

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

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

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۲۰ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱/۹ صفحات: ۸۳-۶۶

### چکیده

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

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

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

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

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

ارجاع: عبدالکاظم، ک.، شریفی، س.، اللامی، ع. و صادقی، م. (۱۴۰۳). واکاوی پرسه زنی مجازی منابع انسانی در حوزه بهداشت عراق با رویکرد آمیخته. فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین. ۳(۹): ۸۳-۶۶.

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان) اصفهان، ایران (نویسنده مسئول: sa.sharifi@khuif.ac.ir)

<sup>۳</sup> استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه بغداد، بغداد، عراق

<sup>۴</sup> استادیار گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان) اصفهان، ایران

## مقدمه

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

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

همچنین سایبرلوفینگ به این معنی است که کارکنان ساعات کاری خود را صرف می‌کنند و از منابع اینترنتی برای بررسی ایمیل شخصی یا بازدید از وب سایت‌هایی که به کار آنها مرتبط نیستند، استفاده می‌کنند. اگرچه اکثر محققان و شاغلان، سایبرلوفینگ را نوعی انحراف در محل کار یا رفتار کاری غیرمولد می‌دانند (باتاچارجی و سرکار<sup>۶</sup>، ۲۰۲۳)، برخی از محققان معتقدند که سایبرلوفینگ ممکن است برای بهره‌وری کارکنان مفید باشد (تسای<sup>۷</sup>، ۲۰۲۳). بنابراین، مدیران سازمان بایستی در مواجهه با افراد تاب آور، هراس را از موقعیت‌های منفی و پیچیده در سازمان کاسته و با دیدی واقع‌بینانه به مقابله با آن موقعیت‌ها بپردازند (حمزوی و همکاران، ۱۴۰۲). کارکنان زمانی که نیازهای روان‌شناختی اساسی آن‌ها همچون خودمختاری، ارتباط، شایستگی و معناداری برآورده شود، شکوفا می‌شوند و بانگیزه بیشتری کار

<sup>1</sup> Cyberloafing

<sup>2</sup> Zhou

<sup>3</sup> lim

<sup>4</sup> Ugrin & Pearson

<sup>5</sup> Hardiani

<sup>6</sup> Bhattacharjee & Sarkar

<sup>7</sup> Tsai

می‌کنند. اتکا بر روابط میان فردی و تأثیرگذاری بر قابلیت درون فردی افراد اعتماد بالایی در بین کارکنان ایجاد می‌کند، به آن‌ها انگیزه الهام‌بخش می‌دهد و فکر آن‌ها را تحریک و به رشد فردی آن‌ها توجه می‌کند (بیکی دمنه و همکاران، ۱۴۰۲).

در نظرسنجی اینتل از ۲۰۰ مدیر منابع انسانی، نزدیک به ۸۰ درصد معتقد بودند که استفاده از تلفن همراه توسط کارکنان باعث ایجاد حواس پرتی غیرضروری در محیط کار می‌شود. عیب این است که کارکنان هنگام استفاده از اینترنت حواسشان پرت می‌شود که ممکن است منجر به کاهش بهره‌وری شود. اما مزیت آن این است که اگر کارکنان از اینترنت برای مرور یا جمع‌آوری اطلاعات استفاده کنند، به آن‌ها کمک می‌کند تا دانش و منابع جدید را به دست آورند و در نتیجه توانایی کار آن‌ها بهبود می‌یابد (ژونگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). یافته‌های مربوط به این موضوع نشان می‌دهد که بین ۳۰ تا ۶۵ درصد از مصرف‌کنندگان اینترنت توسط کارکنان مرتبط با کار نیستند و استفاده از اینترنت هزینه‌های سالانه نیروی کار را تا یک میلیارد دلار افزایش می‌دهد (رستوبوگ<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۱).

با توجه به اینکه سیستم عامل‌های رسانه‌های اجتماعی به طور فزاینده‌ای در محیط کار محبوب شده‌اند، استفاده از آن‌ها مرز بین زمان کار و غیرکار را محو می‌کند (وو<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). اگرچه سیاست‌هایی برای کاهش شیوع سایبرلوفینگ اتخاذ شده است، اما با وجود گوشی‌های هوشمند، کارکنان به سایبرلوفینگ تمایل بیشتری پیدا کرده‌اند (اوزتورک و کرسه<sup>۴</sup>، ۲۰۲۲). از این رو برای سازمان‌ها همچنان مسئله است که چگونه می‌توانند سایبرلوفینگ را توسط کارکنان کنترل کنند. برخی بر این باورند که می‌توان از آن به عنوان راهی برای کاهش و کنترل خستگی و فرسودگی شغلی استفاده کرد (سواری<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۲).

وضعیت سایبرلوفینگ در محیط‌های چند فرهنگی مثل کشور عراق کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. با افزایش روند مصرف اینترنت در عراق به ویژه با افزایش سطح دسترسی این کشور به زیرساخت‌های فنی و استفاده از تلفن‌های هوشمند، چالش جدی در این سازمان‌ها به چشم می‌خورد. بر اساس آمار بانک جهانی در عراق از سال ۲۰۰۸ تا سال ۲۰۲۰ مصرف‌کنندگان اینترنت به شدت افزایش یافته‌اند. بر اساس مجموعه شاخص‌های توسعه بانک جهانی که از منابع رسمی شناخته شده گردآوری شده است، افراد استفاده‌کننده از اینترنت (درصد جمعیت) در عراق در سال ۲۰۱۹، ۴۴/۳۳ درصد گزارش شده است. هر چند سایبرلوفینگ می‌تواند منافع مفیدی برای سازمان داشته باشد، اما آسیب‌های زیادی نیز به ویژه در صورت نهادینه شدن آن به عنوان یک رفتار انحرافی وجود دارد (بونترنجین و فرانتزن<sup>۶</sup>، ۲۰۲۲).

همانطور که مشخص است خدمات بهداشتی و پزشکی، و توسعه ظرفیت‌های سلامت برای شهروندان عراقی مستلزم استفاده از توان حداکثری نیروهای این بخش است؛ با این حال پدیده سایبرلوفینگ می‌تواند به عنوان یک آسیب جدی در کارهای تیمی، همچنین یک رفتار انحرافی و مهم‌تر از آن به عنوان ابزاری برای فرار از مسئولیت در نظر گرفته شود.

<sup>1</sup> Zhong

<sup>2</sup> Restubog

<sup>3</sup> Wu

<sup>4</sup> Öztürk & Kerse

<sup>5</sup> Suari

<sup>6</sup> Buntaragin & Frantzen

از این رو مطالعه پرسه زنی مجازی کارکنان در سازمان های بهداشتی عراق حائز اهمیت است؛ موضوعی که با بررسی آن می توان به درک بهتری از این پدیده نوظهور و کنشگری در مواجهه با آن دست یافت. چنین قابلیت در سطح سازمان های بهداشتی عراق به ویژه در حوزه بهداشتی انجام نشده و از این حیث جنبه نوآورانه دارد و می تواند به تقویت دانش و آگاهی در زمینه رفتارهای منابع انسانی در محیط کار منجر شود و امکانی برای برنامه ریزان و سیاستگذاران در حوزه بهداشتی در عراق فراهم آورد. سوال اصلی پژوهش این است که ابعاد و مولفه های پرسه زنی مجازی منابع انسانی در حوزه بهداشت عراق کدامند؟

### مبانی نظری

سایبرلوفینگ یک اصطلاح جدید است که با ظهور علوم و شبکه جهانی وب به ویژه سایبر معرفی شده است. در سال ۱۹۹۵، سایبر به عنوان پیشوندی برای عبارات مبتنی بر علوم رایانه در کامپیوترها استفاده شد. سایبرلوفینگ زمانی استفاده می شود که یک فرد وقت خود را درگیر فعالیتی در رایانه و اینترنت می کند و به جای انجام امور کاری، به امور شخصی می پردازد (لیم و تتو<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳). سایبرلوفینگ را می توان به عنوان استفاده از ابزارهای فناوری اطلاعات و ارتباطات و اینترنت توسط کارکنان برای اهداف شخصی که بطور عمدی در محیط های کاری رخ می دهد، تعریف کرد. رفتاری که به طور غیرمستقیم بر کار کارکنان تأثیر می گذارد و با تحولات در فناوری اطلاعات و ارتباطات این احتمال می رود که رفتارهای سایبرلوفینگ به رفتارهای گسترده تری در محیط های کاری تبدیل شوند (معافی<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳).

همچنین سایبرلوفینگ منابع انسانی به عنوان رفتارهای انحرافی در محیط کار (رفتارهایی که هنجارهای سازمان را نقض می کند) در نظر گرفته می شود که بر رفاه کارکنان و سازمان تأثیر منفی می گذارند زیرا باعث می شود زمان به طور ناکارآمد سپری شود (زو و همکاران، ۲۰۲۲). سایبرلوفینگ را به معنای انحراف از تولید نیز معرفی کرده اند (کورزینسکی و پروتسیوک<sup>۳</sup>، ۲۰۲۴)، و بسیاری از این رفتارها مانند مرور وب برای اکثر کارکنان آشنا هستند (تاندون<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). تحولات در فن آوری ها همراه با امکانات ارائه شده توسط اتصال به اینترنت در افزایش سایبرلوفینگ موثر بوده است (آل یحیی و القحطانی<sup>۵</sup>، ۲۰۲۲)، و سیستم عامل های رسانه های اجتماعی مانند فیس بوک و وی چت نیز به طور فزاینده ای در محل کار مرسوم شده است (وو و همکاران، ۲۰۲۰).

طبقه بندی های مختلفی در رابطه با رفتارهای سایبرلوفینگ انجام شده است. در یک طبقه بندی توسط لیم<sup>۶</sup> (۲۰۰۲)، رفتارهای سایبرلوفینگ به دو گروه فعالیت های ایمیل، و گشت و گذار در اینترنت تقسیم می شوند. آناندرجان<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۰۴)، این رفتارها را به عنوان سرگرمی، مضر تلقی می کنند. رفتارهایی برای اهداف نامشخص از سوی

<sup>1</sup> Lim & Teo

<sup>2</sup> Muafi

<sup>3</sup> Korzynski & Protsiuk

<sup>4</sup> Tandon

<sup>5</sup> Alyahya & Alqahtani

<sup>6</sup> Lim

<sup>7</sup> Anandarajan

دیگر، توسط بلاو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۶) مطرح شد. علاوه بر این بلانچارد و هنل<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) رفتارهای سایبرلوفینگ را به سه دسته به عنوان مرتبط با مرور، ایمیل غیر کاری و سایبر لوفینگ تعاملی تقسیم می کنند (لو<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). به طور کلی، رفتارهای سایبرلوفینگ، رفتارهای بلندمدتی هستند که احتمالاً به کسب و کار آسیب می رسانند (تان<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). لیم و تئو (۲۰۲۲) در بررسی خود، سوابق فردی، بین فردی و موقعیتی سایبرلوفینگ را به تفصیل شرح می دهند که روشن می کند برخی کارکنان ممکن است نسبت به این رفتار مستعد باشند (به عنوان مثال، کارکنان جوان تر، مرد، مجرد، با تحصیلات عالی و برونگرا). علاوه بر این، آن‌ها اشاره می کنند که برخی عوامل موقعیتی مانند دسترسی آسان به اینترنت در محل کار، دید کم صفحه نمایش کامپیوتر، تأیید همکار یا مشارکت در این رفتار، احتمال این رفتارها را در محل کار افزایش می دهد.

شواهد متا آنالیز نشان داد که برخلاف فرضیه هایی که معمولاً بیان می شود، سفر در فضای مجازی تأثیر منفی بر عملکرد شغلی کارکنان نمی گذارد. محققان دیگر، حتی فراتر رفته اند و دریافته اند که فضای مجازی ممکن است تأثیرات مثبتی مانند بالا بردن روحیه کارکنان داشته باشد و افزایش تعامل کاری کارکنان ممکن است به عنوان یکی از روش ها برای کنار آمدن با فشار کار باشد (آندل<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۹)، و اینکه این رفتار ممکن است منجر به پرورش محیط یادگیری، انعطاف پذیری و خلاقیت شود (درینا و گوکی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶). بنابراین سایبرلوفینگ می تواند دارای معایب و مزایایی در محیط کار باشد که قطعاً معایب آن بیشتر از مزیت هایش می باشد.

#### پیشینه تحقیق

کورزینسکی و پروتسیوک<sup>۷</sup> (۲۰۲۴) پژوهشی با عنوان بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم (از طریق رضایت شغلی) بین حجم کار، خودکارآمدی، مهارت های مدیریت زمان و سایبرلوفینگ انجام دادند. از داده های نظرسنجی از ۲۱۷ کارمند در صنعت خرده فروشی جواهرات، یافته ها نشان داد که رضایت شغلی رابطه بین حجم کار، مهارت های مدیریت زمان، خودکارآمدی و سایبری را واسطه می کند. علاوه بر این، هیچ اثر مستقیمی از حجم کار و خودکارآمدی بر سایبرلوفینگ پیدا نشد. با این حال، مشاهده شد که مهارت های مدیریت زمان به طور منفی با سایبرلوفینگ مرتبط است. بنابراین، یافته های این مطالعه نشان می دهد که سایبرلوفینگ شکلی معکوس از رفتار کناره گیری است که پاسخی به نارضایتی شغلی مرتبط با حجم کاری بالا، خودکارآمدی پایین و مهارت های مدیریت زمان ضعیف است.

لیم و تئو<sup>۸</sup> (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان سایبرلوفینگ دستور کار بررسی و تحقیق. روانشناسی کاربردی، اذعان داشتند تحقیقات سایبرلوفینگ به طور فزاینده ای در حال افزایش است زیرا پیشرفت های تکنولوژیکی استفاده از اینترنت را

<sup>1</sup> Blau

<sup>2</sup> Blanchard & Henle

<sup>3</sup> Luo

<sup>4</sup> Tan

<sup>5</sup> Andel

<sup>6</sup> Gökçe & Derina

<sup>7</sup> Korzynski & Protsiuk

<sup>8</sup> Lim & Teo

برای اهداف بی شماری با محدودیت های فیزیکی ناچیز تسهیل کرده است. تسای (۲۰۲۳) اذعان داشت تسهیل تعامل غیررسمی و کیفیت محیط کار، روابط مثبت بین سایبرلوفینگ کارکنان و خلاقیت و رفتار فعالانه را تقویت می کند. ژانگ<sup>۱</sup> (۲۰۲۳) دریافت سایبرلوفینگ به طور منفی رابطه بین استفاده از رسانه های اجتماعی و عملکرد شغلی را تعدیل می کند. کوآی و لای<sup>۲</sup> (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان طرد شدن از محل کار و سایبر لوفینگ: دیدگاه شناختی اجتماعی انجام دادند. با داده های نظرسنجی دریافتند که طرد شدن در محیط کار تأثیر مثبت معناداری بر سایبر لوفینگ دارد.

آکیکسوز<sup>۳</sup> (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین رفتارهای سایبرلوفینگ پرستاران و ویژگی های نوآوری فردی انجام داد. یافته ها نشان داد پرستاران سطوح پایینی از نمرات سایبر لوفینگ جزئی و شدید داشتند و هیچ ارتباطی بین سایبر لوفینگ و نوآوری فردی وجود نداشت. باتاچارجی و سرکار<sup>۴</sup> (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان نظارت سوء و سایبرلوفینگ در یک شرکت فناوری اطلاعات در هند دریافتند که عاطفه منفی مرتبط با کار به طور کامل رابطه مثبت بین نظارت سوء استفاده کننده و سائیری را واسطه می کند، و منبع کنترل کار رابطه مثبت بین نظارت سوء استفاده کننده و عاطفه منفی مرتبط با کار را تعدیل می کند. نویسندگان هیچ مدرکی دال بر رابطه مستقیم بین نظارت سوء استفاده کننده و سائیری نیافتند.

نورسیا و یولیزا<sup>۵</sup> (۲۰۲۳) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه رفتار سایبرلوفینگ و تعهد کارکنان صنعت بهداشتی از اکتبر ۲۰۲۲ تا فوریه ۲۰۲۳ نشان دادند تقریباً نیمی از پاسخ دهندگان درگیر این رفتار بودند. نتایج آزمون نشان داد بین رفتار سایبرلوفینگ و تعهد کارکنان به کارکنان بیمارستان رابطه معناداری وجود دارد. یولیانتی و باگیس<sup>۶</sup> (۲۰۲۳) پژوهشی با عنوان تأثیر کارآیی، سایبرلوفینگ و خودکارآمدی بر عملکرد کارکنان بیمارستان اسلامی پوروکرتو انجام دادند. در بین ۱۵۳ پاسخگو با روش نمونه گیری هدفمند، یافته ها نشان دادند که بار کاری و خودکارآمدی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و سایبرلوفینگ تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد.

کمیله و معافی<sup>۷</sup> (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان تأثیر استرس شغلی و خستگی شغلی بر عملکرد کارکنان با واسطه رفتار سایبرلوفینگ در اندونزی دریافتند که: (۱) تأثیر مثبت و معناداری بین استرس شغلی بر رفتار سایبرلوفینگ وجود دارد، (۲) تأثیر مثبت و معناداری بین خستگی شغلی بر رفتار سایبرلوفینگ وجود دارد، (۳) تأثیر منفی و معنادار بین رفتار سایبرلوفینگ بر عملکرد کارکنان وجود دارد، و (۴) تأثیر معناداری بین رفتار سایبرلوفینگ اینترنتی وجود دارد.

یلدیز و یلدیز<sup>۸</sup> (۲۰۲۲) پژوهشی با هدف سنجش و اعتباریابی مقیاس سایبرلوفینگ در بین کارکنان بهداشت ترکیه انجام دادند. این مطالعه توصیفی - مقطعی از ۲۰۲ کارمند بهداشتی نشان داد مقیاس سایبرلوفینگ اجتماعی یک پیش بینی کننده

<sup>1</sup> Zahmat Doost & Zhang

<sup>2</sup> Koay & Lai

<sup>3</sup> Aciksoz

<sup>4</sup> Bhattacharjee & Sarkar

<sup>5</sup> Nursya & Yuliza

<sup>6</sup> Yulianti & Bagis

<sup>7</sup> Kamila & Muafi

<sup>8</sup> Yildiz & Yildiz

مهم سلامت روانی کارکنان مراقبت‌های بهداشتی می‌باشد. کیم<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان ارزیابی رفتار سایبرلوفینگ در محیط کار در حوزه بهداشت در پاکستان از طریق نظرسنجی مقطعی در بین ۲۴۲ داروساز نشان دادند که داروسازان زمان بیشتری را صرف فعالیت‌های مرتبط با اشتراک‌گذاری و کمترین زمان را صرف فعالیت‌های مربوط به بازی در محیط کار می‌کنند. نتایج همچنین نشان می‌دهد که رفتار سایبرلوفینگ در میان داروسازان پاکستانی رایج است و سن، استفاده از اینترنت و منطقه کاری رابطه قوی با این رفتارها دارند.

### روش بررسی

پژوهش حاضر از منظر هدف اکتشافی- کاربردی، از نظر روش پژوهش، به روش کیفی و کمی انجام گرفت. در فاز کیفی پژوهش از تحلیل مضمون استفاده شد. محیط پژوهش در بخش کیفی این پژوهش، عبارت است از کلیه مقالات خارجی مندرج در پایگاه‌های بین‌المللی و پایگاه‌ها و وب‌سایت‌های معتبر در فاصله زمانی سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۲۴ بود که در حوزه مطالعات پرسه‌زنی و سایبرلوفینگ نمایه شده است. بر این اساس، محیط پژوهش شامل بیش از ۶۰۰۰ عنوان مقاله و کتاب بود. از این بین ۲۵۰۰ عنوان دارای متن در دسترس و ۸۵۰ مورد آن دارای مطالب قابل استفاده در زمینه پرسه‌زنی بود.

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

در فاز دوم برای تجزیه و تحلیل داده‌های کمی بدست آمده از پرسشنامه، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. با توجه به اینکه جامعه آماری در بخش دوم پژوهش شامل کلیه کارکنان اداری سازمان‌های بهداشتی عراق بود که از طریق پرسشنامه الکترونیک در کانال‌های ارتباط رسمی بیمارستانی عراق ارسال شد؛ از این بین پاسخ‌های ارسالی از کشور عراق مورد تحلیل انجام گرفت. این متخصصان شامل کلیه کارکنان در بخش‌های مختلف بهداشت و درمان بودند که از موضوع سایبرلوفینگ اطلاع دارند. به دلیل مشخص نبودن واریانس<sup>۲</sup> جامعه آماری، پیش‌برآورد نمونه از طریق یک مطالعه مقدماتی ضرورت داشت. به این منظور پرسشنامه تهیه شده در اختیار سی نفر از اعضای جامعه قرار

<sup>1</sup> Kim

<sup>2</sup> Variance

داده شد و پس از تعیین واریانس جامعه نسبت به تعیین حجم نمونه اقدام گردید. با در نظر گرفتن مقدار واریانس و همچنین سطح خطای یک درصد حجم نمونه برابر ۱۵۶ نفر برآورد گردید. ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر داده‌های حاصل از فاز اول بود. پرسشنامه محقق ساخته سایر لوفینگ متناسب با تحلیل مؤلفه‌های استخراج و تنظیم شده در مدل شامل ۷۳ گویه می‌باشد. جهت سنجش روایی از روایی محتوایی<sup>۱</sup> و صورتی<sup>۲</sup> استفاده شد. در بخش کمی جهت تحلیل استنباطی داده‌ها، از روش مدل سازی معادلات ساختاری کوواریانس محوری و تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم استفاده شد.

## یافته‌ها

جدول ۱، نمونه‌های مورد استفاده در تحلیل مضمون را به تفکیک نویسنده، سال و محل نشر نشان می‌دهد.

جدول ۱. مشخصات نمونه‌های مورد استفاده در تحلیل مضمون

نام مقاله/کتاب	نویسنده	سال	محل نشر
The impact of cyberloafing on employees' job performance	Syed et al.	۲۰۲۰	Journal of Advances in Management Sciences & Information Systems
Cyberloafing and constructive recreation	Oravec	۲۰۱۸	In the Encyclopedia of Information Science and Technology
Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure	Andel et al.	۲۰۱۹	Computers in Human Behavior
Cyberloafing: A review and research agenda	Lim & Teo	۲۰۲۲	Applied Psychology
cyberloafing behaviors in nursing: The role of nursing stressors	Alqahtani et al.	۲۰۲۲	International Journal of Nursing Practice
Investigating cyberloafing, organizational justice, work engagement, and organizational trust of South African retail and manufacturing employees	Oosthuizen et al.	۲۰۱۸	SA Journal of Human Resource Management
Disentangling how coworkers and supervisors influence employee cyberloafing: what normative information are employees attending to	Askew et al.	۲۰۱۹	Journal of Leadership & Organizational Studies
The impact of ambivalent perception of bureaucratic structure on Cyberloafing	Soral et al.	۲۰۲۰	Australasian Journal of Information Systems
The impact of demographics of employees on cyberloafing: an empirical study on university employees	Cavusoglu et al.	۲۰۱۴	Research Journal of Business and Management
Cyberloafing: Investigating the Importance and Implications of New and Known Predictors	Giordano & Mercado	۲۰۲۳	Collabra: Psychology
A Qualitative Descriptive Study of Cyberloafing in South Texas	Puente	۲۰۲۱	Doctoral dissertation, Grand Canyon University

<sup>1</sup> Content validity

<sup>2</sup> Face validity



Information Technology & People	۲۰۲۳	Wu et al.	Why cyberloafing can be socially learned in the workplace: the role of employees' perceived certainty of formal and informal sanctions
Current Psychology	۲۰۲۳	Güngör & Ustabulut	An investigation of cyberloafing behaviors in learners of Turkish as a foreign language
Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen	۲۰۲۳	Novianti & Roz	Cyberloafing Behavior: The Determinant Factors Related to Work Stress and Workload in The Banking Sector
Journal of Economics, Finance and Management Studies	۲۰۲۳	Bagis et al.	Cyberloafing Behavior and Self Control on the Performance of Islamic Clinic Employees: Organizational Commitment as Mediation.
Behavior & Information Technology	۲۰۲۲	Korzynski & Protsiuk	What leads to cyberloafing: the empirical study of workload, self-efficacy, time management skills, and the mediating effect of job satisfaction
Journal of Image Processing and Intelligent Remote Sensing	۲۰۲۲	Beri & Gulati	Cyberloafing as a challenge for integration of ICT in education
Asia Pacific Fraud Journal	۲۰۲۲	Ngowella et al.	A Review on Cyberloafing: The Effects of Social Platforms on Work Performance
Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation	۲۰۲۲	Wiastuti et al.	The Influence of Hotel Employee Job Stress towards Cyberloafing
Computers in Human Behavior	۲۰۲۲	Zhong et al.	The mixed blessing of cyberloafing on innovation performance during the COVID-19 pandemic
14th International Conference on Wirtschaftsinformatik,	۲۰۱۹	Weissenfeld et al.	Weissenfeld, K., Abramova, O., & Krasnova, H. (2019). Antecedents for cyberloafing—A literature review.
World Journal on Educational Technology: Current Issues	۲۰۱۹	Coskun & Gokcearslan	Examination of Cyberloafing Studies in Education: A Content Analysis
Management Science Letters	۲۰۲۱	Aladwan et al.	Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment
TEM Journal	۲۰۲۱	Ozdamli & Ercag	Cyberloafing Among University Students.
International Nursing Review	۲۰۲۱	Sarioğlu Kemer & Dedeşin Özcan	The dark side of technology: Cyberloafing, a Turkish study of nursing behavior
Sustainable Business and Society in Emerging Economies	۲۰۲۰	Mashal	A review of cyberloafing predictors in the literature
American Journal of Nursing Science	۲۰۱۹	El Din & Baddar	Nurses' cyberloafing and its relationship to procrastination and conscientiousness at Damanhour National Medical Institute
Journal of Educational Technology and Online Learning	۲۰۲۲	Dereli & İzmirli	Research on the cyberloafing levels of middle school students
Global Business Review	۲۰۲۰	Ötken et al.	Are time management and cyberloafing related? Investigating employees' attitudes
Organization	۲۰۲۱	Wu et al.	Cyberloafing research 1997-2019: a citation-based literature review

Tourism & Management Studies	۲۰۲۱	Kaptangil et al.	The effect of the cyberloafing behaviors of tourism business employees on business motivations and organizational identification
International Journal of Contemporary Management	۲۰۲۱	Çolak & Çetin	Loneliness and cyberloafing in the time of COVID-19: A psychological perspective
Human Resource Management International Digest	۲۰۱۸	Koay et al.	Should cyberloafing be allowed in the workplace?
Computers in Human Behavior	۲۰۱۳	Ugrin & Pearson	The effects of sanctions and stigmas on cyberloafing
Career Development International	۲۰۱۷	Mercado et al.	A meta-analytic investigation of cyberloafing
Computers in Human Behavior	۲۰۱۵	Baturay & Toker	An investigation of the impact of demographics on cyberloafing from an educational setting angle
Computers in Human Behavior	۲۰۱۶	Akbulut et al.	In search of a measure to investigate cyberloafing in educational settings
Information & Management	۲۰۱۵	Glassman et al.	To monitor or not to monitor: Effectiveness of a cyberloafing countermeasure.
Internet Research	۲۰۱۷	Huma et al.	Determinants of cyberloafing: a comparative study of a public and private sector organization
Computers in Human Behavior	۲۰۱۷	Akbulut et al.	Cyberloafing and social desirability bias among students and employees
Psychology Research	۲۰۱۸	Yuwanto	Academic flow and cyberloafing
Computers in Human Behavior	۲۰۲۲	Zhong et al.	The mixed blessing of cyberloafing on innovation performance during the COVID-19 pandemic
Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry	۲۰۱۸	Varol & Yildirim	An Examination of cyberloafing behaviors in classrooms from Students' perspectives
Procedia-Social and Behavioral Sciences	۲۰۱۶	Derin & Gökçe	Are cyber loafers also innovators?: A study on the relationship between cyberloafing and innovative work behavior
International Journal of Technology in Education	۲۰۲۱	Alanoglu & Karabatak	Examining the Smartphone Cyberloafing in the Class: Relationship with the Attitude towards Learning and Prevention of Cyberloafing
Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities	۲۰۱۸	Koay	Assessing Cyberloafing Behaviour among University Students: A Validation of the Cyberloafing Scale
The Journal of Asian Finance, Economics and Business	۲۰۲۱	Shaddiq et al.	Antecedents and consequences of cyberloafing in service provider industries: Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0
Behavior & Information Technology	۲۰۲۱	Usman et al.	Does meaningful work reduce cyberloafing? Important roles of affective commitment and leader-member exchange

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

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

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه	بار عاملی استخراج شده	ضریب کیزر، اولگین مایر	
رفتارهای سایبرلوبینگ	لوف خفیف	از دست دادن زمان کار	۰/۶۰۵	۰/۶۳۵	
		پرداختن به امور شخصی به جای امور شغلی و بیماران	۰/۶۹۹		
		استفاده از اینترنت توسط کارکنان برای اهداف شخصی	۰/۷۰۳		
		فعالیت های ایمیل شخصی	۰/۴۹۶		
		گشت و گذار در اینترنت	۰/۷۶۳		
	لوف شدید	سایت های خبری	۰/۷۴۱		
		خریدهای آنلاین	۰/۵۵۴		
		استفاده از اینترنت برای سرگرمی و تعامل اجتماعی	۰/۶۰۸		
		حفظ وبسایت های شخصی	۰/۷۶۴		
		شرط بندی	۰/۷۸۴		
تحلیل رنگی سازمانی	تحلیل رنگی سازمانی	مشاهده وب سایت های غیر اخلاقی	۰/۶۲۵		
		افت امنیت داده های سازمانی	۰/۶۶۸		
		نفوذ نرم افزارهای جاسوسی	۰/۴۸۳		
		افزایش جرائم سایبری	۰/۵۸۷		
		اتلاف سرمایه سازمان (انرژی، زمان، پول و..)	۰/۵۸۲		
		اضافه بار پهنای باند شبکه	۰/۵۳۴		
		خالی شدن انرژی کارکنان	۰/۴۳۰		
		افزایش رفتارهای اعتیاد اینترنتی	۰/۷۹۹		
		عدم توجه و حواس پرتی	۰/۷۸۴		
		تعارض در محل کار	۰/۷۳۹		
تحلیل رنگی فردی	تحلیل رنگی فردی	افت قدرت حافظه	۰/۷۲۵		
		فرار از کار	۰/۶۸۱		
		کاهش احساس شادی فردی	۰/۸۷۰		
		مصرف گرایی	۰/۸۵۳		
		اختلالات روانشناختی	۰/۴۶۸		
		کارکردهای سازمانی	کارکردهای سازمانی	پرورش محیط یادگیری	۰/۶۷۸
				افزایش انعطاف پذیری	۰/۴۵۳
				توسعه فضای خلاقیت	۰/۵۷۲
		کارکردهای مفید سایبرلوبینگ	کارکردهای مفید سایبرلوبینگ		

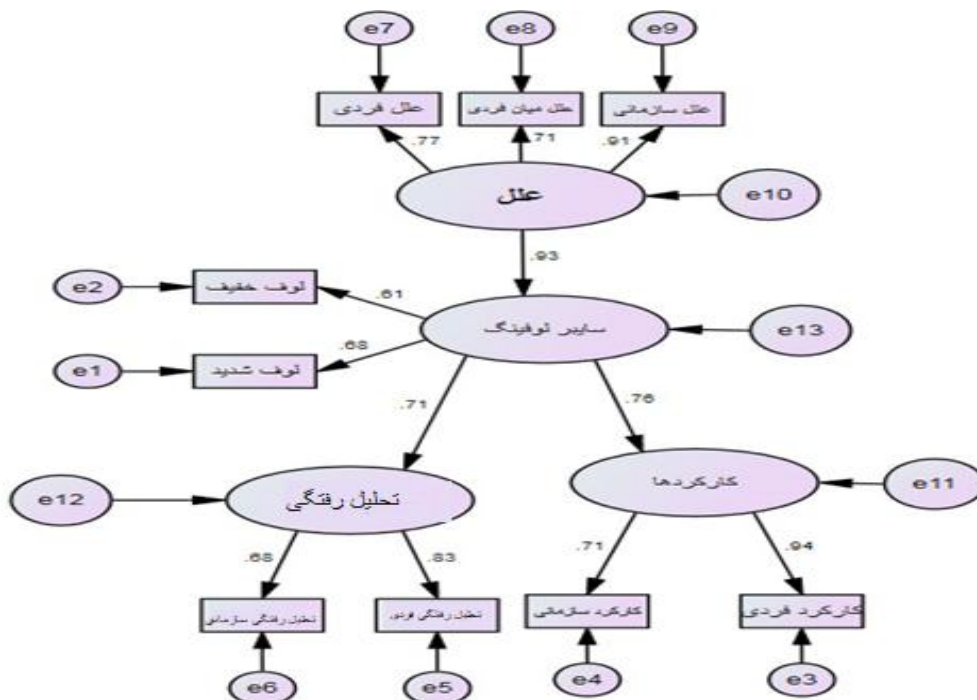
۰/۵۸۰	بسترسازی تولید ایده های نو	کارکردهای فردی و میان فردی	
۰/۶۷۱	کسب دانش و آگاهی		
۰/۴۶۴	اجتناب از تعارضات خانواده کار		
۰/۵۱۵	کنترل خستگی و فرسودگی شغلی		
۰/۶۲۴	جدا شدن از فشار کار		
۰/۴۶۸	کاهش استرس شغلی		
۰/۷۵۰	ابزار لذت شخصی		
۰/۷۹۶	گشودگی در برابر تغییرات		
۰/۵۹۵	توسعه قابلیت های یادگیری		
۰/۶۶۴	اشتراک گذاری اطلاعات		
۰/۷۲۴	تسهیل بازیابی ذهن		
۰/۷۷۷	تجربه عاطفی منفی	علل فردی	
۰/۸۰۷	عدم قطعیت نقش شغلی		
۰/۷۴۴	ویژگی های شخصیتی		
۰/۸۰۷	استرس کاری		
۰/۷۶۴	مهارت های اینترنتی پیشرفته		
۰/۸۴۸	سطح پذیرش فناوری		
۰/۷۸۰	افت حس امیدواری		
۰/۷۴۲	کم بودن ترس استفاده از فناوری		
۰/۷۴۴	بی حوصلگی در محیط کار		
۰/۷۱۵	افت خودنظارتی		
۰/۷۰۷	خود انگاره منفی کارکنان	علل سایر لوفینگ	
۰/۷۷۵	افت اعتماد اجتماعی		
۰/۷۸۵	بی علاقه‌گی نسبت به کار		
۰/۸۴۱	ادراک از عدالت		
۰/۸۱۵	تائید همکار		
۰/۷۰۱	سیستم نظارت بر اینترنت		
۰/۶۷۴	گریز از کار جمعی		
۰/۷۱۱	کاهش ضریب رقابت در محیط کار		
۰/۷۲۴	سیستم فیلتر کردن		
۰/۷۴۹	نظر دادن و اشتراک گذاری در شبکه های اجتماعی		
۰/۶۱۸	احساس نیاز به دانش فناوری	علل میان فردی	
۰/۵۰۶	دید کم صفحه نمایش کامپیوتر		
۰/۶۱۸	حفظ کارکنان با استعداد		
۰/۷۲۴	توانایی کارکنان برای غلبه کنترل در رفتار سایبرلوفینگ		
۰/۵۷۹	ویژگی های شغلی		علل سازمانی

۰/۶۵۶	کنترل سازمانی
۰/۷۴۵	احساس امنیت پایین
۰/۸۲۵	سیستم پاداش و تنبیه سازمان
۰/۸۳۵	رفتارهای منفی مافوق
۰/۷۳۴	سرکوب صدای سازمانی
۰/۸۰۹	دسترسی آسان به اینترنت در محل کار
۰/۸۸۹	فرهنگ بوروکراتیک
۰/۷۸۵	تکالیف چند بخشی

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

#### مدل سایبرلوفینگ

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



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

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

جدول ۳. شاخص های ارزیابی مدل

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

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

### نتیجه گیری

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

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

در عین حال، بهره مندی از کارکردهای مثبت پرسه زنی برای سازمان مثل توسعه فضای خلاقیت، ابزار لذت شخصی، کاهش استرس شغلی، تسهیل بازیابی ذهن، جدا شدن از فشار کار، کنترل خستگی و فرسودگی شغلی، توسعه قابلیت های یادگیری و موضوعاتی از این دست به نسبت بیشتر است. پرسه زنی مجازی همیشه بد نیست. در واقع این رفتار می تواند به کاهش استرس و فرسودگی شغلی کارکنان کمک کند. چرا که کارکنان ربات نیستند، آنها نیاز به زمان دارند تا دوباره انرژی خود را بدست آورند. هنگامی که کارکنان خوشحال و پرانرژی هستند ممکن است بهتر کار کنند که این منجر به عملکرد بهتر می شود. فقدان چنین امکانی می تواند حجم پرخاشگری ناشی از فشار کار را افزایش دهد؛ این در حالی است که پرخاشگری در محیط کار به کل سازمان آسیب می رساند. اگر چه تحقیقات قبلی همچون یولیانتی و باگیس (۲۰۲۳)، درین و همکاران (۲۰۱۶) بر تاثیر مثبت سایبرلوفینگ بر خلاقیت و نوآوری تاکید داشتند، این در حالی است آکیکسوز (۲۰۲۳) هیچ ارتباطی بین سایبرلوفینگ و نوآوری فردی را نشان نداد.

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

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

## منابع

1. Aciksoz, S., Sendir, M., Atar, N. Y., Simsekoglu, N. & Baydili, K. N. (2023). Is Cyberloafing an Indicator of Innovativeness? <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2805290/v1>
2. Alyahya, S. & Alqahtani, A. (2022). Cyberloafing in Educational Settings: A Systematic Literature Review. *International Journal of Interactive Mobile Technologies*. 16(16): 113-141. <https://doi.org/10.3991/ijim.v16i16.32285>
3. Andel, S.A., Kessler, S.R., Pindek, S., Kleinman, G. & Spector, P.E. (2019). Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. *Computers in Human Behavior*. 101: 124-130. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.07.013>
4. Bhattacharjee, A., & Sarkar, A. (2023). Abusive supervision and cyberloafing: an investigation based on Stressor-Emotion-CWB theory. *Information Technology & People*. 37(3): 1126-1155. <https://doi.org/10.1108/ITP-05-2022-0353>

5. Bigi Demeneh, Z., Allameh, M., Pradeyan Khi, A. & Sharifi, S. (2023). Employees' lived experiences of exciting leadership challenges in interpersonal relationships of knowledge-based companies. Iranian public administration studies. 6(2): 129-155 [In Persian]. <https://doi.org/10.22034/JIPAS.2023.376740.1522>
6. Buntarangin, B. & Frantzen, F. (2022). Cyberloafing While Working From Home: Exploring the Conceptualisation, Drivers and Implications (Master's thesis, University of Agder). <https://hdl.handle.net/11250/3036469>
7. Derin, N. & Gökçe, S.G. (2016). Are cyber loafers also innovators?: A study on the relationship between cyberloafing and innovative work behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 235: 694-700. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.070>
8. Hamzavi, H., Mohebi, A., Khademi, A. & Rezaeimanesh, B. (2023). The effect of sustainable human resource management on human resource retention and the mediating role of social capital. *Transformative Human Resources Quarterly*. 2(7): 20-38 [In Persian]. <https://sanad.iau.ir/Journal/thr/Article/1037900>
9. Hardiani, W.A.A. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing. *Jurnal Visi Manajemen*. 7(1): 14-30. DOI: <https://doi.org/10.56910/jvm.v7i1.149>
10. Kamila, M.N. & Muafi, M. (2023). The influence of job stress and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behavior: Evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478). 12(1): 99-109. <https://orcid.org/0000-0002-5078-4670>
11. Kim, Y.J., Aslam, M.S., Deng, R., Leghari, Q.A., Lkhagvasuren, D., Nadir, M.N. & Shahnaz, S. (2022). Assessing the workplace cyberloafing behavior among pharmacists in Pakistan. *Journal of research in pharmacy practice*. 11(2): 73. <https://doi.org/10.1111/ppc.12930>
12. Koay, K.Y. & Lai, C.H.Y. (2023). Workplace ostracism and cyberloafing: a social cognitive perspective. *Management Research Review*. 46(3): 1-15. <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2022-0490>
13. Korzynski, P. & Protsiuk, O. (2024). What leads to cyberloafing: the empirical study of workload, self-efficacy, time management skills, and the mediating effect of job satisfaction. *Behavior & Information Technology*. 43(1): 200-211. DOI: 10.1080/0144929X.2022.2159525
14. Lim, V.K. & Teo, T.S. (2024). Cyberloafing: A review and research agenda. *Applied Psychology*. 73(1): 441-484. <https://doi.org/10.1111/apps.12452>
15. Muafi, M. (2023). The Effects of Cyberloafing on Organizational Commitment: The Role of Emotional Exhaustion and Job Overload. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*. 14(2): 323-337. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i2.19486>
16. Nursya, F. & Yuliza, W.T. (2023). Hubungan Cyberloafing Behavior dengan Employee Commitment Pada Karyawan Di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Mercusuar*. 6(1): 41-46. <https://doi.org/10.36984/jkm.v6i1.370>
17. Öztürk, M. & Kerse, G. (2022). Smartphone and internet addiction as predictors of cyberloafing levels in students: A mediated model. *Education for Information*. 38(2): 189-204. DOI: 10.3233/EFI-211564
18. Peng, J., Nie, Q. & Chen, X. (2023). Managing hospitality employee cyberloafing: The role of empowering leadership. *International Journal of Hospitality Management*. 108: 103349. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103349>
19. Restubog, S.L.D., Garcia, P.R.J.M., Toledano, L.S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R. & Tang, R. L. (2011). Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. *Journal of Research in Personality*. 45(2): 247-251. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2011.01.006>
20. Samadi-Miarkolaei, H. & Samadi-Miarkolaei, H. (2019). Relationship between Cyberloafing and Organizational Citizenship Behavior in the Healthcare and Treatment Network with Structural Equation Modeling Approach. *J Health Res Commun*. 5(2): 73-83 <http://jhc.mazums.ac.ir/article-1-392-fa.html>
21. Suari, G.A.M.S., Rahyuda, A.G., Wibawa, I., Sari, G. A. P. L. P., Yana, I. & Putra, I. (2022). The effect of role ambiguity on cyberloafing with work stress as a mediation variable. *The International Journal of Health Sciences (IJHS)*. 6(S4): 2211-2219. DOI: <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS4.7145>
22. Tan, Z., Yan, S. & Xia, Q. (2022). Perceived overqualification and cyberloafing: the role of learning and performance climate. *Current Psychology*. 32: 1-10. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03913-2>
23. Tandon, A., Kaur, P., Ruparel, N., Islam, J. U. & Dhir, A. (2022). Cyberloafing and cyberslacking in the workplace: a systematic literature review of past achievements and future promises. *Internet Research*. 32(1): 55-89. <https://doi.org/10.1108/INTR-06-2020-0332>
24. Tsai, H.Y. (2023). Do you feel like being proactive today? How daily cyberloafing influences creativity and proactive behavior: the moderating roles of the work environment. *Computers in Human Behavior*. 138: 107470. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107470>
25. Ugrin, J.C. & Pearson, J.M. (2013). The effects of sanctions and stigmas on cyberloafing. *Computers in Human Behavior*. 29(3): 812-820. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.11.005>



26. Yulianti, E. & Bagis, F. (2023). Effect of Workloafing, Cyberloafing and Self Efficacy on Employee Performance in Purwokerto Islamic Hospital. *JESH: Journal of Social, Economics, and Humanities*. 1(1): 1-11. DOI: <https://doi.org/10.30595/jesh.v1i1.72>
27. Wu, J., Mei, W. Liu, L. & Ugrin, J.C. (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. *Journal of Business Research*. 112: 56-64. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.043>
28. Yildiz, H. & Yildiz, B. (2022). Testing the validity and reliability of a Turkish version of the social cyberloafing scale. *Perspectives in Psychiatric Care*. 58(4): 1291-1302. <https://doi.org/10.1111/ppc.12930>
29. Zahmat Doost, E. & Zhang, W. (2023). The effect of social media use on job performance with moderating effects of Cyberloafing and job complexity. *Information Technology & People*. <https://doi.org/10.1108/IITP-04-2022-0249>
30. Zhang, H. Zhao, H., Liu, J., Xu, Y. & Lu, H. (2015). The dampening effect of employees' future orientation on cyberloafing behaviors: the mediating role of self-control. *Frontiers in Psychology*. 6: 1482. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01482>
31. Zhou, Z.E, Pindek, S. & Ray, E.J. (2022). Effects of daily active and passive email incivility on employee cyberloafing. *Journal of Occupational Health Psychology*. 27(5): 1-15. <https://doi.org/10.1037/ocp0000325>

Research article

## Analyzing the human resources' cyberloafing in the health field of Iraq with a mixed approach

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

Received the article: 2024-1-10 Accepted the article: 2024-3-28 PP: 66-83

### Abstract

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

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

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

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

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

**Citation:** Abdul Kazem, K., Sharifi, S., Allamy, A. & Sadeghi, M. (2024). Analyzing the human resources' cyberloafing in the health field of Iraq with a mixed approach. *Transformative Human Resources Quarterly*. 2(8): 66-83 [In Persian].

<sup>1</sup> PhD student in public Management, Islamic Azad University, Isfahan branch (Khorasgan), Isfahan, Iran

<sup>2</sup> Associate Professor, Department of Cultural Management, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan, Iran (Corresponding author: [sa.sharifi@khuisf.ac.ir](mailto:sa.sharifi@khuisf.ac.ir))

<sup>3</sup> Assistant professor, Department of Public Management, University of Baghdad, Baghdad, Iraq

<sup>4</sup> Assistant professor, Department of Cultural Management, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan, Iran