



The Effect of Some Individual and Organizations Antecedents on Cyberloafing with the Moderating Role of Job Self-Efficacy in the Employees of an Industrial Company

Banafsheh Gholampoor ,M.A

Industrial and organizational psychology, Shahid Chamran, University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Abdul Zahra Naami, Ph.D

Professor, Department of Psychology, Shahid Chamran, University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Nasrin Arshadi, Ph.D

Professor, Department of Psychology, Shahid Chamran, University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of some individual and organizational antecedents (extraversion, organizational justice, organizational commitment and job satisfaction) on cyberloafing with the moderating role of job self-efficacy. The research design was a descriptive correlation through structural equation modeling (SEM). The statistical population of the study included all employees of an industrial company in 2017, from which 224 people were selected as a sample using stratified random sampling. The tools used in this study included Cyberloafing (Lim, 2002), NEO Personality (Costa & McCrae, 1992), Organizational Justice (Colquitt, 2001), Organizational Commitment (Mowday et al., 1979), Job Satisfaction (Andrews & Withey, 1976), and Self-Efficacy (Sherer et al., 1982) Questionnaires. The collected data were analyzed using structural equation modeling and multiple regression analysis. The results showed that the final model, after eliminating the insignificant path of organizational commitment to cyberloafing, had a good fit. Also, the results showed that extraversion, organizational justice, and job satisfaction had a significant effect on cyberloafing ($p < 0.01$). In addition, job self-efficacy moderated the effects of organizational justice and job satisfaction on cyberloafing ($p < 0.05$).

Keywords: extroversion, job satisfaction, job self-efficacy, cyberloafing, industrial employees

اثر برخی پیشایندهای فردی و سازمانی بر طفره‌روی مجازی با تعدیلگری خودکارآمدی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی

بنفشه غلام پور

کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

*عبدالزهره نعیمی

استاد گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

نسرين ارشدي

استاد گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

چکیده

هدف این پژوهش بررسی اثر برخی پیشایندهای فردی و سازمانی (برونگرایی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی) بر طفره‌روی مجازی با نقش تعدیل‌کنندگی خودکارآمدی شغلی بود. طرح پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان یک شرکت صنعتی در سال ۱۳۹۶ بود که از این جامعه، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۲۲۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه‌های طفره‌روی مجازی (Lim, 2002)، شخصیت (McCrae, & Costa) NEO (1992)، عدالت سازمانی (Colquitt, 2001)، تعهد سازمانی (Mowday et al., 1979)، خشنودی شغلی (Withey, & Andrews) (1976) و خودکارآمدی شغلی (Sherer et al., 1982) بودند. تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری و تحلیل رگرسیون چندگانه انجام شد. نتایج نشان داد که الگوی نهایی پس از حذف مسیر غیرمعنی‌دار تعهد سازمانی به طفره‌روی مجازی، از برازش مطلوبی برخوردار است. همچنین، نتایج نشان داد که برون‌گرایی، عدالت سازمانی و خشنودی شغلی بر طفره‌روی مجازی اثر معنی‌داری دارند ($p < 0.01$). علاوه بر آن، خودکارآمدی شغلی تأثیر عدالت سازمانی و خشنودی شغلی را بر طفره‌روی مجازی تعدیل می‌کند ($p < 0.05$).

واژگان کلیدی: برون‌گرایی، خشنودی شغلی، خودکارآمدی

شغلی، طفره‌روی مجازی، کارکنان صنعتی

مقدمه

شخصی در طول ساعات کاری استفاده می‌کند که در واقع نوعی رفتار شکایت‌گونه کارمند تلقی می‌شود (Koay, Soh, & Chew, 2017). خرید آنلاین، گشت و گذار در فضای مجازی، درگیر شدن در رسانه‌های اجتماعی، جستجوی کار، فرستادن و دریافت ایمیل شخصی و دانلود برخی موارد نامرتب کاری در ساعات کاری به‌عنوان برخی از نمونه‌های رفتار طفره‌روی مجازی ذکر شده است (Çınar & luğokarci, 2015).

تحقیقات نشان داده است ۹۰ درصد از کارکنان در زمان کار با هدف سرگرم نمودن خود، به جستجو در صفحات وب می‌پردازند (Karau, 2013 & Jia, Jia). طبق آمار اعلام‌شده، در ترکیه میزان استفاده از اینترنت در محل کار ۳۶ درصد است (Yildiz, Yildiz, & Şate, 2015). به علت طفره‌روی مجازی، بهره‌وری کارکنان بین ۳۰ تا ۴۰ درصد کاهش می‌یابد، به‌طوری‌که در دو دهه گذشته هزینه‌های تجاری تحمیل‌شده از همین طریق به ایالات متحده آمریکا رقم ۵/۳ میلیارد دلار برآورد شده است؛ امروزه این رقم تا ۱۸۳ میلیارد دلار در سراسر جهان افزایش یافته است (Siponen, Tsohou, Jiang, & Li, 2020). علاوه بر این، طفره‌روی مجازی تأثیر قابل توجهی بر عملکرد شغلی (Soh, 2019 & Koay), فرسودگی شغلی (Aghaz & Sheikh, 2016) و اخراج از کار دارد (Akin, Ulukok, & Arar, 2017). همچنین، عواملی چون سرقت اطلاعات و از بین بردن تصاویر برند، وفاداری و اعتماد کلی ذینفعان، سازمانها را تهدید می‌کند (Alvani, Jandaghi, & Matin, 2015).

از آنجاکه طفره‌روی مجازی هزینه‌های سنگینی برای سازمانها و پیامدهای منفی برای کارکنان به دنبال دارد، برای سازمانها مهم است تا بدانند چرا کارکنان در طفره‌روی مجازی در محل کار درگیر می‌شوند و عواملی که در ایجاد این رفتار تأثیر دارند را شناسایی کنند، به‌طوری که بتوانند به‌طور اثربخش و مؤثر استفاده از اینترنت توسط کارکنان را در محل کار مدیریت کنند (Lieberman, Seidman, McKenna, & Buffardi, 2011). بر مبنای مطالعات انجام شده پیشین، پیشایندهای طفره‌روی مجازی را می‌توان به سه دسته عوامل تقسیم‌بندی کرد که شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی و

امروزه، تکنولوژی کامپیوتر یک جزء اساسی در زندگی روزمره شده است. از نظر Henle Blanchard and (2008) یکی از این تکنولوژی‌ها که تأثیر زیادی بر روی زندگی بشر داشته است، همان شبکه‌های اینترنتی است که بسیاری از کارهای تجارت را تحت تأثیر خود قرار داده است. اینترنت به یک جنبه فراگیری از زندگی کاری امروز تبدیل شده است که سازمانها بر مبنای آن، روش‌هایی که فعالیت‌هایشان را به‌صورت روزانه انجام می‌دادند، تغییر دادند. اینترنت، پایه‌ای برای همه امور کسب و کار کارکنان به‌ویژه برای به‌روز بودن با فعالیت‌های سازمانی، انجام تحقیقات، همکاری در پروژه‌ها، توسعه محصولات یا ایده‌های جدید و برقراری ارتباط با مشتریان و دیگر کارکنان استفاده می‌شود (Kaye, & Ryding, 2018). گرچه اینترنت و فضای مجازی پیامدهای مثبت زیادی از قبیل کاهش هزینه‌ها، کاهش زمان دوره تولید، و دسترسی به اطلاعات، افزایش تبادلات جهانی، و افزایش بازاریابی فرآورده‌ها و خدمات را در پی دارد، اما استفاده غیرکاری از فضای مجازی در محیط کار امروزه به یکی از مشکلات عمده سازمانها تبدیل شده است (van Deursen, Scheerder, & Marimuthu, & van Dijk, 2019; Shrivastava, Sharma, 2016). از نظر (Lim, 2002)، اگرچه استفاده از اینترنت به‌منظور افزایش بهره‌وری شخصی، ارتباطات و پیشرفت شناخته می‌شود و برای کارکنان کار را تسهیل می‌کند، اما به‌عنوان شمشیر دو لبه در محل کار توصیف می‌شود؛ که علاوه بر مزایای زیادی که برای سازمان دارد، اثرات منفی آن نیز باید مورد توجه قرار گیرد. گاهی به دلیل زمان‌هایی که برای استفاده از اینترنت اتلاف می‌شود، بهره‌وری سازمانی کاهش می‌یابد (Anand, 2020 & cited by Beri).

یکی از اثرات منفی اینترنت در محیط کار طفره‌روی مجازی (cyberloafing) است. طفره‌روی مجازی، اعمال داوطلبانه افراد در استفاده از اینترنت در دسترس شرکت برای اهداف غیرکاری در طول ساعات کاری اطلاق می‌شود (Lim, Anand, 2020 & 2002; cited by Beri). طفره‌روی مجازی به‌عنوان یکی از رفتارهای ضدتولید است که به‌عنوان عملی تعریف می‌شود که فرد به واسطه آن، از اینترنت برای اهداف

رعایت عدالت در تدوین رویه‌های توزیع برون‌دادها اشاره دارد؛ عدالت بین فردی به برخورد محترمانه، مؤدبانه و توأم با متانت تصمیم‌گیران و مجریان سازمانی با کارکنان در زمان اجرای رویه‌های مربوط به توزیع برون‌دادها اشاره می‌کند و عدالت اطلاعاتی نیز شامل کیفیت و کمیت اطلاعات و توضیحات حول فرآیند توزیع و رویه‌های مربوط به آن است (Colquitt, 2012; Lawson, 2020 & Wolfe et Restubog, 2011). در پژوهش خود نشان دادند که عدالت سازمانی به‌طور منفی با طفره‌روی مجازی رابطه دارد. به عبارتی، زمانیکه کارکنان برخی از آشکال بی‌عدالتی را در کار خود درک می‌کنند، یکی از روش‌های بازگرداندن تعادل را در طفره‌روی مجازی می‌بینند.

از دیدگاه (Garrett and Danziger (2008)، تعهد سازمانی (organizational commitment) یک عامل سازمانی دیگری است که ممکن است از طریق نفوذ منافع مورد انتظار، نقش مهمی را در شکل‌دهی استفاده شخصی از اینترنت داشته باشد. تعهد سازمانی به‌طور کلی به پیوند ذهنی شخص با موجودیت محل کار و سازمان متبوعش اشاره دارد (Yousef, 2017). تعهد سازمانی را می‌توان با میزان آمادگی افراد یک سازمان به درون‌سازی ارزش‌های آن سازمان اندازه‌گیری کرد (Noor, 2017 & Karim). کارکنانی که از نظر عاطفی به سازمان کاری خود وابسته هستند متوجه می‌شوند استفاده فردی از اینترنت کمتر با روال کاری آن‌ها سازگار است؛ در نتیجه کمتر به استفاده شخصی از اینترنت روی می‌آورند (Lim, Koay & Chong, 2020; Niaei, Peidaei & Nasiripour, 2014). کارکنانی که نسبت به شغل و سازمان خود متعهد هستند، انجام فعالیت غیرکاری را ناسازگار با تصویری که از خود دارند میدانند و به منظور اجتناب از این ناسازگاری و تناقض، از رفتارهای نامرتب مانند طفره‌روی مجازی اجتناب می‌کنند (Lim et al., 2020).

مطالعات نشان داده است که خشنودی شغلی (job satisfaction) نیز عامل مهمی است که می‌تواند بر سوءاستفاده از اینترنت و جدا شدن کارکنان از جنبه‌های کاری خود و جایگزینی فعالیت‌های دیگر تأثیر بگذارد (Waila, 2017; Danziger, 2008 & Garrett

عوامل موقعیتی (که بیشتر نقش تعدیل‌کننده و میانجی‌گر را دارند) می‌باشند. یکی از عوامل فردی که بر طفره‌روی مجازی اثر می‌گذارد صفات شخصیتی است.

تحقیقات (John and Srivastava (1999 نشان داده است که صفات شخصیتی نقش مهمی در تبیین بسیاری از نگرش‌ها و رفتارهای فردی در محیط کار دارند و ممکن است ابزار مفیدی برای این حوزه پژوهشی باشند (cited by Narayanan, 2020 & Prabhu, Suhan, Koodamara). صفات شخصیتی «ویژگی‌هایی از افراد هستند که آن‌ها را از نظر تفکر، احساس و عمل از بقیه متمایز می‌کند» (Ones, Viswesvaran & Dilchert, 2005). در این پژوهش، برون‌گرایی (extraversion) به عنوان عامل شخصیتی اثرگذار بر طفره‌روی مجازی در نظر گرفته شده است. برون‌گرایی به عنوان تمایل فرد به معطوف کردن توجه و انرژی خویش به دنیای بیرون از خود، توجه به اشخاص دیگر و لذت بردن از داشتن تعامل با سایرین توصیف می‌شود (McCrae & Costa, 1992). (Goldberg (1990 بیان کرد جمع‌گرایی و جهت‌گیری اجتماعی افراد برون‌گرا آن‌ها را هدایت می‌کند که برای تعاملات اجتماعی بیشتر با دیگران به سمت استفاده از اینترنت و شبکه‌های مجازی سوق پیدا کنند (Roos cited by Kazemi, 2021). افراد برون‌گرا به خاطر مزایایی که از برقراری ارتباط با دیگران به دست می‌آورند، به احتمال زیاد به سمت استفاده از اینترنت برای تقویت روابط اجتماعی می‌روند (Jia et al., 2013).

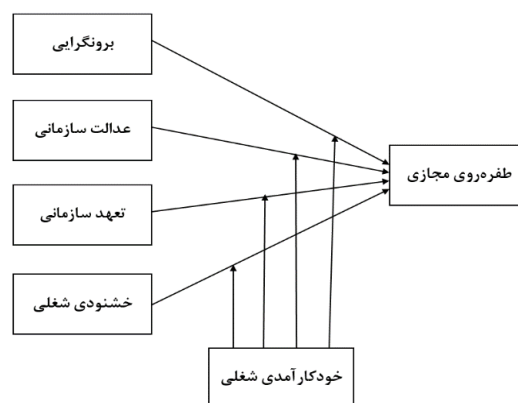
در سطح سازمانی، عدالت سازمانی (organizational justice) به عنوان یکی از پیشایندهای طفره‌روی مجازی مطرح شده است (Miarkolaei-Samadi & Miarkolaei-Samadi, 2020; Salehzadeh & Rahaei, 2020; Akin et al., 2017). عدالت سازمانی بیانگر ادراکات کارکنان از برخورد منصفانه سازمان با آنها است (Finch, 2004; cited by Campbell & Naami, Arshadi, Beshlidesh, Golestani Pour, Hashemi, 2016). عدالت سازمانی دارای چهار بُعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی تشکیل شده است. عدالت توزیعی درجه‌ای است که پاداشها در یک حالت برابر و منصفانه توزیع می‌شوند؛ عدالت رویه‌ای به

توانایی اجرای وظایف را دارند و در نتیجه دارای انگیزه لازم برای تلاش خواهند بود (Bandura, 2019 & Lyons). همراستا با پژوهشهای (Liu and Huang (2019 و Ren and Chadee (2017)، افراد با خودکارآمدی بالا، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی بالاتری را تجربه میکنند و در نتیجه به احتمال کمتری درگیر رفتارهای طفره‌روی مجازی خواهند شد. همچنین، با توجه به نتایج پژوهشهای luYelöğ, kunŞA, Yildirim and (2018)، افراد با احساس خودکارآمدی بالا نسبت به عدالت ادراک‌شده در محیط کار حساستر هستند.

از آنجایی که تاکنون پژوهشی در کشور ما در زمینه پیشایندهای فردی و سازمانی طفره‌روی مجازی در محیط کار صورت نگرفته است و با توجه به اهمیت این موضوع جهت رفع مشکلات کارکنان برای انجام بهتر وظایف کاری و ایجاد جو سازمانی مناسب و در نتیجه بهره‌وری بیشتر، پژوهش حاضر به دنبال بررسی این موضوع است که برون‌گرایی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی تا چه اندازه می‌توانند طفره‌روی مجازی را پیشبینی کنند و اینکه آیا خودکارآمدی شغلی قادر است که این روابط را تعدیل کند؟ در ادامه، الگوی پیشنهادی و فرضیه‌های این پژوهش ارائه شده‌اند.

احساسات مثبت یک فرد در مورد شغل خود است؛ خشنودی شغلی مجموعه نگرشهایی است که اعضای یک سازمان نسبت به شغل خود و در حالت کلی، نسبت به سازمان دارند (Singh & Slack, 2016). تحقیقات نشان داده است کارکنان با سطح بالای خشنودی شغلی گرایش کمتری به طفره‌روی مجازی دارند (Waila, 2017; Danziger, 2008 & Garrett). Stanton (2002) ارتباط بین انواع نگرشهای شغلی را با طفره‌روی مجازی مورد مطالعه قرار داده که از مهمترین آنها خشنودی شغلی بود. نتایج این مطالعه نشان داد که خشنودی شغلی پایین منجر به طفره‌روی مجازی بیشتری میگردد.

باید به این مسئله توجه کرد که ممکن است در رابطه بین پیشایندهای ذکرشده (برون‌گرایی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، خشنودی شغلی) و طفره‌روی مجازی عواملی مطرح باشند که نقش تعدیل‌گر را داشته باشند که البته در تحقیقات بررسی‌شده توسط پژوهشگر به این موضوع توجهی نشده است. در این تحقیق برای روشن شدن مسئله، متغیر خودکارآمدی شغلی (job self-efficacy) به عنوان تعدیل‌گر مورد مطالعه قرار گرفته است تا بتوان بر مبنای روابط پیدا شده، گزارشاتی ارائه داد. خودکارآمدی شغلی اعتقاد فرد به این باور است که توانایی انجام تکالیف، یا دستیابی به اهداف شغلی خود را دارد؛ افرادی که از خودکارآمدی بالایی برخوردارند، معتقدند که



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

- فرضیه‌های پژوهش
- برون‌گرایی بر طفره‌روی مجازی تأثیر مثبت و مستقیمی دارد.
 - تعهد سازمانی بر طفره‌روی مجازی تأثیر منفی و مستقیمی دارد.
 - عدالت سازمانی بر طفره‌روی مجازی تأثیر منفی و مستقیمی دارد.
 - خشنودی شغلی بر طفره‌روی مجازی تأثیر مثبت و مستقیمی دارد.

شده است و دارای ۲۲ ماده بوده و پاسخ‌های آن براساس طیف لیکرت هفت‌درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۷ (همیشه) نمره‌گذاری می‌شود. «ایمپل‌های غیرکاری را چک میکنم» و «از وبسایتهای خبری دیدن میکنم» از جمله ماده‌های این مقیاس است. پایایی مقیاس با روش ضریب آلفای کرونباخ توسط Blau, Yang, and Ward-Cook (۲۰۰۶) برابر با ۰/۷۸ گزارش شده است. همچنین، روایی سازه مقیاس طفره‌روی مجازی مورد تأیید قرار گرفته است (RMSEA=۰/۰۶۱، CFI=۰/۹۴، AGFI=۰/۹۰). در پژوهش حاضر، پایایی مقیاس طفره‌روی مجازی به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسشنامه شخصیت NEO (NEO Personality Questionnaire)

جهت سنجش متغیر برونگرایی در این پژوهش، از فرم کوتاه پرسشنامه شخصیت Costa and McCrae (1992) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۶۰ ماده و پنج عامل شخصیتی وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری، توافق‌پذیری، برونگرایی و تجربه‌پذیری است و هر عامل به وسیله ۱۲ ماده سنجیده می‌شود. در پژوهش حاضر، تنها ۱۲ ماده عامل برونگرایی مورد استفاده قرار گرفت. پاسخ‌های این پرسشنامه بر روی طیف لیکرت شش‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. «دوست دارم همیشه افراد زیادی دور و برم باشند» و «شخص با نشاط و خوشبینی نیستم» از جمله ماده‌های این پرسشنامه است. Anisi, Majidian, Joshanloo, and Gohari-Kamel (2012) پایایی خرده‌مقیاس برونگرایی را ۰/۵۸ گزارش کرده‌اند و روایی آن را نیز از طریق همبسته کردن با خرده‌مقیاس برونگرایی پرسشنامه شخصیتی آیزنک مورد تأیید قرار دادند (p<۰/۰۰۱، r=۰/۴۷). در پژوهش حاضر، ضریب پایایی عامل برونگرایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ محاسبه شده است.

پرسشنامه عدالت سازمانی (Organizational Justice Questionnaire)

این پرسشنامه توسط Colquitt (2001) ساخته شده است و دارای ۲۰ ماده و ۴ خرده‌مقیاس می‌باشد: عدالت توزیعی (۴ ماده)، عدالت رویه‌ای (۷ ماده)، عدالت بین‌فردی (۴ ماده) و عدالت اطلاعاتی (۵ ماده). پاسخ‌ها به صورت لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً

•خشش‌نودی شغلی بر طفره‌روی مجازی تأثیر منفی و مستقیمی دارد.

•خودکارآمدی شغلی تأثیر برونگرایی بر طفره‌روی مجازی را تعدیل می‌کند.

•خودکارآمدی شغلی تأثیر عدالت سازمانی بر طفره‌روی مجازی را تعدیل می‌کند.

•خودکارآمدی شغلی تأثیر تعهد سازمانی بر طفره‌روی مجازی را تعدیل می‌کند.

•خودکارآمدی شغلی تأثیر خشش‌نودی شغلی بر طفره‌روی مجازی را تعدیل می‌کند.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه

طرح این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان یک شرکت صنعتی در اهواز بوده است که در سال ۱۳۹۶ در این شرکت مشغول به کار بودند، که از بین آن‌ها ۲۳۰ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیدند. در این روش نمونه‌گیری، آزمودنی‌ها از واحدهای مختلف شرکت با توجه به حجم هر واحد، انتخاب و پرسشنامه‌ها میان آنان توزیع شدند. پیش از توزیع پرسشنامه‌ها، ملاحظات اخلاقی همچون مشارکت آگاهانه همراه با رضایت افراد، توضیح اهداف پژوهش و امکان انصراف از پژوهش، لحاظ گردید. از میان پرسشنامه‌های توزیع شده تعداد ۲۲۴ پرسشنامه عودت داده شد که نمونه نهایی پژوهش حاضر را تشکیل میدهد (نرخ بازگشت ۹۷/۴٪). میانگین و انحراف معیار سابقه کاری نمونه پژوهش به ترتیب ۱۱/۷ و ۵/۶ سال بود. از لحاظ رده سازمانی، ۳۳/۵ درصد اپراتور، ۲۰/۱ درصد فولادساز، ۴۲/۹ درصد کارشناس و تکنسین خط تولید و ۳/۶ درصد رئیس تشکیل بودند. همچنین، ۹۶ درصد نمونه را مردان (۲۱۵ نفر) و ۴ درصد را زنان (۹ نفر) تشکیل داده‌اند.

ابزار سنجش

مقیاس طفره‌روی مجازی (Cyberloafing Questionnaire)

این مقیاس توسط Lim (2002) ساخته

۰/۸۱ را برای پرسشنامه خشنودی شغلی گزارش کرده‌اند. همچنین، روایی این پرسشنامه از طریق همبسته کردن با مقیاسهای شاخص توصیفی شغلی ($r=0.70, >p/0.01$) و پرسشنامه خشنودی مینسوتا ($r=0.70, >p/0.01$) تأیید شد. در پژوهش حاضر پایایی به روش ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه خشنودی شغلی ۰/۹۰ محاسبه شد.

مقیاس خودکارآمدی شغلی (Scale Self-Efficacy): در این پژوهش جهت سنجش متغیر خودکارآمدی شغلی از مقیاس خودکارآمدی Scherer et al. (۱۹۸۲) استفاده شد. این مقیاس عقاید فرد را در رابطه با توانایی‌اش برای غلبه بر موقعیت‌های مختلف اندازه‌گیری می‌کند که دارای ۲۳ ماده است که ۱۷ ماده آن برای اندازه‌گیری خودکارآمدی عمومی و ۶ ماده دیگر مربوط به تجربیات خودکارآمدی در موقعیت‌های اجتماعی در نظر گرفته شده است. پاسخ‌ها بر روی مقیاس پنج‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) درجه‌بندی می‌شوند. «از روبرو شدن با مشکلات اجتناب می‌کنم» و «وقتی طرحی میریزم مطمئن هستم میتوانم انجام دهم» از جمله ماده‌های این مقیاس است. Scherer et al. (۱۹۸۲)، پایایی محاسبه‌شده برای مقیاس خودکارآمدی را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۶ گزارش کرده‌اند. Scherer et al. (۱۹۸۲) همچنین جهت تأیید روایی این مقیاس، همبستگی پیرسون مقیاس خودکارآمدی را با چند ویژگی شخصیتی (شامل؛ درونگرایی-برونگرایی، کنترل شخصی، تمایل اجتماعی، قدرت خود، شایستگی بینفردی و عزت‌نفس) مورد بررسی قرار دادند که تمامی ضرایب همبستگی در سطح $p < 0.01$ معنی‌دار بودند. در پژوهش حاضر، پایایی مقیاس خودکارآمدی شغلی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد.

یافته‌ها

برازش الگوی پیشنهادی و نهایی با داده‌ها بر اساس شاخصهای برازندگی از جمله مجذور کای (χ^2)، نسبت df/χ^2 ، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)، شاخص برازندگی افزایش (IFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص توکر-لویز (TLI)

موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. «تا چه اندازه این رویه‌ها معیارهای اخلاقی را مراعات کرده‌اند؟» و «تا چه اندازه بازده‌های دریافتی شما با توجه به عملکردتان موجه و معقول‌اند؟» از جمله ماده‌های این پرسشنامه است. Colquitt (2001) پایایی ابعاد عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، عدالت بین‌فردی و عدالت اطلاعاتی را به روش ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۹۲، ۰/۷۹ و ۰/۷۹ به دست آورده است. همچنین، Colquitt (2001) روایی سازه این پرسشنامه را تأیید کرده است ($RMSEA=0.057, CFI=0.92, IFI=0.92$). در پژوهش حاضر، پایایی کل پرسشنامه به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد.

پرسشنامه تعهد سازمانی (Organizational

Commitment Questionnaire): پرسشنامه تعهد سازمانی توسط (Mowday, Steers, and Porter (1979) ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۱۵ ماده بوده و پاسخ‌های آن بر مبنای مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. «برای کمک به موفقیت این سازمان مايلم بیش از حد مورد انتظار تلاش نمایم» و «سرنوشت این سازمان واقعاً برایم اهمیت دارد» از جمله ماده‌های این پرسشنامه است. (Mowday et al. (1979) پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی را به روش ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۸۳-۰/۹۲ گزارش کرده‌اند. همچنین، روایی همگرایی پرسشنامه از طریق همبسته شده با متغیرهای تمایل به ترک شغل ($r=0.73, >p/0.01$) و انگیزش درونی ($r=0.73, >p/0.01$) مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی در پژوهش حاضر ۰/۸۲ محاسبه شد.

پرسشنامه خشنودی شغلی (Job Satisfaction

Questionnaire): در این پژوهش از پرسشنامه ۵ ماده‌ای خشنودی شغلی (Andrews and Withey (1976) جهت سنجش احساس ذهنی افراد نسبت به شغلشان استفاده شده است. پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرت هفت‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً ناخشنود) تا ۷ (کاملاً خشنود) قرار دارند. «چه احساسی در مورد شغل‌تان دارید؟» و «چه احساسی در مورد کاری که انجام می‌دهید (خود کار) دارید؟» از جمله ماده‌های این پرسشنامه است. (Rentsch and Steel (1992) ضریب آلفای کرونباخ

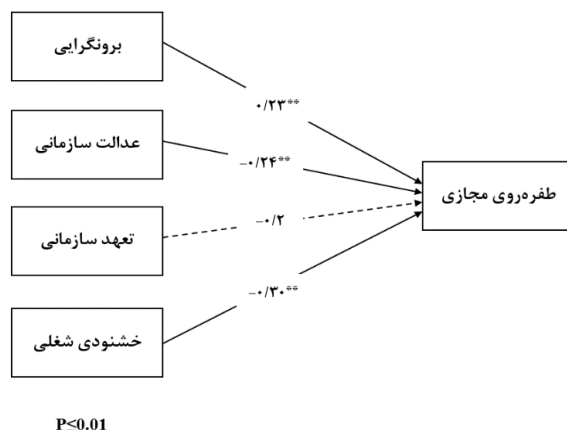
به طفره‌روی مجازی که معنی‌دار نبود از الگوی پیشنهادی حذف شد. همان‌طور که در یافته‌های الگوی نهایی مشاهده می‌شود همه شاخص‌های برازندگی بخصوص RMSEA از مطلوبیت کافی و بیشتری برخوردار شدند. این یافته‌ها حکایت از برازندگی الگوی نهایی می‌باشد.

در جدول ۱ گزارش شده است. نتایج حاصل از بررسی الگوی پیشنهادی نشان می‌دهد که با وجود این که اکثر شاخص‌ها از مطلوبیت لازم برخوردارند اما RMSEA که یک شاخص بسیار مهم محسوب می‌شود از مطلوبیت کافی یعنی کمتر از ۰/۱ برخوردار نیست. به این منظور، اصلاحاتی در الگو انجام شد تا برازندگی الگو بهبود یابد؛ در این گام مسیر تعهد سازمانی

جدول ۱. شاخصهای برازش الگوی پیشنهادی و نهایی

شاخصهای								برازش
RMSEA	CFI	TLI	IFI	GFI	X ² /df	df	X ²	الگو
۰/۱۰۲	۰/۹۸	۰/۸۶	۰/۹۸	۰/۹۸	۳/۰۷	۳	۹/۲۲	الگوی پیشنهادی
۰/۰۶۶	۰/۹۹	۰/۹۴	۰/۹۹	۰/۹۸	۱/۸۷	۵	۹/۳۶	الگوی نهایی

ضرایب مسیر الگوی نهایی این پژوهش در شکل ۲ قابل مشاهده می‌باشند.



شکل ۲. الگوی نهایی به همراه ضرایب مسیر

جهت بررسی اثرات تعدیل‌کنندگی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین برونگرایی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی با طفره‌روی مجازی، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود همزمان استفاده. نتایج اثرات تعدیل‌کنندگی خودکارآمدی با استفاده از تحلیل رگرسیون همزمان در جدول ۲ نشان داده شده است.

با توجه به نتایج نشان داده شده در شکل ۲، برونگرایی ($\beta=0/23, \geq p0/001$) بر طفره‌روی مجازی اثر مثبت و معنیداری دارد. همچنین، عدالت سازمانی ($\beta=-0/24, \geq p0/001$) و خشنودی شغلی ($\beta=-0/30, \geq p0/001$) اثر منفی و معنی داری بر طفره‌روی مجازی دارند. با این حال، مسیر مستقیم تعهد سازمانی به طفره‌روی مجازی معنیدار نشده است ($\beta=-0/02, \geq p0/732$). بر این اساس، فرضیه‌های اول، دوم و چهارم پژوهش تأیید شده، اما فرضیه سوم تأیید نشده است.

جدول ۲. نقش تعدیلگر خودکارآمدی شغلی بر روی تأثیر متغیرهای پیشین بر طفره‌روی مجازی

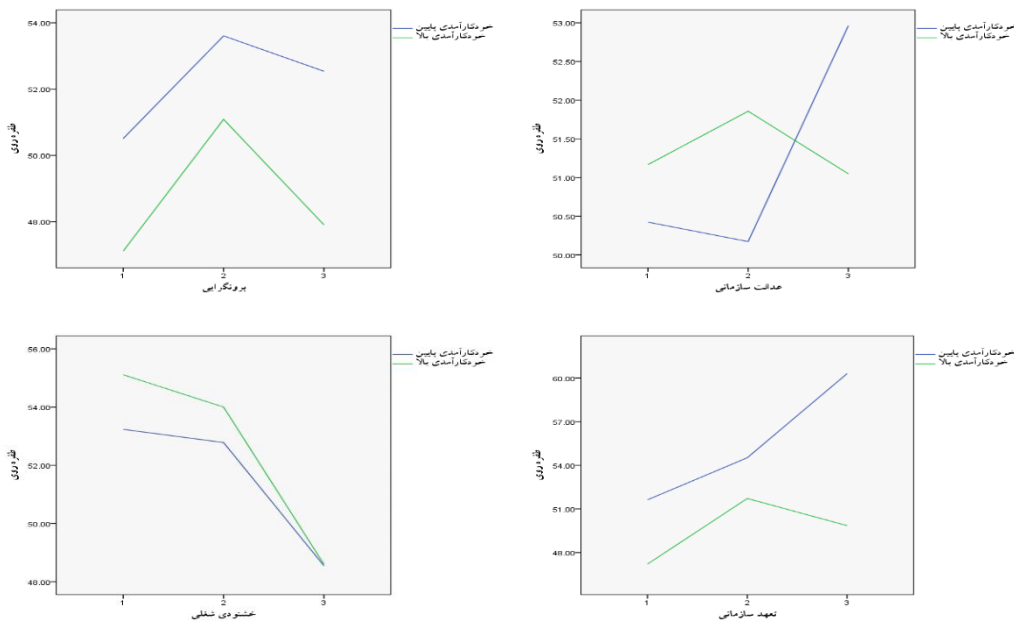
متغیرهای پیشین	B	SE	β	t	p	F	R	R ²
برونگرایی	۰/۴۱	۰/۱۶	۰/۲۲	۲/۵۸	۰/۰۱۱	۲/۸۵	۰/۲۰	۰/۰۴
خودکارآمدی شغلی	-۰/۲۳	۰/۱۰	-۰/۱۹	-۲/۲۵	۰/۰۲۶			
برونگرایی خودکارآمدی شغلی	-۰/۰۲	۰/۰۱	-۰/۱۰	-۱/۳۶	۰/۱۷۶			
عدالت سازمانی	۰/۰۶	۰/۰۷	۰/۰۶	۰/۸۲	۰/۴۱۱	۲/۶۷	۰/۲۰	۰/۰۴
خودکارآمدی شغلی	-۰/۰۴	۰/۱۰	-۰/۰۳	-۰/۴۱	۰/۶۸۱			
عدالت سازمانی خودکارآمدی شغلی	-۰/۰۲	۰/۰۱	-۰/۱۸	-۲/۵۳	۰/۰۱۲			
تعهد سازمانی	۰/۱۷	۰/۱۳	۰/۱۰	۱/۲۶	۰/۲۰۹	۰/۸۲	۰/۱۱	۰/۰۱
خودکارآمدی شغلی	-۰/۰۵	۰/۱۰	-۰/۰۴	-۰/۴۹	۰/۶۲۲			
تعهد سازمانی خودکارآمدی شغلی	-۰/۰۱	۰/۰۱	-۰/۰۳	-۰/۳۳	۰/۷۴۳			
خشنودی شغلی	-۰/۳۱	۰/۱۱	-۰/۲۱	-۲/۷۸	۰/۰۰۶	۳/۹۹	۰/۲۴	۰/۰۶
خودکارآمدی شغلی	۰/۰۷	۰/۰۹	۰/۰۵	۰/۷۰	۰/۴۸۳			
خشنودی شغلی خودکارآمدی شغلی	-۰/۰۲	۰/۰۱	-۰/۱۵	-۲/۱۵	۰/۰۳۳			

* متغیر وابسته: طفره‌روی مجازی

نهایت، نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که ضریب بتا حاصلضرب خشنودی شغلی با خودکارآمدی شغلی برابر با $\beta = -0/15$ است که از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد ($p < 0/033$)؛ از این رو، خودکارآمدی شغلی قادر است که تأثیر خشنودی شغلی بر طفره‌روی مجازی را تعدیل کند. با این حال، با توجه به اینکه ضریب بتا خشنودی شغلی نیز معنی‌دار است ($p < 0/006$)، بنابراین اثر تعدیل‌کنندگی کامل نیست و به‌صورت جزئی می‌باشد. بر این اساس، فرضیه‌های ششم و هشتم تأیید شدند در حالی که فرضیه‌های پنجم و هفتم تأیید نشدند.

نمودار ۱، تأثیرات تعاملی خودکارآمدی شغلی با متغیرهای پیشین (برونگرایی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، خشنودی شغلی) جهت پیشینی طفره‌روی مجازی نشان می‌دهند.

با توجه به نتایج جدول ۲، ضریب بتا حاصلضرب برونگرایی با خودکارآمدی شغلی برابر با $\beta = -0/10$ است که از لحاظ آماری معنی‌دار نیست ($p < 0/176$)؛ بنابراین، خودکارآمدی شغلی قادر نبوده است که تأثیر برونگرایی بر طفره‌روی مجازی را تعدیل کند. ضریب بتا حاصلضرب عدالت سازمانی با خودکارآمدی شغلی نیز برابر با $\beta = -0/18$ است که از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد ($p < 0/012$)؛ بنابراین، خودکارآمدی شغلی قادر بوده است که تأثیر عدالت سازمانی بر طفره‌روی مجازی را تعدیل کند. همچنین، ضریب بتا حاصلضرب تعهد سازمانی با خودکارآمدی شغلی برابر با $\beta = -0/03$ است که از لحاظ آماری معنی‌دار نیست ($p < 0/743$)؛ بنابراین، خودکارآمدی شغلی قادر نبوده است که تأثیر عدالت سازمانی بر طفره‌روی مجازی را تعدیل کند. در



نمودار ۱. نقش تعدیلگر خودکارآمدی شغلی در تأثیر برونگرایی (نمودار A)، عدالت سازمانی (نمودار B)، تعهد سازمانی (نمودار C) و خشنودی شغلی (نمودار D) بر طفره‌روی مجازی

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی اثر برخی پیشایندهای فردی و سازمانی (برونگرایی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی) بر طفره‌روی مجازی با نقش تعدیلکنندگی خودکارآمدی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که برونگرایی تأثیر مثبت و مستقیمی بر طفره‌روی مجازی دارد. این یافته همسو با نتایج پژوهشهای Jia (2013) و Kazemi (2021) (Jia et al., 2013) است. Jia et al. (2013) مطرح کردند که جمع‌گرایی و جهت‌گیری اجتماعی افراد برونگرا آن‌ها را هدایت می‌کند که برای تعاملات اجتماعی بیشتر با دیگران به سمت استفاده از اینترنت و شبکه‌های مجازی سوق پیدا کنند. همچنین، این افراد به خاطر مزایایی که از برقراری ارتباط با دیگران کسب میکنند، به احتمال زیاد به استفاده از اینترنت برای تقویت روابط اجتماعی تمایل دارند.

این پژوهش با هدف بررسی اثر برخی پیشایندهای فردی و سازمانی (برونگرایی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی) بر طفره‌روی مجازی با نقش تعدیلکنندگی خودکارآمدی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که برونگرایی تأثیر مثبت و مستقیمی بر طفره‌روی مجازی دارد. این یافته همسو با نتایج پژوهشهای Jia (2013) و Kazemi (2021) (Jia et al., 2013) است. Jia et al. (2013) مطرح کردند که جمع‌گرایی و جهت‌گیری اجتماعی افراد برونگرا آن‌ها را هدایت می‌کند که برای تعاملات اجتماعی بیشتر با دیگران به سمت استفاده از اینترنت و شبکه‌های مجازی سوق پیدا کنند. همچنین، این افراد به خاطر مزایایی که از برقراری ارتباط با دیگران کسب میکنند، به احتمال زیاد به استفاده از اینترنت برای تقویت روابط اجتماعی تمایل دارند.

همچنین، یافته‌های پژوهش نشان داد که خشنودی شغلی تأثیر منفی و معنی‌داری با طفره‌روی مجازی دارد. این یافته با نتایج پژوهشهای Garrett and Danziger (2008) و Waila (2017) همراستا می‌باشد. زمانی که افراد از شغل خود خشنود باشند و فشار و استرس کمی را در محیط کاری خود تجربه کنند، گرایش کمتری به طفره‌روی مجازی پیدا می‌کنند. در مقابل، ناراضی بودن افراد از شغل خود و تحمل استرس بالا

نتایج این پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی بر طفره‌روی مجازی تأثیر منفی و معنی‌داری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو است (Miarkolaei-Samadi & Salehzadeh & Rahaei, 2020; Miarkolaei-Samadi & Lim, 2020; Akin et al., 2017; Restubog et al., 2011).

مجازی، می‌توان بیان کرد که در قالب مدل و در کنار سایر متغیرهای پژوهش، متغیر تعهد سازمانی توان پیشبینی معنی‌داری در جهت تبیین طفره‌روی مجازی نسبت به سایر متغیرها را نداشته است چراکه در بررسی روابط ساده بین متغیرها، رابطه ساده بین تعهد سازمانی و طفره‌روی مجازی منفی و معنی‌دار بوده است اما این رابطه در قالب مدل، معنی‌دار نبوده است.

با توجه به نتایج این پژوهش، به مدیران و مسئولان سازمانها پیشنهاد می‌شود که: ۱- لازم است سازمانها، با تعریف استانداردهای سازمانی کاربرد صحیح اینترنت در محیط کار، هنجارهای استفاده از اینترنت در ساعات غیر کاری یا زمان استراحت را به روشنی برای کارکنان مشخص کنند و این استانداردها را به تمام سطوح سازمان گسترش دهند. زیرا این استانداردها، ابهامات را از بین خواهند برد؛ ۲- با توجه به نقش برون‌گرایی و خودکارآمدی در تبیین رفتارهای طفره‌روی مجازی، لازم است این دو ویژگی در زمان استخدام و انتصاب کارکنان مورد توجه قرار گرفته و در این فرآیندها لحاظ شوند؛ ۳- روشن و واضح بودن رویه‌ها و خطمشی سازمان، مشارکت کارکنان در تعیین رویه‌های سازمان، توزیع مزایا و پاداشها بر اساس شایستگی کارکنان و سطح عملکرد آنان، ایجاد روابط مبتنی بر احترام و اعتماد میان کارکنان و سرپرستان و نیز امکان دسترسی کارکنان به اطلاعات متناسب با سطح سازمانیشان، می‌تواند در ایجاد احساس عدالت در کارکنان اثرگذار باشد؛ ۴- همچنین، حقوق و مزایای مناسب، وجود تنوع شغلی و امکان ارتقاء شغلی می‌تواند سطح خشنودی شغلی کارکنان را افزایش دهد.

این پژوهش همانند سایر پژوهشها دارای برخی محدودیتها است. که از جمله آنها می‌توان به محدود بودن نمونه به کارکنان یک سازمان صنعتی و درصد بالای نمونه مردان اشاره کرد. به منظور کاهش اثر این محدودیتها و افزایش تعمیم‌پذیری نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود که این پژوهشها در جوامع و نمونه‌های دیگر و نیز بر روی نمونه گسترده‌ای از زنان اجرا گردد. همچنین، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی، از منابع ارزیابی چندگانه مثل پرسشنامه، مصاحبه و مشاهده جهت سنجش رفتار طفره‌روی مجازی در محیط کار، استفاده شود.

در محیط کاری می‌تواند میزان طفره‌روی مجازی کارکنان را افزایش دهد چراکه کارکنان از این روش برای مقابله با نارضایتی تجربه‌شده استفاده می‌کنند (Waila, 2017). Galperin and Burke (2006) مطرح می‌کنند کارکنان با خشنودی بالا به دلیل دلبستگی و درگیری با شغل خود کمتر اقدام به طفره‌روی مجازی می‌کنند. این افراد وقت خود را صرف کار و فعالیت می‌کنند، بنابراین زمان اضافی برای روی آوردن به رفتارهای انحراف از تولید ندارند.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که خودکارآمدی شغلی تأثیرات عدالت سازمانی و خشنودی شغلی را بر طفره‌روی مجازی تعدیل می‌کند. کارکنان با خودکارآمدی شغلی بالا ارتباط میان رفتار و پیامدهای آن را درک می‌کنند و باور دارند که می‌توانند بر محیط خود تأثیر بگذارند، در نتیجه با انگیزش بیشتری در پی تغییرات موقعیتهای شغلی خواهند رفت. این کارکنان معتقدند که تمامی حوادث و اتفاقات مثبت و منفی زندگیشان در نتیجه برنامه‌ریزی و کوششهای مستمر آنها ایجاد می‌شود بنابراین، در قبال رفتارشان و نیز پیامدهای حاصل از آن احساس مسئولیت بیشتری برای تغییر شرایط سازمانی دارند. از این رو، در شرایط سخت و ناکام‌کننده به جای روی آوردن به رفتارهای انحرافی از جمله طفره‌روی مجازی، اقدام به حل مشکلات و برطرف نمودن موانع می‌کنند. بنابراین می‌توان گفت که خودکارآمدی شغلی یک نوع صفت شخصیتی است که کارکنان به واسطه آن می‌توانند علیرغم برخی از شرایط نامطلوب سازمانی، به کار و تلاش برای تغییر شرایط ادامه دهند. خودکارآمدی شغلی باعث خلق یک چرخه مثبت از رویدادها و موقعیتهای مطلوب می‌گردد. به این معنا که کارکنان با خودکارآمدی بالا در صورت مواجه شدن با موقعیتهای ناکام‌کننده در سازمان به جای تسلیم شدن و یا واکنش نامطلوب نشان دادن، سعی در یافتن راه‌حلهای مطلوب می‌کنند (Hamarta & Dilmac, Arsalan, 2009).

در نهایت، نتایج این پژوهش نشان داد که تأثیر تعهد سازمانی و طفره‌روی مجازی معنی‌دار نیست. این یافته با نتایج پژوهشهای پیشین همسو نیست (Lim et al., 2020; Niaei et al., 2014). با توجه به معنی‌داری رابطه عدالت سازمانی و خشنودی شغلی (به عنوان عوامل سازمانی) با طفره‌روی

- organizational psychology (Vol. 1, pp. 526–547).
Oxford University Press.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343-359.
- Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *International Journal of Human Resource Management*, 17, 331-347.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). Disaffection or expected outcomes: Understanding personal Internet use during work. *Journal of Computer Mediated Communication*, 13, 937-958
- Golestani Pour, M., Hashemi, S. E., Beshlideh, K., Naami, A., Arshadi, N. (2016). Designing and testing a model of precedents and consequences of organizational spirituality in Iran National Steel Industrial Group. *Journal of Psychological Achievements*, 23(2), 21-50. [Persian]
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Matin, H. Z., & Kozekanan, S. F. (2015). Cyberloafing management in organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335-349.
- Jia, H., Jia, R., & Karau, S. (2013). Cyberloafing and personality: The impact of the big five traits and workplace situational factors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 358-365.
- Jiang, H., Tsohou, A., Siponen, M., & Li, Y. (2020). Examining the side effects of organizational internet monitoring on employees. *Internet Research*, 30(6), 1613-1630.
- Karim, N. H., & Noor, N. H. (2017). Evaluating the psychometric properties of Allen and Meyer's organizational commitment scale: A cross cultural application among Malaysian academic librarians. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 11, 89-101.
- Koay, K. Y., & Soh, P. C. (2019). *Does cyberloafing really harm employees' work performance? An overview*. Lecture Notes on Multidisciplinary
- منابع
- Aghaz ,A & ,.Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge intensive sector. *Computers in Human Behavior*, 62, 51-60.
- Akin, A., Ulukok, E., & Arar, T. (2017). *Analyzing the relationship between organizational justice and cyberloafing: A study in a public university*. 4th Multidisciplinary Conference, Prague, Czechia, 29-30 June 2017.
- Anisi, J., Majdian, M., Joshanloo, M., & Gohari-Kamel, Z. (2012). Validity and reliability of NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) on university students. *Journal of Behavioral Sciences*, 5(4), 351-355.
- AYelo ,D ,kunşğ B O ,Yildirom & ,O H ,lu individuals efficacious-self Are .(۲۰۱۸) justice organizational to sensitive more on efficacy-self of influence The ?issues justice between relationship the European turnover and perceptions .pp ,۲ Issue ,۱۵ .Vol ,Review Management .۲۸۴-۲۷۳
- Beri, N., & Anand, S. (2020). Consequences of cyberloafing –A literature review. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(6), 434-440.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.
- Blau, G., Yang, Y., & Ward-Cook, K. (2006). Testing a measure of cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9–17.
- Çınar, O., & Karcıoğlu, F. (2015). The relationship between cyberloafing and organizational citizenship behavior: A survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 444-453.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Colquitt, J. A. (2012). Organizational justice. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of*

- impact of psychological entitlement on cyberloafing: the mediating role of perceived organizational justice. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 17(1/2), 137-152.
- Ren, S., & Chadee, D. (2017). Ethical leadership, self-efficacy and job satisfaction in China: The moderating role of guanxi. *Personnel Review*, 46(2), 371-388.
- Rentsch, J. R., & Steel, R. P. (1992). Construct and concurrent validation of the Andrews and Withey Job Satisfaction Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 52(2), 357-367.
- Restubog, S. L., Garcia, P. R., Toledano, L., Amarnani, R., Tolentino, L., & 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.
- Roos, J. M., & Kazemi, A. (2021). Personality traits and internet usage across generation cohorts: Insights from a nationally representative study. *Current Psychology*, 40, 1287-1297.
- Ryding, F. C., & Kaye, L. K. (2018). Internet addiction: A conceptual minefield. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 16, 225-232.
- Samadi-Miarkolaei, H., & Samadi-Miarkolaei, H. (2020). The exploration of the organizational justice level and its relation with cyberloafing with a study in the healthcare and treatment network. *Iranian Journal of Ergonomics*, 8(3), 13-21. [Persian]
- Scheerder, A. J., van Deursen, A. J., & van Dijk, J. A. (2019). Negative outcomes of Internet use: A qualitative analysis in the homes of families with different educational backgrounds. *The Information Society*, 35(5), 286-298.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.
- Shrivastava, A., Sharma, M. K., & Marimuthu, P. (2016). Internet use at workplaces and its effects on working style in Indian context: An exploration. *Indian Journal of Occupational and Environmental Industrial Engineering*, Cham, pp. 901-912.
- Koay, K. Y., Soh, P. C., & Chew, K. W. (2017). Antecedents and consequences of cyberloafing: Evidence from the Malaysian ICT industry. *First Monday*, 22(3), 1-16.
- Koodamara, N. K., Prabhu, N., Suhan, M., & Narayanan, S. L. (2020). Big five personality traits and ethical climate: A test of antecedents of unethical behavior. *Journal of Education for Business, Online Published*, 1-9.
- 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. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694.
- Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2020). The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: A moderated-mediation examination. *Internet Research*, 31(2), 497-518.
- Liu, E., & Huang, J. (2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 47(8), 1-7.
- Lyons, P., & Bandura, R. (2019). Self-efficacy: Core of employee success. *Development and Learning in Organizations*, 33(3), 9-12.
- Mowday, R. T., Steers, R., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Niaei, M., Peidaei, M. M., & Nasiripour, A. A. (2014). The relation between staff cyberloafing and organizational commitment in organization of environmental protection. *Arabian Journal of Business & Management Review*, 3, 59-71.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Dilchert, S. (2005). Personality at work: Raising awareness and correcting misconceptions. *Human Performance*, 18(4), 389-404.
- Rahaei, A., & Salehzadeh, R. (2020). Evaluating the

- organizational justice effect among criminal justice employees: A meta-analysis. *Criminology*, 58(4), 619-644.
- Yildiz, H., Yildiz, B., & Ateş, H. (2015). Is there a role of organizational justice perceptions on cyberlacking activities? *Bilgi Ekonomisi ve Yonetimi Dergisi*, 10(2), 55-66.
- Yousef, D. A. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77-88.
- Medicine*, 20(2), 88-94.
- Singh, G., & Slack, N. J. (2016). Job satisfaction of employees undergoing public sector reform in Fiji. *Journal of Business & Economics*, 6(2), 313-323.
- Stanton, J. (2002). Company profile of the frequent internet user. *Communications of the ACM*, 45(1), 55-59.
- Waila, K. (2017). Individual and organizational antecedents of cyberloafing behaviors among IT employees in India. *IIMS Journal of Management Science*, 8(1), 86-97.
- Wolfe, S. E., & Lawson, S. G. (2020). The