۵	درجه آزادی
۰/۰۰۱	سطح معناداری (Sig)

نتایج حاصل از گزارش تحلیل مؤلفه‌های اصلی، وجود سه مؤلفه با ارزش ویژه بیشتر از ۱ را نشان می‌دهد که در مجموع ۵۱/۴۶ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. نتایج حاصل از این آزمون در جدول (۱۱) قابل مشاهده است. به منظور کمک به تفسیر سه مؤلفه (عامل)، چرخش واریماکس انجام شد.

باتوجه به اینکه بارهای عاملی برای تمامی شاخص‌ها، بالاتر از مقدار ۰/۴ بودند، در نتیجه از مطلوبیت لازم برخوردارند و هیچ‌کدام از شاخص‌ها حذف نشدند.

جدول ۱۱: درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل‌های استخراج شده برای عوامل گروهی

عامل	مقادیر ویژه اولیه و مقدار واریانس برای هر یک از عامل‌ها			مقادیر ویژه و مقدار واریانس برای هر یک از عامل‌ها بعد از چرخش		
	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی

شناسایی عوامل و پیامدهای سایبرلوفینگ با رویکرد تحلیل عاملی اکتشافی... / ۳۳

۱	۳/۱۳	۲۸/۴۹	۲۸/۴۹	۳/۱۳	۲۸/۴۹	۲۸/۴۹
۲	۱/۴۲	۱۲/۹۳	۴۱/۴۲	۱/۴۲	۱۲/۹۳	۴۱/۴۲
۳	۱/۱۰	۱۰/۰۳	۵۱/۴۶	۱/۱۰	۱۰/۰۳	۵۱/۴۶
۴	۰/۹۹۰	۹/۰۰	۶۰/۴۶			
۵	۰/۹۱۰	۸/۲۷	۶۸/۷۴			
۶	۰/۸۰۹	۷/۳۵	۷۶/۰۹			
۷	۰/۶۸۸	۶/۲۵	۸۲/۳۵			
۸	۰/۵۹۳	۵/۳۹	۷۸/۷۴			
۹	۰/۵۱۹	۴/۷۱	۹۲/۴۶			
۱۰	۰/۴۷۲	۴/۲۹	۹۶/۷۵			
۱۱	۰/۳۵۷	۳/۲۴	۱۰۰			

جدول (۱۱) نشان می‌دهد که سه مؤلفه گروهی مؤثر بر سایبرلوفینگ مجموعاً ۵۱/۴۶ درصد واریانس عوامل مؤثر بر سایبرلوفینگ در جامعه تحت مطالعه را تبیین می‌کند. در جدول (۱۲) ماتریس چرخش یافته برای مؤلفه‌های عوامل گروهی نشان داده شده است.

جدول ۱۲: ماتریس عاملی چرخش یافته برای مؤلفه‌های عوامل گروهی

عوامل (مؤلفه‌ها)			
شخص‌ها (سؤالات پرسش‌نامه)	۱-ارتباطات	۲-رفتارهای ترویج‌دهنده بطالت اجتماعی	۳-تضاد و تعارض
۲۸-عدم پاسخگویی افراد و عدم احساس مسئولیت در برابر وظایف محوله زمینه	۰/۷۱۹		
۲۹-تبادل اطلاعات با همکاران	۰/۶۳۵		
۳۶-تلاش کمتر در فعالیت‌ها و کارگروهی		۰/۷۵۱	
۳۲-تقلید از رفتار همکاران در استفاده از اینترنت		۰/۶۷۴	

	۰/۶۶۶		۳۵-درک نادرست از نقش
	۰/۶۰۳		۳۳- انجام امور الکترونیکی شخصی خود از اینترنت محل کار
	۰/۴۹۱		۲۷-سمت شغلی فرد
	۰/۴۰۶		۳۷- وجود گروه‌های غیررسمی در سازمان و عدم انگیزه در کارگروهی
۰/۷۸۴			۳۰-انجام کند وظایف و اتلاف منابع سازمان
۰/۷۱۱			۳۱- تنش و نارضایتی بین همکاران
۰/۷۰۴			۳۴- تقسیم ناعادلانه کار بین همکاران

با استفاده از نتایج تحلیل عاملی اکتشافی مندرج در جدول (۱۲)، عوامل گروهی مؤثر بر ایجاد سایبرلوفینگ که از طریق مصاحبه و روش داده‌بنیاد به دست آمد، به‌طور کلی در ۳ طبقه زیر قرار گرفته شدند: ۱-ارتباطات ۲-رفتارهای ترویج‌دهنده بطالت اجتماعی ۳- تضاد و تعارض

- در بعد ارتباطات به ترتیب شاخص‌های (عدم پاسخگویی افراد و عدم احساس مسئولیت در برابر وظایف محوله زمینه، تبادل اطلاعات با همکاران)
 - در بعد رفتارهای ترویج‌دهنده بطالت اجتماعی به ترتیب شاخص‌های (تلاش کمتر در فعالیت‌ها و کارگروهی، تقلید از رفتار همکاران در استفاده از اینترنت، درک نادرست از نقش، انجام امور الکترونیکی شخصی خود از اینترنت محل کار، سمت شغلی فرد، وجود گروه‌های غیررسمی در سازمان و عدم انگیزه در کارگروهی)
 - در بعد تضاد و تعارض به ترتیب شاخص‌های (انجام کند وظایف و اتلاف منابع سازمان، تنش و نارضایتی بین همکاران، تقسیم ناعادلانه کار بین همکاران)
- در ایجاد سایبرلوفینگ در سازمان‌های دولتی شهر اصفهان مؤثرند.
- همچنین عامل اول (ارتباطات) با گویه ۲۸ با بزرگ‌ترین بار عاملی ۰/۷۱۹، عامل دوم (رفتارهای ترویج‌دهنده بطالت اجتماعی) با گویه ۳۶ با بار عاملی ۰/۷۵۱ و عامل سوم (تضاد و تعارض) با گویه ۳۰ با بار عاملی ۰/۷۸۴ همبسته است.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای شاخص‌های عوامل سازمانی: تعداد ۱۲ شاخص مربوط به مقیاس عوامل سازمانی مورد آزمون مؤلفه‌های اصلی (PCA) قرار گرفتند. مقدار کیسر - میر - اوکلین ۰/۷۱۵ بود که بالاتر از مقدار توصیه شده ۰/۶ است و در نتیجه آزمون بارتلت به لحاظ آماری معنادار بود که عامل‌پذیری ماتریس همبستگی را تأیید می‌کند. نتایج این آزمون در جدول (۱۳) قابل مشاهده است.

جدول ۱۳: آزمون KMO و نتایج آزمون کرویت بارتلت برای تحلیل عاملی اکتشافی

شاخص‌های عوامل سازمانی

مقدار	آزمون و شاخص‌های مربوطه
۰/۷۱۵	K.M.O
۸۹۲/۸۰۳	X^2
۶۶	درجه آزادی
۰/۰۰۱	سطح معناداری (Sig)

جدول ۱۴: درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل‌های استخراج شده برای عوامل سازمانی

عامل	مقادیر ویژه اولیه و مقدار واریانس برای هر یک از عامل‌ها			مقادیر ویژه و مقدار واریانس برای هر یک از عامل‌ها - ها بعد از چرخش		
	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی
۱	۳/۰۰	۲۵/۰۰	۲۵/۰۰	۳/۰۰	۲۵/۰۰	۲۵/۰۰
۲	۱/۸۸	۱۵/۷۱	۴۰/۷۱	۱/۸۸	۱۵/۷۱	۴۰/۷۱
۳	۲/۲۷	۱۰/۶۲	۵۱/۳۳	۱/۲۷	۱۰/۶۲	۵۱/۳۳
۴	۱/۰۴	۸/۶۶	۶۰/۰۲	۱/۰۴	۸/۶۶	۶۰/۰۲
۵	۰/۸۹۵	۷/۴۶	۶۷/۴۶			
۶	۰/۸۰۰	۶/۶۶	۷۴/۱۳			
۷	۰/۷۳۱	۶/۰۹	۸۰/۲۲			
۸	۰/۰۶۲۶	۵/۲۱	۸۵/۴۳			

۹	۰/۵۲۹	۴/۴۰	۸۹/۸۴		
۱۰	۰/۵۱۰	۴/۲۵	۹۶/۱۰		
۱۱	۰/۳۹۴	۳/۲۸	۹۷/۳۸		
۱۲	۰/۳۱۴	۲/۶۱	۱۰۰		

نتایج حاصل از گزارش تحلیل مؤلفه‌های اصلی، وجود چهار مؤلفه باارزش ویژه بیشتر از ۱ را نشان می‌دهد که در مجموع ۶۰ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. نتایج حاصل از این آزمون در جدول (۱۴) قابل مشاهده است. در نتیجه چهار عامل حفظ می‌شوند. به منظور کمک به تفسیر چهار مؤلفه (عامل)، چرخش واریماکس انجام شد. باتوجه به اینکه بارهای عاملی برای تمامی شاخص‌ها، بالاتر از مقدار ۰.۴ بودند، در نتیجه از مطلوبیت لازم برخوردارند و هیچ‌کدام از شاخص‌ها حذف نشدند. جدول (۱۴) نشان می‌دهد که سه مؤلفه سازمانی مؤثر بر سایبرلوفینگ مجموعاً ۶۰/۰۲ درصد واریانس عوامل مؤثر بر سایبرلوفینگ در جامعه تحت مطالعه را تبیین می‌کند. در جدول (۱۵) ماتریس چرخش یافته برای مؤلفه‌های عوامل سازمانی نشان داده شده است.

جدول ۱۵: ماتریس عاملی چرخش یافته برای مؤلفه‌های عوامل سازمانی

عوامل (مؤلفه‌ها)				
شاخص‌ها (سؤالات پرسش‌نامه)	۱- ساختار و رویه‌های سازمانی	۲- سیاست و روش منابع انسانی	۳- فرهنگ سازمانی	۴- تحول سازمانی
۳۹- عدم وجود استانداردهای مناسب برای سنجش میزان استفاده از اینترنت	۰/۴۷۶			
۴۰- عدم وجود استانداردهای سنجش عملکرد	۰/۵۵۸			
۴۱- افزایش تخصص‌گرایی و افزایش استفاده از سیستم کامپیوتری	۰/۸۵۹			
۴۲- تمرکز اختیارات تصمیم‌گیری	۰/۷۴۰			
۴۳- عدم نظارت دقیق مافوق بر عملکرد	۰/۸۲۵			

شناسایی عوامل و پیامدهای سایبرلوفینگ با رویکرد تحلیل عاملی اکتشافی... / ۳۷

		۰/۴۶۱	۴۵-میزان رسمیت
	۰/۶۷۹		۴۴-عدم وجود آموزش‌های لازم درباره استفاده بهینه از منابع
	۰/۷۶۸		۴۶-عدم وجود قوانین روشن و بازدارنده در استفاده از اینترنت
	۰/۷۸۲		۴۷-وجود فرهنگ‌سازمانی اخلاق‌مدار
	۰/۵۶۷		۴۸-عدم انتقال انتظارات اخلاقی و ارزش‌های سازمان به کارکنان
۰/۷۴۲			۴۹- وجود تکنولوژی و فناوری‌های پیشرفته
۰/۷۸۳			۵۰-عدم ممنوعیت استفاده از گوشی همراه در زمان انجام کار

با استفاده از نتایج تحلیل عاملی اکتشافی مندرج در جدول (۱۵)، عوامل سازمانی مؤثر بر ایجاد سایبرلوفینگ که از طریق مصاحبه و روش داده‌بنیاد به دست آمد، به‌طورکلی در ۴ طبقه زیر قرار گرفته شدند: ۱-ساختار و رویه‌های سازمانی ۲- سیاست و روش منابع انسانی ۳- فرهنگ سازمانی ۴- تحول سازمانی

- در بعد ساختار و رویه‌های سازمانی به ترتیب شاخص‌های (افزایش تخصص‌گرایی و افزایش استفاده از سیستم کامپیوتری، عدم نظارت دقیق مافوق بر عملکرد، تمرکز اختیارات تصمیم‌گیری، عدم وجود استانداردهای سنجش عملکرد، عدم وجود استانداردهای مناسب برای سنجش میزان استفاده از اینترنت، میزان رسمیت)
- در بعد سیاست‌ها و روش‌های منابع انسانی به ترتیب شاخص‌های (عدم وجود قوانین روشن و بازدارنده در استفاده از اینترنت، عدم وجود آموزش‌های لازم درباره استفاده بهینه از منابع)

- در بعد فرهنگ‌سازمانی به ترتیب شاخص‌های (عدم ممنوعیت استفاده از گوشی همراه در زمان انجام کار، وجود تکنولوژی و فناوری‌های پیشرفته)

در ایجاد سایبرلوفینگ در سازمان‌های دولتی شهر اصفهان مؤثرند.

همچنین عامل اول (ساختار و رویه‌های سازمانی) با گویه ۴۱ با بزرگ‌ترین بار عاملی ۰/۸۵۹، عامل دوم (سیاست و روش منابع انسانی) با گویه ۴۶ با بار عاملی ۰/۷۶۸، عامل سوم (فرهنگ‌سازمانی) با گویه ۴۷ با بار عاملی ۰/۷۸۲ و عامل چهارم (تحول‌سازمانی) با گویه ۵۰ با بار عاملی ۰/۷۸۳ همبسته است.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای شاخص‌های پیامدهای فردی: تعداد ۸ شاخص مربوط به مقیاس عوامل پیامدهای فردی مورد آزمون مؤلفه‌های اصلی (PCA) قرار گرفتند. مقدار کیسر-میر-اوکلین ۰.۷۷۱ بود که بالاتر از مقدار توصیه شده ۰.۶ است و در نتیجه آزمون کرویت بارتلت به لحاظ آماری معنادار است و در نتیجه عامل‌پذیری ماتریس همبستگی مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج این آزمون در جدول (۱۶) قابل مشاهده است.

جدول ۱۶: آزمون KMO و نتایج آزمون کرویت بارتلت برای تحلیل عاملی اکتشافی

شاخص‌های پیامدهای فردی

مقدار	آزمون و شاخص‌های مربوطه
۰/۸۸۷	K.M.O
۱۳۱۶/۷۲	X^2
۲۸	درجه آزادی
۰/۰۰۱	سطح معناداری (Sig)

نتایج حاصل از گزارش تحلیل مؤلفه‌های اصلی، وجود دو مؤلفه بارز و ویژه بیشتر از ۱ را نشان می‌دهد که در مجموع ۶۷/۷۳ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. نتایج حاصل از این آزمون در جدول (۱۷) قابل مشاهده است. به منظور کمک به تفسیر دو مؤلفه (عامل)، چرخش واریماکس انجام شد. باتوجه به اینکه بارهای عاملی برای تمامی شاخص‌ها، بالاتر از مقدار ۰/۳ بودند، در نتیجه از سطح قابل قبول برخوردارند و هیچ‌کدام از شاخص‌ها حذف نشدند.

جدول ۱۷: درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل‌های استخراج شده برای پیامدهای فردی

عامل	مقادیر ویژه اولیه و مقدار واریانس برای هر یک از عامل‌ها			مقادیر ویژه و مقدار واریانس برای هر یک از عامل‌ها بعد از چرخش		
	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی
۱	۴/۳۱	۵۳/۹۳	۹۳/۵۳	۴/۳۱	۹۳/۵۳	۹۳/۵۳
۲	۱/۱۰	۱۳/۸۰	۶۷/۷۳	۱/۱۰	۱۳/۸۰	۶۷/۷۳
۳	۰/۵۹۷	۷/۴۶	۷۵/۲۰			
۴	۰/۴۹۸	۶/۲۲	۸۰/۴۲			
۵	۰/۴۷	۵/۹۳	۸۷/۳۶			
۶	۰/۳۸	۴/۸۷	۹۲/۱۴			
۷	۰/۳۱۶	۳/۹۵	۹۶/۱۰			
۸	۰/۳۱۲	۳/۸۹	۱۰۰			

جدول ۱۸: ماتریس عاملی چرخش یافته برای مؤلفه‌های پیامدهای فردی

عوامل (مؤلفه‌ها)		
۱- اثرات وارد بر عملکرد شغلی	۲- اثرات وارد بر زندگی فردی	شاخص‌ها (سؤالات پرسش‌نامه)

	۰/۶۸۳	۵۶- عدم تمرکز در انجام وظایف
	۰/۹۰۱	۵۸- تأخیر در انجام وظایف و پشت‌گوش‌انداختن آنها
۰/۷۸۹		۵۱- کاهش خستگی فرد (نوعی استراحت بین کارها)
۰/۷۷۵		۵۳- کاهش کارایی فرد در انجام وظایف محوله
۰/۵۹۴		۵۴- به‌خطرافتادن سلامت جسمی
۰/۷۴۸		۵۵- کسب اطلاعات و ارتقای دانش عمومی افراد
۰/۶۴۶		۵۷- عدم انجام به‌موقع خدمات به ارباب‌رجوع و پاسخگویی ضعیف
۰/۸۲۸		۵۲- افزایش رفاه و راحتی کارمند به علت انجام امور شخصی و الکترونیکی خود در سازمان

با استفاده از نتایج تحلیل عاملی اکتشافی مندرج در جدول (۱۸)، پیامدهای فردی ناشی از شیوع سایبرلوفینگ که از طریق مصاحبه و روش داده‌بنیاد به دست آمد، به‌طورکلی در ۲ طبقه زیر قرار گرفته شدند: ۱- اثرات وارد بر عملکرد شغلی ۲- اثرات وارد بر زندگی فردی

- در بعد اثرات وارد بر عملکرد شغلی به ترتیب شاخص‌های (تأخیر در انجام وظایف و پشت‌گوش‌انداختن آنها، عدم تمرکز در انجام وظایف)
 - در بعد اثرات وارد بر زندگی فردی به ترتیب شاخص‌های (افزایش رفاه و راحتی کارمند به علت انجام امور شخصی و الکترونیکی خود در سازمان، کاهش خستگی فرد، کاهش کارایی فرد در انجام وظایف محوله، کسب اطلاعات و ارتقای دانش عمومی افراد، عدم انجام به‌موقع خدمات به ارباب‌رجوع و پاسخگویی ضعیف، به‌خطرافتادن سلامت جسمی)
- از پیامدهای فردی ناشی از شیوع سایبرلوفینگ در سازمان‌های دولتی شهر اصفهان هستند.

همچنین عامل اول (اثرات وارد بر عملکرد شغلی) با گویه ۵۸ با بزرگ‌ترین بار عاملی ۰/۹۰۱ و عامل دوم (اثرات وارد بر زندگی فردی) با گویه ۵۲ با بار عاملی ۰/۸۲۸ همبسته است.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای شاخص‌های پیامدهای گروهی: تعداد ۳ شاخص مربوط به مقیاس عوامل پیامدهای گروهی مورد آزمون مؤلفه‌های اصلی (PCA) قرار گرفتند. مقدار کیسِر - میر - اوکلین ۰/۷۴۶ بود که بالاتر از مقدار توصیه شده ۰/۶ است و در نتیجه آزمون کرویت بارتلت به لحاظ آماری معنادار است و در نتیجه عامل‌پذیری ماتریس همبستگی مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج این آزمون در جدول (۱۹) قابل مشاهده است.

جدول ۱۹: آزمون KMO و نتایج آزمون کرویت بارتلت برای تحلیل عاملی اکتشافی

شاخص‌های پیامدهای گروهی

مقدار	آزمون و شاخص‌های مربوطه
۰/۷۴۶	K.M.O
۸۰/۵۷۷	X ²
۳	درجه آزادی
۰/۰۰۱	سطح معناداری (Sig)

نتایج حاصل از گزارش تحلیل مؤلفه‌های اصلی، وجود دو مؤلفه با ارزش ویژه بیشتر از ۱ را نشان می‌دهد که در مجموع ۸۱/۹۸ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. نتایج حاصل از این آزمون در جدول (۲۰) قابل مشاهده است. به منظور کمک به تفسیر دو مؤلفه (عامل)، چرخش واریماکس انجام شد. با توجه به اینکه بارهای عاملی برای تمامی شاخص‌ها، بالاتر از مقدار ۰/۴ بودند، در نتیجه از سطح مطلوب برخوردارند و هیچ‌کدام از شاخص‌ها حذف نشدند.

جدول ۲۰: درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل‌های استخراج شده برای پیامدهای گروهی

مقادیر ویژه و مقدار واریانس برای هر یک از شاخص‌ها	مقادیر ویژه اولیه و مقدار واریانس برای هر یک از عامل‌ها
---	---

عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی
۱	۱/۴۱	۴۷/۰۴	۴۷/۰۴	۱/۴۱	۴۷/۰۴	۴۷/۰۴
۲	۱/۰۴	۳۴/۹۴	۸۱/۹۸	۱/۰۴	۳۴/۹۴	۸۱/۹۸
۳	۰/۵۴۰	۱۸/۰۱	۱۰۰			

جدول ۲۱: ماتریس عاملی چرخش یافته برای مؤلفه‌های پیامدهای گروهی

عوامل (مؤلفه‌ها)		
شاخص‌ها (سؤالات پرسش‌نامه)	۱-تبادل اطلاعات	۲-سرایت عملکرد
۵۹- تبادل اطلاعات با همکاران	۰/۸۵۱	
۶۱-سرایت طفره‌روی اینترنتی و کم‌کاری بین همکاران	۰/۸۲۲	
۶۰- ترویج بدبینی و بی‌اعتمادی بین همکاران		۰/۹۶۶

با استفاده از نتایج تحلیل عاملی اکتشافی مندرج در جدول (۲۱)، پیامدهای گروهی ناشی از شیوع سایبرلوفینگ که از طریق مصاحبه و روش داده‌بنیاد به دست آمد، به‌طورکلی در ۲ طبقه زیر قرار گرفته شدند: ۱- تبادل اطلاعات ۲- سرایت عملکرد

- در بعد تبادل اطلاعات به ترتیب شاخص‌های (تبادل اطلاعات با همکاران، سرایت طفره‌روی اینترنتی و کم‌کاری بین همکاران)
- در بعد سرایت عملکرد شاخص (ترویج بدبینی و بی‌اعتمادی بین همکاران)

از پیامدهای گروهی ناشی از شیوع سایبرلوفینگ در سازمان‌های دولتی شهر اصفهان هستند.

همچنین عامل اول (تبادل اطلاعات) با گویه ۵۹ با بار عاملی ۰/۸۵۱ همبسته است.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای شاخص‌های پیامدهای سازمانی: تعداد ۳ شاخص مربوط به مقیاس عوامل پیامدهای سازمانی مورد آزمون مؤلفه‌های اصلی (PCA) قرار گرفتند. مقدار کیسِر - میر - اوکلین ۰.۶۷۷ بود که بالاتر از مقدار توصیه

شده ۰.۶ است و در نتیجه آزمون کرویت بارتلت به لحاظ آماری معنادار است و در نتیجه عامل‌پذیری ماتریس همبستگی مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج این آزمون در جدول (۲۲) قابل مشاهده است.

جدول ۲۲: آزمون KMO و نتایج آزمون کرویت بارتلت برای تحلیل عاملی اکتشافی شاخص‌های

پیامدهای سازمانی

مقدار	آزمون و شاخص‌های مربوطه
۰/۶۷۷	K.M.O
۳۹۵/۲۶	X ²
۳	درجه آزادی
۰/۰۰۱	سطح معناداری (Sig)

نتایج حاصل از گزارش تحلیل مؤلفه‌های اصلی، وجود یک مؤلفه با ارزش ویژه بیشتر از ۱ را نشان می‌دهد که در مجموع ۷۲/۸۷ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. نتایج حاصل از این آزمون در جدول (۲۳) قابل مشاهده است. در نتیجه ۳ شاخص شناسایی شده شامل (کاهش بهره‌وری ناشی از به‌تعویق‌افتادن کارها، افزایش هزینه استفاده از اینترنت و هزینه‌های جانبی، ویروسی شدن شبکه اینترنتی و احتمال هک شدن سایت‌های اداری) فقط یک عامل کلی تحت عنوان پیامدسازمانی حفظ می‌شود.

جدول ۲۳: درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل‌های استخراج شده برای پیامدهای

سازمانی

عامل	مقادیر ویژه اولیه و مقدار واریانس برای هر یک از عامل‌ها			مقادیر ویژه و مقدار واریانس برای هر یک از عامل‌ها بعد از چرخش		
	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی
۱	۲/۱۸۶	۷۲/۸۷	۷۲/۸۷	۲/۱۸۶	۷۲/۸۷	۷۲/۸۷
۲	۰/۵۲۱	۱۷/۳۵	۹۰/۲۲			

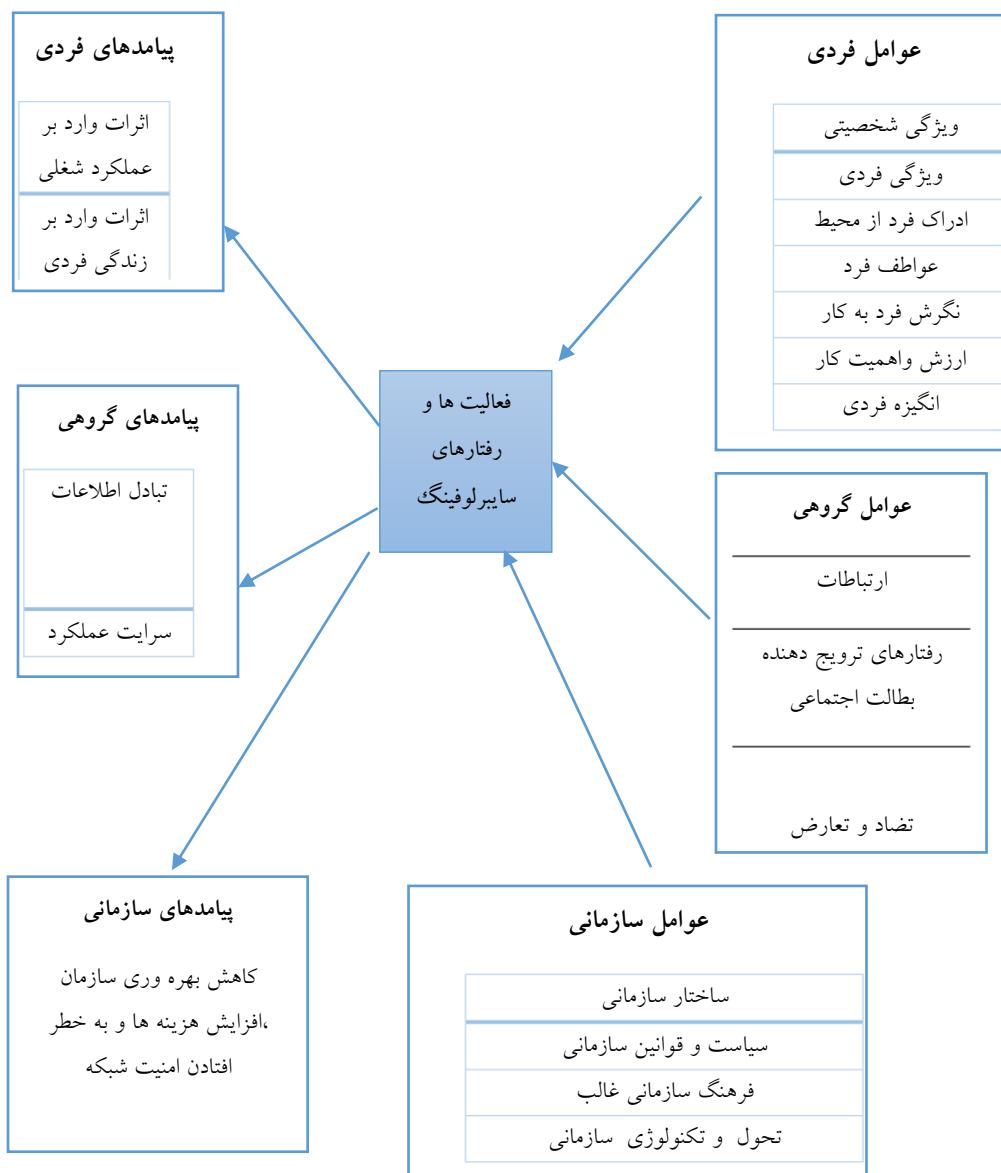
۳	۰/۲۹۳	۹/۷۷	۱۰۰			
---	-------	------	-----	--	--	--

با استفاده از نتایج تحلیل عاملی اکتشافی، پیامدهای سازمانی ناشی از شیوع سایبرلوفینگ که از طریق مصاحبه و روش داده‌بنیاد به دست آمد، به‌طورکلی در ۱ طبقه زیر قرار گرفته شدند: ۱- پیامدهای سازمانی

مدل نهایی پژوهش

همان‌گونه که پیش‌تر توضیح داده شد در فرآیند تحلیل عاملی اکتشافی، تعداد متغیرها کاهش و دسته‌های مختلفی از متغیرها (عامل) ایجاد می‌شود. بنابراین متغیرها و دسته‌هایی که از طریق روش داده‌بنیاد (روش کیفی) به‌دست‌آمده بودند با انجام تحلیل عاملی اکتشافی کاهش و دسته‌بندی جدیدی از متغیرها ایجاد شدند. با مقایسه مدل اولیه پژوهش با مدل نهایی حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی درمی‌یابیم که ۷ عامل فردی مؤثر بر ترویج سایبرلوفینگ که از روش داده‌بنیاد به‌دست‌آمده بودند پس از فرآیند تحلیل عاملی اکتشافی همه ۷ عامل حفظ شدند. ۱۰ عامل به‌عنوان عوامل گروهی مؤثر بر ترویج سایبرلوفینگ از روش داده‌بنیاد به‌دست‌آمده بودند که پس از فرآیند تحلیل عاملی اکتشافی در ۳ طبقه کلی قرار داده شدند. عوامل سازمانی نیز در ۴ طبقه کلی قرار داشتند که همه ۴ عامل حفظ شدند. همچنین ۶ طبقه پیامدهای فردی پس از فرآیند تحلیل عاملی اکتشافی در ۲ طبقه کلی، پیامدهای فردی از ۳ طبقه به ۲ طبقه کلی و پیامدهای سازمانی از ۳ طبقه به‌صورت ۱ طبقه کلی قرار گرفته شدند.

شکل (۲) عوامل و پیامدهای سایبرلوفینگ در سازمان‌های بخش دولتی مورد مطالعه را که از فرآیند تحلیل عاملی اکتشافی استخراج شده‌اند را در قالب مدل نشان می‌دهد.



شکل ۲: عوامل و پیامدهای سایبرلوفینگ مستخرج از تحلیل عاملی اکتشافی

برآورد و آزمون الگوهای اندازه‌گیری (الگوهای عاملی تأییدی)

جهت مشخص کردن اینکه شاخص‌ها تا چه اندازه برای الگوهای اندازه‌گیری قابل قبول هستند ابتدا باید تمام الگوهای اندازه‌گیری را جداگانه مورد تحلیل قرار گیرد. بر مبنای اتخاذ چنین روشی ابتدا پنج الگو اندازه‌گیری که مربوط به متغیرها می‌باشند به طور مجزا مورد آزمون قرار می‌گیرند. شاخص‌های کلی برازش الگو برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) در جدول ارائه شده است.

جدول ۲۴: شاخص‌های کلی برازش الگو برای الگوهای اندازه‌گیری

RMR	CFI	IFI	GFI	CMIN/DF	متغیر	
۰.۰۹	۱.۰۰۰	۰.۹۰۷	۰.۹۰۶	۴.۴۹	رفتارها	سایبرلوفینگ
۰.۰۸	۰.۹۱	۰.۹۱	۰.۹۳	۳.۸۰۹	فعالیت	
۰.۰۴	۰.۹۴	۰.۹۴	۰.۹۵	۴.۲۲	عوامل فردی	
۰.۰۰۰	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰	۲.۳۶	عوامل گروهی	
۰.۰۴	۰.۹۵	۰.۹۵	۰.۹۳	۳.۵۸	عوامل سازمانی	
۰.۰۶	۰.۹۱	۰.۹۱	۰.۹۴	۴.۲۵	پیامد فردی	
۰.۰۰۰	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰	۱.۳۶	پیامد گروهی	
۰.۰۰۰	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰	۱.۰۰۰	۱.۰۲	پیامد سازمانی	
<۰.۰۸	۰.۹<	۰.۹<	۰.۹<	۱>۵	برازش مناسب	

طبق جدول ۲۴ همان‌طور که مشخص شده است تمامی مدل‌های اندازه‌گیری در سطح مناسبی هستند و تأیید می‌شوند.

برازش مدل ساختاری

بعد از بررسی مدل‌های اندازه‌گیری باید مدل را به صورت کلی بررسی کرد تا بتوان مدل را به طور کامل تأیید نمود. در این بخش برای درک بهتر مدل و کشف اثرات متقابل و مسیرهای بین متغیرها و برازش کلی مدل از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار AMOS استفاده گردید.

آن در جدول قابل نمایش است.

جدول ۲۶: نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه	معناداری p	نسبت بحرانی C.R.	ضریب بتا	فرضیه پژوهش
معنادار	۰.۰۰۰	۶.۶۲	۰.۷۱	عوامل فردی بر سایبرلوفینگ تأثیر دارد.
معنادار	۰.۰۰۰	۳.۸۹	۰.۲۴	عوامل گروهی بر سایبرلوفینگ تأثیر دارد.
معنادار	۰.۰۰۰	۵.۸۶	۰.۴۷	عوامل سازمانی بر سایبرلوفینگ تأثیر دارد.
معنادار	۰.۰۰۰	۶.۷۲	۰.۹۶	سایبرلوفینگ بر پیامدهای فردی حاصل از آن تأثیر دارد.
معنادار	۰.۰۰۰	۶.۷۴	۰.۹۳	سایبرلوفینگ بر پیامدهای گروهی حاصل از آن تأثیر دارد.
معنادار	۰.۰۰۰	۶.۲۴	۰.۹۲	سایبرلوفینگ بر پیامدهای سازمانی حاصل از آن تأثیر دارد.

در جدول ۲۶ نتیجه آزمون فرضیه‌ها نشان داده شده است. باتوجه به اینکه مقدار بحرانی بیشتر از ۱/۹۶ است، این فرضیه‌ها تأیید می‌شوند. باتوجه به تأیید فرضیه‌های موجود، مدل مفهومی پژوهش حاضر مدل مناسبی برای پیش‌بینی عوامل مؤثر بر سایبرلوفینگ و پیامدهای حاصله از شیوع آن در سازمان‌های دولتی است. به عبارت دیگر عوامل فردی با مقدار ۰/۷۱ درصد، عوامل گروهی با مقدار ۰/۲۴ درصد و عوامل سازمانی با مقدار ۰/۴۷ درصد تأثیر معناداری بر شیوع سایبرلوفینگ دارند. سایبرلوفینگ نیز با مقدار ۰/۹۶ درصد بر پیامدهای فردی، با مقدار ۰/۹۳ درصد بر پیامدهای گروهی و با مقدار ۰/۹۲ درصد بر پیامدهای سازمانی حاصل از آن تأثیر دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

از آنجایی که استفاده از اینترنت به مثابه شیوه خاص برای انجام کارهای تجاری نوین است و نقش مهمی در کاهش هزینه‌های تجاری، تسریع در چرخه تولید و کارآمدتر شدن ارائه خدمات دارد ولی بزرگ‌ترین ابزار تفریح را نیز در اختیار کارکنان قرار داده است. بنابراین علاوه بر مزایایی که دارد می‌تواند هزینه‌ها و آسیب‌های زیادی را برای سازمان در پی داشته

باشد. بنابراین شناسایی عوامل و عواقب سایبرلوفینگ یا طفره‌روی اینترنتی بسیار حائز اهمیت است. آنچه در این پژوهش نتیجه‌گیری گردید حاصل پاسخ به پرسش‌های پژوهش بود که با مقایسه نتایج مدل اولیه با نتایج بخش تحلیل عاملی اکتشافی و باتوجه‌به مدل نهایی حاصل از پژوهش، عواملی فردی مانند شخصیت، نگرش شغلی فرد، ویژگی‌های فردی، انگیزش، عواطف، ادراک و محرک‌های محیطی، ارزش‌های کاری، عوامل گروهی مانند تضاد و تعارض در محیط کار، ارتباطات و رفتارهای ترویج‌دهنده بطالت اجتماعی و عوامل سازمانی مانند سیاست‌ها و روش‌های منابع انسانی، نوع فرهنگ‌سازمانی، نوع ساختار و رویه‌های سازمانی، تحول‌سازمانی باعث ترویج سایبرلوفینگ در سازمان‌های دولتی شهر اصفهان شده‌اند. همچنین پیامدهای فردی حاصل از ترویج سایبرلوفینگ در سازمان‌های دولتی مانند اثرات وارد بر عملکرد شغلی فرد و اثرات وارد بر زندگی شخصی فرد، پیامدهای گروهی مانند تأثیر بر یادگیری و تجربیات بین همکاران و سرایت عملکرد و پیامدهای سازمانی مانند کاهش بهره‌وری، افزایش هزینه‌ها و به‌خطر افتادن امنیت شبکه است.

نتیجه پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌هایی مانند اسپکتور و فاکس (۲۰۰۲) با بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و استفاده از اینترنت، لیبرمن^۱ و همکاران (۲۰۱۱) با بررسی علل فردی و سازمانی و نگرش‌های شغلی کارکنان، بیانچی^۲ و دیگران (۲۰۰۵)؛ بیلوکس^۳ و دیگران، (۲۰۱۵)؛ چولیز^۴، (۲۰۱۰)؛ پدررو^۵ و دیگران (۲۰۱۲) با عنوان محبوبیت دستگاه‌های جدید و امکان دسترسی به اینترنت و برنامه‌های مبتنی بر اینترنت مانند شبکه‌های اجتماعی و خدمات پیام‌رسانی، آناندراجن^۶ و دیگران (۲۰۰۴)؛ بلانگر و اسلیک^۷ (۲۰۰۲) با بررسی استفاده از اینترنت در محل کار و منجر شدن به توسعه مهارت‌های مهم و دانش افراد، بیک-کوی و چین‌هوپی سو (۲۰۱۸) با عنوان ارتباط سایبرلوفینگ و کاهش مشارکت در کار همسو است. باتوجه‌به مدل پارادایم ارائه شده در این پژوهش که بیانگر آن است که سه عامل فردی،

1Liberman

2 Bianchi

3 Billieux

4Chóliz

5 Pedrero

6 Anandarajan

7 Belanger& Slyke

گروهی و سازمانی به انجام سایبرلوفینگ در سازمان‌های دولتی منجر می‌شود، بنابراین آن چه ضروری است مدیریت صحیح در استفاده از تکنولوژی‌های مدرن برای کارکنان در رده‌های مختلف سازمانی است. باتوجه به موارد فوق، سازمان‌ها باید راه مؤثری برای مدیریت مناسب سایبرلوفینگ پیدا کند؛ بنابراین، برنامه‌ریزی برای مدیریت مؤثر چنین پدیده‌ای برای جلوگیری از کاهش بهره‌وری و هزینه‌های هنگفت سازمان بسیار مهم است و سازمان‌ها باید در گام اول در راستای ایجاد یک فرهنگ مثبت و سازنده مبتنی بر احترام به منظور استفاده صحیح از اینترنت برنامه‌ریزی کنند. بنابراین بر اساس مدل طراحی شده و تأیید فرضیه‌ها در این پژوهش به مدیران پیشنهاد می‌شود ابتدا باید به شرایط علی بروز سایبرلوفینگ توجه نمایند زیرا در صورتی که این شرایط به خوبی درک نشود، مدیریت سایبرلوفینگ در سازمان دشوار خواهد بود. همچنین پس از مطالعه شرایط علی باید اقدامات لازمی را برای بهبود شرایط زمینه و بستر حاکم در سازمان انجام دهند زیرا در این صورت است که می‌توانند پیامدهای حاصل از سایبرلوفینگ را کنترل و مدیریت نمایند. همچنین باتوجه به یافته‌های حاصل از این پژوهش و شناسایی ابعاد اصلی سایبرلوفینگ در سطح فردی، گروهی و سازمانی و پیامدهای آن با استفاده از رویکرد تحلیل عاملی اکتشافی پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌های دولتی به نوع شخصیت افراد از طریق انجام آزمون‌های شخصیت‌شناسی در بدو ورود آن‌ها به سازمان، به مهارت‌ها و تناسب شغلی کارکنان در زمان جذب کارکنان در سازمان از طریق آزمون‌های مهارت‌سنجی، به تفاوت ارزش‌های کاری نسل جوان از طریق توجه به خواسته‌ها و نظرات آن‌ها، برقراری عدالت در توزیع پاداش‌ها و ایجاد محیط کاری منصفانه و تناسب پرداخت‌ها با عملکرد و شایستگی‌های فرد، انجام نظارت بر عملکرد فرد و ارائه بازخورد به فرد و اطلاع کارمند از عملکردش و تناسب داشتن پرداختی‌ها با عملکرد فرد، ارتقا و ترفیع کارکنان بر اساس میزان کفایت و شایستگی و متناسب با تحصیلات و شخصیت فرد در سازمان، توجه به روحیه مسئولیت‌پذیری کارکنان از سوی مدیران از طریق تفویض امور و اختیارات به افراد با کفایت، تخصیص عادلانه وظایف در بین کارکنان و شفافیت و وضوح نقش کارکنان در سازمان، ممنوعیت استفاده از گوشی همراه و اینترنت در طول زمان انجام کار و اختصاص زمان مناسب برای انجام این

کار، توجه لازم داشته باشند. در آخر پیشنهاداتی به منظور آزمون و کاربرد مدل ارائه شده و پژوهش‌های آینده ارائه می‌گردد: ۱- آزمون مدل طراحی شده در حوزه اجرا ۲- بررسی الزامات اجرایی مدل طراحی شده ۳- بررسی نتایج به دست آمده از اجرای مدل در بخش دولتی ۴- طراحی الگویی برای سایبرلوفینگ در سازمان‌های بخش خصوصی ۵- شناسایی و ارائه مدل مدیریت سایبرلوفینگ در سازمان‌های دانش محور ۶- بررسی تأثیر سایبرلوفینگ بر عملکرد شغلی با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های فناوری محور. همچنین از آنجایی که هیچ پژوهشی خالی از اشکال نیست و همیشه محدودیت‌هایی وجود دارد که مطالعه را از حالت ایده آل دور می‌کند، در این پژوهش نیز محدودیت‌هایی وجود داشته که باید در نظر داشت مثلاً ممکن است برخی از افراد دید نسبتاً منفی به پدیده سایبرلوفینگ داشته و بر اساس چنین دیدگاهی به سؤالات پاسخ داده باشند. همچنین برخی از افراد از پاسخگویی اکراه داشته و دارای فقدان فرهنگ باور در زمینه ثمربخش و مؤثر بودن اینگونه پژوهش‌ها هستند. در قسمت مصاحبه‌ها نیز ممکن است برخی از پاسخ‌دهندگان بر اساس پیش فرض‌های مثبت و منفی ذهنی خود در مورد سایبرلوفینگ به سؤالات مصاحبه پاسخ داده باشند. اما انجام مصاحبه‌ها تا زمان اشباع نظری، ممکن است تا حدودی از میزان این محدودیت‌ها کاسته باشد.

فهرست منابع

AfërinaSkeja*FatmaLorcu.(2022). «Relation of Three Phenomena: Cyberloafing, Creativity, and Stress₁ ». IFAC-PapersOnLine, Volume 55, Issue 39, 2022, Pages 247-252.

Andel, Stephanie A , Kessler, Stacey R. Shani Pindek, Gary Kleinman, Paul E. Spector.(2019).« Is Cyberloafing More Complex than we Originally Thought? Cyberloafing as a Coping Response to Workplace Aggression Exposure», *Computers in Human Behavior* .

Anderson, E.L; Steen, E; Stavropoulos, V.(2017). Internet use and Problematic Internet Use: A systematic review of longitudinal

research trends in adolescence and emergent adulthood. *Int. J. Adolesc. Youth*, 22, 430–454.

Akbulut, Y., Dönmez, O., & Dursun, Ö. Ö. (2017). «Cyberloafing and socialdesirability bias among students and employees». *Computers in HumanBehavior*, 72, 87–95

Askew, K., Buckner, J, Taing, M, Ilie, A., Bauer, J. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519.

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 Behaviour*, 24, 1067-1084.

Brand, M.; Young, K.S; Laier, C.; Wölfling, K.; Potenza, M.N. (2016). Integrating psychological and neurobiological considerations regarding the development and maintenance of specific Internet-use disorders: An Interaction of Person-Affect-Cognition-Execution (I-PACE) model. *Neurosci. Biobehav. Rev*, 71, 252–266.

Brown, K., & Ryan, R. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 822-848.

Carbonell, X; Guardiola, E.; Beranuy, M.; Bellés, A.(2009). A bibliometric analysis of the scientific literature on Internet, video games, and cell phone addiction. *J. Med. Libr. Assoc*, 97, 102–107

Glasman, L. & Albarracin, D. (2006). Forming attitudes that predict future behavior: A metaanalysis of the attitude–behavior relation. *Psychological Bulletin*, 132, 778–822.

Griffiths, M. (2003). Internet abuse in the workplace: Issues and concerns for employers and employment counselors. *Journal of Employment Counseling*, 40, 87–96.

Hatice Yildiz Duraka*, Mustafa Saritepeci.(2019). »Occupational burnout and cyberloafing among teachers:Analysis of personality

traits, individual and occupational status variables as predictors». *The Social Science Journal* 56 (2019) 69–87.

Hardiani, W. A., Rahardja, E., & Yuniawan, A. (2018).» Effect of role conflict and role overload to burnout and its impact on cyberloafing». *Jurnal Bisnis Strategi*, 26(2), 89–99.

Ibrahim Akar, Burcu Karabulut Coskun.(2020). Exploring the relationship between creativity and cyberloafing of prospective teachers, *Thinking Skills and Creativity* . Volume 38, December 2020, 100724.

Jian Peng ^a, Qi Nie ^b, Xiao Chen.(2023). Managing hospitality employee cyberloafing: The role of empowering leadership. *International Journal of Hospitality Management*. Volume 108, January 2023, 103349.

Jinnan Wu, PhD,1 Wenjuan Mei, MA,1 and Joseph C. Ugrin(2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. *Journal of Business Research*, 112, 56-64.

Kian Yeik Koay a, Vivien K.G. Lim b, Patrick Chin-Hooi Soh c, Derek Lai Teik Ong d, Jessica Sze Yin Ho e, Pang Kiam Lim f.(2022). Abusive supervision and cyberloafing: A moderated moderation model of moral disengagement and negative reciprocity beliefs. *Information & Management*, Volume 59, Issue 2, March 2022, 103600.

Kim, D. H., & Seo, D. S. (2018). Analysis research on the preparation of 4th Wave (AI) of the Visegrad group. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 5(4), 201-211. <http://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no4.201>.

Krischer, M. M., Penney, L. M., & Hunter, E. M. (2010). Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotion-focused coping. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 154-166.

Liberman, B., Seidman, G., Mckenna, K. Y., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human behavior*, 27(6), 2192-2199.

Lim, V. K., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work?. *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353.

Lim, V. & Chen, D. (2009). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain?. *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343-353.

Luo, X., Xu, F., Xiao, S., Xue, B., & Zhang, J. (2019). Mindfulness matters: An exploratory study of its influences on behavioral automaticity and affects in cyberloafing. *PACIS*, 61. <https://aisel.aisnet.org/pacis2019/61>.

Marcello Mariani , SamuelFosso Wamba, Sandro Castaldo , Gabriele Santoro .(2023). The rise and consolidation of digital platforms and technologies for remote working: Opportunities, challenges, drivers, processes, and consequences. *Journal of Business Research*, Volume 160, May 2023, 113617.

Mason, N. Using social cyberloafing to cope with workplace ostracism. *Nat Rev Psychol* 1, 557 (2022). <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00108-1>.

Ozcan Ozgur Dursun (2018). Predictors of Cyberloafing among Preservice Information Technology Teachers *CONTEMPORARY EDUCATIONAL TECHNOLOGY*, 2018, 9(1), 22-41.

panelJing Zhong ^a, Yonglin Chen ^a, Jiaqi Yan ^b, Jinlian Luo ^a(2022). The mixed blessing of cyberloafing on innovation performance during the COVID-19 pandemic, *Computers in Human Behavior*, Volume 126, January 2022, 106982.

Penney, L. M., & Spector, P. E. (2007). Emotions and counterproductive work behavior. In N. M. Ashkanasy & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to emotion in organizations*. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing, 183–196.

Pindek, S, Krajcevska, A, & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147–152.

Reinecke, L. (2009). Games at Work: The Recreational Use of Computer Games During Working Hours. *Cyberpsychology & Behaviour*, 12(4), 461-465.

Sungdo Kim (2018). Managing millennials' personal use of technology at work" *Business Horizons* 61, 261—270.

Syahrial SHADDIQ1 , Siswoyo HARYONO2 , Muafi MUAFI3 , Dessy ISFIANADEWI.(2021). Antecedents and Consequences of Cyberloafing in Service Provider Industries: Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0 , Syahrial SHADDIQ, Siswoyo HARYONO, Muafi MUAFI, Dessy ISFIANADEWI / *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 8 No 1 (2021) 157–167.

Ugrin, J. C., & Pearson, J. M. (2013). The effects of sanctions and stigmas on cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 29(3), 812-820.

Montag, C.; Walla, P.(2016). Carpe diem instead of losing your social mind: Beyond digital addiction and why we all suffer from digital overuse. *Cogent Psychol*, 3, 1157281.

Vivien, K.G. Lim, Thompson, S.H. Teo. (2005), "Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore An exploratory study", *Information & Management* 42(8), 1081–1093.

Wu, J., Mei, W., & Ugrin, J. C. (2018). Student cyberloafing in and out of the classroom in China and the relationship with student performance. *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, 21(3), 199–204.

Yeik Koay, k& Chin-Hooi Soh, p.(2018). Should cyberloafing be allowed in the workplace?", *Human Resource Management International Digest*, [https:// doi.org/ 10.1108/ HRMID-05-2018-0107](https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2018-0107): ,3-5.

Yeik Koay,k& Chin-Hooi Soh.(2019). Does Cyberloafing Really Harm Employees' Work Performance?: An Overview See discussions, stats, and author profileforthis publication at: <https://www.researchgate.net/publication/325997892>, 902-910.