

هنجاریابی پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ) در میان کارکنان دانشگاهی^۱

ابراهیم آریانی قیزقاپان^۲؛ اختر رحیمی^۳

تاریخ ارسال: ۱۴۰۰/۱۱/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۱۵

چکیده

با پیشرفت فناوری‌های نوین، یکی از انواع رفتارهای انحرافی که رواج پیدا کرده، طفره‌روی مجازی است. با توجه به نبود ابزار مناسب برای سنجش رفتار انحرافی در داخل کشور، این پژوهش با هدف هنجاریابی پرسشنامه رفتار انحرافی طفره‌روی مجازی (CLQ) انجام شد. جامعه آماری این مطالعه، شامل تمامی کارکنان ستادی دانشگاه‌های جامع وابسته به وزارت علوم در چهار سطح تراز عملکرد بین‌المللی، ملی، منطقه‌ای و محلی در سراسر کشور بود. در ادامه، ۴۳۰ کارمند ستادی با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند و داده‌های تحقیق با استفاده از پرسشنامه طفره‌روی مجازی، جمع‌آوری شد. نتایج حاصل از اعتبارسنجی به دو شیوه همسانی درونی و ثبات زمانی نشان داد که اعتبار پرسشنامه طفره‌روی مجازی براساس آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ و با استفاده از روش بازآزمایی، ۰/۸۸ است. بررسی‌های مربوط به روایی محتوا، تفکیکی و سازه پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ)، مؤید روایی پرسشنامه مذکور بود. همچنین یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی همانند فرم اصلی، سه عامل همبسته ولی مجزای گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت، دریافت و ارسال پست الکترونیکی نامرتب به کار و طفره‌روی اینترنتی تعاملی را آشکار ساخت. نتایج این مطالعه نشان داد که پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ)، ابزاری قابل‌اعتماد و روا برای سنجش و غربالگری میزان طفره‌روی مجازی کارکنان ستادی دانشگاه است. در نتیجه، پژوهشگران و محققان حوزه مدیریت سازمان‌های آموزشی، مطالعات رفتار سازمانی، فناوری‌های نوین و مدیریت منابع انسانی با کاربری این ابزار کارآمد در حیطه پژوهشی، قادر به تشخیص وضعیت طفره‌روی مجازی کارکنان خواهند بود.

واژه‌های کلیدی

رفتار انحرافی، طفره‌روی مجازی، کارکنان ستادی، هنجاریابی.

۱. این مقاله براساس نظر گروه دبیران و سردبیر فصلنامه، پژوهشی است.

۲. دکتری رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران، (نویسنده مسئول).

e.aryani.sh@gmail.com

۳. کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

a.rahimy11@gmail.com

مقدمه

گسترش فناوری‌های برخط، شیوه‌های جدیدی را برای انجام امور، ارتباط و پیر کردن اوقات کارکنان فراهم کرده است. در این راستا یک بعد رفتار سازمانی که در دهه‌های اخیر مورد توجه صاحب‌نظران و کارشناسان رفتار سازمانی قرار گرفته، رفتارهای انحرافی^۱ در محل کار است. پژوهش‌های گسترده‌ای که در زمینه رفتارهای انحرافی در سازمان انجام شده، نشان‌دهنده رواج داشتن و شایع بودن این‌گونه رفتارها در سازمان‌های مختلف است (آکین، اولوکوک، آرار^۲، ۲۰۱۷). با وجود پیشرفت فناوری‌های نوین و همه‌گیر شدن آن، یکی از انواع رفتارهای انحرافی که رواج پیدا کرده، طفره‌روی مجازی^۳ است (آکین و همکاران، ۲۰۱۷؛ آکبولوت، دوونمز، دورسان^۴، ۲۰۱۷؛ یلدیز، یلدیز، آتس^۵، ۲۰۱۵). صاحب‌نظران در تعریف نوع جدی طفره‌روی مجازی، آن را شامل رفتارهایی همچون بازی‌های آنلاین و مدت زمانی که در سایت‌های مختلف صرف می‌شود، می‌دانند، در حالی که بعد جزئی این رفتار، ارسال نامه‌های شخصی را شامل می‌شود (بلانچارد، هنله، ۲۰۰۸).

به باور صاحب‌نظران، طفره‌روی مجازی در هنگام کار همانند شمشیر دو لبه عمل می‌کند (لیم، ۲۰۰۲؛ هنله، کوهات، بووث^۶، ۲۰۰۹؛ باتوری و توکر، ۲۰۱۵). با توجه به فرصت‌های تکنولوژیکی که در اختیار کارکنان قرار داده شده، ممکن است آنان از اینترنت به عنوان یک ضرورت برای مسائل سازمان استفاده کرده و یا از آن به عنوان یک ابزار کسب لذت در جهت مسائل شخصی بهره‌گیرند. بنابراین آشکارسازی کیفیت طفره‌روی و درک چگونگی استفاده از اینترنت که توسط کارمند انجام می‌شود؛ کاری دشوار است (آسکو و همکاران، ۲۰۱۴). اگر چه تأثیر استفاده از اینترنت بر سازمان‌ها هنوز نسبتاً ناشناخته باقی مانده است (لیبرمن و همکاران، ۲۰۱۱)، اما واضح است که اینترنت به عنوان یکی از ابزارهای عصر حاضر، سازمان‌ها را از مزایای بسیاری بهره‌مند کرده است. با استفاده از اینترنت، هزینه‌ها کاهش

1. Deviant Behaviors

2. Akin, A., Ulukok, E., Arar, T.

3. Cyber loafing

4. Akbulut, Y., Donmez, O., Dursun, O. O.

5. Yildiz, H., Yildiz, B., Ates, H.

6. 12 Henle, C. A., Kohut, G., Booth, R.

می‌یابد، زمان موردنیاز برای فرایندها کوتاه می‌شود و نیز تولیدات و خدمات ارائه شده به طور مؤثر انجام می‌شود (آکین و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین کیفیت ارتباطات را به لحاظ کیفی و کمی بهبود داده است (هوما و همکاران، ۲۰۱۷). از سوی دیگر، تکنولوژی که برای هدف اصلی آن مورد استفاده قرار نگیرد، ممکن است باعث عدم کارایی در استفاده از زمان و منابع انسانی شود (کاپلان، اوگوت، ۲۰۱۲). با سوءاستفاده از منابع اینترنتی سازمان، نه تنها احتمال کاهش بهره‌وری به وجود می‌آید، بلکه ممکن است بر نگرانی‌های مربوط به نقض حریم خصوصی نیز افزوده شود (لیم، ۲۰۰۵). همچنین باعث از دست دادن مالکیت معنوی شده، تهدیدات امنیتی را افزایش داده و مسائل مربوط حقوقی و قانونی را ایجاد کند. نتیجه نهایی آن است که استفاده نادرست از اینترنت، معضلی به نام طفره‌روی مجازی را پدید می‌آورد (هوما و همکاران، ۲۰۱۷).

طفره‌روی مجازی به عنوان یکی از شایع‌ترین رفتارهای هدر دادن زمان در محل کار، به یک مسئله مهم تبدیل شده است (آسکو و همکاران، ۲۰۱۴؛ آکبولوت و همکاران، ۲۰۱۶). از آنجا که یک سیاست سخت‌گیرانه درمورد استفاده از اینترنت می‌تواند بر میزان رضایت شغلی و عدالت تأثیر منفی بگذارد، تأثیر این نکته برای حفظ کردن کارکنان با استعداد را نباید از نظر دور داشت (آسکو و همکاران، ۲۰۱۴). به همین ترتیب، ضرورت کشف یک راه‌حل مؤثرتر برای کسانی که با سیاست‌های سازمان در قبال طفره‌روی مجازی موافقاند و برای آنان دسترسی مستقیم وجود داشته باشد، غیر قابل انکار است (هنله و همکاران، ۲۰۰۹). از این‌رو، به جای جست‌وجوی راه‌هایی برای جلوگیری از کاربست اینترنت با نادیده گرفتن نیازهای امروز کارکنان، به منظور ایجاد تعادل بین نیازهای سازمان و کارکنان باید تحقیق شود که چرا کارکنان طفره‌روی مجازی دارند (آسکو و همکاران، ۲۰۱۴؛ آکین و همکاران، ۲۰۱۷). با توجه به آنچه مطرح شد، درخصوص ماهیت مثبت یا منفی طفره‌روی مجازی، می‌توان گفت، تا حدی طفره‌روی مجازی می‌تواند سودمند باشد؛ اما بیش از آن حد، می‌تواند منافع قابل‌توجهی درمورد کارمند و کارفرما را متأثر سازد. بنابراین برای جلوگیری از طفره‌روی مجازی، برخی از پیشنهادات وجود دارد. در راستای

1. Huma, z, and et al
2. Kaplan, M., Ogot, A.

جلوگیری از طفره‌روی مجازی کارکنان و خنثی‌سازی اثرات مخرب آن، برخی محققین استفاده از رویکرد تهدید‌آمیز از طریق سیاست‌های قابل قبول استفاده از اینترنت همراه با مکانیزم‌های نظارت بر استفاده کارمندان از اینترنت را پیشنهاد کرده‌اند (دی‌آرکی، هواو، گالتا، ۲۰۰۹). اما به وضوح مشخص شده است که بهره‌مندی از اینترنت با اجرای استفاده از سیاست‌ها، محدودیت برای وبسایت‌های خاص یا نظارت بر کارکنان، تاکنون مشکل را حل نکرده است (هوما و همکاران، ۲۰۱۷). در این راستا، بدیهی است که برای پی بردن به اینکه آیا کارکنان به طفره‌روی مجازی مبادرت می‌ورزند یا نه و در صورت مبادرت به رفتار انحرافی، به کدام نوع رفتار انحرافی می‌پردازند، کاربست یک ابزار استاندارد ضرورت پیدا می‌کند.

لازم به ذکر است در سازمان‌های آموزشی کشور، فعالیت‌های ویژه‌ای در زمینه کاربست فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا) صورت گرفته، ولی تاکنون هیچ تحقیقی به صورت جامع وضعیت طفره‌روی مجازی، عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر بروز طفره‌روی مجازی را به عنوان یک رفتار انحرافی؛ در آنها بررسی نکرده است. به نظر می‌رسد شناسایی عوامل مؤثر در بروز این رفتارها و ارائه راهکارهای مناسب، زمینه را برای پیشگیری از رفتارهای انحرافی و بهره‌وری بیشتر منابع انسانی فراهم می‌سازد (روشن‌ضمیر، ایرانی، یزدانی، ۱۳۹۶). همان‌طور که ذکر شد، طفره‌روی مجازی یک نگرانی عمده برای سازمان‌ها به حساب می‌آید (مالاشوسکی^۲، ۲۰۱۷)؛ در این وضعیت نمی‌توان با داشتن تصویری مبهم و غیرشفاف از این رفتار انحرافی، به سیاست‌گذاری برای آن پرداخت. با توجه به این که کارکنان دانشگاهی با افراد زیادی به ویژه دانشجویان در ارتباط‌اند، مدل طفره‌روی مجازی می‌تواند توانایی قابل قبولی برای اندازه‌گیری میزان طفره‌روی در بین آنان دارا باشد. افزون بر این، به نظر می‌رسد اعتبارسنجی پرسشنامه طفره‌روی مجازی که در بسیاری از کشورهای غربی بر روی جامعه‌های آماری مختلف نظیر کارکنان ستادی صورت گرفته است، نشانگر مفید و معتبر بودن پرسشنامه طفره‌روی مجازی بلا، یانگ، وارد-کوک^۳ (۲۰۰۶) باشد. با این حال، هیچ مطالعه‌ای در ایران انجام نگرفته است که از جدیدترین

1. D'Arcy, J., Hovav, A., Galletta, D.
2. Malachowski, D.
3. Blau, G., Yang, Y., Ward-Cook, K

الگوی بررسی و سنجش طفره‌روی مجازی در بین کارکنان ستادی سازمان‌های آموزشی از جمله دانشگاه استفاده کرده باشد. علاوه بر این، تحقیق حاضر می‌تواند برای پژوهشگران و محققان حوزه مدیریت سازمان‌های آموزشی، مطالعات رفتار سازمانی، فناوری‌های نوین و مدیریت منابع انسانی حائز اهمیت باشد. از این‌رو، با توجه به پیامدهای مختلف طفره‌روی مجازی برای سازمان دانشگاه و مخاطبان آن و همچنین فقدان ابزار مناسب و فقدان تحقیقات درمورد ارزیابی میزان طفره‌روی مجازی کارکنان ستادی در دانشگاه، این پژوهش به مطالعه ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ)^۱ در بین کارکنان ستادی دانشگاه‌های جامع سراسر کشور؛ پرداخته است. در این راستا، پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این سؤال است که آیا هنجاریابی پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ) در جامعه ما از اعتبار و روایی کافی برخوردار است؟

پیشینه پژوهش

موضوع طفره‌روی مجازی برای اولین بار توسط تونی کامینس^۲ در روزنامه نیویورک ۱۹۹۵ به کار رفته است (آکین و همکاران، ۲۰۱۷). براساس طبقه‌بندی ساخته شده توسط رابینسون و بنت^۳ در سال ۱۹۹۵ و آنچه لیم در سال ۲۰۰۲ در ادبیات نظری این موضوع نگاشته است (جندقی، الوانی، متین، کوزه‌کانان^۴، ۲۰۱۵)، برای طفره‌روی مجازی، دو بعد جزئی و جدی^۵ را می‌توان در نظر گرفت. طبقه‌بندی‌های مشابهی برای این سازه در مطالعات لیم و تئو^۶، (۲۰۰۵)، بلانچارد و هنله (۲۰۰۸) و شیخ، آتشگاه و ادیب‌زادگان^۷ (۲۰۱۵) ذکر شده است. براساس مطالعات لیم و تئو (۲۰۰۵) و شیخ و همکاران (۲۰۱۵) رفتارهای طفره‌روی مجازی جدی، کمتر نمود می‌یابد. جدا از این طبقه‌بندی، طبقه دیگری همچون انحراف^۸ در استفاده مؤثر از وب و ایمیل

1. Cyber Loafing Questionnaire
2. Tony Cummins
3. Robinson, S. L., Bennett, R. J.
4. Jandaghi, G., Alvani, S. M., Matin, H. Z., Kozekanan, S. F
5. Incidental & Serious
6. Teo, T. S. H.
7. Sheikh, A., Atashgah, M. S., Adibzadegan, M.
8. deviation

وجود دارد (لیم، ۲۰۰۲) که به عنوان بعد سوم از عوامل مرتبط با سازه طفره‌روی مجازی، بدان اضافه شده است (بلا و همکاران^۱، ۲۰۱۳ به نقل از بینروس و تایل^۲، ۲۰۱۷). شایع‌ترین رفتارهای معرف طفره‌روی مجازی در محل کار مربوط به پست الکترونیکی، به کارگیری شبکه‌های اجتماعی مجازی، صرف وقت در سایت‌های اجتماعی و سایر سایت‌های سرگرمی، خرید آنلاین، عملیات بانکی، دانلود نرم‌افزار، جست‌وجو برای استخدام و پیام‌های فوری است (اوگرین، پیرسون^۳، ۲۰۱۳؛ آسکو و همکاران، ۲۰۱۴؛ باتوری، توکر، ۲۰۱۵، آکین و همکاران، ۲۰۱۷). با توجه به آمار سال‌های ۲۰۰۰، ۲۰۰۳ و تا به امروز، به دلیل نفوذ تکنولوژی در زندگی روزمره، در ۵۶ الی ۵۹ درصد موارد، کارکنان از منابع اینترنتی برای مقاصد غیرمرتبط با کار استفاده می‌کنند و به عبارتی، حدود ۲/۵ ساعت از وقت افراد در روز به این موارد اختصاص می‌یابد (بلانچارد، هنله، ۲۰۰۸؛ آکین و همکاران، ۲۰۱۷). با توجه به مطالعات لیم و تئو (۲۰۰۵)، لیبرمن و همکاران (۲۰۱۱)، جیا و همکاران (۲۰۱۳): ۹۰ درصد از کارکنان در زمان کار با هدف سرگرم کردن خود، به جست‌وجو در صفحات وب می‌پردازند. طبق آمار اعلام شده، در ترکیه میزان استفاده از اینترنت در محل کار ۳۶ درصد است (بلدیز و همکاران، ۲۰۱۵). به علت طفره‌روی مجازی، بهره‌وری کارکنان بین ۳۰ تا ۴۰ درصد کاهش می‌یابد، به طوری که در دو دهه قبل هزینه‌های تجاری تحمیل شده از همین طریق، به ایالات متحده رقم ۵،۳ میلیارد دلار برآورد شده است (لارا و همکاران، ۲۰۰۶). امروزه این رقم تا ۱۸۳ میلیارد دلار در سراسر جهان افزایش یافته است (جندقی و همکاران، ۲۰۱۵). علاوه بر این، طفره‌روی مجازی می‌تواند باعث نارضایتی کارکنان و شکست معاملات مالی شود (شیخ و همکاران، ۲۰۱۵). همچنین تأثیر قابل توجهی بر فرسودگی شغلی (آغاز، شیخ، ۲۰۱۶) و اخراج از کار دارد (آکین و همکاران، ۲۰۱۷). آمارها نشان می‌دهد که ۲۰ تا ۳۰ درصد از شرکت‌ها اقدام به اخراج کارکنانی کرده‌اند که به طفره‌روی مجازی مبادرت ورزیده‌اند (بلانچارد، هنله، ۲۰۰۸). همچنین عواملی چون سرقت اطلاعات، مخدوش شدن تصویر برند (سازمان)، وفاداری و اعتماد کلی ذی‌نفعان، سازمان‌ها

1. Blao & et al

2. 10 Bebenroth, R., Thiele, K. O.

3. 11 Ugrin, J. C., Pearson, J. M.

را تهدید می‌کنند (جندقی و همکاران، ۲۰۱۵). با وجود این، برخی محققان طفره‌روی را مفید ارزیابی می‌کنند (آکیولوت، دورسان، دونمز، سهین^۱، ۲۰۱۶). با توجه به مطالعات لیم و چن (۲۰۱۲) و اوگرین و پیرسون^۲ (۲۰۱۳) در برخی از موارد طفره‌روی مجازی ممکن است برای درمان استرس و یکنواختی مفید باشد و به عبارتی، می‌تواند برای محیط معنوی کارمند نقش ترمیمی و سرگرم کننده داشته باشد (آکیولوت و همکاران، ۲۰۱۷). در واقع، در طول فعالیت‌های اینترنتی غیرمرتبط با کار، رفتارهای طفره‌روی مجازی می‌تواند امکان ارتباط سریع و دسترسی به اطلاعات از طریق منبع را برای کاربران به همراه داشته باشد (ککلیک، کلیچ، یلدیز، یلدیز^۳، ۲۰۱۵). کارکنان می‌توانند با بهره‌مندی از این سرعت دسترسی به اطلاعات، وظایف خود را به طور موثرتر و دقیق‌تر به پایان برسانند (گلاسمن، پراچ، شاوو^۴، ۲۰۱۵). علاوه بر موارد مذکور، یلدیز و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیق خود نشان دادند هنگامی که کارکنان درک می‌کنند که نتایج، رویه‌ها یا نگرش‌ها و رفتارهای بین فردی در سازمان غیرمنصفانه است، برای خنثی کردن این وضعیت، گرایش به سمت طفره‌روی مجازی پیدا می‌کنند.

چینار و کارجی اوغلو^۵ (۲۰۱۵) در مطالعه خود که به بررسی رابطه بین طفره‌روی مجازی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان سازمان در ترکیه پرداختند، در نهایت نتیجه‌گیری کردند که بین رفتار شهروندی سازمانی و طفره‌روی مجازی رابطه معنی‌دار وجود ندارد. همچنین سطح طفره‌روی کارکنان مورد بررسی آنان در سطح پایین گزارش شده است. علاوه بر این، نتایج مطالعه ایشان نشان داد که تفاوت آماری معنی‌دار بین سطح طفره‌روی مجازی کارکنان و سطح رفتار شهروندی سازمانی براساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنان وجود دارد.

1. Akbulut, Y., Dursun, O. O., Donmez, O., Sahin, Y. L.
2. Ugrin, J. C., Pearson, J. M.
3. Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H., Yıldız, B.
4. Glassman, J., Prosch, M, Shao, B. B. M.
5. Cinar, O., Karcioglu, F. A.

ویلسون، وارکنتین و جانسن^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان بررسی اهداف سوءاستفاده از رایانه کارکنان، بینش از دیدگاه عدالت، بازدارندگی و خنثی‌سازی به تشریح قصد کارکنان برای سوءاستفاده از رایانه پرداخته‌اند. برای درک انگیزه‌های چنین رفتاری، آنها نقش دو عنصر عدالت سازمانی- توزیعی و رویه‌ای را بین ۳۵۰۰ کارشناسان حرفه‌ای تمام‌وقت در ایالات متحده بررسی کرده‌اند. یافته‌های آنها نشان داد که کارکنان می‌توانند در صورت وجود بی‌عدالتی، قصد ایجاد سوءاستفاده از رایانه را داشته باشند.

مالاشوسکی (۲۰۱۷) در تحقیق خود که با هدف بررسی نرخ شیوع طفره‌روی مجازی در بین کارکنان و اثرات آن بر بهره‌وری کارکنان انجام داد، نتیجه گرفت که دامنه شیوع طفره‌روی مجازی گسترده است و طفره‌روی مجازی، بهره‌وری را کاهش می‌دهد.

آکین و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیق خود که با هدف بررسی رابطه بین ابعاد چهارگانه عدالت سازمانی و طفره‌روی مجازی کارکنان دانشگاهی انجام دادند، در نهایت به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی و طفره‌روی مجازی رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

پیندک، کراچکوسکا، اسپکتور^۲ (۲۰۱۸) در تحقیق خود تحت عنوان طفره‌روی مجازی به عنوان یک مقابله با خستگی محل کار در بین کارکنان دانشگاهی، نشان دادند که بین طفره‌روی مجازی و خستگی ناشی از کار رابطه مستقیم معنی‌دار وجود دارد. همچنین در مطالعه این محققان رابطه غیر مستقیم بین فشار کاری، خستگی ناشی از کار و طفره‌روی مجازی معنی‌دار بود. در مجموع مطالعه ایشان نشان داد که طفره‌روی مجازی بیشتر از این‌که یک رفتار انحرافی در سازمان باشد یک رفتار ناشی از خستگی کار است.

ایماندار (۱۳۹۸) در تحقیق خود که با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری پدیده پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان در جامعه آماری کارکنان

1. Willison, R., Warkentin, M., Johnston, A. C.

2. Pindek, S., Krajcavska, A., Spector, P. E.

اداره کل امور مالیاتی استان یزد و با روش توصیفی-تحلیلی انجام داد در نهایت نشان داد که عوامل سیاست سازمانی، عدم تعهد سازمانی و داشتن اوقات فراغت زیاد بیشترین تأثیر را بر شکل‌گیری پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان دارند و عوامل تعارض بین فردی، اضافه بار نقش و باور به بی‌نظمی، کم‌ترین تأثیر را در شکل‌گیری پدیده پرسه‌زنی اینترنتی دارند.

صمدی میارکلائی و صمدی میارکلائی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان توانمندسازی روان‌شناختی ابزاری برای کنترل پرسه‌زنی اینترنتی که در جامعه آماری کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر انجام دادند به این نتیجه رسیدند که متغیر توانمندسازی روان‌شناختی، ۷۴ درصد از تغییرات متغیر پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان را تبیین می‌کند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه طفره‌روی مجازی: ابزار پژوهش پرسشنامه طفره‌روی مجازی (Cyber Loafing Questionnaire) بود که توسط بلا، یانگ، وارد-کوک^۱ (۲۰۰۶) تدوین و هنجاریابی شده است. این پرسشنامه دارای ۱۶ سؤال و ۳ خرده‌مقیاس است که مشتملند بر: گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت^۲ (۸ گویه به عنوان نمونه: مرور وبسایت‌های مختلف برای سرگرمی)، طفره‌روی اینترنتی تعاملی^۳ (۵ گویه به عنوان نمونه: چت کردن با افراد آنلاین دیگر در چت‌روم‌های فضای مجازی) و دریافت و ارسال پست الکترونیکی نامرتبب به کار^۴ (۳ گویه به عنوان نمونه: بررسی ایمیل‌های شخصی و غیرمرتبب با کار سازمانی خود). سؤالات در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، بی‌نظر، مخالفم و کاملاً مخالفم) ارائه شده‌اند. در اجرای فردی حد وسط برای تعیین طفره‌روی مجازی عدد ۴۸ است. هرچه میانگین به دست‌آمده بیشتر از ۴۸ باشد، میزان طفره‌روی مجازی بیشتر است. در این پژوهش، ابتدا فرم انگلیسی پرسشنامه طفره‌روی مجازی ترجمه و به یک فرم

1. Blau, G., Yang, Y., Ward-Cook, K
2. browsing related cyber loafing
3. interactive cyber loafing
4. non-work related email

واحد تبدیل گردید. سپس فرم ترجمه شده پرسشنامه طفره‌روی مجازی با روش ترجمه معکوس^۱ به انگلیسی برگردانده شد. در مطالعه بلاو و همکاران (۲۰۰۶) که در جامعه آماری کارکنان سازمانی انجام شد، روایی سازه و روایی ملاکی ابزار تأیید شده و پایایی خرده مقیاس‌های این ابزار بالاتر از ۰/۶۹ در ضریب آلفای کرونباخ گزارش شده است که نشان‌دهنده همسانی درونی مطلوب بود. همبستگی بین تمام سؤالات بین ۰/۶۹ (برای تصحیح کل آیتم‌ها ۰/۴۲) و ۰/۸۲ (برای تصحیح کل آیتم‌ها ۰/۷۴) متغیر بود و همگی آنها بالاتر از آستانه ۰/۳۰ بودند. در مطالعات بعدی، ضریب همبستگی بین کل سؤالات بالاتر از آستانه ۰/۳۰ بودند که همسانی مفروض سؤالات، مقیاس مخصوص خود را مشخص می‌کرد.

روش‌شناسی پژوهش

روش این پژوهش، از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان ستادی دانشگاه‌های دولتی جامع کشور در سال ۱۳۹۸ تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری از نوع خوشه‌ای چند مرحله‌ای است. به همین منظور از بین دانشگاه‌های دولتی جامع کشور که با توجه به جدول سطح‌بندی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور ارائه شده توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری^۲ در سال ۱۳۹۶، به چهار سطح اول (دارای تراز عملکرد بین المللی)، سطح دوم (دارای تراز عملکرد ملی)، سطح سوم (دارای تراز عملکرد منطقه‌ای) و سطح چهارم (دارای تراز عملکرد محلی) تقسیم می‌شوند؛ از سطوح اول، دوم و سوم، سه دانشگاه و از بین سطح چهارم (به دلیل تعداد کم)، یک دانشگاه انتخاب گردید. در مجموع تعداد ۱۰ دانشگاه به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پس از انتخاب دانشگاه‌ها در بین دانشکده‌های منتخب آنها، کارکنان برای مطالعه انتخاب شدند. حجم نمونه کلی براساس جدول کرجسی-مورگان^۳، با در نظر گرفتن خطای $\alpha = 0/05$ و خوشه‌ای بودن روش نمونه‌گیری (که احتمال خطا را افزایش می‌دهد) و نیز احتمال عدم برگشت پرسشنامه‌ها و یا مخدوش بودن آنها پس از تکمیل و حذف اضطراری

1. back translation

2. <https://edu.msrt.ir/fa/page/842/>

3. Kregci, Morgan

آنها ۴۳۰ نفر در نظر گرفته شد و این تعداد به شیوه نسبتی در بین دانشگاه‌های منتخب در سطوح چهارگانه فوق توزیع شد. در بین ۴۳۰ پرسشنامه توزیع شده، ۴۲۷ پرسشنامه قابل تحلیل بود و بقیه پرسشنامه‌ها به دلیل ناقص و مخدوش بودن جهت جلوگیری از هر گونه خطای آماری، از فرایند تحلیل خارج شدند. لازم به ذکر است اجرای پرسشنامه‌ها به صورت فردی توسط محقق و به مدت یک ماه انجام گرفت و ملاحظات اخلاقی برای اجرای پژوهش در نظر گرفته شد. بدین معنی که برای جمع‌آوری داده‌ها با رعایت ملاحظات اخلاقی از جمله کسب مجوز اجرای پژوهش از دانشگاه‌های مورد مطالعه، اخذ رضایت از شرکت کنندگان جهت شرکت در تحقیق، محرمانه ماندن اطلاعات افراد، عدم اجبار در ادامه دادن روند کار و در دسترس بودن محقق برای پاسخگویی به سؤالات، به توزیع پرسشنامه در بین کارکنان اقدام شد.

داده‌های پژوهش، از سه نوع نمونه به شرح زیر حاصل شده است:

الف) گروه نمونه مطالعه مقدماتی: این گروه شامل ۲۰ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه بود که به صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند تا مطالعات مقدماتی به منظور رفع ابهامات و اصلاح نقایص پرسشنامه انجام گیرد. ب) گروه نمونه افراد دارای شغل صنعتی (مشغول به کار در پشت دستگاه‌های صنعتی در کارخانه که نیازمند توجه زیاد است) و کارکنان ستادی دانشگاهی برای بررسی روایی تفکیکی پرسشنامه. ج) گروه نمونه اصلی: برای گروه نمونه اصلی با توجه به جدول کرجسی- مورگان ۴۳۰ نفر به روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. از بین کارکنان نمونه‌گیری شده ۱۴۵ نفر (۳۴ درصد) کمتر از ۱۰ سال سابقه، ۱۹۱ نفر (۴۴/۷ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه، ۵۵ نفر (۱۲/۹ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه کار داشتند و ۳۶ نفر (۸/۴ درصد) نیز میزان سابقه کاری خود را مشخص نکرده بودند. همچنین ۴۳/۳ درصد (۱۸۵ نفر) مؤنث و ۵۶/۷ درصد (۲۴۲ نفر) مذکر بودند که در بخش اداری دانشگاه‌های دارای تراز عملکرد بین‌المللی (۳۸/۷۹)، دارای تراز عملکرد ملی (۳۱/۵)، دارای تراز عملکرد منطقه‌ای (۲۴/۶) و دارای تراز عملکرد محلی (۵/۲) مشغول به کار بودند.

یافته‌های پژوهش

اطلاعات حاصل از تحلیل توصیفی نتایج به تفکیک جنسیت در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار نمرات مؤلفه‌های پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ)*

جنسیت		پرسشنامه
کل (n = ۴۲۷)	مذکر (n = ۲۴۲)	مؤنث (n = ۱۸۵)
۱۹/۷۶ (۳/۹۳)	۱۹/۹۳ (۳/۹۷)	۱۹/۵۴ (۳/۸۸)
۹/۹۸ (۲/۱۱)	۱۰/۰۳ (۲/۲۳)	۹/۹۲ (۱/۹۴)
۲۳/۱۷ (۴/۲۰)	۲۳/۳۵ (۴/۳۴)	۲۲/۹۲ (۴/۰)
۵۲/۹۲ (۹/۲۵)	۵۳/۳۲ (۹/۴۴)	۵۲/۳۹ (۸/۹۹)

* اعداد خارج از پرانتز، بیانگر میانگین و اعداد داخل پرانتز بیانگر انحراف استاندارد نمرات مؤلفه‌های CLQ است

چنان‌که در جدول ۱ آمده است، میانگین نمرات کارکنان مرد در کل پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ) از میانگین کارکنان زن بیشتر است. در همه مؤلفه‌های طفره‌روی مجازی نیز میانگین نمرات کارکنان مرد بیشتر است. در این پژوهش، به منظور بررسی اعتبار پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ) از دو روش همسانی درونی و بازآزمایی استفاده شده است. همسانی درونی کل پرسشنامه و خرده مقیاس‌های آن از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برآورد شده است.

جدول ۲: ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه و خرده‌مقیاس‌های CLQ

SD	α	CLQ و مؤلفه‌های آن
۳/۹۳	۰/۸۰	گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت
۲/۱۰	۰/۶۹	دریافت و ارسال ایمیل غیرکاری
۴/۲۰	۰/۷۴	طفره‌روی اینترنتی تعاملی
۹/۲۵	۰/۸۹	CLQ

هنجاریابی پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ) در میان کارکنان دانشگاهی

به منظور بررسی اعتبار CLQ از طریق بازآزمایی، این پرسشنامه بر روی ۲۰ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه با فاصله زمانی دو هفته اجرا گردید و با استفاده از روش همبستگی پیرسون ضریب اعتبار آزمون - باز آزمون به دست آمد.

جدول ۳: ضریب قابلیت اعتبار بازآزمایی برای CLQ و خرده‌آزمون‌های آن (n=۲۰)

دومین اجرا		اولین اجرا		ضریب همبستگی	آزمون و خرده‌آزمون‌ها
SD	M	SD	M		
۵/۸۲	۵۴/۰۵	۶/۸۷	۵۲/۵۰	۰/۸۸**	CLQ
۲/۲۵	۲۰/۴۰	۲/۶۲	۱۹/۶۰	۰/۸۲**	گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت
۱/۶۷	۱۰/۰۵	۱/۷۸	۱۰/۱۵	۰/۹۶**	دریافت و ارسال ایمیل غیرکاری
۳/۲۳	۲۳/۶۰	۳/۵۳	۲۲/۷۵	۰/۸۸**	طفره‌روی اینترنتی تعاملی

۰/۰۱ > P**

چنان‌که در جدول ۳ آمده است، ضریب اعتبار بازآزمایی برای کل پرسشنامه و مؤلفه‌های آن از سطح قابل قبولی برخوردار است. ضرایب به دست آمده نشان می‌دهد که نمرات CLQ در طول زمان از ثبات مطلوبی برخوردار است. به منظور کسب اطمینان از روایی CLQ، روایی محتوا، تفکیکی ۲ و سازه ۳ مورد بررسی قرار گرفته است. روایی محتوا، اصلی‌ترین نوع روایی است. در پرسشنامه طفره‌روی مجازی روایی محتوا به واسطه نظرخواهی از ۹ نفر متخصصین و اساتید روانشناسی، مدیریت آموزشی، تحقیقات آموزشی و آموزش الکترونیکی مورد بررسی قرار گرفت. از نظر متخصصان مربوطه، پرسشنامه طفره‌روی مجازی به لحاظ محتوایی، ابزاری روا است.

روایی تفکیکی: در مطالعات خارجی در زمینه میزان طفره‌روی مجازی مشاهده شده که بین کارکنان مشاغل مختلف از نظر میزان طفره‌روی مجازی تفاوت معنی‌دار وجود دارد، بدین معنی که کارکنان و افرادی که در پشت دستگاه‌های حساس مشغول به فعالیت‌اند و نیازمند توجه مداوم هستند، میانگین کمتری از طفره‌روی مجازی را به نسبت کارکنان دارای پست‌های دیگر، دارا هستند. از این‌رو در این

1. Content validity
2. Discriminant validity
3. Construct validity

پژوهش به منظور بررسی روایی تفکیکی پرسشنامه طفره‌روی مجازی، به مقایسه متغیر طفره‌روی مجازی و مؤلفه‌های سه گانه گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت، دریافت و ارسال ایمیل غیرمرتبط با کار و طفره‌روی اینترنتی تعاملی در دو گروه کارکنان دارای شغل صنعتی (مشغول به کار در پشت دستگاه‌های صنعتی در کارخانه که نیازمند توجه زیاد و مداوم است) و کارکنان ستادی دانشگاهی پرداخته شد.

نتایج نشان داد در متغیر طفره‌روی مجازی به صورت کلی و مؤلفه‌های سه‌گانه گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت، دریافت و ارسال ایمیل غیرمرتبط با کار و طفره‌روی اینترنتی تعاملی، میانگین کارکنان ستادی دانشگاه بیشتر از میانگین کارکنان صنعتی است و این دو گروه در طفره‌روی مجازی و زیر مؤلفه‌های آن دارای تفاوت معنی‌دار در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌باشند ($p=0/01 < 0/05$). تفاوت معنادار به دست آمده مؤید قدرت تفکیکی مطلوب پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ) و زیر مؤلفه‌های آن محسوب می‌شود.

روایی سازه پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ) بلا و همکاران (۲۰۰۶) به دو شیوه محاسبه ضریب همبستگی پرسشنامه با خرده مقیاس‌های آن و تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۴: ضرایب همبستگی بین CLQ و مؤلفه‌های آن

۳	۲	۱	CLQ و مؤلفه‌های آن
		-	CLQ-۱
		۰/۹۳**	۲- گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت
-	۰/۷۶**	۰/۸۴**	۳- دریافت و ارسال ایمیل غیرکاری
۰/۶۳**	۰/۷۲**	۰/۹۱**	۴- طفره‌روی اینترنتی تعاملی

$p > 0/01$

به گونه‌ای که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، بین پرسشنامه طفره‌روی مجازی و خرده مقیاس‌های سه‌گانه آن همبستگی بالایی وجود دارد. شدت ارتباط پرسشنامه طفره‌روی مجازی با خرده مقیاس‌های گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت ۰/۹۳، دریافت و ارسال ایمیل ۰/۸۴ و طفره‌روی اینترنتی تعاملی ۰/۹۱ به دست آمده است. معناداری روابط مذکور در سطحی بالا بیانگر برخورداری پرسشنامه طفره‌روی مجازی از روایی سازه مطلوب است.

1. Confirmatory factor analysis

هنجاریابی پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ) در میان کارکنان دانشگاهی

به منظور مطالعه ساختار عاملی پرسشنامه طفره‌روی مجازی در جامعه کارکنان ستادی دانشگاه، سؤالات پرسشنامه مورد تحلیل عاملی اکتشافی به شیوه مؤلفه‌های اصلی ۲ قرار گرفت. ضریب KMO ۰/۹۲ و مقدار آزمون کرویت بارتلت ۴ برابر ۰/۲۶/۲۴۶۶ به دست آمد که معناداری مقدار اخیر در سطح $P < 0/001$ تأیید شد.

نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد سه عامل گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت، دریافت و ارسال ایمیل غیرمرتبط با کار و طفره‌روی اینترنتی تعاملی مجموعاً ۵۴/۵۷۶ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کنند و عامل اول (گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت)، دوم (دریافت و ارسال ایمیل غیرمرتبط با کار) و سوم (طفره‌روی اینترنتی تعاملی) به ترتیب تبیین‌گر ۲۲/۳۷۱، ۱۸/۶۸۱ و ۱۳/۵۲۴ درصد واریانس کل هستند. در این تحلیل مقدار بار عاملی مورد قبول ۰/۴ تعیین گردید. در جدول ۵، محتوا و بار عاملی عوامل سه‌گانه گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت، دریافت و ارسال ایمیل غیرمرتبط با کار و طفره‌روی اینترنتی تعاملی در پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ) آمده است.

جدول ۵: تحلیل مؤلفه اصلی با چرخش واریماکس و بارهای عاملی گویه‌های پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ)

شماره سؤال	محتوا	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم
۲	استفاده از فروشگاه‌های آنلاین و انجام خرید آنلاین شخصی.	۰/۶۸		
۳	استفاده از اینترنت برای کسب درآمد بیشتر در هنگام کار.	۰/۶۸		
۱	مرور وبسایت‌های ورزشی.	۰/۶۲		
۴	مرور وبسایت‌های سرمایه‌گذاری.	۰/۶۱		
۱۵	مرور وبسایت‌های خبری داخلی و خارجی.	۰/۶۱		
۶	مرور وبسایت‌های مختلف برای سرگرمی.	۰/۶۰		
۵	دانلود بازی‌های آنلاین	۰/۵۸		

1. Exploratory factor analysis
2. Principle component
3. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
4. Bartlett's test of sphericity

شماره سؤال	محتوا	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم
۱۶	مرور و بررسی وب‌سایت‌های غیرمرتبط با کار سازمانی خود.	۵۱/۰		
۹	دانلود اطلاعات و داده‌های غیرمرتبط با کار سازمانی خود.		۷۴/۰	
۱۱	چت کردن و تبادل پیام با افراد دیگر به وسیله پیام‌رسان‌های مختلف مجازی (تلگرام، واتساپ، سروش و...)		۷۲/۰	
۱۰	چت کردن با افراد آنلاین دیگر در چت‌روم‌های فضای مجازی.		۶۷/۰	
۸	انجام بازی‌های آنلاین در اینترنت.		۵۴/۰	
۷	تبادل پیام با دیگران در موارد غیرمرتبط با کار سازمانی خود.		۵۰/۰	
۱۳	بررسی ایمیل‌های شخصی و غیرمرتبط با کار سازمانی خود.			۷۹/۰
۱۲	ارسال ایمیل غیرمرتبط با کار سازمانی خود.			۷۹/۰
۱۴	دریافت ایمیل غیرمرتبط با کار سازمانی خود.			۶۹/۰

وارسی روایی سازه پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ) به واسطه انجام تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزارهای آماری اسپس، اس.اس و لیزرل^۱ صورت گرفت. لازم به ذکر است که تخصصی بودن و قوی بودن روش‌های اجرایی این دو نرم‌افزار در انجام تحلیل عاملی دلیل استفاده از آنها بود. برای برآورد مدل از روش بیشینه درست‌نمایی و به منظور بررسی برازش مدل از شاخص‌های مجذور خی^۲ (X^2)، شاخص نیکویی برازش^۳ (GFI)، شاخص نیکویی برازش انطباقی^۴ (AGFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای^۵ (CFI)، شاخص نرم‌شده برازندگی (NFI) یا همان شاخص بنتلر-بونت^۶، خطای ریشه مجذور میانگین تقریب^۷ (RMSEA) و باقیمانده^۸ مجذور میانگین (RMR) استفاده شد. در جدول ۶ نتایج حاصل از محاسبه شاخص‌ها در تحلیل عاملی تأییدی آمده است.

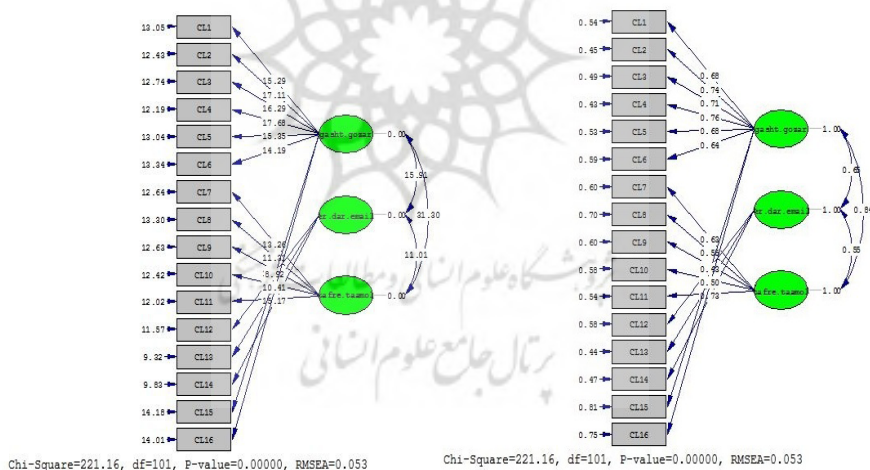
1. Spss & Lisrel
2. Chi Square
3. Goodness of Fit Index (GFI)
4. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
5. Comparative Fit Index (CFI)
6. Bentler-Bonett
7. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
8. Root Mean Square Residual (RMR)

هنجاریابی پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ) در میان کارکنان دانشگاهی

جدول ۶: نتایج حاصل از محاسبه شاخص‌ها در تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ)

نتیجه برازش	دامنه مورد قبول	مقدار به‌دست‌آمده	شاخص‌های مربوط به برازش مدل
عدم تأیید	≥ 3 (معنی‌دار نبودن از لحاظ آماری)	۲۲/۱۶ ($P > 0/00$)	مجذور خی
برازش مطلوب	$df/x^2 < 3$	۲/۱۹	خی دو بر درجه آزادی
برازش بسیار مطلوب	$90/0 < GFI$	0/۹۴	نیکویی برازش
برازش مطلوب	$90/0 < AGFI$	0/۹۲	شاخص نیکویی برازش انطباقی
برازش بسیار مطلوب	$90/0 < CFI$	0/۹۵	شاخص برازش مقایسه‌ای
برازش مطلوب	$90/0 < NFI$	0/۹۱	شاخص برازش هنجار شده (پنتر-یونت)
برازش مطلوب	$10/0 \geq RMSEA$	0/0۵۳	خطای ریشه مجذور میانگین تقریب

در شکل ۱ نمودار مسیر مدل در حالت‌های مختلف نمایش داده شده است.



شکل ۱: نمودار مسیر مدل در حالت استاندارد (سمت راست) و مسیر مدل در حالت ضریب معنی‌داری (سمت چپ) برای طفره‌روی مجازی

به استناد شاخص‌های یاد شده در جدول ۶ و مدل برازش شده طفره‌روی مجازی در شکل ۱، می‌توان نتیجه گرفت که مدل مورد بررسی از اعتبار سازه‌ای مناسبی برخوردار است و قابلیت تعمیم به جامعه را داشته و توان تبیین طفره‌روی مجازی کارکنان را دارد.

همچنین نتایج حاصل از ضرایب معنی‌داری^۱ نشان داد که مقادیر t به‌دست‌آمده برای تمامی متغیرهای مورد مطالعه از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده و در نتیجه روابط این متغیرها با عامل‌های مربوطه معنی‌دار بوده است. بر این اساس، می‌توان بیان داشت که عامل‌های سه‌گانه گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت، طفره‌روی اینترنتی تعاملی و دریافت و ارسال پست الکترونیکی غیرکاری؛ تا حدود زیادی ابعاد مستقل و مجزای مقیاس طفره‌روی مجازی (CLQ) را اندازه‌گیری می‌کنند. سایر اطلاعات مربوط در این زمینه در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷: ضرایب گویه‌ها و عامل‌های پرسشنامه طفره‌روی مجازی در حالت‌های مختلف

مؤلفه	گویه	ضریب استاندارد	ضریب غیراستاندارد	مقدار t-value
گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت	۲	۰/۷۴	۰/۶۸	۱۷/۱۱
	۳	۰/۷۱	۰/۶۷	۱۶/۲۹
	۱	۰/۶۸	۰/۶۳	۱۵/۲۹
	۴	۰/۷۶	۰/۶۶	۱۷/۶۸
	۱۵	۰/۵۰	۰/۴۹	۸/۹۲
	۶	۰/۶۴	۰/۵۸	۱۴/۱۹
	۵	۰/۶۸	۰/۶۰	۱۵/۳۵
	۱۶	۰/۵۰	۰/۴۹	۱۰/۴۱
	کل عامل	۰/۶۵	۰/۶۵	۱۵/۹۱
دریافت و ارسال ایمیل غیرمرتبط با کار	۱۳	۰/۵۰	۰/۴۹	۱۰/۴۱
	۱۲	۰/۴۳	۰/۴۸	۸/۹۲
	۱۴	۰/۷۳	۰/۷۳	۱۵/۱۷
	کل عامل	۰/۸۴	۰/۸۴	۳۱/۳۰
طفره‌روی اینترنتی تعاملی	۹	۰/۴۳	۰/۴۸	۸/۹۲
	۱۱	۰/۷۳	۰/۷۳	۱۵/۱۷
	۱۰	۰/۵۰	۰/۴۹	۱۰/۴۱
	۸	۰/۵۶	۰/۴۶	۱۱/۳۷
	۷	۰/۶۳	۰/۵۴	۱۳/۲۶
	کل عامل	۰/۵۶	۰/۵۶	۱۱/۰۱

1. T- Values

با توجه به تفاوتی که در تحلیل توصیفی اطلاعات حاصل از اجرای پرسشنامه طفره‌روی مجازی بین کارکنان زن و مرد مشاهده گردید، معناداری ملاحظات مذکور با توسل به آزمون آماری t دو گروهی مستقل بررسی شد. جدول ۸ نتایج مقایسه به عمل آمده را نمایش می‌دهد.

جدول ۸: نتایج آزمون t دوگروهی مستقل برای مقایسه میزان طفره‌روی مجازی در بین کارکنان زن و مرد

مؤلفه	جنسیت	میانگین	انحراف استاندارد	t	df	معنی‌داری
گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت	مذکر	۱۹/۹۳	۳/۹۷	-۱/۰۲	۴۲۵	۰/۳۰
	مؤنث	۱۹/۵۴	۳/۸۸			
دریافت و ارسال ایمیل غیر کاری	مذکر	۱۰/۰۳	۲/۲۳	-۰/۵۵۸	۴۱۷/۸۸۲	۰/۵۷
	مؤنث	۹/۹۲	۱/۹۴			
طفره‌روی اینترنتی تعاملی	مذکر	۲۳/۳۵	۴/۳۴	-۱/۰۳	۴۲۵	۰/۳۰
	مؤنث	۲۲/۹۲	۴/۰۰			
CLQ	مذکر	۵۳/۳۲	۹/۴۴	-۱/۰۴	۴۲۵	۰/۳۰
	مؤنث	۵۲/۳۹	۸/۹۸			

چنان‌که در جدول ۸ آمده است، میانگین نمرات کارکنان مرد در کل پرسشنامه و در همه مؤلفه‌های طفره‌روی مجازی (CLQ) از میانگین کارکنان زن بیشتر است، اما این تفاوت در متغیر طفره‌روی مجازی به صورت کلی و مؤلفه‌های سه گانه آن، از لحاظ آماری معنی‌دار نیست ($p=0/05$). بدین معنی که کارکنان زن و مرد در طفره‌روی مجازی و زیرمؤلفه‌های آن در شرایط تقریباً مشابهی قرار دارند و از این نظر با همدیگر تفاوت معنی‌داری ندارند.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه استفاده نادرست از اینترنت، معضلی به نام طفره‌روی مجازی را پدید می‌آورد و طفره‌روی مجازی به عنوان یکی از شایع‌ترین رفتارهای هدر دادن زمان در محل کار، می‌تواند اثرات بدی بر عملکرد کارکنان و نارضایتی مراجعان داشته باشد، وجود ابزاری استاندارد برای سنجش این نوع رفتار ضرورت پیدا می‌کند. در این پژوهش با معرفی پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ)، ویژگی‌های روان‌سنجی آن مورد بررسی قرار گرفت، به گونه‌ای که در بررسی متون پژوهشی

مطرح گردید پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ)، به منظور شناخت و تشخیص اطمینان‌بخش میزان طفره‌روی مجازی کارکنان، میزان گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت آنان، میزان ارسال و دریافت ایمیل غیرمرتبط با کار خود و میزان طفره‌روی اینترنتی تعاملی، ساخته شده است. به‌طور کلی، رویکردهای مختلفی برای سنجش و ارزیابی رفتارهای انحرافی کارکنان در فضای مجازی وجود دارد و پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ) به همین منظور طراحی شده است.

این مطالعه به منظور مطالعه خصوصیات روانسنجی (اعتبار و روایی) پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ) انجام گرفت و در این راستا کارکنان ستادی دانشگاه‌های جامع وابسته به وزارت علوم در چهار سطح طراز عملکرد بین‌المللی، ملی، منطقه‌ای و محلی در سراسر کشور، به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شد. یافته‌های حاصل از ارزیابی اعتبار پرسشنامه CLQ و عوامل سه‌گانه آن به‌واسطه دو روش همسانی درونی و بازآزمایی نشان می‌دهد، این پرسشنامه از اعتبار قابل‌ملاحظه‌ای برخوردار است. ضریب اعتبار پرسشنامه CLQ با محاسبه آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۹ به‌دست‌آمده است. با توجه به این نکته که در فرم اصلی پرسشنامه CLQ، بلا و همکاران (۲۰۰۶) همسانی درونی کل سؤالات را به واسطه محاسبه ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۶۹ گزارش کرده‌اند، تفاوت قابل‌ملاحظه‌ای بین نتایج اعتباریابی پژوهش حاضر و نسخه اصلی پرسشنامه CLQ وجود ندارد.

در این پژوهش، انواع روایی محتوا، تفکیکی و سازه در بحث ارزیابی روایی پرسشنامه CLQ مورد مطالعه قرار گرفته است. با توجه به اینکه روایی محتوا جنبه نظری داشته و نمی‌توان نتیجه را براساس روش‌های آماری به‌صورت یک ضریب عددی تعیین کرد، لذا تأیید و تصدیق متخصصان مربوطه در امر ارزیابی روایی صوری و منطقی پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ)، ملاک عمل واقع گردید. با تحلیل روایی تفکیکی مؤلفه‌های پرسشنامه CLQ مشخص شد مؤلفه‌های پرسشنامه مذکور از قدرت تمایزگذاری مطلوب و رضایت‌بخش برخوردار هستند. نتایج حاصل از ضرایب همبستگی پیرسون پرسشنامه CLQ با خرده‌مقیاس‌های سه‌گانه آن و توسل به روش تحلیل عاملی تأییدی، روایی سازه پرسشنامه CLQ را تصدیق کرد. ملاحظات مذکور با یافته‌های روان‌سنجی حاصل از مطالعات تدوین‌گر پرسشنامه CLQ در یک راستا قرار دارد. به‌طور کلی می‌توان چنین نتیجه گرفت که

هنجاریابی پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ) در میان کارکنان دانشگاهی

پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ) ابزاری روا برای سنجش وضعیت طفره‌روی مجازی در میان کارکنان دانشگاهی است.

نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان داد که بار عاملی هشت سؤال در عامل اول مثبت بوده و روی هم رفته عامل گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت در پرسشنامه CLQ را می‌سنجد و این عامل تبیین‌گر ۲۲/۳۷۱ درصد واریانس کل است. این عامل بالاترین میزان تبیین واریانس کل را دارد. این عامل بعد از چرخش سؤال‌ها با چارچوب نظری فرم اصلی پرسشنامه CLQ و عوامل مطرح شده از سوی بلا و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی دارد. گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت مهم‌ترین عامل برای سنجش طفره‌روی مجازی کارکنان دانشگاهی است که بیشترین سهم را در تبیین طفره‌روی مجازی کارکنان دانشگاه‌ها دارد. با توجه به این عامل کارکنان برای گذران وقت خود، پیگیری خبرهای مختلف، خریدهای آنلاین و مواردی از این دست به استفاده از فضای مجازی غیرمرتبط با وظیفه کاری و شغلی خود می‌پردازند و به نوعی از زیر بار مسئولیت‌های شغلی خود شانه خالی می‌کنند. همسو با یافته‌های این پژوهش در پژوهش‌های قبلی مانند پژوهش اوگرین، پیرسون (۲۰۱۳)، آسکو و همکاران (۲۰۱۴)، باتوری، توکر (۲۰۱۵)، چینار و کارچی اوغلو (۲۰۱۵)، ویلسون و همکاران (۲۰۱۶)، مالاشوسکی (۲۰۱۷) و پیندک و همکاران (۲۰۱۸) بر گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت به منظور پیگیری خبرهای ورزشی، خرید آنلاین و سرگرمی و... به عنوان عامل طفره‌روی مجازی تأکید شده است. در پژوهش آکین و همکاران (۲۰۱۷) گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت عامل کمک‌کننده به ایجاد پرسه‌زنی اینترنتی و انجام رفتار انحرافی است. در بلا و همکاران (۲۰۰۶) نیز در ساخت ابزار طفره‌روی مجازی به گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت به عنوان یکی از سه مؤلفه مهم ابزار سنجش طفره‌روی مجازی کارکنان تأکید می‌کنند.

بار عاملی پنج سؤال در عامل دوم از بار مثبت برخوردار بوده و عامل طفره‌روی اینترنتی تعاملی در پرسشنامه CLQ را نشان می‌دهند و این عامل تبیین‌گر ۱۳/۵۲۴ درصد واریانس کل است. این عامل بعد از چرخش سؤال‌ها با چارچوب نظری فرم اصلی پرسشنامه CLQ و عوامل مطرح شده از سوی بلا و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی دارد. با نظر به اینکه امروزه دامنه و تنوع شبکه‌های اجتماعی داخلی و خارجی زیاده شده و یکی از عوامل جذب کاربران به فضای مجازی است و کارکنان

دانشگاهی از این امر مستثنی نیستند، منطقی به نظر می‌رسد که عامل طفره‌روی اینترنتی تعاملی یکی از عامل‌های اصلی سنجش میزان طفره‌روی مجازی کارکنان دانشگاهی باشد. طبق این عامل کارکنان از طریق عضویت و فعالیت در شبکه‌های اجتماعی و چت کردن در پیام‌رسان‌های اینترنتی به رفتار طفره‌روی تعاملی مبادرت می‌ورزند و دچار رفتار انحرافی می‌شوند. همسو با یافته‌های این پژوهش در پژوهش‌های قبلی مانند لیم و تئو (۲۰۰۵)، بلانچارد، هنله (۲۰۰۸)، لیبرمن و همکاران (۲۰۱۱)، جیا و همکاران (۲۰۱۳)، آکین و همکاران (۲۰۱۷)، اوگرین، پیرسون (۲۰۱۳)، آسکو و همکاران (۲۰۱۴)، باتوری، توکر (۲۰۱۵)، چینار و کارجی اوغلو (۲۰۱۵)، ویلسون و همکاران (۲۰۱۶) و مالاوشوسکی (۲۰۱۷) بر طفره‌روی اینترنتی تعاملی به منظور چت کردن در پیام‌رسان‌ها و شبکه‌های اجتماعی، دانلود فایل‌های سرگرمی، انجام بازی‌های آنلاین و... به عنوان عامل طفره‌روی مجازی تأکید شده است. در پژوهش ککلیک و همکاران (۲۰۱۵) طفره‌روی اینترنتی تعاملی عامل کمک‌کننده به ایجاد پرسه‌زنی اینترنتی و انجام رفتار انحرافی است. در بلا و همکاران (۲۰۰۶) نیز در ساخت ابزار طفره‌روی مجازی به طفره‌روی اینترنتی تعاملی در اینترنت به عنوان یکی از سه مؤلفه مهم ابزار سنجش طفره‌روی مجازی کارکنان تأکید می‌کنند.

بار عاملی سه سؤال در عامل سوم بار بالایی داشته و عامل دریافت و ارسال ایمیل غیرمرتبط با کار در پرسشنامه CLQ را نشان می‌دهند و تبیین گرد ۱۸/۶۸۱ درصد واریانس کل هستند. این عامل بعد از چرخش سؤال‌ها با چارچوب نظری فرم اصلی پرسشنامه CLQ و عوامل مطرح شده از سوی بلا و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی دارد. با توجه به این عامل کارکنان برای گذران وقت خود، پیگیری خبرهای مختلف و ارتباط با دوستان به بررسی و ارسال و دریافت ایمیل‌های غیرمرتبط با کار سازمانی و غیرمرتبط با وظایف شغلی خود می‌پردازند و به نوعی از زیر بار مسئولیت‌های شغلی خود شانه خالی می‌کنند و به رفتار انحرافی طفره‌روی اقدام می‌کنند. همسو با یافته‌های این پژوهش در پژوهش‌های قبلی مانند پژوهش اوگرین، پیرسون (۲۰۱۳)، آسکو و همکاران (۲۰۱۴)، باتوری، توکر (۲۰۱۵)، چینار و کارجی اوغلو (۲۰۱۵)، ویلسون و همکاران (۲۰۱۶)، مالاوشوسکی (۲۰۱۷) و پیندک و همکاران (۲۰۱۸) بر عامل دریافت و ارسال ایمیل غیرمرتبط با کار به منظور پیگیری خبرهای مختلف، تبلیغات و... به عنوان عامل طفره‌روی مجازی تأکید شده است. در پژوهش گلاسمن و همکاران (۲۰۱۵) دریافت و ارسال ایمیل

هنجاریابی پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ) در میان کارکنان دانشگاهی

غیرمرتبط با کار، عامل زمینه‌ساز ایجاد پرسه‌زنی اینترنتی و انجام رفتار انحرافی است. در بلا و همکاران (۲۰۰۶) نیز در ساخت ابزار طفره‌روی مجازی به گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت به عنوان یکی از سه مؤلفه مهم ابزار سنجش طفره‌روی مجازی کارکنان تأکید می‌کنند. با توجه به نتایج تحلیل عاملی اکتشافی، پرسشنامه طفره‌روی مجازی (CLQ) از سه عامل کلی اشباع شده است که هر یک ابعادی از وضعیت طفره‌روی مجازی را نمودار می‌سازد. عوامل استخراج شده با چهارچوب نظری فرم اصلی پرسشنامه CLQ و عوامل مطرح شده از سوی بلا و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی دارد.

براساس یافته‌های حاصل از اجرای پرسشنامه CLQ در میان کارکنان ستادی دانشگاه، بین میزان طفره‌روی مجازی و مؤلفه‌های سه گانه آن در بین کارکنان زن و مرد تفاوت معنی‌دار مشاهده نشد. در مجموع از نتایج این پژوهش، چنین استنباط می‌شود که پرسشنامه CLQ با در نظر گرفتن یافته‌های مربوط به اعتبار، روایی، زمان لازم برای تکمیل پرسشنامه و سهولت نمره‌گذاری و تفسیر که از مهم‌ترین جنبه‌های عملی بودن پرسشنامه به حساب می‌آید (هومن، ۱۳۸۱)، ابزاری کاملاً مناسب برای سنجش وضعیت طفره‌روی مجازی کارکنان ستادی دانشگاه است. با توجه به میزان اعتبار و روایی تأیید شده پرسشنامه CLQ در این پژوهش و خصایص رضایت‌بخش آن می‌توان از پرسشنامه CLQ به منزله ابزاری برای ارزیابی سریع وضعیت طفره‌روی مجازی کارکنان، توصیف میزان گشت و گذار بی‌هدف در اینترنت کارکنان، توصیف میزان ارسال و دریافت ایمیل غیرمرتبط با کار و میزان طفره‌روی اینترنتی تعاملی کارکنان به جهت استفاده پژوهشی برای پژوهشگران و دانشگاه‌ها و سایر سازمان‌های مربوطه به عنوان یک وسیله تشخیصی ضمنی بهره‌مند شد.

در این مطالعه از چند شیوه محدود برای محاسبه روایی بهره گرفته شد، از این رو لازم است در مطالعات بعدی از انواع روش‌های محاسبه روایی هم‌زمان، همگرا، واگرا و پیش‌بین استفاده شود. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه CLQ در بین کارکنان ستادی سایر سازمان‌های آموزشی پرداخته شود. بی‌تردید بررسی ویژگی‌های فنی پرسشنامه CLQ در بین کارکنان ستادی تمامی سازمان‌های آموزشی سراسر کشور می‌تواند آن را به ابزاری کارآمد در حیطه پژوهشی و تشخیصی وضعیت طفره‌روی مجازی مبدل سازد.

فهرست منابع

۱. ایماندارد، فریب‌رز (۱۳۹۸). *شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری پدیده پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان با رویکرد MADM*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه اردکان.
۲. روشن‌ضمیر، سمیرا؛ ایرانی، حمیدرضا؛ و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۶). «شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان (مورد مطالعه: ستاد مرکزی دانشگاه تهران)»، *فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۷(۲)، ۱۸۳-۲۰۳.
۳. صمدی میرکلائی، حسین؛ و میارکلائی، حمزه (۱۳۹۹). «توانمندسازی روان‌شناختی ابزاری جهت کنترل پرسه‌زنی اینترنتی»، *فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، ۱۰ (۳): ۱۴۵-۱۶۰.
۴. هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱). *اندازه‌گیری‌های روانی و تربیتی: فن تهیه تست و پرسشنامه*، تهران: نشر پارسا.
5. Aghaz, A., Sheikh, A. (2016). Cyber loafing and Job Burnout: An Investigation in the Knowledge Intensive Sector, *Computers in Human Behavior*, 62, 51-60.
6. Akbulut, Y., Donmez, O., Dursun, O. O. (2017). Cyber loafing and Social Desirability Bias among Students and Employees, *Computers in Human Behavior*, 72, 87-95.
7. Akbulut, Y., Dursun, O. O., Donmez, O., Sahin, Y. L. (2016). In Search of a Measure to Investigate Cyber loafing in Educational Settings, *Computers in Human Behavior*, 55, 616-625.
8. Akin, A., Ulukok, E., Arar, T. (2017). *Analyzing the Relationship between Organizational Justice and Cyber loafing: A Study in a Public University*. 4th multidisciplinary conference, Prague, Czechia, 29-30 June 2017.

9. Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., Coovert, M. D. (2014). Explaining Cyber loafing: The Role of the Theory of Planned Behavior, *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519.
10. Baturay, M. H., Toker, S. (2015). An Investigation of the Impact of Demographics on Cyber loafing from an Educational Setting Angle, *Computers in Human Behavior*, 50, 358-366.
11. Bebenroth, R., Thiele, K. O. (2017). When Organizational Justice Matters for Affective Merger Commitment, *Thunderbird International Business Review*, 59 (2), 227-24.
12. Bicen, H. (2015). Determination of University Students' Reasons of Using Social Networking Sites in Their Daily Life. *Procedia Social and Behavioral Sciences*.190, 519-522.
13. Blanchard, A. L., Henle, C. A. (2008). Correlates of Different Forms of Cyber loafing: The Role of Norms and External Locus of Control. *Computers in Human Behavior*, 24, 1067-1084.
14. Blau, G., Yang, Y., Ward-Cook, K. (2006). Testing a Measure of Cyber loafing, *Journal of allied health*, 35(1), 9-17.
15. D'Arcy, J., Hovav, A., Galletta, D. (2009). User Awareness of Security Countermeasures and its Impacts on Information Systems Misuse: A Deterrence Approach. *Information Systems Research*, 20(1), 79-98.
16. Gikas, J., Grant, M. (2013). Mobile Computing Devices in Higher Education: Student Perspectives on Learning with Cellphones, Smartphones & Social Media. *The Internet and Higher Education*, 19, 18-26.

17. Glassman, J., Prosch, M, Shao, B. B. M. (2015). To Monitor or not to Monitor: Effectiveness of a Cyber loafing Countermeasure, *Information & Management*, 52, 170-182.
18. Henle, C. A., Kohut, G., Booth, R. (2009). Designing Electronic Use Policies to Enhance Employee Perceptions of Fairness and to Reduce Cyber loafing: An Empirical Test of Justice Theory, *Computers in Human Behavior*, 25, 902-910.
19. Huma, Z., Hussain, S., Thurasamy, R., Malik, M. I. (2017). Determinants of Cyber loafing: A Comparative Study of a Public and Private Sector Organization, *Internet Research*, 27 (1), 97-117.
20. Isik, F. (2013). Comparison of The use of Social Network in Education Between North and South Cyprus. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 103, 210-219.
21. Jandaghi, G., Alvani, S. M., Matin, H. Z., Kozekanan, S. F. (2015). Cyber loafing Management in Organizations, *Journal of Management Studies*, 8 (3), 335-349.
22. Jia, H., Jia, R., Karau, S. (2013). Cyber loafing and Personality: The Impact of the Big Five Traits and Workplace Situational Factors, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20 (3), 358-365.
23. Kaplan, M., Ogot, A. (2012). The Relationship between Perceived Organizational Justice and Cyberloafing: The Case of Hospital Employees, *İşletme Faculties Dergisi*, 13 (1), 1-13.
24. Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H., Yıldız, B. (2015). an Investigation of the Effect of Cyber loafing Behaviors on Organizational Learning Capacity, *Business and Economics Research Journal*, 6 (3), 129-144.

25. Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y., Buffardi, L. E. (2011). Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyber loafing. *Computers in Human Behavior*, 27, 2192 -2199.
26. Lim, V. (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyber loafing, neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 67-78.
27. Lim, V. K. G., Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyber loafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*, 42(8), 1081-1093.
28. Malachowski, D. (2017). *Wasted time at work costing companies billions*. Salary. Retrieved from <http://www.salary.com/careers/layoutscripts>.
29. Milosevic, I., Ivkovic, D., Arsic, S. (2015). Facebook as Virtual Classroom: Social Networking in Learning among Serbian Students. *Telematics and Informatics*. 32, 576-585.
30. Moore, C., Detert, J.R., Trevino, L. K., Baker, V.L., Mayer, D.M. (2012). Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. *Personnel Psychology*, 65, 1-48.
31. Robinson, S. L., Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38, 55-72.
32. Sheikh, A., Atashgah, M. S., Adibzadegan, M. (2015). The Antecedents of Cyber loafing: A Case Study in an Iranian Copper Industry, *Computers in Human Behavior*, 51, 172-179.

33. Ugrin, J. C., Pearson, J. M. (2013). The Effects of Sanctions and Stigmas on Cyber loafing, *Computers in Human Behavior*, 29, 812-820.
34. Ugrin, J. C., Pearson, J. M. (2013). The Effects of Sanctions and Stigmas on Cyber loafing, *Computers in Human Behavior*, 29, 812-820.
35. Wang, J., Jackson, L., Wang, H., Gaskin, J. (2015). Predicting Social Networking Site use: Personality, Attitudes, Motivation and Internet Self-Efficacy. *Personality and Individual Differences*. 80, 119-124.
36. Yıldız, H., Yıldız, B., Ateş, H. (2015). Is There a Role of Organizational Justice Perceptions on Cyber slacking Activities?, *Bilgy Economize vet Onetime Derris*, 10 (2), 55-66.
37. Pindek, S., A. Krajcevska and Spector, P.E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, doi: 10.1016/j.chb.2018.04.040.
38. Willison, R., Warkentin, M., Johnston, A.C. (2016). Examining employee computer abuse intentions: insights from justice, deterrence and neutralization perspectives. *Information Systems Journal*, 28 (2): 266-293.
39. Cinar, O. and Karcioğlu, F.A. (2015). The relationship between cyber loafing and organizational citizenship behavior: A survey study in Erzurum/Turkey. 11th International Strategic Management Conference. Available at: *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207: 444-453.