J. SLIS, 17(4): 96-114, Winter 2025 slis.scu.ac.ir

Shahid Chamran University of Ahvaz

Journal of Studies in Library and Information Science
(*JSLIS*)

https://doi.org/10.22055/slis.2026.52168.2017

Research Paper

The Effect of Internet Browsing on Librarians' Job Performance: The Mediating Role of Employees' Job Attitudes and the Moderating Role of Conscientiousness

Alireza Aghighi[1*], Razieh Biglari[2]

1. Associate Professor, Department of Management, Faculty of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.
2. Master's degree, Department of Management, Faculty of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

Article Info.

Received: 15 July 2025 **Accepted**: 11 November 2025

Abstract

Background and Objectives: In today's IT-based workplaces, effective use of IT systems is crucial for enhancing user performance (Badda & Rahmouni, 2023). However, the inherent complexity of these systems can significantly affect how users interact with technology and, ultimately, their productivity (Verna et al., 2023). Perceived complexity refers to users' perceptions of the difficulty associated with understanding and using technology (Te'eni, 1989). Perceived IT complexity commonly occurs in organizational contexts characterized by distributed work environments, complex network structures, software projects involving multiple roles and interactions, high dependencies between subsystems, a diversity and multiplicity of applications, and changing and complex business needs (Storm & Scheepers, 2019). According to Stoica et al. (2024), organizations with networked structures, numerous applications, and high dependencies among IT components experience higher levels of perceived complexity. Accordingly, working across different locations and within distributed teams may further increase users' perceptions of IT complexity. Despite considerable attention to IT complexity and its potential consequences in previous research, the mechanisms through which perceived IT complexity translates into actual user performance have not yet been fully understood (Badda & Rahmouni, 2023). One potentially important mechanism is the frequency of information system use. While previous studies have examined system quality, service quality, user satisfaction, and performance, the mediating role of frequency of use in the relationship between perceived information system complexity and user performance requires further investigation. The existing evidence also suggests a complex relationship between these variables. On the one hand, perceived system complexity may discourage repeated use and consequently limit the development of users' skills and effective performance. On the other hand, frequent system use may increase users' familiarity with technology and thereby reduce some of the negative consequences associated with perceived complexity. Thus, frequency of use may serve as an important mechanism linking perceived complexity to user performance. Understanding this relationship is particularly important in educational organizations that rely on multiple information systems. Shahid Chamran University of Ahvaz, as one of the major universities in Iran, employs numerous information systems to support educational, research, student, cultural, financial, administrative, and knowledge-related activities. This multiplicity of systems may increase users' perceived complexity and influence their performance. Therefore, the present study aimed to investigate the effect of perceived IT complexity on the performance of users at Shahid Chamran University of Ahvaz, with particular emphasis on the mediating role of frequency of information system use.

Methodology: This study was applied in terms of purpose and employed a survey method with a causal-correlational approach to examine the relationships among the independent, dependent, and mediating

variables. The statistical population consisted of 1,503 users of information systems at Shahid Chamran University of Ahvaz. Based on the criterion of 15 respondents per questionnaire item, the required sample size was estimated at 420 participants. Participants were selected using convenience sampling. Of the distributed questionnaires, 286 completed questionnaires were considered valid and included in the final analysis. The collected data were analyzed using SmartPLS software to examine the direct and indirect relationships among perceived IT complexity, frequency of information system use, and user performance.

Findings: The results showed that the mean score of perceived IT complexity was 3.33, indicating that users perceived the university's information technologies and information systems as moderately complex. This level of perceived complexity suggests that difficulties associated with understanding and using the systems may interfere with their effective utilization.
The hypothesis-testing results showed that perceived IT complexity had a negative effect on the performance of users at Shahid Chamran University of Ahvaz. A negative and significant relationship was observed between perceived complexity and user performance (reported coefficient = -0.221). Thus, higher levels of perceived complexity were associated with lower levels of user performance.
The results also showed that perceived IT complexity had a significant negative effect on the frequency of users' use of university information systems (β = -0.533). In other words, as users perceived information systems to be more complex, the frequency with which they used those systems decreased. This finding suggests that complexity may discourage continued interaction with information systems and consequently limit opportunities for users to develop familiarity and proficiency.
Furthermore, the analysis of the mediating relationship showed that perceived IT complexity had a significant negative indirect effect on user performance through frequency of information system use. The reported t-value for the indirect effect was 7.34, exceeding the critical value of 1.96 and indicating statistical significance at the 0.05 level. These findings demonstrate that frequency of use plays a significant mediating role in the relationship between perceived IT complexity and user performance. Accordingly, perceived complexity not only affects performance directly but may also reduce performance indirectly by decreasing users' frequency of interaction with information systems.

Discussion: The findings indicate that perceived IT complexity is an important factor affecting both the frequency of information system use and user performance. As users perceive organizational information systems to be more complex, they tend to use them less frequently, which in turn may negatively affect their performance. The significant mediating role of frequency of use highlights the importance of continuous interaction with information systems in reducing some of the adverse consequences associated with perceived complexity.
Therefore, improving the usability and simplicity of university information systems, reducing unnecessary complexity, enhancing integration among different systems, and providing appropriate user training may encourage more frequent system use and contribute to improved user performance. These findings can assist university managers and information system designers in developing more user-centered systems and improving the effective use of information technology in academic environments.

Keywords: Perceived Information Technology Complexity; Information Systems User Performance; Information Systems Use

***Corresponding author:** Email: a.aghighi@pnu.ac.ir

How to Cite: Aghighi, A., & Biglari, R. (2025). The effect of internet browsing on librarians' job performance: The mediating role of employees' job attitudes and the moderating role of conscientiousness. *Journal of Studies in Library and Information Science*, 17(4), 96-114. https://doi.org/10.22055/slis.2026.52168.2017

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

فصلنامه
مطالعات کتابداری و علم اطلاعات. سال ۱۷، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۴

مقاله پژوهشی

اثر پرسه‌زنی اینترنتی بر عملکرد شغلی کتابداران؛ نقش میانجی نگرش شغلی کارمندان و نقش تعدیل‌گر وجدان کاری

علیرضا عقیقی[۱*]، راضیه بیگلری[۲]

۱. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۲. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۲۴ **تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۴/۰۸/۲۰

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف بررسی تأثیر پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی کارکنان از طریق نگرش شغلی کارکنان به‌عنوان میانجی، و وجدان کاری به‌عنوان تعدیل‌کننده بود.

روش‌شناسی: این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی–پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های استان همدان به تعداد ۵۰۰ نفر بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان، ۲۲۰ نفر به‌صورت تصادفی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. پس از بررسی و پالایش پرسشنامه‌های جمع‌آوری‌شده، ۲۱۷ پرسشنامه قابل تحلیل تشخیص داده شد و به‌عنوان نمونه نهایی مورد استفاده قرار گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه استاندارد پرسه‌زنی اینترنتی Blanchard and Henle، پرسشنامه نگرش شغلی کارکنان Liao et al.، پرسشنامه عملکرد شغلی Williams and Anderson و وجدان‌کاری با استفاده از خرده‌مقیاس شش‌گویه‌ای وجدان‌کاری Farrington سنجیده شد. داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۴ و AMOS نسخه ۲۴ مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرف

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که پرسه‌زنی اینترنتی تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد شغلی کتابداران دارد (β=-0.244، t=-4.330، P=0.001). همچنین، پرسه‌زنی اینترنتی بر نگرش شغلی کارکنان نیز اثر منفی و معناداری داشت (β=-0.193، t=-4.058، P=0.001) و نگرش شغلی اثر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی نشان داد (β=0.252، t=4.005، P=0.001). نتایج آزمون بوت‌استرپ با ۵۰۰۰ بازنمونه نشان داد که نگرش شغلی نقش میانجی معناداری در رابطه بین پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی ایفا می‌کند (اثر غیرمستقیم β=-0.048، P=0.001، ٪۹۵ CI=[-0.0956، -0.0159]). همچنین، وجدان کاری اثر تعدیل‌کننده معناداری بر رابطه بین پرسه‌زنی اینترنتی و نگرش شغلی داشت (β=-0.155، t=-2.638، P=0.001)، به‌گونه‌ای که افزایش وجدان کاری موجب تضعیف اثر منفی پرسه‌زنی اینترنتی بر نگرش شغلی شد.

نتیجه‌گیری: براساس نتایج این پژوهش عملکرد شغلی کارمندان به شدت تحت تأثیر پرسه‌زنی اینترنتی قرار دارد. یافته‌ها ثابت کردند که هر زمان کارکنان در محل کار در پرسه‌زنی اینترنتی افراط می‌کنند، عملکرد شغلی آن‌ها کاهش می‌یابد که در نهایت بر بهره‌وری و کارایی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

کلیدواژه‌ها: *پیچیدگی ادراک شده فناوری اطلاعات، عملکرد کاربران سیستم‌های اطلاعاتی، استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی*

*نویسنده مسئول
ایمیل: a.aghighi@pnu.ac.ir

مقدمه و بیان مسئله

در دنیای تجارت مدرن، استفاده از اینترنت به یک الزام تبدیل شده است چون اینترنت طیف وسیعی از پیامدها را بر مشاغل و سازمان‌ها داشته است (Gholipor et al., 2026). تقریباً هر شرکتی به کارکنان خود اجازه دسترسی به اینترنت برای کمک به انجام وظایف خود را می‌دهد. تلفن‌های همراه و تبلت در شرکت‌ها در دسترس همه کارمندان می‌باشند (Kazemi & Saeidian, 2025؛ Çınar & Karcıoğlu, 2015). تاثیر فناوری بر اشتغال یک موضوع سازمانی است که عمدتاً مورد مطالعه قرار نگرفته است. جهانی شدن، صرفه جویی در هزینه، کاهش مدت زمان چرخه محصول، دسترسی به اطلاعات بهبود یافته، ارتباطات بین المللی پیشرفته‌تر و تبلیغات کارآمدتر تنها گوشه‌ای از مزایایی است که اینترنت به سازمان‌ها داده است (Anandarajan et al., 2000). پیشرفت‌های فناوری اطلاعات دارای معایب مختلفی نیز هست زیرا از بسیاری جهات بر حوزه‌های مختلف شرکت‌ها از جمله، حوزه‌های اجتماعی و فردی تأثیر می‌گذارد؛ و امکان رفتار انحرافی را افزایش می‌دهد (Rahimi et al., 2024). به دلیل نقص‌های امنیتی، ویروس‌ها، بهره‌وری ضعیف‌تر، سرقت هویت و اطلاعات، هک، اتلاف وقت و استفاده ناکارآمد از اینترنت، سازمان‌ها آسیب زیادی می‌بینند. در نتیجه هویت برند، وفاداری مصرف کننده و اعتماد عمومی در حال از بین رفتن است (Khoorzaman et al., 2025). سوء استفاده از اینترنت، مانند افزایش پرسه‌زنی اینترنتی، باعث بروز این نگرانی می‌شود که کارمندان ممکن است قادر به انجام کار نباشند اگر کارمندان درگیر انجام فعالیت‌های غیر کاری باشند، ممکن است نتوانند با موفقیت در محل کار خود کار کنند، که منجر به سودآوری کمتر سازمان می‌شود (Abbasi et al., 2021). اصطلاح پرسه‌زنی اینترنتی به استفاده نامناسب از اینترنت شرکت برای اهداف غیرکاری در طول ساعات کاری اشاره دارد. پرسه‌زنی اینترنتی اولین بار برای اشاره به پست‌های شخصی و عادات مرورگری استفاده شد که یک کارمند با خواست خود در ساعات کاری درگیر آن می شود. (Blanchard & Henle (2008، بیان می‌کنند: پرسه‌زنی اینترنتی شامل هر دو مورد رفتارهای جزئی(مانند بررسی، ارسال پستی و خرید) و همچنین رفتارهای کلی(مانند وبلاگ نویسی، قمار، و مشاهده وب سایت‌های بزرگسالان) است (Gholipor et al., 2026). پرسه‌زنی اینترنتی معمولاً به عنوان رفتاری غیرمولد یا غیر سودآور در نظر گرفته می‌شود که برای سازمان نامناسب است و ممکن است منجر به زیان مالی شود (Andel et al., 2019). تعداد کارمندانی که از سایت‌های مختلف و رسانه‌های اجتماعی استفاده می‌کنند ۸۴.۱ درصد افزایش یافته است (Rahimi et al., 2024). کارمندان هر روز حدود دو ساعت از وقت کاری را در رسانه‌های اجتماعی و فعالیت‌های غیر کاری صرف می‌کنند (Yu et al., 2022).

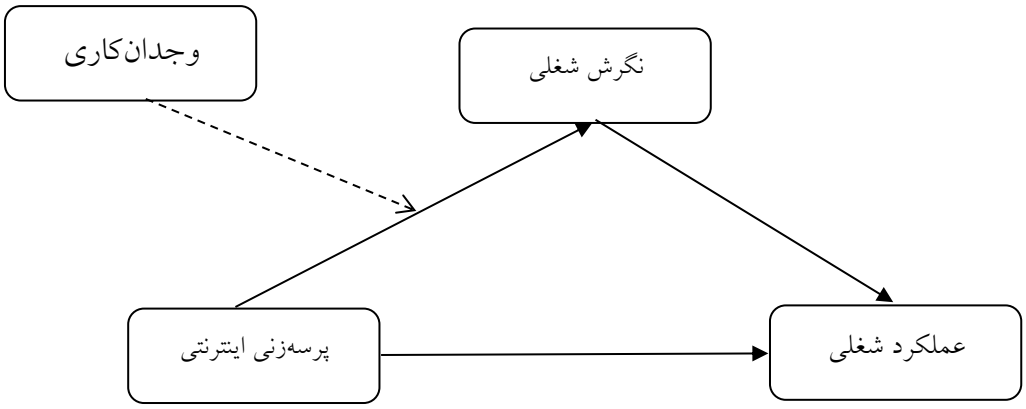
گسترش فناوری‌های ارتباطی، اینترنت و شبکه‌های اجتماعی موجب شده است که کارکنان سازمان‌ها در کنار انجام وظایف شغلی، بخشی از زمان کاری خود را به فعالیت‌های شخصی در فضای مجازی اختصاص دهند. این رفتار که با عنوان «پرسه‌زنی اینترنتی» شناخته می‌شود، شامل استفاده از اینترنت برای انجام فعالیت‌های غیرمرتبط با شغل، مانند مرور شبکه‌های اجتماعی، ارسال پیام، بررسی ایمیل‌های شخصی و بازدید از وب‌سایت‌های غیرکاری در ساعات اداری است (Nusrat et al., 2021). مطالعات نشان می‌دهند که پرسه‌زنی اینترنتی به یکی از رایج‌ترین رفتارهای غیرکاری در محیط‌های سازمانی تبدیل شده و می‌تواند با کاهش تمرکز، اتلاف زمان، تعویق در انجام وظایف، کاهش بهره‌وری و افت عملکرد شغلی همراه باشد (Rahimi et al., 2023؛ Sampat & Basu, 2017؛ Andel et al., 2019). همچنین استفاده افراطی از رسانه‌های اجتماعی در محیط کار می‌تواند موجب افزایش استرس روانی، کاهش سلامت روان کارکنان و افت کارایی آنان شود (Yu et al., 2018). افزون بر این، استفاده نامناسب از اینترنت ممکن است سازمان را با مخاطرات امنیت اطلاعات، ورود بدافزارها، نقض سیاست‌های فناوری اطلاعات و حتی چالش‌های حقوقی مواجه سازد (Moradzadeh & Arab, 2025؛Oswalt et al., 2003). ازاین‌رو، پرسه‌زنی اینترنتی امروزه به یکی از چالش‌های مهم مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری سازمانی تبدیل شده است. اهمیت

این موضوع در کتابخانه‌ها بیش از بسیاری از سازمان‌های دیگر است؛ زیرا بخش عمده فعالیت کتابداران بر ارائه خدمات دقیق و به‌موقع به مراجعان، سازماندهی منابع اطلاعاتی، مدیریت منابع دیجیتال و پاسخ‌گویی تخصصی استوار است. در چنین محیطی، اختصاص زمان کاری به فعالیت‌های غیرمرتبط در اینترنت می‌تواند موجب کاهش تمرکز، تأخیر در ارائه خدمات، افزایش خطا در انجام وظایف، کاهش کیفیت پاسخ‌گویی و در نهایت افت عملکرد شغلی کتابداران شود (Lim & Chen, 2012؛ Lim et al., 2021). پژوهش‌های پیشین نیز وجود رابطه منفی و معنادار بین پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی کارکنان را تأیید کرده‌اند (Jandaghi et al., 2015؛ Koay & Soh, 2018؛ Sheikh et al., 2019؛ Agarwal, 2019). عملکرد شغلی نیز یکی از مهم‌ترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی است و میزان موفقیت کارکنان در انجام مسئولیت‌ها، دستیابی به اهداف شغلی، ارائه خدمات باکیفیت و ایفای نقش مؤثر در سازمان را نشان می‌دهد (Mercado & Dilchert, 2017؛ Aitken et al., 2026). بنابراین، بررسی تأثیر پرسه‌زنی اینترنتی بر عملکرد شغلی کتابداران و تبیین نقش نگرش شغلی و وجدان کاری در این رابطه، می‌تواند به مدیران کتابخانه‌ها در تدوین راهکارهای مؤثر برای کاهش پیامدهای منفی پرسه‌زنی اینترنتی، ارتقای بهره‌وری کارکنان و بهبود کیفیت خدمات کتابخانه‌ای کمک کند.

مطالعات پیشین نشان داده‌اند که پرسه‌زنی اینترنتی می‌تواند پیامدهای متعددی برای سازمان‌ها و کارکنان به همراه داشته باشد. Lim و Chen (۲۰۱۲) پرسه‌زنی اینترنتی را استفاده از اینترنت در ساعات کاری برای اهداف غیرمرتبط با شغل تعریف کرده‌اند. پژوهش‌های مختلف نیز نشان داده‌اند که این رفتار با کاهش تمرکز کارکنان، اتلاف زمان و افت عملکرد شغلی همراه است. با وجود انجام مطالعات متعدد در این زمینه، برخی ابعاد این رابطه همچنان نیازمند بررسی بیشتر است. برای مثال، Kularathne و Senevirathne (۲۰۲۱) رابطه میان پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی کارکنان را بررسی کردند، اما نقش متغیرهای روان‌شناختی، به‌ویژه نگرش شغلی، در این رابطه مورد توجه قرار نگرفت. از سوی دیگر، پژوهش‌های Bennett و Robinson (2003)، Martin (۲۰۱۰) و Craighead و همکاران (۲۰۰۹) نشان دادند که کارکنانی که نگرش شغلی منفی، انگیزه پایین یا احساس بی‌عدالتی دارند، بیش از سایرین به رفتارهای غیرکاری از جمله پرسه‌زنی اینترنتی گرایش پیدا می‌کنند. همچنین، Koay و Soh (۲۰۱۹) بیان کردند که ایجاد محیط کاری مبتنی بر اعتماد، احترام و رضایت شغلی می‌تواند احتمال بروز این رفتارها را کاهش دهد. علاوه بر نگرش شغلی، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان نیز از عوامل مؤثر بر بروز پرسه‌زنی اینترنتی به شمار می‌روند. در این میان، وجدان کاری به‌عنوان یکی از ابعاد مهم شخصیت، نقش قابل‌توجهی در کنترل رفتارهای کاری ایفا می‌کند. Saleem و همکاران (۲۰۱۱) و Barrick و Mount (۱۹۹۱) نشان دادند کارکنانی که از وجدان کاری بالاتری برخوردارند، مسئولیت‌پذیرتر، منظم‌تر و متعهدتر بوده و کمتر به انجام فعالیت‌های غیرمرتبط با وظایف شغلی تمایل دارند. همچنین، Olajide و همکاران (۲۰۱۸) پیشنهاد کردند که نقش تعدیل‌کننده ویژگی‌های شخصیتی، به‌ویژه وجدان کاری، در رابطه میان پرسه‌زنی اینترنتی و پیامدهای شغلی مورد بررسی قرار گیرد. نتایج مطالعات Zoghbi (2007)، Prasad و همکاران (۲۰۱۰)، Widiastuti و(۲۰۱۶) Margaretha، Raza (۲۰۲۰) و Luo و همکاران (۲۰۲۲) نیز نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی مثبت، به‌ویژه وجدان کاری، می‌توانند احتمال بروز پرسه‌زنی اینترنتی را کاهش داده و رفتارهای شغلی مطلوب را تقویت کنند. با وجود گسترش مطالعات در زمینه پرسه‌زنی اینترنتی، بررسی هم‌زمان نقش میانجی نگرش شغلی و نقش تعدیل‌گر وجدان کاری در رابطه بین پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی، به‌ویژه در جامعه کتابداران، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. جامعه مورد مطالعه این پژوهش، کتابداران شاغل در کتابخانه‌های استان همدان هستند که به دلیل نقش محوری در سازماندهی منابع اطلاعاتی، ارائه خدمات مرجع، پاسخ‌گویی به نیازهای اطلاعاتی کاربران و مدیریت خدمات کتابخانه‌ای، از جایگاه ویژه‌ای در نظام اطلاع‌رسانی برخوردارند. ماهیت فعالیت کتابداران مستلزم دقت، تمرکز، تعامل مستمر با مراجعان و استفاده هدفمند از فناوری‌های اطلاعاتی است؛ ازاین‌رو، بروز رفتارهایی مانند پرسه‌زنی اینترنتی می‌تواند با کاهش تمرکز،

افزایش تأخیر در ارائه خدمات، افت کیفیت پاسخ‌گویی به کاربران و کاهش بهره‌وری شغلی همراه باشد. با وجود اهمیت این قشر در ارائه خدمات علمی و فرهنگی، مطالعات اندکی به بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کتابداران، به‌ویژه نقش پرسه‌زنی اینترنتی، نگرش شغلی و وجدان کاری، پرداخته‌اند. از این‌رو، انتخاب کتابداران به‌عنوان جامعه پژوهش می‌تواند به شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد آنان و ارائه راهکارهای مدیریتی برای بهبود کیفیت خدمات کتابخانه‌ای کمک کند. از آنجا که نگرش شغلی می‌تواند نحوه عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد و وجدان کاری نیز بر میزان پایبندی آنان به مسئولیت‌های شغلی اثرگذار است، انتظار می‌رود پرسه‌زنی اینترنتی از طریق تغییر نگرش شغلی و با تأثیرپذیری از سطح وجدان کاری، عملکرد شغلی کتابداران را تحت تأثیر قرار دهد. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر پرسه‌زنی اینترنتی بر عملکرد شغلی کتابداران با تأکید بر نقش میانجی نگرش شغلی کارکنان و نقش تعدیل‌گر وجدان کاری انجام شده است.بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر پرسه‌زنی اینترنتی بر عملکرد شغلی کارکنان و تبیین نقش واسطه‌ای نگرش شغلی کارکنان و نقش تعدیل‌کننده وجدان کاری در میان کتابداران استان همدان انجام شده است. انتظار می‌رود نتایج این پژوهش بتواند به درک بهتر روابط میان این متغیرها کمک کرده و با ارائه شواهد تجربی، به غنای ادبیات پژوهشی در حوزه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی بیفزاید. سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا پرسه‌زنی اینترنتی بر عملکرد شغلی کارکنان از طریق نقش واسطه‌ای نگرش شغلی کارکنان و با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌کننده وجدان کاری در میان کتابداران استان همدان تأثیرگذار است یا خیر. بر همین اساس، در ادامه پژوهش مدل مفهومی تحقیق ارائه و روابط میان متغیرهای مورد مطالعه بررسی خواهد شد.

در این راستا جهت اجرای پژوهش از مدل مفهومی زیر بهره خواهیم برد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

Figure 1. Conceptual Model of the Research

فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: پرسه‌زنی اینترنتی بر عملکرد شغلی کتابداران استان همدان اثر معناداری دارد.

فرضیه دوم: پرسه‌زنی اینترنتی بر نگرش شغلی کتابداران استان همدان اثر معناداری دارد.

فرضیه سوم: نگرش شغلی بر عملکرد شغلی کتابداران استان همدان اثر معناداری دارد.

فرضیه چهارم: نگرش شغلی در رابطه بین پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی کتابداران استان همدان نقش میانجی ایفا می‌کند.

فرضیه پنجم: وجدان کاری در رابطه بین پرسه‌زنی اینترنتی و نگرش شغلی کتابداران استان همدان نقش تعدیل‌کننده دارد.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است و بر اساس ماهیت و نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی–پیمایشی می‌باشد. این پژوهش از نظر زمانی نیز از نوع مقطعی است، زیرا داده‌ها در یک مقطع زمانی مشخص گردآوری شده‌اند. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های استان همدان به تعداد ۵۰۰ نفر بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان، ۲۲۰ نفر به‌صورت تصادفی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. پس از بررسی و پالایش پرسشنامه‌های جمع‌آوری‌شده، ۲۱۷ پرسشنامه قابل تحلیل تشخیص داده شد و به‌عنوان نمونه نهایی مورد استفاده قرار گرفت.

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. در روش کتابخانه‌ای با مطالعه کتاب‌ها، مقالات علمی، پایان‌نامه‌ها و منابع علمی داخلی و خارجی، مبانی نظری پژوهش، پیشینه مطالعاتی و چارچوب مفهومی تحقیق تدوین گردید. در بخش میدانی نیز به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل چهار پرسشنامه استاندارد بود که پاسخ‌دهندگان به گویه‌های آن‌ها بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) پاسخ دادند. پرسه‌زنی اینترنتی با استفاده از مقیاس هفت‌گویه‌ای Blanchard & Henle (2008)، سنجیده شد. نمونه‌ای از گویه‌های این پرسشنامه عبارتند از: «من اطلاعات شخصی خود را در محل کار بررسی می‌کنم» و «من ایمیل‌های غیرکاری را در محل کار چک می‌کنم».

نگرش شغلی کارکنان با استفاده از پرسشنامه شش‌گویه‌ای Liao et al. (2012)، مورد سنجش قرار گرفت. از جمله گویه‌های این پرسشنامه می‌توان به «بیشتر سرگرمی‌های من به شغل من مربوط می‌شود»، «با کار در این سازمان می‌توانم به طور کامل از نقاط قوت خود استفاده کنم» و «از نظر من اعتبار محل کارم اعتبار من است» اشاره کرد. عملکرد شغلی کارکنان نیز با استفاده از پرسشنامه هفت‌گویه‌ای Williams & Anderson (1991)، اندازه‌گیری شد. برخی از گویه‌های این مقیاس عبارتند از: «من وظایف محوله را به اندازه کافی انجام می‌دهم»، «من مسئولیت‌های مشخص شده در شرح شغل را انجام می‌دهم» و «من کارهایی را انجام می‌دهم که از من انتظار می‌رود». در این پژوهش، برای سنجش وجدان‌کاری از خرده‌مقیاس شش‌گویه‌ای وجدان‌کاری استفاده شد. این خرده‌مقیاس یکی از ابعاد مدل پنج‌عاملی شخصیت است و گویه‌هایی مانند «من فردی هستم که کارها را به‌طور کامل و دقیق انجام می‌دهم» و «من فردی هستم که برنامه‌ریزی می‌کنم و برنامه‌های خود را دنبال می‌کنم» را دربرمی‌گیرد. این خرده‌مقیاس در پژوهش Farrington (2012) گزارش شده است.

به‌منظور بررسی روایی ابزار پژوهش، از روایی محتوایی (صوری) استفاده شد؛ بدین‌صورت که پرسشنامه‌ها پس از بررسی توسط ۵ نفر از اعضای هیئت علمی و متخصصان حوزه مدیریت از نظر تناسب، شفافیت و پوشش مناسب گویه‌ها، اصلاح و تأیید شدند. همچنین، برای بررسی پایایی ابزارها از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. به‌منظور تحلیل داده‌های گردآوری‌شده، از آمار توصیفی و آمار استنباطی بهره گرفته شد. در بخش آمار توصیفی، شاخص‌هایی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار برای توصیف ویژگی‌های نمونه و متغیرهای پژوهش محاسبه شد. در بخش آمار استنباطی، ابتدا روابط بین متغیرها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد. سپس به‌منظور آزمون مدل مفهومی پژوهش، ارزیابی مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری و بررسی اثرات مستقیم، غیرمستقیم (میانجی) و تعدیل‌گر، از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۴ استفاده شد. همچنین، تحلیل‌های توصیفی و آزمون‌های مقدماتی با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۷ انجام گرفت.

در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها و بررسی روابط میان متغیرهای پژوهش از تحلیل رگرسیون استفاده شده است. اگرچه مدل‌یابی معادلات ساختاری یکی از روش‌های پیشرفته برای بررسی همزمان روابط میان متغیرها و آزمون مدل‌های مفهومی پیچیده محسوب می‌شود، اما با توجه به اهداف پژوهش حاضر که عمدتاً بر بررسی میزان تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته و همچنین آزمون نقش میانجی و تعدیل‌کننده متغیرها متمرکز است، استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه به عنوان روشی مناسب و کارآمد در نظر گرفته شد. تحلیل رگرسیون این امکان را فراهم می‌سازد که روابط علّی میان متغیرها، شدت و جهت تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته و نیز نقش متغیرهای میانجی و تعدیل‌کننده به طور دقیق مورد بررسی قرار گیرد. افزون بر این، با توجه به ماهیت پیمایشی پژوهش و حجم نمونه، استفاده از رگرسیون به دلیل سهولت در اجرا، تفسیر روشن نتایج و قابلیت آزمون فرضیه‌های مرتبط با اثرات مستقیم، میانجی و تعدیل‌کننده، رویکردی مناسب برای تحلیل داده‌های این پژوهش محسوب می‌شود.

یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج ارائه‌شده در جدول ۱، توزیع ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد که از مجموع ۲۱۷ نفر از کتابداران مورد مطالعه، ۵۴/۸ درصد را زنان و ۴۵/۲ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. از نظر سنی، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال با ۴۰/۱ درصد و کمترین فراوانی مربوط به افراد بالای ۵۰ سال با ۱۱/۵ درصد است. همچنین بررسی سطح تحصیلات نشان می‌دهد که بیشترین تعداد پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کارشناسی ارشد با ۴۷ درصد بوده و پس از آن مدرک کارشناسی با ۴۴/۲ درصد قرار دارد، در حالی که تنها ۸/۸ درصد از افراد دارای مدرک دکتری هستند. از نظر سابقه کاری نیز بیشترین فراوانی مربوط به گروه دارای سابقه ۵ تا ۱۰ سال با ۳۳/۲ درصد و کمترین فراوانی مربوط به افراد با سابقه کمتر از ۵ سال با ۱۸ درصد است. این نتایج نشان می‌دهد که نمونه مورد بررسی از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از ترکیب متنوعی از کتابداران با سطوح مختلف سن، تحصیلات و سابقه کاری تشکیل شده است.

بر اساس نتایج جدول ۱، میانگین متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد که بیشترین میانگین مربوط به وجدان کاری (۳٫۹۷±۰٫۵۶) و کمترین میانگین مربوط به پرسه‌زنی اینترنتی (۰٫۷۲±۲٫۹۴) است. همچنین، مقادیر آلفای کرونباخ برای تمامی سازه‌ها بین ۰٫۸۵۲ تا ۰٫۹۱۳ قرار دارد که همگی بالاتر از مقدار قابل قبول ۰٫۷۰ بوده و بیانگر پایایی مطلوب ابزارهای اندازه‌گیری هستند. از سوی دیگر، مقادیر چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها در دامنه قابل قبول (±۱) قرار دارند؛ بنابراین، توزیع داده‌ها از نرمال بودن مناسبی برخوردار بوده و استفاده از آزمون‌های پارامتریک و مدل‌یابی معادلات ساختاری برای تحلیل داده‌ها بلامانع است.

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی، پایایی و نرمال بودن متغیرهای پژوهش.

Table 1. Descriptive Statistics, Reliability, and Normality Indices of the Research Variables.

متغیر	N	میانگین	انحراف معیار	آلفای کرونباخ	چولگی	کشیدگی
		Mean	Stev	Cronbach	Skew	Surt
پرسه‌زنی اینترنتی **Internet Wasting**	217	2.94	0.72	0.852	-0.284	-0.417
نگرش شغلی کارکنان **Employee Job Attitude**	217	3.68	0.64	0.887	-0.351	-0.265

عملکرد شغلی کارکنان **Employee Job Performance**	217	3.81	0.59	0.913	-0.438	-0.182
وجدان کاری **Conscientiousness**	217	3.97	0.56	0.896	-0.297	-0.391

نتایج جدول نشان می‌دهد که تمامی سازه‌های پژوهش از روایی همگرا و پایایی مطلوب برخوردار هستند. به‌گونه‌ای که مقادیر پایایی ترکیبی (CR) برای همه متغیرها بین ۰٫۸۸۹ تا ۰٫۹۳۱ بوده و از حداقل مقدار پیشنهادی ۰٫۷۰ بیشتر است. همچنین، مقادیر میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای تمامی سازه‌ها بین ۰٫۵۷۵ تا ۰٫۶۶۱ قرار دارد که همگی از مقدار استاندارد ۰٫۵۰ فراتر هستند. افزون بر این، مقادیر آلفای کرونباخ نیز برای همه سازه‌ها بیش از ۰٫۸۰ است که بیانگر همسانی درونی و پایایی مطلوب گویه‌های هر سازه است. در مجموع، این یافته‌ها بیان می‌کند که ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش از روایی همگرای مناسب و پایایی قابل قبول برخوردار بوده و برای آزمون مدل مفهومی پژوهش و تحلیل روابط بین متغیرها مناسب هستند.

جدول ۲- شاخص‌های روایی و پایایی سازه‌ها.

Table 2. Validity and Reliability Indices of the Research Constructs

متغیرها	آلفای کرونباخ Cronbach	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)
پرسه‌زنی اینترنتی Internet Wasting	0.852	0.889	0.575
نگرش شغلی کارکنان Employee Job Attitude	0.887	0.914	0.639
عملکرد شغلی کارکنان Employee Job Performance	0.913	0.931	0.661
وجدان کاری Conscientiousness	0.896	0.919	0.652

جدول۳ نتایج همبستگی متغیرهای پژوهش را به طور خلاصه نشان می‌دهد.

جدول ۳- تحلیل همبستگی متغیرهای پژوهش

Table 3. Correlation Analysis of the Research Variables

متغیرها Variables	پرسه‌زنی اینترنتی Internet Wasting	نگرش شغلی کارمند Employee Job Attitude	عملکرد شغلی کارمند Employee Job Performance	وجدان کاری Conscientiousness
پرسه‌زنی اینترنتی Internet Browsing	1			
نگرش شغلی کارمند Employees' Job Attitudes	−0.131*	1		
عملکرد شغلی کارمند Employee Job Performance	−0.228**	0.562**	1	
وجدان کاری Conscientiousness	−0.112**	0.523**	0.462**	1

** همبستگی در سطح ۰/۰۱

بر اساس نتایج جدول ۳ همه روابط بین متغیرها در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. این تحلیل‌های همبستگی بینشی در خصوص روابط دومتغیری بین متغیرهای پژوهش را فراهم می‌کنند. به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی از مدل معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد.

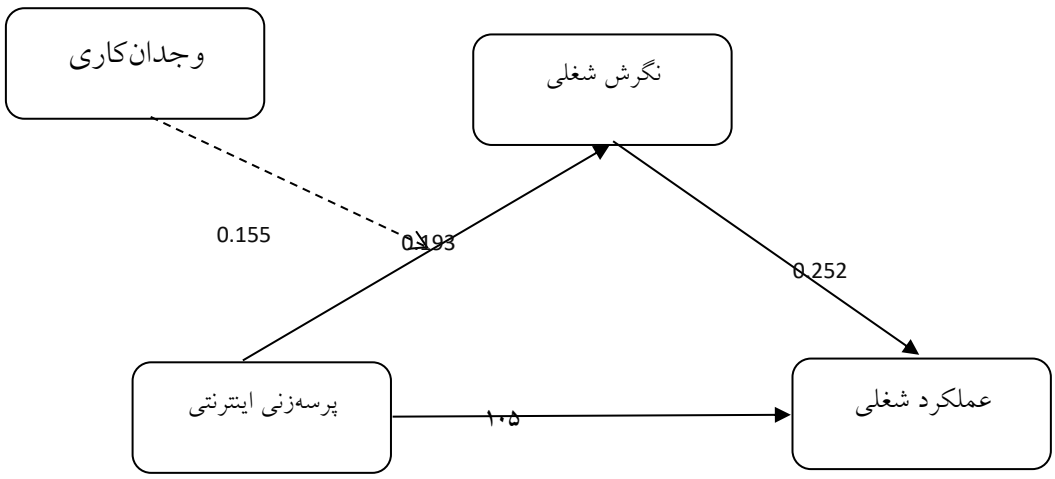
جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها ترکیبی از شاخص‌های برازندگی استفاده شد. توجه به امر که اگر مقدار مجذور کای (χ^2) از لحاظ آماری معنی‌دار نباشد، بر برازندگی مناسب مدل دلالت دارد. اما چون فرمول مجذور کای (χ^2) حجم نمونه را در بر دارد، برای نمونه‌های حجم بالا، معمولا مجذور کای (χ^2) متورم و از لحاظ آماری معنی‌دار می‌شود. از این‌رو پیشنهاد شده است به جای شاخص مجذور کای (χ^2) از شاخص دیگری به نام مجذور کای نسبی (χ^2/df) استفاده شود. مقدار این نسبت هر چه به صفر میل کند و کوچک‌تر باشد بهتر است. مقدار مورد قبول آن کوچک‌تر یا مساوی ۳ می‌باشد. مقدار مورد قبول شاخص‌های برازش افزایشی (IFI) و برازش تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، شاخص توکر - لویس (TLI) برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹۰ است. مقدار شاخص بنتلر- بونت یا شاخص نرم شده برازندگی (NFI) باید برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد به زعم برخی از پژوهشگران دیگر نیز باید ۰/۸۰ باشد. یکی دیگر از شاخص‌های ارائه‌شده، ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) است. اگرچه RMSEA صفر نشان‌دهنده برازش کامل است، ولی Browne & Cudeck (1993) بیان نمودند که به دست آوردن چنین مقداری ممکن نیست. آن‌ها استدلال می‌کنند که مقادیر بزرگتر از ۰/۱ برازش ضعیف، مقادیر بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸ برازش معقول و مقادیر کمتر از ۰/۰۵ نشان‌دهنده برازش قابل قبول می‌باشد. جدول ۳ نتایج برازش الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی با داده ها را بر اساس شاخص های برازندگی نشان می‌دهد.

جدول ۴. شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی

Table 4. The proposed model fit and final model fit indices

The model-data fit indices	χ^2	df	χ^2/df	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
The final model	117.70	72	1.65	0.95	0.90	0.93	0.97	0.97	0.96	**0.08**

همان‌طور که نتایج مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد، شاخص‌های نیکویی برازش شامل مجذور کای نسبی (χ^2 /df = ۱/۶۵)، شاخص برازش افزایشی (IFI = ۰/۹۷) و برازش تطبیقی (CFI = ۰/۹۷)، شاخص نیکویی برازش (GFI = ۰/۹۵)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI = ۰/۹۰)، شاخص توکر-لویس (TLI = ۰/۹۶)، شاخص بنتلر-بونت یا شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI = ۰/۹۳) و شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA = ۰/۰۸)، حاکی از برازش معقول مدل پیشنهادی یا فرضی با داده‌هاست. بنابراین مدل اصلاح‌شده یا نهایی از برازندگی مطلوبی برخوردار است. شکل ۲ ضرایب مسیر استاندارد الگوی نهایی پژوهش را نشان می‌دهد.



0.244

شکل ۱. مدل نهایی پژوهش حاضر

Figure 1. The final research model of the present study

نتایج مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم نگرش شغلی کارکنان در رابطه بین پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی کارکنان در جدول ۵ نشان داده شده است. همچنین جهت تعیین معنی‌داری روابط واسطه‌ای، از روش بوت‌استراپ استفاده شد.

جدول ۵- نتایج مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم نگرش شغلی کارکنان در رابطه بین پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی کارکنان

Table 5. Direct and indirect path results Employees' Job Attitudes in the Relationship between Internet Browsing and Employee Job Performance

متغیر variable	β	SE	t	p	LLCI	ULCI
پرسه‌زنی اینترنتی ← نگرش شغلی کارکنان Internet **Browsing** → Employees' Job Attitudes	-0.193	0.047	-4.058	0.001	-0.2874	-0.0998
نگرش شغلی کارکنان ← عملکرد شغلی کارکنان Employees' Job Attitudes → Employee Job Performance	0.252	0.063	4.005	0.001	0.1286	0.377
پرسه‌زنی اینترنتی ← عملکرد شغلی کارکنان Internet **Browsing** → Employee Job Performance	-0.244	0.056	-4.330	0.001	-0.3556	-0.1335
پرسه‌زنی اینترنتی ← نگرش شغلی کارکنان ← عملکرد شغلی کارکنان Internet **Browsing** → Employees' Job Attitudes →Employee Job Performance	-0.048	0.020	–	0.001	-0.0956	-0.0159

مطابق با جدول ۵ مشاهد می‌شود نگرش شغلی کارکنان تأثیر معنی‌داری بر عملکرد شغلی کارکنان دارد به علاوه، پرسه‌زنی اینترنتی تأثیر معنی‌داری بر نگرش شغلی کارکنان و عملکرد شغلی کارکنان دارد. همچنین فاصله اطمینان برای مسیر غیرمستقیم حاکی از قرار نگرفتن عدد صفر در این فاصله است. بر این اساس نگرش شغلی کارکنان نقش میانجی‌گر را میان پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی کارکنان ایفا می‌کند.. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری‌های مجدد بوت استراپ ۵۰۰۰ است.

نتایج تحلیل رگرسیون تعدیل‌گری وجدان کاری در رابطه بین پرسه‌زنی اینترنتی و نگرش شغلی کارکنان در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶- نتایج تحلیل رگرسیون تعدیل‌گری وجدان کاری در رابطه بین پرسه‌زنی اینترنتی و نگرش شغلی کارکنان

Table 6. Results of the moderation regression analysis of work conscientiousness on the relationship between cyberloafing and employees' job attitudes

متغیر پیش‌بین Predictor variable	β	SE	t	p
پرسه‌زنی اینترنتی (X) Internet Browsing	-0.2143	0.0612	-3.5	0.001
وجدان کاری (M) Work conscientiousness	0.2987	0.0725	4.12	0.001
اصطلاح تعامل	-0.1551	0.0588	-2.6375	0.001

(X×M) Interaction term

بر اساس نتایج جدول ۶ وجدان کاری تأثیر مثبت و معناداری بر نگرش شغلی کارکنان دارد. این یافته بیانگر آن است که کارکنانی که از سطح بالاتری از وجدان کاری برخوردارند، نگرش مثبت‌تری نسبت به شغل خود داشته و تعهد و تمایل بیشتری نسبت به انجام وظایف شغلی از خود نشان می‌دهند. علاوه بر این، نتایج مربوط به اصطلاح تعامل بین پرسه‌زنی اینترنتی و وجدان کاری (X×M) نشان می‌دهد که این اثر نیز منفی و معنادار است. معنادار بودن ضریب تعامل نشان‌دهنده آن است که وجدان کاری نقش تعدیل‌کننده در رابطه بین پرسه‌زنی اینترنتی و نگرش شغلی کارکنان ایفا می‌کند. به بیان دیگر، شدت و جهت تأثیر پرسه‌زنی اینترنتی بر نگرش شغلی کارکنان بسته به سطح وجدان کاری آنان متفاوت است. نتایج این جدول حاکی از آن بود که وجدان کاری می‌تواند رابطه بین پرسه‌زنی اینترنتی و نگرش شغلی کارکنان را تعدیل کند؛ به‌طوری‌که کارکنانی که از وجدان کاری بالاتری برخوردارند، حتی در صورت مواجهه با پرسه‌زنی اینترنتی، نگرش شغلی بهتری نسبت به کارکنانی با وجدان کاری پایین‌تر نشان می‌دهند.

تصویر گرافیکی از پذیرش فرضیه اعتدال در شکل ۲ نشان داده شده است. ارتباط بین رفتار پرسه‌زنی اینترنتی و نگرش شغلی کارکنان توسط وجدان کاری تعدیل می‌شود.



شکل ۲. نمودار تعامل

Figure 2. Interaction plot

شیب خطوط در شکل ۲ یک همبستگی منفی بین پرسه‌زنی اینترنتی و نگرش شغلی کارکنان را نشان می‌دهد. وجدان کاری بالا با خط قرمز نشان داده شده است، و وجدان کاری پایین با خط آبی. قرار دادن خطوط نشان‌دهنده ارتباط بین پرسه‌زنی اینترنتی و نگرش شغلی کارکنان را مشخص می‌کند. شیب بیشتر خط نارنجی نسبت به خط آبی، نشان می‌دهد، در صورت وجدان کاری بالا، ارتباط بین پرسه‌زنی اینترنتی و نگرش شغلی کارکنان ضعیف‌تر می‌شود. در حالی که خط آبی بالاتر از خط نارنجی قرار دارد و شیب کمتری نسبت به خط نارنجی دارد که نشان می‌دهد وقتی وجدان کاری پایین است وضعیت ارتباط بین پرسه‌زنی اینترنتی و نگرش شغلی کارکنان قوی‌تر است این نمودار نقش تعدیل کننده وجدان کاری بین پرسه زنی اینترنتی و نگرش شغلی کارکنان را روشن می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه بررسی تأثیر پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی کارکنان از طریق نگرش شغلی کارکنان به‌عنوان میانجی، و وجدان کاری به‌عنوان تعدیل‌کننده بود.

براساس نتایج این مطالعه، تأثیر معنی‌دار پرسه‌زنی اینترنتی بر عملکرد شغلی کتابداران تأیید شد. به علاوه، براساس مقدار بتا، پرسه‌زنی اینترنتی با عملکرد شغلی کتابداران همبستگی منفی دارد؛ بدین معنا که با افزایش فعالیت‌های غیرکاری اینترنتی، از میزان عملکرد شغلی کاسته می‌شود. این نتیجه با یافته‌های Çınar & Karcıoğlu (2015)، Jandaghi et al. (۲۰۱۵) و Kularathne & Senevirathne (۲۰۲۱) همسو است و بر پایداری این الگو در فرهنگ‌ها و بسترهای شغلی متفاوت تأکید می‌کند. در تبیین نتایج این مطالعه می‌توان گفت که کارکنان در حالی که از اینترنت برای اهداف غیرکاری استفاده می‌کنند، به سرعت از انجام وظایف اصلی خود منحرف می‌شوند و عملکرد آن‌ها زمانی آسیب می‌بیند که با امور شخصی مشغول هستند (Corgnet et al., 2015). این پدیده را می‌توان بر اساس نظریه بار شناختی (Cognitive Load Theory) تبیین کرد: جابه‌جایی مکرر توجه بین وظیفه شغلی و فعالیت‌های اینترنتی غیرمرتبط، موجب کاهش حافظه فعال و افزایش خطاهای شناختی می‌شود. به عبارت دیگر، صِرف حضور در فضای اینترنت (حتی اگر مدت زمان آن کوتاه باشد) می‌تواند فرایندهای ذهنی عمیق لازم برای انجام وظایف پیچیده کتابداری مانند سازماندهی اطلاعات، بازیابی منابع، یا پاسخ به مراجعان را مختل کند. شرایطی که در آن سطح بالایی از استفاده غیرمسئولانه از زمان وجود دارد، بسته به ساختار شغلی ممکن است تأثیر منفی بیشتری بر عملکرد کارکنان بگذارد. برای مثال، در مشاغلی که نیاز به تمرکز مداوم و پردازش همزمان اطلاعات دارند (مانند خدمات مرجع در کتابخانه)، هرگونه پرسه‌زنی اینترنتی می‌تواند تبعات شدیدتری نسبت به مشاغل روتین و تکراری داشته باشد. همچنین، شایان توجه است که اقدامات تعاملی مانند ارسال و دریافت پیام در رسانه‌های اجتماعی، در مقایسه با اقدامات غیر اجتماعی مانند مرور غیرفعال اینترنت، تأثیر منفی بیشتری بر عملکرد کاری دارند (Lim & Chen, 2009). این تفاوت را می‌توان با نظریه خودتنظیمی (Self-Regulation Theory) توضیح داد: فعالیت‌های تعاملی نیازمند پاسخگویی لحظه‌ای و درگیری عاطفی هستند که بازگشت به وظیفه اصلی را سخت‌تر از مرور ساده وب می‌کنند. درنتیجه، هرچند هر نوع پرسه‌زنی می‌تواند مضر باشد، اما انواع تعاملی آن «هزینه بازگشت» بیشتری را به کارمند تحمیل می‌کنند.وقتی کارکنان توجه کافی به شغل خود نداشته باشند، مشکلی جدی در سازمان پدیدار خواهد شد. شواهد این مطالعه نشان می‌دهد که کارکنان کتابخانه نیز از این قاعده مستثنی نیستند. همان‌طور که اشاره شد، مشابه نتایج این مطالعه مبنی بر اینکه پرسه‌زنی اینترنتی یک اتلاف وقت عظیم است و بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد، توسط مطالعات پیشین نیز تأیید می‌شود .(Sheikh et al., 2019) . در واقع عملکرد یک کارمند زمانی کاهش می‌یابد که بخش عمده‌ای از تلاش، تمرکز، توانایی‌های ذهنی و مؤثر خود را صرف استفاده غیرمرتبط با وظیفه از اینترنت کند. این شرایط نشان می‌دهد که چرا چنین رفتارهای خارج از وظیفه(Off-task behaviors) ، مهم‌ترین منابع شخصی کارکنان (از جمله انرژی ذخیره شده، زمان و دقت توجه) را تخلیه می‌کنند(Liberman et al., 2011). به عبارت دقیق‌تر، هر ساعت پرسه‌زنی اینترنتی نه فقط آن ساعت را از دست می‌دهد، بلکه به دلیل خستگی ذهنی و کاهش آمادگی روانی، ساعات بعدی کاری را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد.

بر همین اساس می‌توان نتیجه گرفت که پرسه‌زنی اینترنتی، رفتاری ناخواسته و اغلب پنهان است که علیه منافع سازمان هدف قرار می‌گیرد. اگر کارکنان در طول ساعات کاری، زمان قابل‌توجهی را صرف فعالیت‌های پرسه‌زنی اینترنتی کنند، بهره‌وری آن‌ها تضعیف شده و این نوع رفتار منجر به کاهش عملکرد شغلی کارکنان می‌گردد. شایسته است مدیران کتابخانه‌ها، به جای برخوردهای صرفاً انضباطی، با طراحی محیط کار مبتنی بر اعتماد، ارائه اهداف روشن، افزایش غنای شغلی، و گنجاندن زمان‌هایی برای استراحت اینترنتی کنترل‌شده(Cyber-breaks) ، شرایطی ایجاد کنند که انگیزه پرسه‌زنی کاهش یابد. همچنین، آموزش راهبردهای خودتنظیمی و مدیریت زمان به کتابداران می‌تواند به عنوان یک عامل محافظتی در برابر پیامدهای منفی پرسه‌زنی عمل کند. در مجموع، توجه به این موضوع که پرسه‌زنی اینترنتی لزوماً ناشی از تنبلی نیست، بلکه می‌تواند پاسخی به یکنواختی کار، فقدان بازخورد یا نبود معناداری

در وظایف نیز باشد، به درک واقع‌بینانه‌تر این پدیده و مدیریت مؤثرتر آن کمک می‌کند.

همچنین از دیگر نتایج این مطالعه تأثیر معنی‌دار پرسه‌زنی اینترنتی بر نگرش شغلی کتابداران بود. براساس مقدار بتا پرسه‌زنی اینترنتی با نگرش شغلی کارکنان همبستگی معکوس دارد. این نتیجه با یافته‌های Gouveia et al. (2014)، Weatherbee (2010) و Moody & Siponen (2013) همسو است. تحقیقات نشان می‌دهد که برخی از کارمندان ممکن است در محل کار با سایت‌ها و شبکه‌های مختلف غیر کاری درگیر شوند، که ممکن است سطح پرسه‌زنی اینترنتی آن‌ها را به طور قابل‌توجهی کاهش یا افزایش دهد (Gouveia et al. 2014). تحقیقات پیشین نشان می‌دهد، نگرش نامطلوب نیز رابطه منفی و معنا داری با نگرش شغلی کارکنان در رابطه با پرسه‌زنی اینترنتی در محل کار دارد (Moody & Siponen, 2013). کارکنانی که معمولاً پرسه‌زنی اینترنتی در محل کار را مناسب می‌دانند، به احتمالاً زیاد در پرسه‌زنی اینترنتی در محیط کار شرکت خواهند کرد، زیرا نگرش آن‌ها نسبت به شغلشان ممکن است تأثیر مخربی بر رفتار پرسه‌زنی اینترنتی آن‌ها داشته باشد (Ajzen & Fishbein, 1977). بر اساس مطالعات قبلی، پرسه‌زنی اینترنتی تأثیر مخربی بر نگرش کارکنان نسبت به شغل خود داشت و بر فعالیت آنلاین غیر کاری آن‌ها نیز تأثیرگذار بود (Lim & Chen, 2009). همچنین، تحقیقات متعدد نشان داده است که پرسه‌زنی اینترنتی پیامدهای زیانباری برای سازمان‌ها از نظر مسائل حقوقی، امنیت شبکه، ظرفیت سازمانی تحت فشار، تعلل، نگرش کارکنان نسبت به شغل خود، و اتلاف نیروی کار و زمان دارد (Karatepe & Güngör, 2017). در همین راستا، مطالعات دیگر اثر مضر پرسه‌زنی اینترنتی را بر رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان نشان داده‌اند (Weatherbee, 2010). لذا پرسه‌زنی اینترنتی با ایجاد حواس‌پرتی مداوم (مانند چک کردن مداوم ایمیل‌ها یا شبکه‌های اجتماعی)، احساس اتلاف وقت و کاهش بازدهی شخصی را در کتابداران تقویت می‌کند. این احساس به تدریج نگرش آن‌ها را نسبت به شغلشان منفی ساخته و رضایت شغلی و تعهد سازمانی آن‌ها را کاهش می‌دهد. به عبارت دیگر، کتابداری که ساعات قابل‌توجهی از وقت کاری خود را صرف فعالیت‌های اینترنتی غیرمرتبط می‌کند، نه تنها به سازمان خود آسیب می‌زند، بلکه به مرور زمان تصویر ذهنی منفی‌تری از شغل خود پیدا کرده و در یک چرخه معیوب، تمایل بیشتری به تکرار چنین رفتارهایی خواهد داشت. بنابراین، مدیران کتابخانه‌ها باید نسبت به این پیامدهای نگرشی پرسه‌زنی اینترنتی حساس بوده و با اتخاذ سیاست‌های شفاف و پیشگیرانه، از تخریب سرمایه روانشناختی کارکنان خود جلوگیری کنند.

همچنین از دیگر نتایج این مطالعه تأثیر معنی‌دار نگرش شغلی بر عملکرد شغلی کتابداران بود. براساس مقدار بتا پرسه‌زنی اینترنتی با عملکرد شغلی کارکنان همبستگی مثبتی دارد. . این نتیجه با یافته‌های Liao et al. (2012)، Aidla (2011) و Moody & Siponen (2013) همسو است. Aidla (2011) در مطالعه خود نشان دادند که سطح بالای رضایت شغلی ممکن است در نهایت منجر به نگرش شغلی خوب یا مثبت شود در نتیجه به عملکرد بالاتر منجر خواهد شد (Aidla, 2011). علاوه بر این، مطالعه انجام شده توسط (Vandenabeele, 2009)، نشان داد: بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. مطالعه دیگری که توسط Liao et al. (2012)، با استفاده از روش تجربی نشان دادند که رابطه مثبتی بین نگرش شغلی و عملکرد کارکنان وجود دارد. نتیجه تحقیق دیگری همچنین نشان می‌دهد که نگرش شغلی با عملکرد کارکنان رابطه مثبت دارد و نشان می‌دهد که رفتار مثبت نسبت به شغل می‌تواند عملکرد کارکنان را افزایش دهد که با تحقیقات قبلی نیز همخوانی دارد (Linz, & Semykina, 2008; Sulaiman et al., 2013). در مجموع کتابدارانی که نگرش مثبتی نسبت به شغل خود دارند (مانند احساس رضایت، تعهد و ارزشمندی)، با انگیزه بیشتری به انجام وظایف خود می‌پردازند، دقت و تمرکز بالاتری دارند و زمان کمتری را صرف فعالیت‌های غیرمرتبط می‌کنند. در مقابل، کتابداری که نگرش منفی به شغلش دارد، انرژی روانی خود را از دست داده و عملکردش به تدریج کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر، نگرش شغلی همچون یک موتور محرک عمل می‌کند: هرچه این موتور قوی‌تر (نگرش مثبت‌تر) باشد، عملکرد کتابدار در ابعاد مختلف (سرعت، دقت، کیفیت خدمات به مراجعان) بهتر خواهد بود. بنابراین، تقویت نگرش مثبت شغلی در کتابداران از طریق عواملی مانند بازخورد مناسب، غنای شغلی و عدالت سازمانی، می‌تواند به عنوان یک راهبرد مؤثر برای ارتقای عملکرد شغلی

آن‌ها مورد توجه مدیران کتابخانه‌ها قرار گیرد.

به علاوه، نگرش شغلی در رابطه بین پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی کتابداران استان همدان نقش میانجی دارد. با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرسه‌زنی اینترنتی بر نگرش شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد و تأثیر معکوسی بر عملکرد شغلی کارکنان خواهد داشت که منجر به کاهش عملکرد شغلی کارکنان می‌شود. مطالعه حاضر با بررسی تأثیر نگرش شغلی کارکنان به عنوان یک واسطه در تعامل بین پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی کارکنان، افزوده جالبی را مورد توجه قرار می‌دهد. نگرش شغلی کارکنان به طور غیرمستقیم با پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد شغلی کارکنان مرتبط است. یافته‌های مشابهی توسط Webster et al. (2010)، در مورد نقش رضایت شغلی در کاهش رابطه بین فشارهای سازمانی و پیامدهای شغلی بدست آمد. به گفته Lazarus & Folkman (1984)، که ناامنی شغلی را با پیامدهای شغلی مرتبط می‌دانند، ارزیابی اولیه یکی از عوامل بحرانی است. تحقیقات قبلی نشان داد که مشارکت کارکنان به طور مطلوبی با رفتار شهروندی سازمان که توسط سرپرستان قضاوت می‌شود، مرتبط است، و اینکه مشارکت کارکنان رابطه معکوس با رفتار انحرافی داشت. علاوه بر این، یافته‌ها نشان داد که مشارکت کارکنان نقش واسطه‌ای در روابط بین رفتار انحرافی و عملکرد شغلی کارکنان داشت (Alfes et al., 2013). با این حال، یافته‌های واسطه‌ای مطالعه فعلی نشان می‌دهد که پرسه‌زنی اینترنتی خطرناک است و حتی اگر با نگرش شغلی کارکنان واسطه گری شود، عملکرد شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد. بنابراین فرضیه چهارم تایید شد. این مربوط به این واقعیت است که عملکرد کارکنان با غلبه پرسه‌زنی اینترنتی در محل کار و نگرش‌های شغلی ناخوشایند تضعیف می‌شود. در مجموع، پرسه‌زنی اینترنتی ابتدا نگرش شغلی کتابداران را تخریب می‌کند (از طریق ایجاد احساس گناه، اتلاف وقت و بی‌ارزش‌شدن شغل) و سپس این نگرش تخریب‌شده، به عنوان یک مکانیسم درونی، عملکرد شغلی را کاهش می‌دهد. به عبارت دیگر، نگرش شغلی همچون یک حلقه واسط عمل می‌کند که انرژی منفی ناشی از پرسه‌زنی اینترنتی را به کاهش عملکرد منتقل می‌سازد. مهم‌تر این‌که، حتی زمانی که نگرش شغلی به عنوان میانجی در نظر گرفته می‌شود، اثر مستقیم منفی پرسه‌زنی اینترنتی بر عملکرد همچنان پابرجاست؛ یعنی پرسه‌زنی اینترنتی هم به طور مستقیم و هم از طریق تضعیف نگرش شغلی، عملکرد را کاهش می‌دهد. این یافته هشدار جدی به مدیران کتابخانه‌ها است: پرسه‌زنی اینترنتی نه تنها به عنوان یک رفتار انحرافی مستقل عمل می‌کند، بلکه با تخریب تدریجی نگرش مثبت کارکنان، سرمایه روانشناختی سازمان را نیز تحلیل می‌برد. بنابراین، راهبردهای مقابله با پرسه‌زنی اینترنتی باید علاوه بر کنترل مستقیم رفتار، بر بهبود و حفاظت از نگرش شغلی کتابداران نیز متمرکز شود.

از دیگر نتایج این مطالعه تعدیل‌گری وجدان کاری بین پرسه‌زنی اینترنتی و نگرش شغلی کارکنان بود، به طوری که وجدان کاری ارتباط بین پرسه‌زنی اینترنتی و نگرش شغلی کارکنان را در زمانی که زیاد است ضعیف می‌کند و زمانی که کم است، ارتباط را تقویت می‌کند. بر اساس تحقیقات، کسانی که سطوح بالایی از وجدان کاری را نشان می‌دهند، کارکنان بهتری نسبت به کسانی هستند که اینگونه نیستند (Artistico & Rothenberg, 2013). به طور مشابه، در پژوهشی تحلیل اعتدال را فقط بر روی وجدان کاری محدود نمود (Hurtz & Donovan, 2000). در پژوهشی دیگر اثر وجدان کاری را به‌عنوان یک تعدیل‌کننده در ارتباط بین تنهایی شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی اجتماعی (Hu et al., 2021) بررسی کرده است. همچنین شخصیت ممکن است در اینکه چگونه رویدادها، نگرش‌ها و واکنش‌های رفتاری تحت تأثیر قرار می‌گیرند، تأثیرگذار باشد (Weiss & Cropanzano, 1996). لذا افرادی که سطح هوشیاری بالاتری دارند، بیشتر از وقفه‌های فیزیکی سود می‌برند، در حالی که افرادی که سطح هوشیاری پایین‌تری دارند، بیشتر از وقفه‌های آنلاین از نظر عملکرد شناختی بهره‌مند می‌شوند. یافته‌ها ممکن است ایده‌ای را حمایت کنند که افراد با وجدان کمتر، دارای خودکنترلی کمتری هستند و به راحتی حواسشان پرت می‌شود، که این باعث می‌شود برای آن‌ها شرکت در فعالیت‌های تنبلی مانند پرسه‌زنی اینترنتی آسان‌تر باشد. با توجه به این‌که افراد دارای وجدان کاری به احتمال زیاد مسئولیت‌پذیر، پرانگیزه و موفق هستند و همچنین حس وظیفه و انگیزه برای موفقیت دارند، پیش‌بینی می‌شود که آن‌ها عملکرد بهتری داشته باشند زیرا بیشتر روی وظایفی که موقعیت آن‌ها را تشکیل می‌دهد سرمایه گذاری می‌کنند. بر اساس این تحقیقات، وجدان کاری اثرات منفی پرسه‌زنی اینترنتی را

کاهش می‌دهد، محیط کاری سالم را تقویت می‌کند و منجر به عملکرد کارکنان در سطوح بالاتر می‌شود. از آنجایی که افراد با وجدان کاری بالا به‌شدت به سمت موفقیت سوق داده می‌شوند و بر پیروی از قوانین تمرکز می‌کنند، کارمندان می‌خواهند تعهدات خود را که اغلب حول انجام وظایف متمرکز هستند، تکمیل کنند. با این ویژگی‌ها، ما می‌توانیم پیش‌بینی کنیم که آن‌ها کمتر در معرض انحراف قرار گیرند و با پرسه‌زنی اینترنتی حرفه‌ای بیش از حد پیش‌روی کنند.

بطور کلی نتایج نشان داد که پرسه‌زنی اینترنتی با عملکرد شغلی و نگرش شغلی کتابداران رابطه منفی و معنی‌دار دارد. به عبارت دیگر، هرچه کتابداران زمان بیشتری را صرف فعالیت‌های اینترنتی غیرمرتبط با وظیفه کنند، عملکرد شغلی و نگرش آن‌ها نسبت به شغل خود کاهش می‌یابد. همچنین مشخص شد نگرش شغلی رابطه مثبتی با عملکرد شغلی دارد و به عنوان یک متغیر میانجی، بخشی از تأثیر منفی پرسه‌زنی اینترنتی بر عملکرد را منتقل می‌کند. مهم‌تر اینکه، وجدان کاری به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر عمل کرده و رابطه بین پرسه‌زنی اینترنتی و نگرش شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد: در کتابدارانی که وجدان کاری بالایی دارند، تأثیر منفی پرسه‌زنی اینترنتی بر نگرش شغلی ضعیف‌تر است، در حالی که در افراد با وجدان کاری پایین، این رابطه تقویت می‌شود. در مجموع، می‌توان نتیجه گرفت که پرسه‌زنی اینترنتی یک رفتار ضدتولید است که هم به طور مستقیم و هم از طریق تخریب نگرش شغلی، عملکرد کتابداران را تضعیف می‌کند؛ با این حال، وجدان کاری می‌تواند به عنوان یک منبع شخصی محافظ، شدت این آسیب را کاهش دهد.

در همین راستا انتظار می‌رود که مدیران کتابخانه‌ها پرسه‌زنی اینترنتی را صرفاً یک مسئله انضباطی تلقی نکنند. این پدیده اغلب نشانه‌ای از مشکلات عمیق‌تر در طراحی شغل، جو سازمانی یا نبود بازخورد مناسب است. رویکرد پیشنهادی، ترکیبی از پیشگیری) افزایش غنای شغلی و بازخورد(، کنترل هوشمندانه (سیاست‌های منعطف) و حمایت روانی (تقویت وجدان کاری و خودتنظیمی) است. با اتخاذ چنین رویکردی، می‌توان ضمن حفظ حرمت و کرامت کتابداران، عملکرد و نگرش شغلی آن‌ها را بهبود بخشید.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

Abbasi, G. A., Jagaveeran, M., Goh, Y. N., & Tariq, B. (2021). The impact of type of content use on smartphone addiction and academic performance: Physical activity as moderator. *Technology in Society, 64*, 101521. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101521

Agarwal, U. A. (2019). Impact of supervisors' perceived communication style on subordinate's psychological capital and cyberloafing. *Australasian Journal of Information Systems, 23*. https://doi.org/10.3127/ajis.v23i0.1765

Aidla, A., Irs, R., & Türk, K. (2012). Creating innovation in the education sector: Policy implications. In *Innovation systems in small catching-up economies: New perspectives on practice and policy* (pp. 371-388). Springer New York. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4614-1548-0_19

Aitken, J. A., Baines, J. I., Wonders, M. E., Kaplan, S. A., & Clark, J. E. (2026). A meta-analytic review of the within-person relationship between affect and job performance. *Journal of Organizational Behavior*. Advance online publication. https://doi.org/10.1002/job.70035

Ajzen, I., & Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin, 84*(5), 888–918. https://doi.org/10.1037/0033-2909.84.5.888

Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: A moderated mediation model. *The*

International Journal of Human Resource Management, 24(2), 330–351. https://doi.org/10.1080/09585192.2012.679950

Anandarajan, M., Simmers, C., & Igbaria, M. (2000). An exploratory investigation of the antecedents and impact of internet usage: An individual perspective. *Behaviour & Information Technology, 19*(1), 69-85. https://doi.org/10.1080/014492900118803

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

Artistico, R., & Rothenberg, A. M. (2013). Assessing strengths and weaknesses in solving work problems: A Knowledge and Appraisal Personality Architecture (KAPA) analysis of the trait conscientiousness and self-efficacy. *International Journal of Psychological Studies, 5*(3), 84. https://doi.org/10.5539/ijps.v5n3p84

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*(1), 1–26. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x

Barringer, B. R., & Ireland, R. D. (2010). *Entrepreneurship: Successfully launching new ventures* (3rd ed.). Pearson Education. https://search.worldcat.org/title/26856260

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2003). The past, present, and future of workplace deviance research. In *Organizational Behavior: The State of the Science* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

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 Behavior, 24*(3), 1067–1084. https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008

Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen and J. S. Long (Eds.), Testing structural equation models (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage. https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=213477

Çınar, O., & Karcıoğlu, F. (2015). The relationship between cyber loafing and organizational citizenship behavior: A survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 207*, 444-453. : https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815052477

Costa Jr, P. T., McCrae, R. R., & Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences, 12*(9), 887-898. https://doi.org/10.1016/0191-8869(91)90177-D

Craighead, C. W., Hult, G. T. M., & Ketchen Jr, D. J. (2009). The effects of innovation–cost strategy, knowledge, and action in the supply chain on firm performance. *Journal of operations management,* 27(5), 405-421. 10.1016/j.jom.2009.01.002

Farrington, S. M. (2012). Does personality matter for small business success? *South African Journal of Economic and Management Sciences, 15*(4), 382–401. https://doi.org/10.4102/sajems.v15i4.243

Gholipor, R., Vaezi, S. K., & Karimi, M. (2026). Providing a comprehensive model to control and reduce cyberloafing in organizations. *Public Organizations Management, 14*(2), 1-20. https://doi.org/10.30473/ipom.2026.74401.5178

Hu, Y., Chen, Y., & Ye, M. (2023). Eager to belong: Social cyberloafing as a coping response to workplace ostracism. *Current Psychology*, *42*(4), 3372-3381. https://doi.org/10.1007/s12144-021-01690-y

Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology, 85*(6), 869–879. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.869

Jandaghi, G., Alvani, S. M., Zarei Matin, H., & Fakheri Kozekanan, S. (2015). Cyberloafing management in organizations. *Iranian Journal of Management Studies, 8*(3), 335-349. https://doi.org/10.22059/ijms.2015.54007

Karatepe, S., & Güngör, M. (2017). *Organizational identification and cyberloafing: A research on public employees*. *ASSAM International Refereed Journal, 4*(9), 79-93. http://yerbilimleri.cumhuriyet.edu.tr/en/pub/assam/issue/33151/349932

Kazemi, J., & Saeidian, N. (2025). The relationship between cognitive absorption, internet addiction and job dissatisfaction with cyberloafing among employees of Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Isfahan Medical School, 42*(799), 1215-1222. https://doi.org/10.48305/jims.v42.i799.1215

Khoorzaman, B. A., Esfahani Nia, A., Bay, N., & Ghorbani, S. (2025). The role of workplace ostracism on cyberloafing behavior with mediating role of emotional exhaustion in employees of Sports and Youth departments in Golestan province. *Industrial and Organizational Psychology Studies*. (in press). https://doi.org/10.22055/jiops.2025.47989.1435

Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2018). Should cyberloafing be allowed in the workplace? *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 4–6. https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2018-0107

Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2019). Does cyberloafing really harm employees' work performance? An overview. In *Proceedings of the Twelfth International Conference on Management Science and Engineering Management* (pp. 901-912). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-93351-1_71

Kularathne, H. M. R. D., & Senevirathne, Y. Y. (2021). Does cyberloafing adversely effect to employee performance? *Asian Journal of Social Science and Management Technology, 3*(2), 1–6. https://ajssmt.com/Papers/320106.pdf?utm_source=chatgpt.com

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

Liao, C. W., Lu, C. Y., Huang, C. K., & Chiang, T. L. (2012). Work values, work attitude and job performance of green energy industry employees in Taiwan. *African Journal of Business Management, 6*(15), 5299–5318. https://doi.org/10.5897/ajbm11.1449

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. https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.06.015

Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2021). The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderated-mediation examination. *Internet Research, 31*(2), 497–518. https://doi.org/10.1108/INTR-03-2020-0165

Lim, V. K., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology, 31*(4), 343–353. https://doi.org/10.1080/01449290903353054

Lim, V., & Chen, D. (2009). Browsing and emailing: Impact of cyberloafing on work attitudes. 23rd Australia and New Zealand Academy of Management (ANZAM) Conference, Melbourne, Australia.

Linz, S. J., & Semykina, A. (2008). How do workers fare during transition? Perceptions of job insecurity among Russian workers, 1995–2004. *Labour Economics, 15*(3), 442-458. https://ideas.repec.org/a/eee/labeco/v15y2008i3p442-458.html

Luo, X., Xu, F., Zhang, J., Xiao, S., & Xue, B. (2022). Effects of organizational controls on employees' cyber-loafing: The moderating effects of trait mindfulness. *ACM SIGMIS Database, 53*(1), 61-79. https://dl.acm.org/doi/10.1145/3514097.3514102

Martin, A. (2010). Individual and contextual correlates of managers' attitudes toward depressed employees. *Human Resource Management, 49*(4), 647-668. https://scite.ai/reports/individual-and-contextual-correlates-of-9ZL8M9

Mercado, B. K., & Dilchert, S. (2017). Family interference with work and its relationship with organizational citizenship and counterproductive work behaviors. *International Journal of Selection and Assessment, 25*(4), 406-415. https://www.semanticscholar.org/paper/1db3eab5a92d215a096ad76146a8655d24b86c4a

Moody, G. D., & Siponen, M. (2013). Using the theory of interpersonal behavior to explain non-work-related personal use of the Internet at work. *Information & Management, 50*(6), 322–335. https://doi.org/10.1016/j.im.2013.04.005

Moradzadeh, A., & Arab, A. (2025). Antecedents and consequences of cyberloafing in Iranian government organizations: A meta-analysis approach. *Organizational Behavior Studies*, e729092. https://obs.sinaweb.net/article_729092.html?lang=en

Nusrat, A., He, Y., Luqman, A., Waheed, A., & Dhir, A. (2021). Enterprise social media and cyber-slacking: A Kahn's model perspective. *Information & Management, 58*(1), 103405. https://doi.org/10.1016/j.im.2020.103405

Olajide, O., Abdu, M., & Abdul-Qarir, A. B. (2018). Effect of cyberloafing on employee performance among deposit money banks in Kaduna metropolis. *Management and Social Sciences (OJAMSS)*, *3*(1), 27-37.

Oswalt, B., Elliott-Howard, F., & Austin, S. F. (2003). Cyberslacking—Legal and ethical issues facing IT managers. *Issues in Information Systems, 4*(1), 646-652.

Rahimi, S., Sedighi, H., & Moradi, M. (2023). The relationship between information literacy with organizational creativity and job performance of public librarians in Kermanshah province. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*. https://doi.org/10.22054/jks.2023.71482.1554

Rahimi, S., Soheily, F., Zarei, H., & Rahimi, F. (2024). The relationship between organizational citizenship behavior and organizational performance of librarians. *Journal of Knowledge-Research Studies, 2*(4), 83-96. https://doi.org/10.22034/jkrs.2024.59782.1054

Sampat, B., & Basu, P. A. (2017). Cyberloafing: The disguised digital way of loafing on the job. *IUP Journal of Organizational Behavior, 16*(1), 19-37.

Sheikh, A., Aghaz, A., & Mohammadi, M. (2019). Cyberloafing and personality traits: an investigation among knowledge-workers across the Iranian knowledge-intensive sectors. *Behaviour & Information Technology, 38*(12), 1213–1224. https://doi.org/10.1080/0144929X.2019.1585477

Sulaiman, W. S. W., Almsafir, M. K., & Ahmad, Z. A. (2013). Job performance: Relationship between competency and attitude towards achieving TNB's vision. *Journal of Advanced Social Research, 3*(1), 1-11. https://www.semanticscholar.org/paper/5c2478604be1859993c00aede7bdef49e3422153

Vandenabeele, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM—performance relationship. *International Review of Administrative Sciences, 75*(1), 11-34. https://www.semanticscholar.org/paper/07b2e15a68e9bf11796342752ce1aac73165c694

Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review, 20*(1), 35–44. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.012

Webster, J. R., Beehr, T. A., & Christiansen, N. D. (2010). Toward a better understanding of the effects of hindrance and challenge stressors on work behavior. *Journal of Vocational Behavior, 76*(1), 68-77. https://eric.ed.gov/?id=EJ872577

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in Organizational Behavior, 18*(1), 1-74. https://www.semanticscholar.org/paper/4c6ebd49cb8413978e11a2e3a3eaba93ec0e9f98

Widiastuti, R., & Margaretha, M. (2016). Personality factors and cyberloafing of college students in Indonesia. *International Journal of Applied Business and Economic Research, 14*(13), 9227–9238.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, *17*(3), 601–617. https://doi.org/10.1177/014920639101700305

Yu, L., Cao, X., Liu, Z., & Wang, J. (2018). Excessive social media use at work: Exploring the effects of social media overload on job performance. *Information Technology & People, 31*(6), 1091–1112. https://doi.org/10.1108/ITP-10-2016-0239

Yu, L., Zhong, Y., Sun, Y., & Qin, G. (2022). The impact of excessive social media use at work: a usage experience–stressor–strain perspective. *Behaviour & Information Technology*, 1–20. https://doi.org/10.1080/0144929X.2022.2149418