



The Impact of Cyberloafing on Job Performance with the Moderating Role of Conscientiousness

Mohammad Ramezanzadeh Tabriz^{1✉}, Tahereh Mahmoudiyan Dastnaei²

1. M.A. in Educational Psychology, Department of Educational Psycholog, Faculty of Psychology and Education, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: M.ramezanzadeh.t@ut.ac.ir

2. Assistant Professor, Department of Psychology, Behshahr Branch, Islamic Azad University, Behshahr, Iran. E-mail: Ta.MD1360@iau.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:

Research Article

Article history:

Received 04 April 2026

Received in revised form 10 June 2026

Accepted 09 July 2026

Published Online 23 July 2026

Keywords:

Cyberloafing,
job performance,
conscientiousness,
personality trait.

ABSTRACT

Background: With the expansion of information technologies and the blurring of boundaries between work and personal activities, cyberloafing has emerged as a common behavior in the workplace. This behavior can interrupt work processes, reduce concentration, and waste cognitive resources, thereby affecting job performance. Individual differences, particularly the personality trait of conscientiousness, may also influence the extent to which employees are affected by cyberloafing. Despite the importance of this issue, few studies in Iran have simultaneously examined these variables.

Aims: The aim of this study was to examine the effect of cyberloafing on job performance and the moderating role of conscientiousness among employees of a private company.

Methods: This study employed a descriptive-survey research design. The target population comprised all employees of a private company in Tehran in the year 1403 ($n = 300$). Using Cochran's formula, a sample of 169 participants was selected through simple random sampling. The instruments used in this study included the Cyberloafing questionnaire (Skew, 2014), the Job Performance questionnaire by Patterson (1970, as cited in Saatchi et al., 1389), and the NEO personality inventory subscale for Conscientiousness (Costa & McCrae, 1992). The collected data were analyzed using structural equation modeling (SEM) with SPSS 26 and SmartPLS 4.

Results: The results indicated that cyberloafing had a significant negative effect on job performance ($\beta = -0/641$, $t = 3/432$). Conscientiousness also moderated this relationship and reduced the strength of the negative effect ($\beta = 0/457$, $t = 2/094$). The coefficient of determination for job performance ($R^2 = 0.671$) indicated a moderate explanatory power of the model, and the GOF index showed a strong model fit ($GOF = 0/649$).

Conclusion: Cyberloafing can reduce job performance; however, employees with higher levels of conscientiousness are less affected by its negative consequences. Therefore, organizations should consider employees' individual characteristics in addition to technological controls. Paying attention to personality traits during recruitment, providing training in digital self-management skills, and establishing clear internet usage policies may help reduce the negative consequences of cyberloafing and improve job performance.

Citation: Ramezanzadeh Tabriz, M., & Mahmoudiyan Dastnaei, T. (2026). The impact of Cyberloafing on job performance with the moderating role of conscientiousness. *Journal of Psychological Science*, 25(161), 1-17. [10.66224/jps.25.161.3](https://doi.org/10.66224/jps.25.161.3)

Journal of Psychological Science, Vol. 25, No. 161, 2026

© The Author(s). DOI: [10.66224/jps.25.161.3](https://doi.org/10.66224/jps.25.161.3)



✉ **Corresponding Author:** Mohammad Ramezanzadeh Tabriz, M.A. in Educational Psychology, Department of Educational Psycholog, Faculty of Psychology and Education, University of Tehran, Tehran, Iran.
E-mail: M.ramezanzadeh.t@ut.ac.ir, Tel: (+98) 9905506872

Extended Abstract

Introduction

Employee job performance is a key determinant of organizational success in today's competitive environment (Eze et al., 2024). It refers to employees' behaviors and outcomes that contribute to organizational goals and reflects their effectiveness in fulfilling job responsibilities (Pradhan & Jena, 2017). Beyond task performance, it includes contextual behaviors such as cooperation, responsibility, and self-discipline, while minimizing counterproductive workplace behaviors (Pradhan & Jena, 2017; Wiernik et al., 2022; Zhang et al., 2022). Consequently, identifying the factors that influence job performance has become an important research priority (Zhang et al., 2022).

The rapid growth of information technology has blurred the boundary between work and personal activities, leading to the emergence of cyberloafing, defined as employees' use of the internet for non-work-related purposes during working hours (Lim & Chen, 2012). Cyberloafing includes activities such as browsing social media, online shopping, and personal messaging (Pindek et al., 2018). Previous studies have shown that excessive cyberloafing reduces concentration, wastes working time, and negatively affects job performance, although limited use may occasionally serve as a short mental break that facilitates resource recovery (Lim & Teo, 2005; Navarro et al., 2022; Koay et al., 2022).

The relationship between cyberloafing and job performance is influenced by individual differences, particularly personality traits (Farivar et al., 2023). Among the Big Five traits, conscientiousness has received considerable attention because it reflects responsibility, self-discipline, organization, and goal orientation (Costa & McCrae, 1992, 2009; Wiernik et al., 2022). According to the Conservation of Resources (COR) theory (Hobfoll, 1989), conscientious employees possess stronger self-regulatory resources that enable them to manage workplace demands more effectively and maintain higher job performance (Yu et al., 2021). Previous studies have also reported that conscientiousness is

negatively associated with cyberloafing (Baezzat et al., 2018; Farivar et al., 2023).

Although previous research has examined the antecedents and consequences of cyberloafing, limited attention has been given to the moderating role of conscientiousness, particularly in Iranian organizations. Therefore, the present study investigates whether conscientiousness moderates the relationship between cyberloafing and job performance, contributing to a better understanding of how personality differences shape employees' digital behaviors and work outcomes.

Method

This applied study employed a descriptive-survey design. The statistical population included all employees of a private organization ($N = 300$), and based on Cochran's formula, a sample of 169 employees was selected through simple random sampling. The inclusion criteria were having at least one year of work experience in the organization, being willing to participate, and providing complete and accurate responses, whereas exclusion criteria included unwillingness to continue participation, incomplete questionnaires, and any changes in employment status during the data collection period. Data were collected using the Cyberloafing Questionnaire developed by Askew (2014), the Job Performance Questionnaire developed by Paterson (1970, as cited in Saatchi et al., 2010) was used to assess employees' job performance, and its psychometric properties have been supported in the Persian context (Saatchi et al., 2010), and the Conscientiousness subscale of the NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) developed by Costa and McCrae (1992). The Cyberloafing Questionnaire contains 14 items scored on a five-point Likert scale and measures attitudes, perceived barriers, and descriptive norms; previous studies have reported acceptable reliability for this instrument, and in the present study Cronbach's alpha was 0/85. The Job Performance Questionnaire consists of 15 items assessing discipline, responsibility, cooperation, and job improvement on a four-point Likert scale; its reliability in the present study was 0/89. The conscientiousness subscale of the NEO-FFI includes 12 items rated on a five-point Likert scale, and its

reliability in the present study was 0/81. After obtaining the necessary permissions, the purpose of the study was explained to the participants, informed consent was obtained, and confidentiality was assured. The questionnaires were then distributed and completed by the participants. Descriptive and inferential analyses were performed using SPSS 26, and the structural model was examined using SmartPLS 4.

Results

Participants' mean age was 43/8 years (SD = 7/10). All participants were male. Educational and work-experience distributions are consistent with the original text. Descriptive statistics for the main variables are presented in Table 1.

Table1. Correlation Coefficients (N = 169)

Variables	Cyberloafing	Conscientiousness	Job Performance
Cyberloafing	1/000	-0/243**	-0/591**
Conscientiousness	-0/243**	1/000	0/481**
Job Performance	-0/591**	0/481**	1/000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation coefficients indicated significant associations among cyberloafing, conscientiousness, and job performance, supporting further SEM analyses.

PLS-SEM path analysis revealed that cyberloafing negatively predicted job performance ($\beta = -0/641$, $t = 3/432$). Conscientiousness positively predicted job

performance ($\beta = 0/212$, $t = 2/094$). Furthermore, conscientiousness significantly moderated the relationship between cyberloafing and job performance ($\beta = -0/457$, $t = 2/481$), indicating that higher conscientiousness reduced the negative impact of cyberloafing (Table 2).

Table2. Structural Model Path Coefficients (PLS SEM)

Path	Path Coefficient (β)	t-value	Sig.(p)	Result
Cyberloafing → Job Performance	-0/641	3/432	<0/001	Supported
Cyberloafing × Conscientiousness → Job Performance (Moderation)	-0/457	2/481	<0/05	Supported
Conscientiousness → Job Performance	0/212	2/094	<0/05	Supported

The structural model assessment showed that the coefficient of determination¹ for job performance was 0/671, indicating moderate explanatory power according to Hair et al. (2017). Moreover, the Goodness-of-Fit² index, calculated following

Tenenhuis et al. (2005), was 0/649. As this value exceeds the recommended cutoff of 0/36 (Wetzels et al., 2009), the model demonstrates strong overall fit. Detailed results appear in Table 3.

¹. R²

². GOF

Table3. Construct Quality and Predictive Power Results

Variables	Average Variance Extracted (AVE)	Coefficient of Determination (R ²)	Goodness-of-Fit (GOF)
Cyberloafing	0/621	-	0/649
Conscientiousness	0/671	-	
Job Performance	0/591	0/671	

Overall, the findings provide empirical support for both research hypotheses and demonstrate that cyberloafing and conscientiousness jointly influence employee job performance.

Conclusion

The findings revealed that cyberloafing has a significant negative effect on employees’ job performance, consistent with previous studies (Lim & Chen, 2012; Sao et al., 2020; Gholami et al., 2019; Karimianpour et al., 2023; Eze et al., 2024; Amani & Amani, 2025). Frequent engagement in non-work-related internet activities consumes working time, interrupts concentration, increases cognitive load, and reduces the quality of task performance. It may also weaken teamwork and professional interactions, leading to lower organizational effectiveness (Karimianpour et al., 2023). This finding can also be explained by the Conservation of Resources (COR) theory (Hobfoll, 1989), which suggests that employees seek to preserve valuable resources such as time, attention, and cognitive energy. Although brief cyberloafing may occasionally provide mental recovery, excessive cyberloafing depletes these resources, weakens self-regulation, and ultimately impairs job performance. Another important finding was that conscientiousness significantly moderated the relationship between cyberloafing and job performance, supporting previous research (Baezzat et al., 2018; Yu et al., 2021; Jandaghi et al., 2015). Employees with higher conscientiousness are generally more organized, responsible, and self-disciplined (Costa & McCrae, 2009). Consequently, they are better able to regulate their online behavior, limit cyberloafing, and quickly refocus on work tasks. In contrast, employees with lower conscientiousness are more likely to engage in prolonged cyberloafing and experience greater

declines in job performance. From the perspective of COR theory, conscientiousness serves as a personal resource that protects employees from resource depletion and reduces the negative impact of cyberloafing (Hobfoll, 1989). Despite these findings, the study was limited by its cross-sectional design, reliance on self-report measures, and data collection from a single organization, which may restrict the generalizability of the results. Future studies should employ longitudinal designs and examine different organizational settings. Practically, organizations are encouraged to promote responsible internet use, strengthen employees’ self-regulation skills, and consider conscientiousness in recruitment and employee development to reduce cyberloafing and improve job performance.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: This article is derived from the research project of the first author in the field of Educational Psychology, Department of Educational Psychology, Faculty of Psychology and Education, University of Tehran. To ensure the observance of ethical principles, data collection was conducted only after obtaining informed consent from all participants. Furthermore, participants were reassured regarding the strict confidentiality of their personal information and were informed that the results would be reported anonymously, without any identifying details.

Funding: This study was conducted as a research project with no external financial support.

Authors’ contribution: The first author served as the principal researcher and corresponding author, while the second author acted as advisor and consultant.

Conflict of interest: The authors declare no conflict of interest regarding the conduct or publication of this study.

Acknowledgments: The authors extend their appreciation to all employees who participated in this research.



تأثیر سایبرلوفینگ بر عملکرد شغلی با نقش تعدیل گر صفت شخصیتی وجدانی بودن

محمد رمضان زاده تبریز^۱، طاهره محمودیان دستنائی^۲

۱. کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: M.ramezanzadeh.t@ut.ac.ir

۲. استادیار، گروه روانشناسی، واحد بهشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بهشهر، ایران. رایانامه: Ta.MD1360@iau.ac.ir

چکیده

مشخصات مقاله

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۵/۰۱/۱۵

بازنگری: ۱۴۰۵/۰۳/۲۰

پذیرش: ۱۴۰۵/۰۴/۱۸

انتشار برخط: ۱۴۰۵/۰۵/۰۱

کلیدواژه‌ها:

سایبرلوفینگ،

عملکرد شغلی،

وجدانی بودن،

صفت شخصیتی.

زمینه: با گسترش فناوری‌های اطلاعاتی و کمرنگ شدن مرز میان فعالیت‌های شغلی و شخصی، سایبرلوفینگ به عنوان یکی از رفتارهای رایج محیط کار مطرح شده است. این رفتار می‌تواند موجب وقفه در کار، کاهش تمرکز و اتلاف منابع شناختی شود و عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین تفاوت‌های فردی، به ویژه صفت شخصیتی وجدانی بودن، ممکن است شدت اثرپذیری کارکنان از سایبرلوفینگ را تغییر دهد. با وجود اهمیت موضوع، پژوهش‌های کمی در ایران به طور هم‌زمان این متغیرها را بررسی کرده‌اند.

هدف: هدف این پژوهش بررسی تأثیر سایبرلوفینگ بر عملکرد شغلی و نقش تعدیل کننده صفت وجدانی بودن در کارکنان یک شرکت خصوصی بود.

روش: روش این پژوهش توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان یک شرکت خصوصی در شهر تهران در سال ۱۴۰۳ بود که تعداد آن‌ها ۳۰۰ نفر بود. در این پژوهش نمونه‌گیری با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۹ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه سایبرلوفینگ (اسکیو، ۲۰۱۴)، عملکرد شغلی (پاترسون، ۱۹۷۰، به نقل از ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۹) و خرده‌مقیاس وجدانی بودن نتو (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲) بود. داده‌ها با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری، از طریق نرم‌افزارهای SPSS 26 و SmartPLS 4 تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که سایبرلوفینگ اثر منفی و معناداری بر عملکرد شغلی دارد ($t=3/432$ ، $\beta=-0/641$). همچنین وجدانی بودن این رابطه را تعدیل کرد و از شدت منفی آن کاست ($t=2/094$ ، $\beta=0/457$). ضریب تعیین عملکرد شغلی ($R^2=0/671$) نشان‌دهنده قدرت تبیین متوسط مدل و مقدار GOF نشان‌دهنده برازش قوی بود ($GOF=0/649$).

نتیجه‌گیری: سایبرلوفینگ می‌تواند عملکرد شغلی را کاهش دهد، اما کارکنان با سطح بالای وجدانی بودن کمتر از پیامدهای آن آسیب می‌بینند. بر این اساس، سازمان‌ها باید علاوه بر کنترل‌های فناورانه، ویژگی‌های فردی کارکنان را نیز در نظر بگیرند. توجه به صفات شخصیتی در جذب نیرو، آموزش مهارت‌های خودمدیریتی دیجیتال و تدوین سیاست‌های روشن استفاده از اینترنت می‌تواند به کاهش پیامدهای منفی سایبرلوفینگ و بهبود عملکرد کمک کند.

استاد: رمضان زاده تبریز، محمد؛ و محمودیان دستنائی، طاهره (۱۴۰۵). تأثیر سایبرلوفینگ بر عملکرد شغلی با نقش تعدیل گر صفت شخصیتی وجدانی بودن. *مجله علوم روانشناختی*، دوره ۲۵، شماره ۱، ۱-۱۷.

مجله علوم روانشناختی، دوره ۲۵، شماره ۱، ۱۴۰۵. DOI: 10.66224/jps.25.161.3



© نویسنده‌گان.

✉ نویسنده مسئول: محمد رمضان زاده تبریز، کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه:

M.ramezanzadeh.t@ut.ac.ir

تلفن: ۰۹۹۰۵۵۰۶۸۷۲

مقدمه

عملکرد شغلی^۱ یکی از بنیادین‌ترین مؤلفه‌های موفقیت سازمان‌ها در محیط‌های رقابتی امروز است (ازه و همکاران، ۲۰۲۴). عملکرد شغلی به مجموعه رفتارها، فعالیت‌ها و نتایجی گفته می‌شود که کارکنان در راستای اهداف سازمان انجام می‌دهند و میزان اثربخشی و کارآمدی آن‌ها را در ایفای نقش‌های شغلی نشان می‌دهد (پرادهان و جنا، ۲۰۱۷). عملکرد شغلی نه تنها شامل انجام وظایف محوله^۲ است، بلکه رفتارهای حمایتی فراتر از نقش^۳ و نیز رفتارهایی که مستقیماً با اثربخشی سازمان مرتبط اند مانند همکاری، مسئولیت‌پذیری و نظم فردی را نیز در بر می‌گیرد (پرادهان و جنا، ۲۰۱۷). عملکرد شغلی کارکنان به عنوان یکی از شاخص‌های کلیدی اثربخشی سازمانی، نشان‌دهنده میزان تحقق اهداف سازمانی از طریق رفتارها و فعالیت‌های کارکنان است (ویرنیک و همکاران، ۲۰۲۲). این مفهوم ماهیتی چندبعدی دارد و علاوه بر انجام وظایف رسمی، شامل رفتارهای فرائقشی و کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار نیز می‌شود که مجموعاً بر بهره‌وری سازمان تأثیر می‌گذارند (پرادهان و جنا، ۲۰۱۷؛ ژانگ و همکاران، ۲۰۲۲). از این رو، شناسایی عواملی که می‌توانند عملکرد کارکنان را در محیط‌های کاری مدرن تحت تأثیر قرار دهند، به یکی از دغدغه‌های اصلی پژوهشگران تبدیل شده است (ژانگ و همکاران، ۲۰۲۲). از طرفی گسترش سریع فناوری‌های اطلاعاتی و اینترنت در سازمان‌ها، شیوه انجام کار را به طور چشمگیری تغییر داده و مرز میان فعالیت‌های کاری و شخصی را کمرنگ ساخته است (ناوارو و همکاران، ۲۰۲۲؛ کوآی و همکاران، ۲۰۲۲). یکی از پیامدهای این تحول، ظهور پدیده‌ای به نام «سایبرلوفینگ»^۴ است. سایبرلوفینگ به عنوان یک پدیده مرتبط با استفاده غیرکاری از اینترنت توسط کارکنان در محیط‌های کاری تعریف شده است که شامل فعالیت‌هایی مانند گشت‌وگذار در وبسایت‌های غیرمرتبط با شغل، استفاده از شبکه‌های اجتماعی، خرید آنلاین، بازی‌های اینترنتی و ارسال پیام‌های شخصی است (لیم و چن، ۲۰۱۲). مطالعه‌ای نشان می‌دهد که سایبرلوفینگ به طور کلی به استفاده شخصی از منابع فناوری اطلاعات در ساعات کاری، بدون ارتباط مستقیم با وظایف شغلی، اشاره دارد و شامل دو دسته اصلی خفیف (مانند چک کردن ایمیل‌های شخصی) و شدید

(مانند بازدید از سایت‌های نامناسب) است (پسندک و همکاران، ۲۰۱۸). بسیاری از پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سایبرلوفینگ با کاهش تمرکز، اتلاف زمان کاری و اختلال در انجام وظایف همراه است و می‌تواند به افت عملکرد شغلی کارکنان منجر شود (لیم و تنو، ۲۰۰۵؛ کوآی و همکاران، ۲۰۲۲؛ سائو و همکاران، ۲۰۲۰). با این حال، برخی مطالعات جدیدتر نیز نشان می‌دهند که در برخی شرایط محدود، استفاده کوتاه‌مدت از اینترنت برای اهداف غیرکاری ممکن است به عنوان نوعی استراحت ذهنی عمل کرده و به بازبایی انرژی کارکنان کمک کند (ناوارو و همکاران، ۲۰۲۲). با وجود این، تأثیر سایبرلوفینگ بر عملکرد شغلی برای همه افراد یکسان نیست و تفاوت‌های فردی نقش مهمی در این رابطه ایفا می‌کنند. یکی از مهم‌ترین عوامل فردی که می‌تواند این رابطه را تحت تأثیر قرار دهد، صفات شخصیتی^۵ کارکنان است (فریور و همکاران، ۲۰۲۳). در میان ابعاد پنج‌گانه شخصیت، صفت «وجدانی‌بودن»^۶ به دلیل ارتباط مستقیم با مسئولیت‌پذیری، خودکنترلی، نظم و هدف‌مندی، اهمیت ویژه‌ای دارد (ویرنیک و همکاران، ۲۰۲۲). علاوه بر این، پژوهش‌های داخلی نیز نشان داده‌اند که ویژگی‌های شخصیتی، راهبردهای مقابله‌ای و انتظارات افراد از استفاده از اینترنت می‌توانند شدت گرایش به استفاده افراطی از فضای مجازی را تحت تأثیر قرار دهند (جوکار و همکاران، ۱۴۰۱). همچنین نتایج مطالعه کریمیان پور و همکاران (۱۴۰۲) نشان داد که سایبرلوفینگ نقش میانجی در رابطه بین وابستگی به موبایل و تبلی سازمانی با اهمال‌کاری سازمانی دارد؛ به گونه‌ای که افزایش سایبرلوفینگ با افزایش اهمال‌کاری کارکنان همراه است و بر عملکرد شغلی اثر منفی می‌گذارد. مطالعه امانی و امانی (۱۴۰۳) نیز نشان داد که سایبرلوفینگ با افزایش خستگی اجتماعی، کاهش تعاملات اجتماعی و احساس انزوا در کارکنان ارتباط دارد؛ عواملی که می‌توانند به افت عملکرد شغلی و کاهش اثربخشی کارکنان منجر شوند. مطالعه غلامی و همکاران (۱۳۹۸) نیز نشان‌دهنده این بود که سایبرلوفینگ تحت تأثیر عوامل فردی و سازمانی قرار دارد و به طور معناداری موجب کاهش بهره‌وری کارکنان می‌شود؛ بنابراین، افزایش این رفتار می‌تواند عملکرد شغلی کارکنان را تضعیف کند.

4. Cyberloafing

5. Personality traits

6. Conscientiousness

1. Job Performance

2. Task Performance

3. Contextual Performance

وجدانی بودن یکی از ابعاد اصلی مدل پنج عاملی شخصیت است که برای اولین بار توسط کاستا و مک کری (۱۹۹۲) معرفی شد. از دیدگاه آنان، وجدانی بودن به گرایش فرد برای مسئولیت پذیری، نظم، خودانضباطی، هدفمندی، برنامه ریزی و پشتکار در انجام وظایف اشاره دارد و افرادی که در این ویژگی نمره بالاتری کسب می کنند، در کنترل تکانه ها، پایداری به قوانین، سازمان دهی فعالیت ها و پیگیری اهداف بلندمدت موفق تر عمل می کنند (کاستا و مک کری، ۲۰۰۹).

در رویکردهای جدید، وجدانی بودن به عنوان یک سازه سلسله مراتبی که شامل دو بعد کلان؛ نظم گرایی (شامل سازمان دهی، تمیزی، برنامه ریزی و ساختاردهی) و انگیزش برای موفقیت (شامل پشتکار، سخت کوشی، تمرکز بر اهداف و تمایل به تلاش برای عملکرد بالا) است، در نظر گرفته می شود (ویرنیک و همکاران، ۲۰۲۲): پژوهش های جدید نشان داده اند که این صفت نقش مهمی در رفتارهای شغلی دارد، زیرا افراد با وجدانی بودن بالا معمولاً عملکرد بهتری دارند، قابل اعتمادترند و کمتر به رفتارهای انحرافی یا اتلاف وقت (مانند سایبرلوفینگ) گرایش پیدا می کنند (ویرنیک و همکاران، ۲۰۲۲). یو و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی، با اتکا به نظریه حفاظت از منابع هابفول (۱۹۸۹)، استدلال کردند که ویژگی های شخصیتی می توانند به عنوان منابع فردی در حفظ و بازیابی منابع روان شناختی کارکنان نقش آفرین باشند. بر همین اساس، آنان نشان دادند که کارکنان دارای سطح بالاتری از وجدانی بودن، به دلیل برخورداری از خودنظم دهی، مسئولیت پذیری و توانایی بیشتر در مدیریت منابع، بازیابی منابع مطلوب تری را تجربه کرده و عملکرد شغلی بالاتری از خود نشان می دهند. این یافته بر اهمیت ویژگی های شخصیتی، به ویژه وجدانی بودن، در تبیین پیامدهای رفتاری کارکنان در چارچوب نظریه حفاظت از منابع تأکید دارد.

نتایج پژوهش انجام شده توسط باعزت و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان داد که وجدانی بودن یکی از پیش بین های مستقیم سایبرلوفینگ است و علاوه بر آن، در کنار جهت گیری هدف تسلط، نقش میانجی در تبیین رابطه بین نیازهای روان شناختی و سایبرلوفینگ دارد. این یافته بیانگر آن است که افراد دارای سطح بالاتر وجدانی بودن، کمتر به رفتارهای سایبرلوفینگ گرایش پیدا می کنند. به بیان ساده، وجدانی بودن ترکیبی از خودکنترلی، جهت گیری به هدف، انضباط شخصی و مسئولیت پذیری است که رفتار فرد را در مسیر انجام وظایف و موفقیت شخصی و شغلی هدایت می کند

(ویرنیک و همکاران، ۲۰۲۲). جندقی و همکاران (۲۰۱۵) در یک مطالعه مروری، رابطه سایبرلوفینگ و عملکرد شغلی را بررسی کرده و با جمع بندی پژوهش های پیشین گزارش می کند که افراد دارای صفت شخصیتی وجدانی بودن، به دلیل نظم، خودکنترلی و مسئولیت پذیری بیشتر، کمتر درگیر سایبرلوفینگ شده و پیامدهای منفی آن بر عملکرد شغلی در آنان ضعیف تر است. سلامی و همکاران (۱۴۰۴) نیز نشان دادند که ویژگی های شخصیتی می تواند نحوه بروز رفتارهای دیجیتال را تحت تأثیر قرار دهند و مرادی و نیکوگفتار (۱۴۰۴) نیز گزارش کردند که صفت وجدانی بودن با پیامدهای روان شناختی مثبت و سازگاری بهتر افراد در شرایط دشوار ارتباط دارد. این یافته ها نشان می دهد که بررسی هم زمان رفتارهای دیجیتال و ویژگی های شخصیتی می تواند به درک دقیق تر عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کمک کند. افراد دارای سطح بالای وجدانی بودن معمولاً تعهد بیشتری نسبت به وظایف شغلی خود دارند و تمایل کمتری به انجام رفتارهای انحرافی در محیط کار نشان می دهند. از این رو، انتظار می رود این صفت شخصیتی بتواند نقش تعدیل گر در رابطه میان سایبرلوفینگ و عملکرد شغلی ایفا کند، به طوری که کارکنان با وجدانی بودن بالا حتی در صورت مواجهه با فرصت های سایبرلوفینگ، کمتر اجازه می دهند این رفتار بر عملکرد شغلی آنان تأثیر منفی بگذارد (فریور و همکاران، ۲۰۲۳).

با وجود گسترش پژوهش ها درباره سایبرلوفینگ، مرور ادبیات نشان می دهد که اغلب مطالعات بر پیامدهای مستقیم این رفتار، از جمله کاهش بهره وری، اهمال کاری یا عملکرد شغلی متمرکز بوده اند و نقش ویژگی های شخصیتی در تبیین شدت یا ضعف این رابطه کمتر مورد توجه قرار گرفته است. همچنین، پژوهش های انجام شده در ایران عمدتاً به بررسی پیامدها یا پیامدهای سایبرلوفینگ پرداخته اند و مطالعه ای که به طور هم زمان اثر سایبرلوفینگ بر عملکرد شغلی را با در نظر گرفتن نقش تعدیل گر صفت شخصیتی وجدانی بودن بررسی کند، مشاهده نشد. نوآوری پژوهش حاضر در ارائه الگویی است که در آن، علاوه بر بررسی اثر مستقیم سایبرلوفینگ بر عملکرد شغلی، نقش تعدیل گر صفت وجدانی بودن نیز آزمون می شود. این رویکرد امکان تبیین این موضوع را فراهم می آورد که آیا شدت تأثیر سایبرلوفینگ بر عملکرد شغلی در کارکنانی با سطوح متفاوت وجدانی بودن یکسان است یا خیر. از این رو، پژوهش حاضر ضمن توسعه ادبیات موجود، می تواند شواهدی برای درک دقیق تر نقش تفاوت های

فردی در مدیریت پیامدهای سایبرلوفینگ در محیط‌های کاری، به‌ویژه در بستر سازمان‌های ایرانی، فراهم آورد. از این رو، پژوهش حاضر درصدد بررسی این مسئله است که آیا صفت شخصیتی وجدانی بودن در رابطه بین سایبرلوفینگ و عملکرد شغلی نقش تعدیل گر دارد؟

روش

الف) طرح پژوهش و شرکت‌کنندگان

این پژوهش از نظر هدف، از نوع کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان یک شرکت خصوصی در شهر تهران در سال ۱۴۰۳ به تعداد ۳۰۰ نفر بود. براساس فرمول کوکران تعداد ۱۶۹ نفر به عنوان نمونه آماری جهت توزیع پرسشنامه‌ها به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ملاک‌های ورود شامل اشتغال فعال در شرکت مذکور، حداقل یک سال سابقه کاری، عدم ابتلا به بیماری‌های جسمانی و روانی مزمن و تمایل به تکمیل دقیق پرسشنامه‌ها بوده و ملاک‌های خروج شامل عدم تمایل به ادامه پژوهش، عدم تکمیل بیش از ۱۵٪ پرسشنامه‌ها، خطا یا عدم صداقت در پاسخدهی و تغییر وضعیت شغلی در طول پژوهش بود.

ب) ابزار

پرسشنامه سایبرلوفینگ (CLQ):^۱ این پرسشنامه که توسط اسکيو در سال ۲۰۱۴ ساخته شده است، شامل ۱۴ سوال و ۳ مؤلفه، نگرش کارکنان (سوالات ۱-۵)، موانع ادراک شده (سوالات ۶-۱۰) و هنجارهای توصیفی (سوالات ۱۱-۱۴) می‌باشد. نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت می‌باشد که برای گزینه‌های «خیلی زیاد»، «زیاد»، «متوسط»، «کم» و «خیلی کم»، به ترتیب امتیازات ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ در نظر گرفته شده است. بدین ترتیب پایین‌ترین نمره این پرسشنامه چهارده و بالاترین حد نمره هفتاد می‌باشد. اسکيو و همکاران (۲۰۱۴) ضریب آلفای کرونباخ برای این ابزار را بین ۰٫۷۵ تا ۰٫۸۸ گزارش کرده‌اند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حکاک و همکاران (۱۳۹۹) ۰٫۸۹ بدست آمد. همچنین پرسشنامه بر اساس نظر متخصصان از روایی صوری و محتوایی قابل قبولی برخوردار بود. پایایی این پرسشنامه در پژوهش کریمیان پور و همکاران (۱۴۰۲) نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰٫۸۹ بدست آمد. پایایی پرسشنامه در پژوهش

حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰٫۸۵ بدست آمد. روایی همگرا با استفاده از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای متغیر سایبرلوفینگ، ۰٫۶۲۱ بدست آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی (JPQ):^۲ پرسشنامه عملکرد شغلی در سال ۱۹۷۰ توسط پاترسون ساخته شده است و دارای ۱۵ سوال است و دارای ۴ بعد رعایت نظم و انضباط در کار (سوالات ۱-۴)، احساس مسئولیت در کار (سوالات ۵-۸)، همکاری در کار (سوالات ۹-۱۲) و بهبود کار (سوالات ۱۳-۱۵) است. این مقیاس دارای دو فرم می‌باشد که یکی از آن‌ها جهت سنجش عملکرد شغلی کارکنان غیرمدیر و دیگری برای ارزیابی عملکرد شغلی مدیران ساخته شده است. فرم حاضر برای سنجش عملکرد شغلی کارکنان غیر مدیر می‌باشد. امتیاز دهی این پرسشنامه براساس طیف ۴ درجه‌ای به ترتیب برای گزینه‌های «به ندرت»، «اغلب»، «گاهی» و «همیشه»، ۱، ۲، ۳ و ۴ امتیاز در نظر گرفته می‌شود. بدین ترتیب پایین‌ترین نمره این پرسشنامه پانزده و بالاترین حد نمره شصت می‌باشد (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۹). پایایی پرسشنامه توسط ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹) مورد تایید قرار گرفته است و بیشتر از ۰٫۷ گزارش شده است. ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹) پرسشنامه را دارای روایی صوری و روایی سازه تشخیص دادند. پرسشنامه پایایی پرسشنامه مذکور در پژوهش حاضر نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰٫۸۹ بدست آمد. روایی همگرا با استفاده از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای متغیر عملکرد شغلی، ۰٫۵۹۱ بدست آمد.

پرسشنامه پنج عاملی نئو (NEO-FFI):^۳ در پژوهش حاضر به منظور سنجش صفت شخصیتی وجدانی بودن از ماده‌های مربوط به خرده‌مقیاس وجدانی بودن در پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت نئو (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲) استفاده شد. این پرسشنامه ۵ صفت شخصیتی وجدانی بودن، توافق‌پذیری، تجربه‌پذیری، برون‌گرایی و روان‌رنجورخویی را می‌سنجد. خرده‌مقیاس وجدانی بودن دارای ۱۲ ماده است و نمره گذاری پاسخ‌ها روی مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً موافقم) تا ۵ (کاملاً مخالفم) صورت می‌گیرند. حداقل نمره ۱۲ و حداکثر نمره ۶۰ است. مک کری و کاستا (۱۹۹۲) ضریب آلفای این ابزار را بین ۰٫۷۴ و ۰٫۸۹ با میانگین ۰٫۸۱

۳. NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI)

۱. Cyberloafing Questionnaire

۲. Job Performance Questionnaire

استفاده از SPSS نسخه ۲۶ برای آمار توصیفی و تحلیل‌های مقدماتی و با استفاده از Smart PLS نسخه ۴ برای آزمون مدل ساختاری و بررسی فرضیه‌های پژوهش تحلیل شدند.

یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار سن شرکت کنندگان به ترتیب ۴۳/۸ و ۱۰/۷ سال بود و تمامی شرکت کنندگان پژوهش مرد بودند. از نظر سطح تحصیلات ۱۵ نفر (۸/۹ درصد) از شرکت کنندگان دارای تحصیلات دیپلم، ۱۹ نفر (۱۱/۲ درصد) دارای تحصیلات کاردانی، ۶۴ نفر (۳۷/۹ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی، ۵۹ نفر (۳۴/۹ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۱۲ نفر (۷/۱ درصد) دارای تحصیلات دکتری بودند. همچنین از نظر سابقه خدمت، ۲۵ نفر (۱۴/۸ درصد) از شرکت کنندگان دارای سابقه کار ۱ تا ۵ سال، ۳۰ نفر (۱۷/۷ درصد) دارای سابقه کار ۶ تا ۱۰ سال، ۲۲ نفر (۱۳ درصد) دارای سابقه کار ۱۱ تا ۱۵ سال، ۳۳ نفر (۱۹/۶ درصد) دارای سابقه کار ۱۶ تا ۲۰ سال، ۲۹ نفر (۱۷/۲ درصد) دارای سابقه کار ۲۱ تا ۲۵ سال و ۳۰ نفر (۱۷/۷ درصد) دارای سابقه کار ۲۶ تا ۳۰ سال بودند. در ادامه شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشدگی
نگرش کارکنان	۱۵/۱۶	۳/۲۵	۱/۱۵	-۰/۹۴
موانع ادراک شده	۱۵/۷۵	۲/۹۵	-۰/۷۶	-۰/۴۳
هنجارهای توصیفی	۱۲/۳۵	۲/۴۳	-۱/۳۲	-۰/۹۵
سایبرلوفینگ (کل)	۴۳/۲۶	۶/۴۱	-۰/۷۸	-۰/۵۷
وجدانی بودن	۴۶/۱۸	۷/۳۲	-۰/۴۱	۰/۷۳
رعایت نظم و انضباط در کار	۱۳/۷۸	۳/۴۱	۱/۴۶	-۰/۸۹
احساس مسئولیت در کار	۱۲/۹۸	۴/۱۵	-۱/۲۴	-۱/۱۶
همکاری در کار	۱۳/۶۳	۲/۱۸	۰/۴۵	۰/۷۹
بهبود کار	۱۱/۳۵	۳/۹۷	-۰/۹۳	-۰/۶۵
عملکرد شغلی (کل)	۵۱/۷۴	۸/۸۵	-۰/۳۶	-۰/۶۹

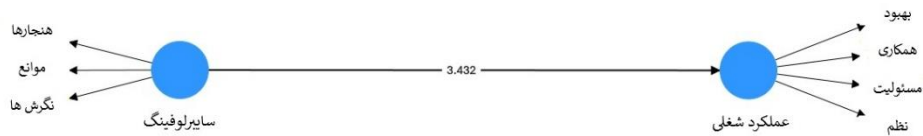
برای بررسی رابطه اولیه بین متغیرهای اصلی پژوهش از ضریب همبستگی استفاده شد. همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می شود، ضرایب همبستگی بین متغیرها همگی در سطح ۰/۰۱ معنادار هستند.

جدول ۲. ماتریس ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱) نگرش کارکنان	۱									
۲) موانع ادراک شده	۰/۴۲۲**	۱								
۳) هنجارهای توصیفی	۰/۴۰۳**	۰/۴۳۴**	۱							
۴) سایبرلوفینگ (کل)	۰/۵۴۵**	۰/۵۷۴**	۰/۵۱۷**	۱						
۵) وجدانی بودن	-۰/۱۵۳**	-۰/۱۸۳**	-۰/۱۶۰**	-۰/۲۴۳**	۱					
۶) رعایت نظم و انضباط در کار	-۰/۲۲۳**	-۰/۲۳۳**	-۰/۲۱۵**	-۰/۴۰۱**	۰/۲۸۳**	۱				
۷) احساس مسئولیت در کار	-۰/۲۴۴**	-۰/۲۵۴**	-۰/۲۳۲**	-۰/۴۲۸**	۰/۲۹۸**	۰/۴۵۳**	۱			
۸) همکاری در کار	-۰/۲۱۱**	۰/۲۲۴**	-۰/۲۰۳**	-۰/۳۸۴**	۰/۲۵۹**	۰/۴۲۹**	۰/۴۳۷**	۱		
۹) بهبود کار	-۰/۲۳۱**	-۰/۲۴۴**	-۰/۲۲۸**	-۰/۴۱۳**	۰/۲۹۴**	۰/۴۲۰**	۰/۴۳۵**	۰/۴۱۱**	۱	
۱۰) عملکرد شغلی (کل)	-۰/۳۵۳**	-۰/۳۷۴**	-۰/۳۵۹**	-۰/۵۹۱**	۰/۴۸۱**	۰/۵۰۱**	۰/۵۲۴**	۰/۴۸۱**	۰/۵۰۸**	۱

تحلیل مدل ساختاری و بررسی فرضیه‌ها در بخش مدل ساختاری قرار گرفت.

معناداری ضرایب بیانگر آن است که متغیرهای اصلی پژوهش با یکدیگر ارتباط آماری قابل توجهی دارند و این امر امکان استفاده از مدل معادلات ساختاری در ادامه تحلیل را فراهم می‌کند. نتایج این بخش، مبنای ورود به



شکل ۱. آماره t رابطه مستقیم سایبرلوفینگ و عملکرد شغلی

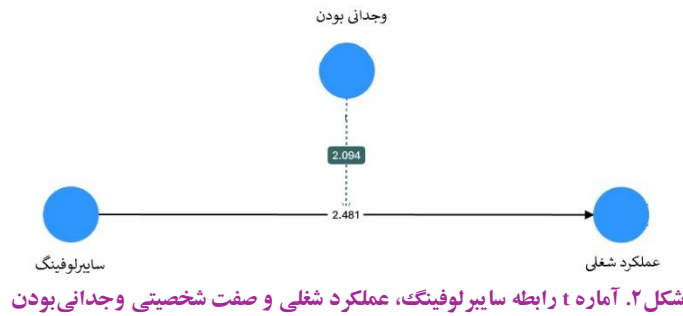
با توجه به شکل ۱، از آنجا که مقدار معناداری^۱ از عدد ۱/۹۶ بیشتر است (۳/۴۳۲) در سطح ۹۵٪ می‌توان گفت رابطه مستقیم بین این دو متغیر سایبرلوفینگ و عملکرد شغلی تایید می‌شود.



شکل ۱. ضریب رابطه مستقیم سایبرلوفینگ و عملکرد شغلی

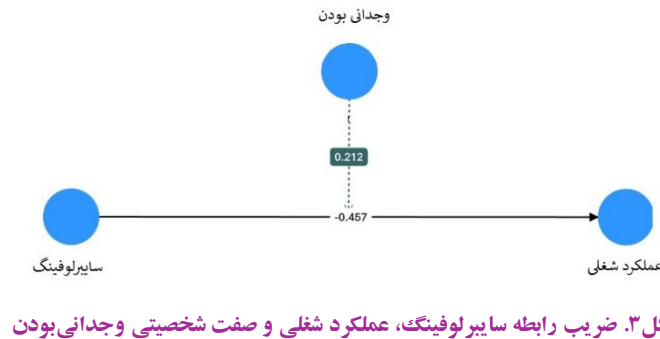
از طرفی با توجه به شکل ۲، ضریب این رابطه، منفی (۰/۶۴۱-) گزارش شده است، نشان می‌دهد که این رابطه از نوع معکوس می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت که سایبرلوفینگ بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد.

^۱. T-value



و ۲/۰۹۴) بنابراین در سطح ۹۵٪ می توان گفت که صفت شخصیتی وجدانی بودن، تأثیر سایبرلوفینگ بر عملکرد شغلی را تعدیل می کند.

همچنین با توجه به شکل ۳، از آنجا که مقدار معناداری هم در رابطه مستقیم بین سایبرلوفینگ و عملکرد شغلی و هم در رابطه صفت شخصیتی وجدانی - بودن به عنوان متغیر تعدیل کننده، از عدد ۱/۹۶ بیشتر است (به ترتیب ۲/۴۸۱



آن در تعدیل این رابطه است؛ به این معنا که با افزایش سطح وجدانی بودن، شدت تأثیر منفی سایبرلوفینگ بر عملکرد شغلی کاهش می یابد. نتایج یافته های حاصل از تأثیر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای پژوهش به طور خلاصه در جدول شماره ۳ نمایش داده شده است.

از طرفی با توجه به شکل ۴، ضریب این رابطه، منفی (۰/۴۵۷-) گزارش شده است که نشان می دهد این رابطه از نوع معکوس می باشد. افزون بر این، مثبت بودن ضریب اثر متغیر تعدیل گر وجدانی بودن (۰/۲۱۲)، مؤید نقش

جدول ۳. ضرایب مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای پژوهش

مسیر	ضریب معناداری	ضریب بتا	سطح معناداری
سایبرلوفینگ → عملکرد شغلی	۳/۴۳۲	-۰/۶۴۱	۰/۰۰۱
وجدانی بودن → عملکرد شغلی	۲/۰۹۴	۰/۲۱۲	۰/۰۵
سایبرلوفینگ*وجدانی بودن (عملکرد شغلی نقش تعدیل کننده)	۲/۴۸۱	-۰/۴۵۷	۰/۰۵

این مقدار بیشتر باشد، مدل توانایی بیشتری در پیش بینی متغیر وابسته دارد (هایر و همکاران، ۲۰۲۲). در خصوص تفسیر مقادیر ضریب تعیین هایر و همکاران (۲۰۱۷) سه مقدار مرزی ۰/۷۵، ۰/۵ و ۰/۲۵ را برای آن تعیین

در مدل های ساختاری PLS-SEM، ضریب تعیین^۱ شاخصی است که میزان واریانس تبیین شده در متغیرهای درونزا (وابسته) توسط متغیرهای برونزا (مستقل) را نشان می دهد. مقدار ضریب تعیین بین ۰ و ۱ قرار دارد و هرچه

^۱. Coefficient of Determination (R²)

می کنند که به ترتیب بالاتر بودن مقدار ضریب تعیین از هر یک از مقدار ذکر شده نشان دهنده قدرت پیش بینی قوی، متوسط و ضعیف مدل برای سازه می باشد. در پژوهش حاضر، مقدار ضریب تعیین متغیر مکنون درونزا (عملکرد شغلی)، ۰/۶۷۱ بدست آمد که نشان دهنده قدرت متوسط مدل برای سازه می باشد.

تنهاوس و همکاران (۲۰۰۵) برای مدل هایی با رویکرد واریانس محور شاخصی تحت عنوان نیکویی برازش کلی^۱ را پیشنهاد کردند که می تواند به عنوان معیاری ترکیبی، کیفیت مدل اندازه گیری و مدل ساختاری را به طور همزمان ارزیابی کند. این شاخص از طریق جذر حاصل ضرب میانگین ضرایب تعیین متغیرهای درونزا و میانگین مقادیر اشتراکی سازه ها^۲ محاسبه می شود:

$$GOF = \sqrt{R^2 \times AVE}$$

جدول ۴: برازش کلی مدل معادلات ساختاری

سازه	میانگین مقادیر اشتراکی سازه ها	ضریب تعیین	شاخص نیکویی برازش
سایبرلوفینگ	۰/۶۲۱	-	
وجدانی بودن	۰/۶۷۱	-	۰/۶۴۹
عملکرد شغلی	۰/۵۹۱	۰/۶۷۱	

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سایبرلوفینگ بر عملکرد شغلی با نقش واسطه ای صفت شخصیتی وجدانی بودن انجام شد. نخستین یافته این پژوهش نشان داد که سایبرلوفینگ تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد شغلی دارد. این یافته با پژوهش های لیم و چن (۲۰۱۲)، ازه و همکاران (۲۰۲۴)، غلامی و همکاران (۱۳۹۸)، امانی و امانی (۱۴۰۳)، سائو و همکاران (۲۰۲۰) و کریمیان پور و همکاران (۱۴۰۲) همسو است.

این یافته را می توان با توجه به سازوکارهای رفتاری و شناختی پدیده سایبرلوفینگ، تبیین کرد. سایبرلوفینگ به استفاده کارکنان از اینترنت در ساعات کاری برای مقاصد غیرمرتبط با وظایف سازمانی اشاره دارد که یکی از مهم ترین پیامدهای آن اتلاف زمان کاری است (امانی و امانی،

۱۴۰۳). زمانی که بخشی از وقت رسمی کار صرف فعالیت های غیر کاری می شود، حجم وظایف باقی مانده افزایش یافته و فرد ناچار است کارها را با شتاب یا با کیفیت پایین تر انجام دهد. این وضعیت به کاهش دقت، افزایش خطا و افت کیفیت خروجی های شغلی منجر می شود. افزون بر این، جابه جایی مکرر میان کار اصلی و فعالیت های آنلاین غیر کاری موجب گسست تمرکز می شود (امانی و امانی، ۱۴۰۳). هر بار که فرد از کار خود جدا می شود و وارد فضای مجازی می گردد، برای بازگشت به سطح تمرکز پیشین نیازمند صرف انرژی شناختی بیشتری است. همچنین محیط های آنلاین معمولاً حاوی محرک های متنوع و گاه هیجانی هستند که ذهن را درگیر می کنند و بازگشت به حالت تمرکز بر وظایف شغلی را دشوار می سازند. در نتیجه، فرد نه تنها زمان خود را از دست می دهد، بلکه کیفیت

^۱. GOF: Goodness of Fit

^۲. AVE: Average Variance Extracted

پردازش اطلاعات و تصمیم‌گیری او نیز کاهش می‌یابد. این امر به‌ویژه در مشاغلی که نیازمند دقت، تحلیل یا تعامل مستمر با دیگران هستند، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. علاوه بر این، سایبرلوفینگ می‌تواند بر روابط کاری نیز اثر بگذارد (کریمیان پور و همکاران، ۱۴۰۲). زمانی که کارکنان درگیر فعالیت‌های غیرکاری هستند، سطح تعامل حرفه‌ای، همکاری تیمی و پاسخ‌گویی به همکاران کاهش می‌یابد و این مسئله به افت هماهنگی در انجام پروژه‌ها می‌انجامد. از طرفی اگر این رفتار در سطح سازمانی گسترش یابد، ممکن است به تضعیف هنجارهای حرفه‌ای، کاهش مسئولیت‌پذیری و افت فرهنگ کاری منجر شود.

در تبیین دیگر این یافته از پژوهش حاضر می‌توان اذعان کرد، بر اساس نظریه حفاظت از منابع هابفول (۱۹۸۹)، تأثیر منفی سایبرلوفینگ بر عملکرد شغلی را می‌توان با سازوکار فرسایش منابع^۱ تبیین کرد. این نظریه بر این فرض استوار است که افراد در پی حفظ، کسب و انباشت منابع ارزشمند خود، از جمله زمان، انرژی، توجه و ظرفیت‌های شناختی هستند و هر عاملی که به اتلاف یا تهدید این منابع بینجامد، پیامدهای منفی برای عملکرد آنان به همراه خواهد داشت. در این چارچوب، اگرچه سایبرلوفینگ ممکن است در برخی شرایط به‌عنوان راهبردی کوتاه‌مدت برای کاهش فشار روانی یا بازیابی موقت انرژی عمل کند، اما تداوم و فراوانی آن موجب مصرف منابع شناختی، افزایش هزینه‌های جابه‌جایی بین وظایف، اختلال در تمرکز و کاهش ظرفیت خودتنظیمی می‌شود. این فرایند، منابع ضروری برای انجام اثربخش وظایف شغلی را تحلیل برده و در نهایت به کاهش کیفیت، دقت و بهره‌وری عملکرد منجر می‌شود. از این منظر، یافته پژوهش حاضر مبنی بر تأثیر منفی سایبرلوفینگ بر عملکرد شغلی با منطق نظریه حفاظت از منابع همسو است؛ زیرا استفاده مکرر و غیرمرتبط با کار از اینترنت، فرایند فرسایش منابع فردی را تسریع کرده و توانایی کارکنان برای سرمایه‌گذاری منابع در فعالیت‌های شغلی را محدود می‌سازد که پیامد آن، افت عملکرد شغلی است.

یافته دیگر پژوهش حاضر نشان داد که این رابطه برای همه کارکنان یکسان نیست و صفت وجدانی‌بودن نقش تعدیل‌گر معناداری در رابطه میان سایبرلوفینگ و عملکرد شغلی ایفا می‌کند. این یافته با بخشی از مطالعات

^۱. resource conservation

یو و همکاران (۲۰۲۱)، باعزت و همکاران (۲۰۱۸) و جندقی و همکاران (۲۰۱۵) همسو است.

وجدانی‌بودن یکی از ابعاد اصلی شخصیت است که با ویژگی‌هایی چون نظم، مسئولیت‌پذیری، خودکنترلی، هدفمندی و پشتکار شناخته می‌شود. افراد دارای سطح بالای این صفت معمولاً برنامه‌ریزی دقیق‌تری دارند، وظایف خود را جدی می‌گیرند و نسبت به پیامدهای رفتارهایشان حساس هستند (کاستا و مک کری، ۲۰۰۹). چنین ویژگی‌هایی سبب می‌شود که آنان حتی در مواجهه با فرصت‌های متعدد برای انجام فعالیت‌های غیرکاری، رفتار خود را تنظیم کنند و از افراط پرهیز نمایند (کاستا و مک کری، ۲۰۰۹).

در نتیجه، اگر افراد با وجدانی‌بودن بالا به سایبرلوفینگ روی آورند، این رفتار غالباً در حد کوتاه‌مدت و هدفمند باقی می‌ماند و به شکل یک وقفه محدود برای بازیابی انرژی ذهنی عمل می‌کند (یو و همکاران، ۲۰۲۱). آنان معمولاً زمان و دامنه این وقفه‌ها را کنترل می‌کنند و پس از آن با تمرکز و انگیزه بیشتری به انجام وظایف خود باز می‌گردند. به بیان دیگر، در این افراد سایبرلوفینگ کمتر به یک رفتار اجتنابی یا اتلاف‌کننده زمان تبدیل می‌شود و بیشتر در قالب یک استراحت کوتاه و مدیریت‌شده بروز می‌یابد. این امر موجب می‌شود که شدت اثر منفی سایبرلوفینگ بر عملکرد شغلی در آنان کاهش یابد. در مقابل، افرادی که از سطح پایین‌تری از وجدانی‌بودن برخوردارند، معمولاً کنترل کمتری بر تکانه‌ها و رفتارهای آنلاین خود دارند. این افراد ممکن است به راحتی در فضای مجازی غرق شوند، زمان بیشتری را صرف فعالیت‌های غیرکاری کنند و بازگشت به کار اصلی برایشان دشوارتر باشد. در نتیجه، سایبرلوفینگ در آنان با افت محسوس‌تر عملکرد همراه خواهد بود.

این یافته پژوهش حاضر در پرتو نظریه حفاظت از منابع هابفول (۱۹۸۹) نیز قابل تبیین است. بر اساس این نظریه، ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند به عنوان منابع فردی پایدار عمل کنند که افراد را در حفاظت، مدیریت و بازیابی سایر منابع یاری می‌دهند. وجدانی‌بودن، به واسطه ویژگی‌هایی همچون خودانضباطی، مسئولیت‌پذیری، برنامه‌ریزی، هدف‌گرایی و کنترل تکانه، یکی از مهم‌ترین منابع شخصیتی محسوب می‌شود که ظرفیت افراد را برای مدیریت بهینه زمان، توجه و انرژی افزایش می‌دهد. در نتیجه،

وجدانی بودن و عملکرد شغلی را با دقت بیشتری بررسی کنند. همچنین، انجام پژوهش در سازمان‌ها و صنایع مختلف و در بافت‌های فرهنگی گوناگون، به افزایش قابلیت تعمیم یافته‌ها کمک خواهد کرد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: این مقاله برگرفته از کار پژوهشی نویسنده اول در رشته روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی تربیتی دانشکده روانشناسی دانشگاه تهران است. به جهت حفظ رعایت اصول اخلاقی در این پژوهش سعی شد تا جمع‌آوری اطلاعات پس از جلب رضایت شرکت‌کنندگان انجام شود. همچنین به شرکت‌کنندگان درباره رازداری در حفظ اطلاعات شخصی و ارائه نتایج بدون قید نام و مشخصات شناسنامه افراد، اطمینان داده شد.

حامی مالی: این پژوهش در قالب کار پژوهشی و بدون حمایت مالی انجام شده است.
نقش هر یک از نویسندگان: نویسنده اصلی این مقاله به عنوان پژوهشگر اصلی و نویسنده مسئول و نویسنده دوم نقش راهنما و مشاور را در پژوهش ایفا کرده‌اند.
تضاد منافع: نویسندگان همچنین اعلام می‌دارند که در نتایج این پژوهش هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

تشکر و قدردانی: بدین وسیله از کارکنانی که در این پژوهش شرکت کردند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

منابع

- امانی، امین؛ امانی، شیرین. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر سایبرلوفینگ بر خستگی اجتماعی کارکنان. *فصلنامه علمی دانش انتظامی خراسان شمالی*. ۱۱ (۴۴)، ۴۳-۶۰. http://khs.jrl.police.ir/article_104155.html
- جوکار، مهران؛ کرمی، جهانگیر؛ مومنی، خدامراد. (۱۴۰۱). آزمون مدل اعتیاد به اینترنت بر اساس جنبه‌های آسیب‌شناسی روانی، شخصیتی و شناخت اجتماعی با میانجی‌گری راهبردهای مقابله‌ای و انتظارات استفاده از اینترنت. *مجله علوم روانشناختی*، ۲۱ (۱۱۸)، ۲۰۰۳-۲۰۲۰. doi:10.52547/JPS.21.118.2003
- حکاک، محمد؛ عارف نژاد، محسن؛ فتحی چگینی، فریبرز. (۱۳۹۹). فرهنگ بوروکراتیک و سایبرلوفینگ کارکنان: تحلیل نقش میانجی تبلی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان لرستان). *پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*، ۱۹ (۱)، ۱۱۳-۱۳.
- https://ssoss.ui.ac.ir/article_24734.html?lang=fa
- ساعتچی، محمود؛ کامکاری، کامبیز؛ عسگریان، مهناز. (۱۳۸۹). آزمون‌های روانشناختی. تهران. نشر مدیریت.

کارکنان دارای سطح بالای وجدانی بودن، حتی در صورت درگیر شدن در رفتارهای سایبرلوفینگ، با محدود کردن دامنه و مدت این رفتار، بازگشت سریع‌تر به وظایف اصلی و تخصیص مجدد منابع به فعالیت‌های شغلی، از فرسایش گسترده منابع جلوگیری می‌کنند. در مقابل، افرادی که از سطح پایین‌تری از وجدانی بودن برخوردارند، به دلیل ضعف در خودتنظیمی و کنترل رفتار، بیشتر در معرض اتلاف منابع ناشی از سایبرلوفینگ قرار گرفته و در نتیجه کاهش شدیدتری در عملکرد شغلی را تجربه می‌کنند؛ بنابراین، وجدانی بودن با ایفای نقش یک منبع شخصیتی محافظ، شدت اثر منفی سایبرلوفینگ بر عملکرد شغلی را تضعیف می‌کند و از طریق ارتقای توانایی افراد در حفظ و تخصیص مؤثر منابع، آثار زیان‌بار این رفتار بر عملکرد را کاهش می‌دهد. این تبیین با دیدگاه نظریه حفاظت از منابع مبنی بر نقش منابع شخصی در مقابله با فرسایش منابع و حفظ عملکرد، سازگاری کامل دارد.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: از آنجا که جامعه آماری این پژوهش محدود به یکی از شرکت‌های شهر تهران بود؛ بنابراین، در تعمیم نتایج به سایر شرکت‌ها و سایر شهرها باید احتیاط شود. همچنین این پژوهش با استفاده از طرح مقطعی و غیرآزمایشی انجام شد؛ از این رو، با وجود آزمون روابط ساختاری میان متغیرها از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری، استنباط روابط علی با محدودیت همراه است. داده‌ها بر اساس پرسشنامه‌های خودگزارشی گردآوری شدند؛ از این رو، احتمال سوگیری ناشی از تمایل پاسخ‌دهندگان به ارائه پاسخ‌های مطلوب اجتماعی یا عدم بیان دقیق رفتارهای واقعی وجود دارد. با توجه به تأثیر سایبرلوفینگ بر عملکرد شغلی و نقش محافظتی ویژگی وجدانی بودن، پیشنهاد می‌شود مدیران ضمن تدوین سیاست‌های متعادل در زمینه استفاده از اینترنت در محیط کار، از رویکردهای صرفاً محدودکننده اجتناب کرده و بر ارتقای خودتنظیمی، مسئولیت‌پذیری و مدیریت منابع فردی کارکنان از طریق آموزش، توانمندسازی و برنامه‌های توسعه فردی تمرکز کنند. همچنین، توجه به ویژگی‌های شخصیتی، به‌ویژه وجدانی بودن، در فرآیندهای جذب، انتخاب، آموزش و توسعه منابع انسانی می‌تواند به کاهش پیامدهای منفی رفتارهای غیرکاری در محیط کار و ارتقای عملکرد کارکنان کمک کند. از منظر پژوهشی نیز پیشنهاد می‌شود مطالعات آینده با بهره‌گیری از طرح‌های طولی یا آزمایشی، روابط علی میان سایبرلوفینگ،

References

- Amani, A., & Amani, Sh. (2025). *The Impact of Cyberloafing on Employees'. Social Northern Khorasan Police Knowledge Journal*, 11(44). 43-60. (In persian).
http://khs.jrl.police.ir/article_104155.html
- Askew, K., Buckner, J. E., & Taing, M., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coovet, M. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 113-121.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.04.006>
- Baezzat, F., Sarhangpour, H., & Akbari, A. (2018). Predicting cyberloafing through psychological needs with conscientiousness and being goal-oriented as mediators among university students. *International Journal of Psychology*, 12(2), 147-168.
<https://doi.org/10.24200/ijpb.2018.60304>
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (2009). *The five-factor model and the NEO inventories*. In J. N. Butcher (Ed.), *Oxford handbook of personality assessment*. New York, NY: Oxford University Press.
- Eze, I. F., Lose, T., & Ijeoma, O. (2024). The effects of cyberloafing on employees' job performance among administrative staff at a university. *International Journal of Social Sciences Research and Review*, 7(1), 400-413.
<https://doi.org/10.47814/ijssrr.v7i1.1736>
- Farivar, S., Turel, O., & Yuan, Y. (2023). Skiving through social media: The role of personality and job satisfaction in cyberloafing. *Information Technology & People*, 36(2), 645-667.
<https://doi.org/10.1108/ITP-01-2021-0081>
- Gholami, R., Bahmani, A., & Gholami Owati, M. (2019). A study of cyberloafing (non-work-related internet use) in the workplace and its effect on employee productivity. *Modiriate Farda Journal*, 18(59). 101-114. (in persian).
<http://www.modiriyatfarda.ir/Article/26011>
- سلامی، فروزش؛ جمهری، فرهاد؛ نصرالهی، بیتا؛ نوری، ربابه. (۱۴۰۴). تدوین مدل ساختاری قلدری سایبری بر اساس الگوهای ارتباطی خانواده و روابط بین فردی با میانجی گری صفات تاریک شخصیت در کاربران نوجوان شبکه های اجتماعی. *مجله علوم روانشناختی*، ۲۴ (۱۵۳)، ۱۳۷-۱۵۴.
[doi:10.61186/jps.24.153.137](https://doi.org/10.61186/jps.24.153.137)
- صفائی راد، ایرج؛ لواسانی، غلامعلی مسعود؛ افروز، غلامعلی. (۱۳۹۷). بررسی الگوی ساختاری رابطه ویژگی های شخصیتی و خلاقیت با میانجی گری رضایت زناشویی، سازش یافتگی اجتماعی و سلامت روان. *فصلنامه سلامت روان کودک*. ۶ (۱). ۲۲۳-۲۳۸.
<https://childmentalhealth.ir/article-1-287-fa.html&sw=Safaei>
- غلامی، رمضان؛ بهمنی، اکبر؛ غلامی اواتی، محمد. (۱۳۹۸). مطالعه سایبرلوفینگ (استفاده بی مورد از اینترنت) در محیط کار و اثر آن بر بهره وری کارکنان. *نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا*. ۱۸ (۵۹)، ۱۰۱-۱۱۴.
<http://www.modiriyatfarda.ir/Article/26011>
- کریمیان پور، غفار؛ خسروی، اکبر؛ خسروی، عادل. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین تنبلی سازمانی و وابستگی به موبایل با اهمال کاری سازمانی: نقش میانجی سایبرلوفینگ. *پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*. ۱۲ (۴۲)، ۱۲۳-۱۳۶.
https://ssoss.ui.ac.ir/article_28076.html
- مرادی، منزه؛ نیکوگفتار، منصوره. (۱۴۰۴). پیش بینی بهزیستی روان شناختی دانشجویان در اپیدمی کرونا بر اساس ویژگی های شخصیتی با توجه به نقش میانجی گر تاب آوری. *مجله علوم روانشناختی*، ۲۴ (۱۵۲)، ۲۸۱-۲۹۶.
[doi:10.61186/jps.24.152.281](https://doi.org/10.61186/jps.24.152.281)

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed)*. Sage.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. Sage.
- Hakkak, M., Arefnezhad, M., & Fathi Chegeni, F. (2020). Bureaucratic culture and staff cyberlofing: an analysis of the mediating role of organizational laziness (Case Study: Governmental Organizations of Lorestan Province). *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 9(1), 113-132. (In Persian). https://ssoss.ui.ac.ir/article_24734.html?lang=fa
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- 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://ijms.ut.ac.ir/article_52634.html
- Jokar M, Karami J, Momeni K. (2022). Testing the internet addiction model based on psychopathological aspects, personality, and social cognition mediated by coping strategies and internet use expectations. *Journal of Psychological Science*. 21(118), 2003-2020. doi:10.52547/JPS.21.118.2003
- Karimianpour, G., Khosravi, A., & Khosravi, A. (2023). Investigating the relationship between organizational laziness and dependence on mobile phones with organizational procrastination with the mediating role of cyberloafing. *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 12(42), 123-136. (in persian). https://ssoss.ui.ac.ir/article_28076.html
- Koay, K. Y., Soh, P. C. H., & Chew, K. W. (2022). Cyberloafing and job performance: A moderated mediation model. *Internet Research*, 32(4), 1210-1229. <https://doi.org/10.1108/INTR-01-2021-0032>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (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. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore. *Information & Management*, 42(8), 1081-1093. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.002>
- Moradi M, Nikoogoftar M. (2025). Psychological well-being prediction of students of the Free University of Qom in the coronavirus epidemic based on personality traits according to the mediating role of resilience. *Journal of Psychological Science*. 24(152), 281-296. doi:10.61186/jps.24.152.281
- Navarro, J., Ramos-Villagrasa, P. J., & Ceja, L. (2022). Can cyberloafing be productive? A daily study on the relationship between cyberloafing, work engagement and performance. *Current Psychology*, 41(10), 6980-6991. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01183-w>
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147-152. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.04.040>
- Pradhan, S., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Saatchi, M., Kamkari, K., & Askaryan, M. (2010). *Psychological tests*. Tehran, Iran: Management Publishing. (in persian).
- Safaei Rad, I., Gholamali Lavasani, M., & Afrooz, G. (2019). Investigating the structural pattern of relationship between personality characteristics and creativity by mediating role of marital satisfaction, social adjustment, and mental health. *Quarterly Journal of Child Mental Health*, 6(1), 223-238. (in persian). <https://childmentalhealth.ir/article-1-287-fa.html&sw=Safaei>

- Salami F, Jomehri F, Nasrollahi B, Noury R. (2025). Developing a structural model of cyberbullying based on family communication patterns and interpersonal relationships, with the mediation of dark personality traits in adolescent social media users. *Journal of Psychological Science*. 24(153), 137-154. doi:10.61186/jps.24.153.137
- Sao. R, Chandak, S. Patel, B. & Bhadade, P. (2020). Cyberloafing: effects on employee job performance and behavior, *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(5), 1509-1513. <https://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v8i5/E4832018520.pdf>
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y. M., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48(1), 159–205. <https://doi.org/10.1016/j.csda.2004.03.005>
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177–195. <https://doi.org/10.2307/20650284>
- Wiernik, B. M., Wilmot, M. P., & Kostal, J. W. (2022). Reexamining conscientiousness and job performance: Advances and critical directions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 85–114. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091107>
- Yu, Y.-C., Lee, C.-C., Chen, C.-C., & Lo, W.-C. (2021). Exploring the influence on military staff's cyberloafing to work performance from a cross-level perspective. *International Journal of Innovation in Management*, 9(1), 25–36.
- Zhang, J., Bal, P. M., Akhtar, M. N., & Wang, H. (2022). Human resource management and job performance: The role of employee well-being. *Frontiers in Psychology*, 13, 891361. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.891361>