

Antecedents and Consequences of Cyberloafing in Iranian Government Organizations: A Meta-Analytic Approach

Abbas Arab¹, Abdolbaset Moradzadeh²

Abstract

In recent years, the phenomenon of cyberloafing has gained an important position in the field of organizational behavior studies. The main objective of the present study was to identify the antecedents and consequences of cyberloafing and to determine the effect size of each in Iranian government organizations. The research has been developed using the meta-analysis method and a quantitative synthesis approach of the results of research conducted in this field. The population studied in this study is quantitative researches based on correlation, regression, and structural equations, including articles published in scientific and research journals and master's and doctoral theses at national universities from 2009 to 2024, which have addressed antecedents (causes) as independent variables and consequences (outcomes) as dependent variables on the issue of cyberloafing in Iranian government organizations. Accordingly, 41 selected studies, 59 independent variables, and 23 dependent variables were identified and included in the final analysis. Various studies were analyzed using comprehensive meta-analysis software (CAM 2). The results of the data analysis showed that among the antecedents of cyberloafing, the variables of subjective norms (0/720), social attrition (0/717), job satisfaction (-0/688), job embeddedness (0/634), perceived behavioral control (0/630), organizational rejection (0/627), employees' perception of creativity and innovation (-0/577), employees' perception of conflict tolerance (-0/533), employees' attitudes (0/530), and abusive supervision (0/519) have the largest effect sizes, or in other words, the most important role in predicting the phenomenon of cyberloafing. Also, the largest effect sizes on the consequences of cyberloafing were related to the organizational procrastination (0/784), organizational obstruction (0/613), virtual turnover (0/486), psychological separation (0/466), innovative behavior (-0/439), financial performance (-0/364), and Internet addiction (0/356), respectively.

Keywords: *Cyberloafing, antecedents, consequences, government organizations, meta-analysis.*

1. Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Educational Administration, Farhangian University, Tehran, Iran
a.arab@cfu.ac.ir

2. Assistant Professor, Department of Management, Velayat University, Iranshahr, Iran
ab.moradzadeh@velayat.ac.ir

پیشایندها و پسایندهای پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی ایران: رویکرد فراتحلیل

عباس عرب*، عبدالباسط مرادزاده**

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۱۸

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۴/۰۶/۲۱

چکیده

در سال‌های اخیر، پدیده پرسه‌زنی اینترنتی جایگاه مهمی را در عرصه مطالعات رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است. در پژوهش حاضر نیز هدف اصلی، شناسایی پیشایندها و پسایندهای پرسه‌زنی اینترنتی و تعیین اندازه اثر هر کدام در سازمان‌های دولتی ایران بوده است. پژوهش با به کارگیری روش فراتحلیل و با رویکرد ترکیب کمی نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه تدوین شده است. جامعه مورد بررسی این تحقیق، پژوهش‌های کمی مبتنی بر همبستگی، رگرسیون و معادلات ساختاری شامل مقالات چاپ‌شده در مجلات علمی و پژوهشی و پایان‌نامه‌های مقطع ارشد و دکتری در دانشگاه‌های سراسری از سال ۱۳۸۸ تا ۱۴۰۳ است که به پیشایندها (علل) به عنوان متغیر مستقل و پسایندها (پیامد) به عنوان متغیر وابسته در موضوع پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی ایران پرداخته‌اند. بر این اساس، تعداد ۴۱ مطالعه منتخب، تعداد ۵۹ متغیر مستقل و ۲۳ متغیر وابسته شناسایی شده و در سبد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفتند. پژوهش‌های مختلف با استفاده از نرم‌افزار جامع فراتحلیل (CAM 2)، مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که از بین پیشایندهای پرسه‌زنی اینترنتی، به ترتیب متغیرهای هنجارهای ذهنی (۰/۷۲۰)، سایش اجتماعی (۰/۷۱۷)، رضایت شغلی (۰/۶۸۸)، فروافتادگی شغلی (۰/۶۳۴)، کنترل رفتاری ادراک‌شده (۰/۶۳۰)، طرد سازمانی (۰/۶۲۷)، ادراک کارکنان از اخلاقیت و نوآوری (۰/۵۷۷)، ادراک کارکنان از تحمل تعارض (۰/۵۳۳)، نگرش‌های کارکنان (۰/۵۳۰) و تعدی نظارتی (۰/۵۱۹) بیشترین اندازه اثر را به عبارتی مهم‌ترین نقش را در پیش‌بینی پدیده پرسه‌زنی اینترنتی دارند. همچنین بیشترین اندازه اثر روی پیامدهای پرسه‌زنی اینترنتی به ترتیب مربوط به متغیرهای اهمال‌کاری سازمانی (۰/۷۸۴)، انسداد سازمانی (۰/۶۱۳)، ترک خدمت مجازی (۰/۴۸۶)، جدایی روان‌شناختی (۰/۴۶۶) و رفتار نوآورانه (۰/۴۳۹) بود.

کلیدواژه: پرسه‌زنی اینترنتی؛ پیشایندها؛ پسایندها؛ سازمان‌های دولتی؛ فراتحلیل.

مقدمه

در دهه‌های اخیر، پیشرفت فناوریانه به سرعت در جهان غلبه کرده است. در این حالت، ظهور اینترنت در ابعاد مختلف زندگی به عنوان بزرگ‌ترین توسعه قرن بیست و یکم در نظر گرفته می‌شود. اینترنت همراه با پیشرفت فناوری در محل کار، فرصت‌های جدیدی برای رفتارهای انحرافی افراد ایجاد کرده است. در نتیجه، سازمان‌ها با چالش‌های جدی مواجه می‌شوند. ظهور اینترنت در محل کار، فرصت‌های زیادی برای سازمان‌ها ایجاد کرده است و برای پیشبرد کارآیی و بهره‌وری سازمان مفید بوده است. حضور در وب برای افزایش اطلاعات عمومی و تخصصی برای همه به خوبی مشخص شده است، اما به رغم همه فواید ذکر شده برای این ابزار، بسیاری از شرکت‌ها برای استفاده از این فناوری و آزاد گذاشتن کارمندان خود در رابطه با فعالیت‌های تحت وب، با دیده تردید می‌نگرند (رحمتی و همکاران، ۱۴۰۲). بنابراین، با رواج فناوری اطلاعات و ارتباطات مبتنی بر اینترنت در محل کار و زندگی، مدیریت و کنترل مرزهای زندگی شخصی و سازمانی به یک چالش بزرگ تبدیل شده است (فوجیموتو و همکاران، ۲۰۱۶). استفاده روزافزون از ابزارها و تجهیزات الکترونیکی متصل به اینترنت که برای مقاصد شخصی و یا سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرند، صرف‌نظر از پیچیدگی‌های شغلی، پرسه‌زنی اینترنتی را به یک نگرانی جدی سازمانی تبدیل کرده است (مرکادو و همکاران، ۲۰۱۷). وجود و به کارگیری منابع اینترنتی در سازمان‌های امروزی پدیده‌ای غیرقابل انکار است؛ چراکه با فرایندهای عملیاتی، یکپارچه شده‌اند. این منابع علاوه بر کارکردهای مثبت مانند ارتقای کارایی، ارتقای بهره‌وری و بهبود ارتباطات، کاربردهای غیرکارکردی نیز پیدا کرده‌اند که پرسه‌زنی اینترنتی از آن جمله است (نصرت، ۲۰۲۱). پرسه‌زنی اینترنتی به عنوان نوعی رفتار انحرافی در محل کار (رفتارهایی که هنجارهای سازمان را نقض می‌کند) در نظر گرفته می‌شود که بر رفاه کارکنان و سازمان تأثیر منفی می‌گذارند. زیرا باعث می‌شود زمان به طور ناکارآمد سپری شود (زو، پینک و ری، ۲۰۲۲). پرسه‌زنی اینترنتی به این معناست که کارکنان ساعات کاری خود را صرف می‌کنند و از منابع اینترنتی برای بررسی ایمیل شخصی یا بازدید از وبسایت‌هایی که به کار آنها مرتبط نیستند، استفاده می‌کنند. اگرچه اکثر محققان و شاغلان، پرسه‌زنی اینترنتی را نوعی انحراف در محل کار یا رفتار کاری غیرمولد می‌دانند (باتاچارجی و سرکار،

1. Fujimoto et al

2. Mercado et al

3. Nusrat

4. Zhou, Pindek & Ray

۲۰۲۳) که علاوه بر اثرات مخرب سازمانی، این پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان می‌تواند به استرس روانی (لیم و چن^۱، ۲۰۱۲)، تحریک احساسات منفی (سوننتاژ و همکاران، ۲۰۱۷)، کاهش دلبستگی، مشارکت کاری (اونیل و همکاران^۲، ۲۰۱۴) و رضایت شغلی (لیم و چن، ۲۰۱۲) منجر شود. اما برخی از محققان معتقدند که پرسه‌زنی اینترنتی ممکن است برای بهره‌وری کارکنان مفید باشد (تسای، ۲۰۲۳). بنابراین، مدیران سازمان باید در مواجهه با افراد تاب‌آور، هراس را از موقعیت‌های منفی و پیچیده در سازمان کاسته و با دیدی واقع‌بینانه به مقابله با آن موقعیت‌ها بپردازند (حمزوی و همکاران، ۱۴۰۲).

روند یادشده میان کارکنان در محیط‌های کاری مدرن، این پدیده را به یک موضوع سازمانی مسئله‌ساز تبدیل کرده که طی آن حجم قابل‌ملاحظه‌ای از زمان مفید کاری کارکنان صرف فعالیت‌های برخاسته (آنلاین) غیرمرتبط با شغل می‌شود (لیم و همکاران، ۲۰۲۱). پژوهش‌های متعددی تخمین زده‌اند که کارکنان بین ۲۰ تا ۲۴ درصد زمان کاری خود را صرف پرسه‌زنی اینترنتی می‌کنند. امری که براساس برآوردها منجر به زیان حدود ۴۵۰۰ دلاری به‌ازای هر کارمند و کاهش بهره‌وری ۱۷۸ میلیارد دلاری طی یک سال می‌شود (سائو و همکاران^۳، ۲۰۲۰).

باتوجه به گسترش روزافزون رفتارهای پرسه‌زنی در فضای مجازی در محیط‌های سازمانی و پیامدهای اقتصادی و عملکردی ناشی از آن، ضروری است که سازمان‌ها به مطالعه این نوع از رفتارها میان کارکنان خود بپردازند. این امر، مستلزم شناسایی متغیرهای مؤثر یا حداقل عوامل مستعدکننده‌ای است که می‌توانند بروز چنین رفتارهایی را در محیط کار پیش‌بینی نمایند. دستیابی به این شناخت، زمینه‌ساز طراحی و اجرای مؤثر برنامه‌ها و راهبردهایی خواهد بود که در راستای کنترل و کاهش این رفتارهای نابهنجار در فضای سازمانی عمل می‌کنند (کمالی زارچ و شکاری، ۱۳۹۹).

در سازمان‌های دولتی ایران، دسترسی به اینترنت و ابزارهای دیجیتال، به‌ظاهر امکان بهبود بهره‌وری و تسهیل فرایندها را فراهم کرده است، اما در عمل، پدیده پرسه‌زنی اینترنتی به‌عنوان یک چالش سازمانی نوظهور، تبدیل به تهدیدی جدی برای کارآیی منابع انسانی و تحقق اهداف سازمانی شده است. متأسفانه در رابطه با میزان و درصد شیوع پدیده پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های ایرانی، آمارهای علمی که حاصل تحقیقات علمی و دانشگاهی باشد، وجود ندارد اما شواهد میدانی حاکی از شیوع گسترده این

1. Lim & Chen
2. O'Neill et al
3. Sao et al

پدیده است؛ به طوری که استفاده افراطی از موبایل و اعتیاد اینترنتی یکی از رفتارهای پر مشاهده در محیط‌های کاری است.

مطالعات نشان می‌دهند سازمان‌های دولتی ایران غالباً با فرهنگ‌های بی‌تفاوتی یا محافظه‌کاری شناسایی می‌شوند که در آنها انطباق با تغییرات محیطی پائین است.^۱ در این فرهنگ‌ها، کارکنان انگیزه‌ای برای نوآوری ندارند و رفتارهای غیرمولد مانند پرسه‌زنی اینترنتی به عنوان هنجار پذیرفته می‌شود. از سویی، دسترسی گسترده به اینترنت بدون وجود راهکارهای نظارتی هوشمند (مانند محدودیت‌های زمانی یا تفکیک ترافیک کاری و شخصی) زمینه‌ی پرسه‌زنی اینترنتی را فراهم می‌کند. پژوهش‌ها همچنین تأکید می‌کنند سازمان‌های ایرانی عمدتاً فاقد سیاست‌های مدیریت مصرف دیجیتال هستند.^۲ ضمن اینکه در نظام اداری ایران، کمتر بر یادگیری مستمر و مهارت‌های انطباق با تغییرات تأکید شده و این شکاف باعث می‌شود کارکنان در مواجهه با تحولات فناوری، به جای استفاده‌ی مولد، به پرسه‌زنی روی آورند.

علی‌رغم گستردگی و عمق پیامدهای مخرب پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی ایران، خلأهای دانشی و پژوهشی قابل توجهی وجود دارد که انجام این تحقیق را به‌طور خاص ضروری می‌کند. این پژوهش با هدف پرکردن این خلأ حیاتی و ارائه شناختی دقیق‌تر از پدیده‌ها (عوامل علی) و پدیده‌ها (پیامدها) و در نهایت، ارائه راهکارهای بومی و عملیاتی طراحی شده است. در همین رابطه می‌توان به پراکندگی و ناسازگاری نتایج مطالعات پیشین اشاره کرد. به‌طورمثال، برخی مطالعات نشان داده‌اند که «سن» با پرسه‌زنی اینترنتی رابطه منفی معناداری دارد، اما مطالعاتی دیگر گزارش کرده‌اند که این رابطه ضعیف و غیر معنادار است. به همین دلیل، تعیین اندازه اثر واقعی، با ترکیب نتایج همه مطالعات و کشیدن خط پایه علمی برای هر متغیر، از نوآوری‌های برجسته این پژوهش است؛ چراکه مطالعات پیشین به‌صورت تک‌موضوعی عمل کرده‌اند (مثلاً فقط بررسی رابطه عدالت سازمانی با پرسه‌زنی اینترنتی) اما در پژوهش حاضر با رتبه‌بندی متغیرها براساس اندازه اثر و تعیین متغیرهای کلیدی، نشان داده شده است که کدام پیشایندها قوی‌ترین اثر را بر پرسه‌زنی اینترنتی داشته و کدام پدیده‌ها بیشترین آسیب‌پذیری را نشان می‌دهند. بنابراین، این پژوهش با ترکیب نظام‌مند یافته‌های ده سال اخیر پژوهش‌های داخلی،

۱. رجوع شود به: توکلی و همکاران (۱۴۰۰)

۲. رجوع شود به: ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۳)

نخستين مطالعه‌ای است که اندازه اثر واقعی هر پیشایندها/پسايندها را با روش‌های آماری پیشرفته (مانند CMA) محاسبه می‌کند، متغیرهای پرتأثير و کم‌تأثير را رتبه‌بندی می‌نماید و مدل شبکه‌ای علی، متناسب با بافت سازمان‌های ایران ارائه می‌دهد. بنابراین، برای تحقق هدف مذکور، پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال بوده است که: با توجه به پیشینه پژوهشی موجود، مهم‌ترین پیشایندها و پیامدهای پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی ایران چیست؟

چارچوب نظری

اصلاح پرسه‌زنی اینترنتی^۱ واژه‌ای است که با ظهور و فراگیری علوم رایانه شکل گرفته است. اولین بار لیم^۲ (۲۰۰۲) پرسه‌زنی اینترنتی را به معنای استفاده داوطلبانه کارکنان از بسترها و منابع اینترنتی یک سازمان در ساعات کاری برای درگیر شدن در فعالیت‌های اینترنتی غیرمرتبط با کار تعریف کرده است. این فعالیت‌ها شامل بررسی و ارسال ایمیل‌های خصوصی، بازدید سایت‌ها و شبکه‌های اجتماعی، خرید و فروش سهام، خریدهای اینترنتی، بازی‌های چت و گفتگوهای برخط (آنلاین) است (آغاز و شیخ^۳، ۲۰۱۶). در یکی از جدیدترین تعاریف، پرسه‌زنی اینترنتی به معنای استفاده کارکنان از اینترنت و فناوری‌های دیجیتال سازمان برای اهداف شخصی در ساعات کاری تعریف شده است. این رفتار به عنوان یک پدیده رفتاری مهم در محیط کار شناخته می‌شود که بر عملکرد سازمانی، امنیت سایبری و بهزیستی کارکنان تأثیر دارد (سامسودین، نصیر و حسن^۴، ۲۰۲۵). این پدیده به طور گسترده به عنوان یک سازوکار میانجی که رویدادهای منفی در محل کار را به پاسخ‌های رفتاری کارکنان مرتبط می‌کند، مورد مطالعه قرار گرفته است (لیانگ و همکاران^۵، ۲۰۲۲).

پرسه‌زنی اینترنتی، پدیده پیچیده‌ای است: هم دارای جنبه‌های تاریک و هم روشن است. از یک سو معمولاً به عنوان یک انحراف در محل کار که باعث کاهش بهره‌وری و زائل شدن منابع محدود کارکنان است، در نظر گرفته می‌شود (اسکیو و همکاران^۶، ۲۰۱۴). از طرفی پرسه‌زنی اینترنتی می‌تواند مزایای غیرمنتظره‌ای همراه داشته باشد، زیرا به کارکنان کمک می‌کند تا با جدایی موقت از فضای کاری، منابع

1. Cyberloafing

2. Lim

3. Aghaz & Sheikh

4. Samsudin, Nasir & Hassan

5. Liang et al

6. Askew et al

و انرژی لازم برای کار کردن مؤثرتر را فراهم نمایند. به عنوان مثال، با وقفه‌های موقت کاری، گشت‌زنی اینترنتی به کارکنان اجازه می‌دهد که بتوانند به نحو مؤثرتری با فشارهای کاری از جمله، فرسودگی شغلی (آغاز و شیخ، ۲۰۱۶)، گردشگری در محل کار (کوآی^۱، ۲۰۱۸)، پرخاشگری در محل کار (آندل و همکاران^۲، ۲۰۱۹) برخورد نموده، دلبستگی کاری‌شان ارتقا یافته (سیریک و همکاران^۳، ۲۰۱۸) و سلامت روان آنها بهبود یابد (وو و همکاران^۴، ۲۰۱۹). به طوری که در اهمیت این وقفه کاری و پرداختن به نیازهای فردی باید گفت، کارکنان زمانی که نیازهای روان‌شناختی اساسی آنها همچون خودمختاری، ارتباط، شایستگی و معناداری برآورده شود، شکوفا می‌شوند و با انگیزه بیشتری کار می‌کنند (بیگی دمنه و همکاران، ۱۴۰۲). تحقیقات کیم و همکاران^۵ (۲۰۱۷) نشان داد که استفاده کارکنان از رسانه‌های اجتماعی برای مقاصد غیر کاری در محل کار می‌تواند مهلتی ایجاد کند و به آنها امکان بازبازی منابع ذهنی و شناختی را بدهد که به نوبه خود به بهبود رفتار کاری بعدی کمک می‌کند (وانگ و زون^۶، ۲۰۲۳). با این وجود، هرچند پرسه‌زنی اینترنتی می‌تواند منافع مفیدی برای سازمان داشته باشد، اما آسیب‌های زیادی نیز به‌ویژه در صورت نهادینه شدن آن به عنوان یک رفتار انحرافی وجود دارد (بونترنجین و فرانترن، ۲۰۲۲).

از جنبه‌ای دیگر، رفتارهای مبتنی بر پرسه‌زنی اینترنتی دارای دو بُعد هستند: خفیف یا جزئی^۷ و وخیم^۸ یا شدید. رفتارهای خفیف شامل استفاده از ایمیل‌های شخصی و یا مشاهده سایت‌هایی هستند که با کار مرتبط نیستند. از سویی، رفتارهای وخیم استفاده از سایت‌های ناامن است که ممکن است به سیستم سازمان لطمه بزند. ضمن اینکه، کارمندان مرد بیشتر از کارکنان زن درگیر پرسه‌زنی اینترنتی می‌شوند و فقدان خودکنترلی می‌تواند نقش مهمی در این زمینه ایفا کند (احمد و عمر^۹، ۲۰۱۷).

پرسه‌زنی اینترنتی، اثرات مخربی بر زمان، کارآیی، تعهد سازمانی کارکنان و عملکرد مؤثر سازمان‌ها دارد. نتایج یک مطالعه نشان داد ۳۰ درصد از شرکت‌کنندگان موردبررسی، بیش از یک روز کاری در

1. Koay
2. Andel et al
3. Syrek et al
4. Wu et al
5. Kim et al
6. Wong & Zone
7. Minor
8. Serious
9. Ahmad and Omar

هفته را بابت حضور و فعالیت در فضای سایبری گذرانده‌اند. در انگلستان هزینه ناشی از استفاده از اینترنت شخصی در محل کار ۳۸ هزار پوند برای یک سازمان و ۱۱/۲ میلیارد پوند در سال برای اقتصاد این کشور تخمین زده شده است. در نظرسنجی میان بیش از دو هزار کارمند امریکائی، ۶۲ درصد کارکنان بیان داشتند که برخی از روزهای کاری خود را در وب‌سایت‌ها و شبکه‌های اجتماعی گذرانده‌اند و ده درصد از آنها گفته‌اند که ۳۰ درصد و یا بیشتر از روز کاری خود را در این سایت‌ها صرف می‌کنند (آگاروال^۱، ۲۰۱۹).

این پدیده یک مشکل گسترده در سازمان‌هاست. گزارش‌ها نشان داده است که زمان تقریبی پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان بیش از دو ساعت در روز است که می‌تواند هزینه‌های بسیار زیادی را بر سازمان‌ها تحمیل کند، زبانی در حدود ۸۵ میلیارد دلار در سال! (آندل و همکاران، ۲۰۱۹؛ لیم و همکاران، ۲۰۲۱). علاوه بر این، تحقیقات قبلی، اثرات مضر پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان از جمله کاهش بهره‌وری، ناکارآمدی استفاده از منابع اینترنتی و ریسک سایبری را تأیید و تأکید نموده‌اند (لیم و همکاران، ۲۰۲۱؛ تاندون و همکاران^۲، ۲۰۲۲). از این رو، بررسی نحوه کنترل و مدیریت پرسه‌زنی اینترنتی ضروری است. رهبران سازمان، قدرت قابل توجهی در هدایت و ارزیابی زیردستان خود دارند. بنابراین، رهبران می‌توانند تأثیر قدرت‌مندی بر فعالیت‌های اینترنتی کارکنان اعمال کنند (تاندون و همکاران، ۲۰۲۲).

به دلیل شیوع گسترده پرسه‌زنی اینترنتی و پیامدهای منفی و مضر که برای سازمان‌ها ایجاد کرده است، محققان نسبت به شناسایی عوامل مستعد این پدیده تحقیقات زیادی انجام داده و آنها را در دو طبقه دسته‌بندی نموده‌اند: عوامل فردی و عوامل موقعیتی. عوامل فردی پرسه‌زنی، تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و نگرش‌های افراد نسبت به سازمان قرار دارند. به طور مثال، پرسه‌زنی با وظیفه‌شناسی، ثبات عاطفی^۳ و سازگاری، ارتباط معکوس و با برون‌گرایی و تمایل به تجربه‌گرایی ارتباط مستقیم دارد (کیم و همکاران، ۲۰۱۶؛ مرکادو و همکاران، ۲۰۱۷؛ شیخ و همکاران، ۲۰۱۹). علاوه بر این، نگرش‌های افراد نسبت به سازمان نیز بر میزان فعالیت آنها در پرسه‌زنی اینترنتی تأثیرگذار است. به طور مثال، تحقیقات گذشته نشان داده است که تعهد سازمانی، یک عامل بازدارنده مهم برای فعالیت‌های مرتبط با پرسه‌زنی

1. Agarwal

2. Tandon et al

3. Emotional stability

اینترنتی است (هنسل و کاسپرزاک^۱، ۲۰۲۰؛ عثمان و همکاران^۲، ۲۰۲۱).

دسته دوم عوامل موقعیتی هستند. این عوامل از قبیل شرایط سازمان، شغل و رهبری، نقش مهم و قدرت‌مندی در پیش‌بینی و زمینه‌سازی برای فعالیت‌های پرسه‌زنی اینترنتی دارند. نتایج برخی تحقیقات نشان داده است که سیاست‌گذاری منصفانه و اصولی می‌تواند به صورت مؤثری رفتارهای غیرضروری سایرین کارکنان را کنترل کند، به طوری که افزایش عدالت سازمانی و معنویت اسلامی محیط کار باعث کاهش استرس شغلی و پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان می‌شود (پاریانتی و همکاران^۳، ۲۰۲۲). مطالعات نشان داده‌اند که وقتی در سازمان عدالت سازمانی وجود داشته باشد، اعتماد و اشتیاق کاری را دنبال خواهد داشت که نتیجه آن کاهش پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان است (اوست هایزن، رابی و دبیر^۴، ۲۰۱۸). علاوه بر این، طیف گسترده‌ای از عوامل شغلی با پرسه‌زنی اینترنتی توسط کارکنان ارتباط دارند، از جمله، فشار کاری، دلزدگی از کار^۵، استرس کاری و بیش‌صلاحیتی^۶ (هنسل و کاسپرزاک، ۲۰۲۰؛ خان و همکاران^۷، ۲۰۲۳؛ پیندک و همکاران^۸، ۲۰۱۸؛ چنگ و همکاران^۹، ۲۰۲۰).

پیشینه پژوهش

باتوجه به اینکه تحقیق حاضر به جمع‌بندی نتایج پژوهش‌های کمی معتبر در حوزه پرسه‌زنی اینترنتی می‌پردازد، در بررسی‌های انجام‌شده در این حوزه، تحقیق فراتحلیل یافت نشد، اما در دو جدول زیر به مطالعاتی اشاره می‌شود که پرسه‌زنی اینترنتی و روابط آن با سایر متغیرها را به عنوان پیشاینده یا پساینده به روش‌های مشابه‌تر همچون آمیخته و کمی مورد بررسی قرار داده‌اند. خلاصه مطالعات داخلی باتأکید بر سازمان‌های دولتی به طور خلاصه در جداول (۱) آورده شده است.

1. Hensel & Kacprzak
2. Usman et al
3. Pariyanti et al
4. Oosthuizen, Rabie & De Beer
5. Boredom from work
6. Over Qualified
7. Khan et al
8. Pindek et al
9. Cheng et al

جدول ۱. خلاصه پیشینه تحقیقات داخلی

ردیف	نویسندگان	عنوان	روش	نتایج
۱	نفیسی و حبیبی زاد نوین (۱۴۰۴)	بررسی تأثیر گرانباری شغلی بر پرسه‌زنی اینترنتی در اداره تأمین اجتماعی تبریز: با در نظر گرفتن استرس شغلی و کمبود زمان به عنوان میانجی	کمی	افزایش گرانباری شغلی، علی‌رغم کاهش جزئی پرسه‌زنی اینترنتی با میانجی‌گری کمبود زمان، به دلیل استرس شغلی زیاد، نهایتاً این رفتار غیرمولد را افزایش می‌دهد.
۲	خورزمان و همکاران (۱۴۰۴)	نقش طردشدن در محیط کار بر رفتار پرسه‌زنی اینترنتی با نقش میانجی فرسودگی عاطفی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان	کمی	طردشدن در محل کار تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار پرسه‌زنی سایبری در محل کار دارد. تأثیر فرسودگی عاطفی بر رفتار پرسه‌زنی سایبری مثبت و معنادار بود.
۳	مهدیون و فتاحی (۱۴۰۳)	عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه: نقش طفره‌روی مجازی و رفتار شهروند سازمانی	کمی	استفاده مناسب از اینترنت برای مقاصد غیرکاری می‌تواند اثر مثبت بر بهره‌وری کاری از طریق تازه‌سازی ذهن و افزایش خلاقیت داشته باشد.
۴	دهقانی زاده، اکبری و کشاورز (۱۴۰۳)	تأثیر تعدی نظارتی بر پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان باتوجه به نقش خستگی عاطفی، باورهای متقابل منفی و بی‌تفاوتی اخلاقی	کمی	تعدی نظارتی بر پرسه‌زنی اینترنتی هم به‌طور مستقیم و هم از طریق متغیر میانجی خستگی عاطفی اثر مثبت و معناداری دارد.
۵	رحمتی، شیروانی جوزدانی و دلوئی (۱۴۰۲)	شناسایی عوامل و پیامدهای سایبرلوفینگ با رویکرد تحلیل عاملی اکتشافی	آمیخته	عوامل پرسه‌زنی اینترنتی در سه دسته: فردی، گروهی، سازمانی و پیامدهای فردی، گروهی و سازمانی شناسایی شدند.
۶	طهرانی، وکیلی و کمبرانی (۱۴۰۱)	شناسایی پیشایندها و پسانندهای پرسه‌زنی اینترنتی با رویکرد فراترکیب و دلفی فازی	آمیخته	پشایندهای پرسه‌زنی اینترنتی در سه مقوله اصلی: عوامل ساختاری، رفتاری و محیطی و پسانندها در دو مقوله پشایندهای مثبت و پشایندهای منفی شناسایی شدند.
۷	شکاری و حسینی (۱۴۰۱)	پیش‌بینی رفتار پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان یزد با استفاده از تکنیک شبکه عصبی مصنوعی	کمی	سه متغیر میزان نزدیکی و صمیمیت با مدیر، سن و منبع کنترل بیشترین تأثیر را بر رفتار پرسه‌زنی اینترنتی داشته‌اند.
۸	مگی‌زاده و شرابی (۱۴۰۰)	پشایندها و پیامدهای پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان هرمزگان)	کمی	استرس شغلی و تحلیل عاطفی به صورت مستقیم بر پرسه‌زنی اینترنتی اثرگذار هستند و طردشدگی و تقاضای خصوصی از دیگر پشایندهای پرسه‌زنی اینترنتی هستند که به‌طور غیرمستقیم بر آن تأثیر دارند.
۹	رحمتی، شیروانی جوزدانی و دلوئی (۱۳۹۹)	طراحی و آزمون مدلی برای سایبرلوفینگ در سازمان‌های دولتی	آمیخته	در بخش کمی، فرضیه‌های حاصل از مدل مورد تأیید قرار گرفته و در بخش کیفی، عواملی که موجب شیوع پرسه‌زنی اینترنتی شده‌اند و همچنین پیامدهای حاصل از آن در سه دسته فردی، گروهی و سازمانی دسته بندی شده‌اند.
۱۰	رزمی، قلی‌پور و پیران‌زاد (۱۳۹۷)	بررسی پشایندهای مؤثر بر سایبرلوفینگ	کمی	متغیرهای طفره‌روی غیراینترنتی، خودکارآمدی اینترنتی، نگرش مثبت به پرسه‌زنی اینترنتی و پرسه‌زنی اینترنتی ادراک شده از همکاران، پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای پرسه‌زنی اینترنتی اند.

همچنین برخی مطالعات خارجی مربوط به پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان در سازمان‌ها به‌طور خلاصه در جداول (۲) آورده شده است.

جدول ۲. خلاصه پیشینه تحقیقات خارجی

ردیف	نویسندگان	عنوان	روش	نتایج
۱	اسلو ^۱ (۲۰۲۵)	بررسی ارتباط بین پرسه‌زنی اینترنتی و عوامل مرتبط با کار: یک دهه تحلیل نظام‌مند	کمی	نتایج این پژوهش دیدگاه‌های نظری برجسته را شناسایی کرد، پیشنهادها را به‌طور واضح مانند خستگی عاطفی، پرسه‌زنی سایبری همسالان و طرد شدن در محل کار را برجسته کرد و پیامدهای اصلی، از جمله عملکرد شغلی و اهداف پرسه‌زنی سایبری در آینده را تشریح کرد.
۲	ژانگ و همکاران ^۲ (۲۰۲۵)	پرسه‌زنی اینترنتی جزئی و جدی در محیط کار: پیش‌بینی‌ها و تأثیرات آن بر رضایت شغلی	کمی	استفاده از رسانه‌های اجتماعی کاری و سیاست‌های کنترلی، پرسه‌زنی اینترنتی جدی را کاهش می‌دهند، در حالی که عوامل اجتماعی، پرسه‌زنی اینترنتی جزئی را افزایش می‌دهند. همچنین، پرسه‌زنی اینترنتی جزئی رضایت شغلی را افزایش می‌دهد، اما پرسه‌زنی اینترنتی جدی آن را کاهش می‌دهد.
۳	کوهن و اوزسوی ^۳ (۲۰۲۴)	سه‌گانه تاریک و پرسه‌زنی اینترنتی: پرده‌برداری از پیوند پنهان	کمی	شخصیت‌های سه‌گانه تاریک، به‌ویژه ماکیاویسم و روان‌پریشی، با دو شکل از پرسه‌زنی اینترنتی مرتبط بودند: فعالیت‌های وب‌گردی و فعالیت‌های ایمیل‌زنی. خودشیفتگی با هیچ یک از اشکال پرسه‌زنی اینترنتی مرتبط نبود. رضایت از حقوق و اعتیاد به رسانه‌های اجتماعی (هر دو به‌طور مثبت) و سن (به‌طور منفی) نیز با دو شکل از پرسه‌زنی اینترنتی مرتبط بودند.
۴	پاردیما، بینوچت و دوسوزا ^۴ (۲۰۲۴)	تحلیل عوامل پیش‌زمینه‌ای که منجر به پرسه‌زنی سایبری و رفتار انحرافی در پاسخ به اعلام کنترل‌های رسمی می‌شوند	کمی	پرسه‌زنی سایبری همسالان تحت تأثیر رفتار همکاران، رفتاری عادی و پذیرفته‌شده تلقی می‌شود که به تقویت سرمایه اجتماعی کمک می‌کند. همچنین، خودکارآمدی در استفاده از فناوری می‌تواند زمینه‌ساز پرسه‌زنی سایبری باشد، اما نباید صرفاً منفی تلقی شود، زیرا ممکن است اخلاقی و نوآوری را نیز تقویت کند.
۵	جوردانو و مرکادو ^۵ (۲۰۲۳)	پرسه‌زنی اینترنتی؛ بررسی اهمیت پیامدهای پیش‌بینی‌کننده‌های جدید و شناخته شده	کمی	نتایج این پژوهش، پیش‌بینی‌کننده‌های جدید و مهم پرسه‌زنی اینترنتی را برجسته می‌کند و به ما امکان می‌دهد توصیه‌های مبتنی بر تجربه را برای توسعه مداخلات پرسه‌زنی ارائه دهیم.
۶	پنگ و همکاران ^۶ (۲۰۲۳)	رهبری مشارکتی و پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان: یک دیدگاه مبتنی بر نظریه خودپنداره	کمی	باتکیه بر نظریه مبتنی بر خودپنداره، رهبری مشارکتی به‌عنوان یک رویکرد مؤثر برای محدودکردن پرسه‌زنی اینترنتی عمل کرده و باعث افزایش عزت نفس سازمانی کارکنان می‌شود.

1. Uslu
2. Zhang et al
3. Cohen & Ozsoy
4. Pardima, Pinochet & de Souza
5. Giordano & Mercado
6. Peng et al

ردیف	نویسندگان	عنوان	روش	نتایج
۷	کوآی و لای ^۱ (۲۰۲۳)	طردشدن در محل کار و پرسه‌زنی اینترنتی: یک دیدگاه شناختی اجتماعی	کمی	طردشدن در محل کار تأثیر مثبت و معناداری بر پرسه‌زنی اینترنتی دارد.
۸	وو و همکاران ^۲ (۲۰۲۰)	جنبه‌های روشن و تاریک پرسه‌زنی اینترنتی: تأثیرات آن بر سلامت روان کارکنان در چین	کمی	نتایج به شکل‌گیری یک چارچوب جامع از تأثیر دوگانه پرسه‌زنی اینترنتی بر کارکنان منجر شده است.
۹	کوآی و سو ^۳ (۲۰۱۸)	آیا باید پرسه‌زنی اینترنتی در محل کار مجاز باشد؟	کمی	تصمیم برای اجازه دادن یا ندادن به کارمندان برای پرسه‌زنی اینترنتی در محل کار تا حد زیادی به فرهنگ کاری شرکت و نحوه تفکر مدیریت ارشد در مورد پرسه‌زنی اینترنتی بستگی دارد.

با بررسی پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌ها، به‌ویژه در سازمان‌های دولتی، مشخص می‌شود که طیف متنوعی از عوامل به‌عنوان پیشایندها و پیامدهای این پدیده شناسایی شده‌اند. این تنوع و پراکندگی نه تنها بیانگر اهمیت فزاینده این مسأله در محیط‌های کاری است، بلکه از پیچیدگی ساختاری و عملکردی آن نیز حکایت دارد. بررسی مطالعات پیشین نشان می‌دهد که علی‌رغم تلاش‌های پژوهشی گسترده، نتایج به‌دست‌آمده بعضاً متناقض، پراکنده و فاقد یک چارچوب منسجم تحلیلی هستند. در چنین شرایطی، نیاز به پژوهشی احساس می‌شود که بتواند یافته‌های متعدد و گاه متفاوت موجود را به‌صورت نظام‌مند تلفیق کرده و تصویری روشن و قابل‌اتکا از مهم‌ترین متغیرهای مرتبط با پرسه‌زنی اینترنتی ارائه دهد. فراتحلیل به‌عنوان رویکردی کمی برای تجمیع و تحلیل نتایج پژوهش‌های پیشین، امکان دستیابی به برآوردی کلی، معتبر و دقیق از اثرگذاری متغیرها را فراهم می‌سازد. این روش نه تنها به فهم عمیق‌تر پدیده کمک می‌کند، بلکه مبنایی کاربردی برای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری اثربخش در سازمان‌ها، به‌ویژه در سطح سیاست‌گذاری منابع انسانی، فراهم می‌آورد، چون به جای برنامه‌ریزی برای طیف وسیعی از پیشایندها و پسایندها، بر متغیرهایی تمرکز دارد که دارای اهمیت بیشتری هستند. با وجود حجم قابل‌توجه مطالعات در زمینه عوامل مؤثر بر پرسه‌زنی اینترنتی و پیامدهای آن، تاکنون پژوهشی جامع با رویکرد فراتحلیل که به بررسی ساختاریافته و آماری این متغیرها در بستر سازمان‌های دولتی ایران بپردازد، انجام نشده است. ازاین‌رو، مسئله اصلی این پژوهش چنین صورت‌بندی می‌شود: مهم‌ترین پیشایندها و پسایندهای پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی ایران کدامند؟

1. Koay & Lai
2. Wu et al
3. Koay & Soh

سؤالات فرعی پژوهش:

- چه متغیرهایی به عنوان پیشابند پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی ایران شناسایی شده‌اند و کدام موارد دارای بیشترین اندازه اثر هستند؟
- چه متغیرهایی به عنوان پسابند پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی ایران شناسایی شده‌اند و کدام موارد دارای بیشترین اندازه اثر هستند؟
- در بین پیشابندها و پسابندهای پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی ایران که دارای بالاترین اندازه اثر هستند، چه متغیرهایی با پرسه‌زنی اینترنتی رابطه منفی و چه متغیرهایی رابطه مثبت دارند؟

روش پژوهش

این پژوهش براساس لایه‌های ششگانه روش‌شناسی پژوهشی ساندرز، لوئیس و تورنیل^۱ (۲۰۱۲: ۱۲۴)، مبتنی بر پارادایم اثبات‌گرایی می‌باشد؛ چراکه بر روش‌های کمی و تحلیل آماری تأکید دارد و امکان آزمون فرضیه‌ها را فراهم می‌کند؛ این پژوهش از نظر رویکرد قیاسی است به این دلیل که از نظریه به داده حرکت می‌کند و فرضیه‌ها از نظریات موجود استخراج می‌شوند و هدف آن آزمون تجربی روابط است؛ راهبرد این پژوهش فرامطالعه و از نوع فراتحلیل است، به این دلیل که امکان یکپارچه‌سازی داده‌های کمی از مطالعات مختلف را به منظور رسیدن به الگوهای پایدار فراهم می‌سازد؛ همچنین روش این پژوهش کمی است؛ چراکه به استخراج شاخص‌های آماری (مانند اندازه اثر، همبستگی‌ها، واریانس و...) و استفاده از نرم‌افزارهای آماری می‌پردازد؛ از نظر بازه زمانی این پژوهش به صورت مطالعه‌ای مقطعی با نگاه گذشته‌نگر انجام شده چون که داده‌های حاصل از مطالعات انجام‌شده در فاصله سال‌های ۱۳۸۸ تا ۱۴۰۳ را تحلیل کرده است، که به معنای بهره‌گیری از داده‌های تاریخی و موجود می‌باشد و در نهایت پژوهشی است که با فن محاسبه اندازه اثر بر مبنای همبستگی بین متغیرها انجام شده است.

فراتحلیل، یک روش آماری و نظام‌مند است که به ترکیب یافته‌ها و یکپارچه‌سازی پژوهش‌های دیگر در یک زمینه واحد می‌پردازد (بالدوزی و همکاران^۲، ۲۰۱۹). مهم‌ترین نکته در فراتحلیل، محاسبه اندازه اثر برای هر مطالعه منفرد و سپس اندازه اثر کلی مطالعات است که ممکن است این مطالعات حتی

1. Saunders, Lewis & Thornhill

2. Balduzzi et al

متناقض و ناهماهنگ هم باشند. محاسبه اندازه اثر بر مبنای شاخص‌های مختلفی انجام می‌شود، اما در این پژوهش چون مبنای کار پژوهش‌های مبتنی بر همبستگی بود، از شاخص‌های t -value و r پیرسون و در مواردی که ممکن بود این دو شاخص در دسترس نباشند از B استاندارد شده و همچنین استخراج حجم نمونه (n) استفاده شد. در فراتحلیل با کمک محاسبه اندازه اثر و آزمون معنی‌داری Z فیشر می‌توان برآورد کرد که میزان تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته چقدر بوده است و اینکه آیا این میزان تأثیر، معنادار بوده است یا خیر. در اجرای این فراتحلیل مراحل زیر به ترتیب طی شد:

۱. متناسب با هدف پژوهش حاضر، سؤال اصلی پژوهش با عنوان «پیشایندهای مؤثر و پسانندهای اثرپذیر از پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی ایران کدامند؟» تنظیم شد.

۲. در مرحله دوم، در ادبیات پژوهش، مرور نظام‌مند انجام شد؛ جامعه مورد بررسی این تحقیق، پژوهش‌های کمی مبتنی بر همبستگی، رگرسیون و معادلات ساختاری بودند؛ شامل مقالات چاپ‌شده در مجلات علمی و پژوهشی و پایان‌نامه‌های مقطع ارشد و دکتری در دانشگاه‌های سراسری که در موضوع پیشایندها (علل) به عنوان متغیر مستقل و پسانندها (پیامد) به عنوان متغیر وابسته به موضوع پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی ایران پرداخته‌اند و از نظر محدوده زمانی و سال‌های مورد بررسی محدودیتی وضع نشد، اما همه پژوهش‌های مشاهده‌شده در محدوده سال‌های ۱۳۸۸ تا ۱۴۰۳ بودند. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر هدفمند می‌باشد و در نهایت، مطالعاتی انتخاب شدند که معیارهای ورودی تحقیق را داشته باشند. به این منظور، براساس کلید واژه‌های مشخص شده متناسب با هدف تحقیق، به جستجو، بررسی و انتخاب پژوهش‌ها پرداخته شد. با کلیدواژه‌های «سایبرلوفینگ»، «استفاده بی‌مورد از اینترنت»، «استفاده کامپیوتری برای مصارف غیرکاری»، «پرسه‌زنی اینترنتی»، «گشت‌زنی اینترنتی»، «طفره‌روی سایبری»، «کج‌رفتاری سایبری»، «سستی سایبری» و «سایبراسلکینگ»^۱ در پایگاه‌های اطلاعاتی شامل بانک اطلاعات نشریات کشور (مگیران)، سامانه گنج در پایگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران (ایرانداک)، پایگاه علمی جهاد دانشگاهی (سید)، پایگاه علمی نور (نورمگز) جستجوی منظم انجام شد.

۳. در گام بعد با توجه به هدف تحقیق، چک‌لیستی تهیه شد و از بین پژوهش‌هایی که متن کامل آنها در دسترس بود، انتخاب نهایی به عمل آمد. برخی از پژوهش‌ها که با توجه به معیارهای این چک‌لیست، شامل نوع سند، محل نشر، منطق روشی، طرح پژوهش، نوع و شیوه نمونه‌گیری، شیوه گردآوری داده‌ها،

ملاحظه‌گری اخلاقی، تجزیه و تحلیل دقیق داده‌ها، وضوح در بیان یافته‌ها و روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، استانداردهای لازم را نداشتند، از مطالعه خارج شدند. در نهایت ۴۱ پژوهش شامل ۳۱ مقاله منتشر شده در نشریات علمی - پژوهشی و ۱۰ پایان‌نامه که دربرگیرنده ۱۱۰ واحد فراتحلیل بود در سبد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفتند. جدول (۳) نحوه گزینش هر پژوهش را برای انجام فراتحلیل ارائه می‌دهد.

جدول ۳. شیوه انتخاب پژوهش‌های موردبررسی

پایگاه‌های مورد بررسی	معیارهای ورودی	پژوهش‌های اولیه	معیارهای خروجی	پژوهش‌های دارای شرایط
بانک اطلاعات نشریات کشور (مگیران)، سامانه گنج در پایگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران (ایران‌داک)، پایگاه علمی جهاد دانشگاهی (سید)، پایگاه علمی نور (نورمگز).	عنوان، چکیده و کلمات کلیدی	۲۶۳	همایش و مجلات غیر پژوهشی، پایان‌نامه‌های دانشگاه‌های غیر سراسری، پژوهش‌های کیفی، نمونه آماری سازمان غیردولتی، دسترسی نداشتن به متن کامل پژوهش، عدم معناداری ارتباط بین متغیرها، وجود آماره‌های غیر مرتبط.	۴۱ مورد شامل: ۳۱ مقاله ۱۰ پایان‌نامه

۴. در این پژوهش به منظور بررسی کیفیت اجرای فرایند و نتایج تحقیق، از پایایی شناسایی به وسیله توافقی داوران در گزینش و طبقه‌بندی مطالعات منفرد و همچنین پایایی کدگذاری به وسیله استفاده از مفاهیم مناسب برای کدگذاری متغیرها و همچنین پایایی اندازه اثر و سطح معناداری به وسیله محاسبه مجدد و جلوگیری از خطای محاسباتی بین دو پژوهشگر انجام شد. برای اطمینان بیشتر، همچنین از گروه کانونی متشکل از چند استاد خبره و دانشجوی مقطع دکتری که قبلاً پژوهش فراتحلیل انجام داده بودند، استفاده و اصلاح و بازنگری در بررسی پژوهش‌ها و فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها با نظرات آنها انجام شد.

۵. در نهایت، یافته‌های حاصل از فراتحلیل ارائه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق از نرم‌افزار جامع و ویژه فراتحلیل یعنی CAM2 استفاده شد که قابلیت ویژه‌ای برای بررسی سوگیری انتشار (تورش) با استفاده از نمودار کیفی، اصلاح و برازش تورش انتشار با روش دوال توییدی، تعیین مطالعات گم‌شده با آزمون N ایمن از خطا و تعیین همگنی اندازه اثر مطالعات منفرد با آزمون کوکران^۱ را دارست. در جدول (۴) مشخصات مطالعات انتخاب شده از بین مطالعات جامعه هدف در موضوع پرسه‌زنی اینترنتی ارائه شده است.

1. Cochran's Q test

جدول ۴. اطلاعات پژوهش‌های مورد بررسی

پژوهشگران	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
حکااک، عارف‌نژاد، فتحی چگنی (۱۳۹۹)	فرهنگ بوروکراتیک و سایبرلوفینگ کارکنان: تحلیل نقش میانجی تبلی سازمانی	پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران	کارکنان اداره‌های کل ستادی خرم‌آباد	t	۲۹۷ نفر
روح‌الامین، ویشلفی و شریف‌زاده (۱۴۰۲)	تأثیر بار کاری ذهنی بر سلامت ذهنی کارکنان: نقش میانجی سایبرلوفینگ و استرس شغلی	آموزش علوم دریایی	کارکنان بندر امام خمینی (ره)	t	۲۴۱ نفر
فرهادی محلی، خادمی، نظری (۱۳۹۹)	تأثیر گشت‌زنی اینترنتی بر رفتار شهروندی سازمانی با تعدیل‌گری ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فرایند نو	کارکنان ستادی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی گلستان	t	۱۳۸ نفر
صمدی، صمدی (۱۳۹۸)	بررسی رابطه میان سایبرلوفینگ و کارآفرینی سازمانی	پیامد سلامت	کارکنان شبکه بهداشت و درمان	t	۱۶۵ نفر
مرزوقی و حیدری (۱۳۹۸)	تحلیل رابطه پرسه‌زنی سایبری با تعدی غیراخلاقی سایبری و احساس شادکامی	اخلاق در علوم و فناوری	دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی شیراز	t	۱۹۷ نفر
مهدیون و فتاحی (۱۴۰۳)	عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه: نقش طفره‌روی مجازی و رفتار شهروند سازمانی	رویکردهای نوین در مدیریت آموزشی	کارکنان دانشگاه ارومیه	t	۲۲۳ نفر
ویشلفی، مقدم و ابراهیمی (۱۴۰۱)	نقش تعدیل‌گری فاصله قدرت در تأثیر خودبر تربیتی روانشناختی بر سایبرلوفینگ باتأکید بر نقش میانجی عدالت ادراک‌شده	مطالعات مدیریت بهبود و تحول	کارکنان سازمان‌های دولتی استان آذربایجان غربی	t	۳۶۸ نفر
مگی‌زاده، شراعی (۱۴۰۰)	پیشایندها و پیامدهای پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی	مدیریت سازمان‌های دولتی	کارکنان ستادی ادارات دولتی استان هرمزگان،	t	۲۶۴ نفر
رحمتی، شیروانی، دلوی (۱۴۰۲)	شناسایی عوامل و پیامدهای سایبرلوفینگ با رویکرد تحلیل عاملی اکتشافی	مهندسی مدیریت نوین	کارکنان دوازده سازمان دولتی اصفهان	t	۳۶۳ نفر
رزمی، قلی‌پور، پیران‌نژاد (۱۳۹۷)	بررسی پیشایندهای مؤثر بر سایبرلوفینگ	مدیریت فرهنگ سازمانی	کارکنان شرکت پتروشیمی	t	۲۹۶ نفر
منسوبی، ثابت، انوری (۱۳۹۹)	نقش میانجی طفره‌روی سایبری در رابطه بین عوامل سازمانی با عملکرد مالی	رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری	کارکنان شرکت شهرک‌های صنعتی فارس	t	۲۱۰ نفر
صمدی میارکلانی، صمدی میارکلانی (۱۳۹۹)	توانمندسازی روان‌شناختی، ابزاری جهت کنترل پرسه‌زنی اینترنتی	فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی	کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابلسر	t	۱۶۵ نفر
سپهوند و همکاران (۱۳۹۹)	اثر رهبری منفعلانه بر سایبرلوفینگ کارکنان با نقش میانجی انزوای کاری	مطالعات مدیریت ورزشی	کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان لرستان	t	۱۵۸ نفر
کمالی زارچ، شکاری (۱۳۹۹)	تأثیر بار کاری ذهنی بر پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان: نقش میانجی سایش اجتماعی	پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی	کارکنان اداری دبیرستان‌های شهر یزد	t	۱۲۰ نفر

پژوهشگران	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
غلامی، بهمنی، غلامی اواتی (۱۳۹۸)	مطالعه سایبرلوفینگ (استفاده بی مورد از اینترنت) در محیط کار و اثر آن بر بهره‌وری	مدیریت فردا	کارکنان شرکت زمزم (زیر نظر بنیاد مستضعفان)	t	۳۵۰ نفر
سعیدیان و کاظمی (۱۴۰۳)	رابطه بین جذب شناختی، اعتیاد به اینترنت و رضایت شغلی با پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	دانشکده پزشکی اصفهان	کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	r	۲۵۰ نفر
حیدری (۱۳۹۷)	بررسی تأثیر پرسه‌زنی سایبری بر احساس نشاط و مشغولیت تحصیلی دانشجویان پزشکی	آموزش بهداشت و ارتقای سلامت	دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی شیراز	t	۱۹۵ نفر
حیدری و مرزوقی (۱۳۹۸)	بررسی سهم واسطه‌گری پرسه‌زنی سایبری در روابط بین کیفیت نظارت و راهنمایی استاد راهنما و تعلل‌ورزی تحصیلی دانشجویان	مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی	دانشجویان دانشگاه شیراز	t	۲۰۱ نفر
رستگار و همکاران (۱۴۰۳)	رابطه حمایت اجتماعی و تعدی غیر اخلاقی سایبری: نقش واسطه‌ای اعتیاد اینترنتی، پرسه‌زنی اینترنتی و محرومیت اجتماعی	اخلاق در علوم و فناوری	دانش آموزان دبیرستان‌های شهر شیراز	t	۳۸۱ نفر
آریانی قیزقاپان، زاهد بابلان، خالقی خواه، معینی کیا (۱۴۰۱)	مدل‌سازی نقش عوامل سازمانی در پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان دانشگاهی	مطالعات فرهنگ - ارتباطات	کارکنان ستادی دانشگاه‌های جامع وابسته به وزارت علوم	r	۴۳۰ نفر
صمدی، صمدی (۱۳۹۸)	رابطه گشت‌زنی اینترنتی و رفتار شهروندی سازمانی با رویکرد مدل معادلات ساختاری	تحقیقات سلامت در جامعه	کارکنان شبکه بهداشت و درمان	t	۱۶۵ نفر
ساعتچیان، عزیزی، محمودی (۲۰۲۲)	بررسی عوامل موثر بر سایبرلوفینگ منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی	رویکرد انسانی در مطالعات ورزشی	کارکنان وزارت ورزش و جوانان	r	۲۲۵ نفر
سراجی و آریانی قیزقاپان (۱۴۰۱)	مدل‌سازی نقش عوامل خود رهیابی و سواد رسانه‌ای در طفره‌روی مجازی دانشجویان با رویکرد شبکه عصبی مصنوعی	مطالعات برنامه درسی آموزش عالی	دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های کشور	r	۶۱۹ نفر
صادقیان قراقیه و همکاران (۱۴۰۲)	سایبرلوفینگ و ترک خدمت مجازی کارکنان: تحلیل نقش میانجی انسداد سازمانی	مدیریت منابع در نیروی انتظامی	کارکنان شهرداری‌های استان مازندران	t	۱۶۹ نفر
کریمیان‌پور و همکاران (۱۴۰۲)	بررسی رابطه بین تنبلی سازمانی و وابستگی به موبایل با اهمال‌کاری سازمانی: نقش میانجی سایبرلوفینگ	پژوهش‌های راهنمایی مسائل اجتماعی ایران	کارکنان دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه	t	۱۶۰ نفر
گرجیان و مقتدی (۱۴۰۲)	تبیین نقش میانجی گر هوش هیجانی در رابطه بین سواد رسانه‌ای با پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد تحصیلی دانش آموزان	مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی	دانش آموزان مدارس مقطع متوسطه دوم	r	۲۰۰ نفر
محمدی مقدم و همکاران (۱۳۹۴)	رابطه کنترل سازمانی ادراک‌شده و ترس از مجازات با وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان در محیط کار	مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات	کارکنان گروه صنعتی ایران خودرو	t	۳۱۵ نفر

پیشایندها و پایسیندهای پرسه‌زنی اینترن‌تی در سازمان‌های دولتی ایران: رویکرد فراتحلیل

پژوهشگران	عنوان پژوهش	محل نشر	جامعه آماری	آماره	حجم نمونه
مشبکی، ابراهیمی و دبیری (۱۳۹۰)	تبیین نقش تبیین‌کننده درک کنترل سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و طفره‌روی اینترن‌تی	پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی	کارکنان شرکت خودروسازی زیرمجموعه ایران خودرو	r	۱۵۲ نفر
دهقانی زاده، اکبری و کشاورز (۱۴۰۳)	تأثیر تعدی نظارتی بر پرسه‌زنی اینترن‌تی کارکنان باتوجه به نقش خستگی عاطفی، باورهای متقابل منفی و بی‌تفاوتی اخلاقی	فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی	کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز	t	۱۹۶ نفر
صمدی و صمدی (۱۳۹۹)	بررسی سطح عدالت سازمانی و ارتباط آن با گشت‌زنی اینترن‌تی	مجله ارگونومی	کارکنان شبکه بهداشت و درمان	t	۱۶۵ نفر
زاهدبابلان و همکاران (۱۴۰۰)	تأثیر اخلاق حرفه‌ای در پیش‌بینی طفره‌روی اینترن‌تی با میانجی‌گری هویت سازمانی	اخلاق زیستی	کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی	t	۱۹۶ نفر
کریمی مزیدی (۱۳۹۹)	کشف ویژگی‌های فردی پرسه‌زنان سایبری و بررسی نقش تعدیل‌گر آن و رضایت شغلی بر رابطه فروافتادگی شغلی و پرسه‌زنی سایبری	پایان‌نامه دکتری دانشگاه فردوسی مشهد	کارکنان و اعضاء هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد	t	۵۰۰ نفر
برفی (۱۴۰۱)	تأثیر پرسه‌زنی اینترن‌تی بر سلامت روان کارکنان با درنظر گرفتن نقش میانجی‌گری خستگی و جدایی روان‌شناختی	پایان‌نامه ارشد دانشگاه تهران	کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان تهران	t	۲۶۰ نفر
دانانی (۱۳۹۳)	بررسی نقش پرسه‌زنی اینترن‌تی کارکنان (سایبرلوفینگ) بر رفتار شهروندی سازمانی	پایان‌نامه ارشد دانشگاه تهران	کارکنان وزارت صنعت و معدن و تجارت	r	۲۹۶ نفر
سیدحسینی (۱۳۹۶)	عوامل مؤثر بر طفره‌روی سایبری کارکنان و پیامدهای آن	پایان‌نامه ارشد دانشگاه علامه	کارکنان مجموعه ادارات مرکزی بانک ملی ایران	t	۲۰۷ نفر
حسینی (۱۳۹۷)	بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر طفره‌روی اینترن‌تی با نقش میانجی‌گری فرهنگ سازمانی	پایان‌نامه ارشد دانشگاه فردوسی	کارکنان شهرداری مشهد	t	۳۱۴ نفر
محمدی (۱۴۰۱)	تأثیر طرد سازمانی ادراک‌شده بر پیدایی عارضه سایبرلوفینگ در میان کارکنان؛ نقش میانجی فرسودگی هیجانی	پایان‌نامه ارشد دانشگاه فردوسی مشهد	کارکنان سازمان‌های دولتی شهر سنج	t	۲۷۰ نفر
شریفی (۱۴۰۱)	بررسی ارتباط میان سایبرلوفینگ و بهره‌وری و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان قم	پایان‌نامه ارشد دانشگاه قم	معلمین تربیت بدنی شهر قم	t	۲۱۹ نفر
صفوی حصار (۱۳۹۸)	بررسی تأثیر سایبرلوفینگ بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری بدبینی سازمانی	پایان‌نامه ارشد دانشگاه شاهرود	کارکنان شهرداری بجنورد	t	۱۶۰ نفر
رحمانی (۱۴۰۲)	رابطه فرسودگی تحصیلی با پرسه‌زنی اینترن‌تی، اعتیاد به اینترنت و اهمال‌کاری تحصیلی از طریق متغیر میانجی الگوی ارتباطی خانواده	پایان‌نامه ارشد دانشگاه کردستان	دانش‌آموزان مدارس متوسطه دوم مریوان	t	۹۴۰ نفر
ضرابی‌نیا (۱۳۹۷)	ارائه الگوی طفره‌روی اینترن‌تی دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان	پایان‌نامه ارشد دانشگاه س و ب	دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان	t	۳۷۷ نفر

یافته‌ها

متغیرهای استخراج شده از ۴۱ مطالعه هدف این تحقیق در دو جدول ۵ و ۶ ارائه شده‌اند. در جدول ۵ نقش مؤثر ۵۹ متغیر مستقل بر پُرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی ایران که از مطالعات هدف این تحقیق استخراج شده‌اند، آمده است. از بین پیشنهادها پُرسه‌زنی اینترنتی به ترتیب متغیرهای عدالت سازمانی (۵ بار)، حمایت اجتماعی (۳ بار)، هویت سازمانی (۳ بار)، کنترل سازمانی ادراک شده (۳ بار) و فرسودگی / خستگی / تحلیل رفتگی عاطفی (۳ بار) بیشترین فراوانی را دارند.

جدول ۵. اندازه اثر پیشنهادها پُرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی ایران

مقدار p	اندازه اثر	فراوانی	متغیرهای مستقل	مقدار p	اندازه اثر	فراوانی	متغیرهای مستقل
۰/۰۰۰	-۰/۵۷۷	۱	ادراک کارکنان از خلاقیت و نوآوری	۰/۰۰۰	-۰/۳۰۹	۵	عدالت سازمانی
۰/۰۰۰	-۰/۲۷۲	۱	ادراک کارکنان از ریسک‌پذیری	۰/۰۰۰	-۰/۲۷۳	۳	حمایت اجتماعی
۰/۰۰۰	-۰/۴۲۲	۱	ادراک کارکنان از نظام پاداش	۰/۰۰۰	-۰/۱۵۱	۳	هویت سازمانی
۰/۰۲۵	-۰/۱۲۷	۱	ادراک کارکنان از یکپارچگی و وحدت	۰/۰۰۰	-۰/۱۴۸	۳	کنترل سازمانی ادراک شده
۰/۰۰۶	۰/۱۵۹	۱	فرهنگ بوروکراتیک	۰/۰۰۰	۰/۴۹۰	۳	فرسودگی/خستگی/تحلیل رفتگی
۰/۰۰۰	-۰/۴۶۵	۱	الزامات شغلی	۰/۰۰۰	-۰/۳۵۳	۲	کیفیت نظارت و راهنمایی
۰/۰۰۴	-۰/۱۶۱	۱	ترس از مجازات	۰/۰۰۰	-۰/۳۳۵	۲	ویژگی‌های شخصیتی
۰/۰۰۰	۰/۵۱۹	۱	تعدی نظارتی	۰/۰۰۰	۰/۲۸۱	۲	استرس شغلی
۰/۰۰۹	-۰/۰۸۵	۱	الگوی ارتباط خانواده	۰/۰۰۰	۰/۳۰۱	۲	بارکاری ذهنی
۰/۰۰۷	۰/۱۸۶	۱	تداخل کار و خانواده	۰/۰۰۰	۰/۲۹۹	۲	تنبلی سازمانی
۰/۰۰۶	۰/۱۶۰	۱	پُرسه‌زنی اینترنتی ادراک شده از همکاران	۰/۰۰۰	۰/۱۲۸	۲	سواد رسانه
۰/۰۰۰	۰/۷۱۷	۱	سایش اجتماعی	۰/۰۰۰	-۰/۱۵۵	۲	سیاست‌های سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۲۲۳	۱	فاصله قدرت	۰/۰۰۰	۰/۲۸۵	۱	خود برتربینی روان‌شناختی
۰/۰۰۰	۰/۳۳۶	۱	رهبری زهر آگین	۰/۰۰۰	۰/۳۲۹	۱	عوامل فردی
۰/۰۰۰	۰/۲۳۶	۱	رهبری منفعلانه	۰/۰۰۰	۰/۲۰۱	۱	عوامل گروهی
۰/۰۰۰	۰/۲۱۳	۱	تضاد نقش	۰/۰۰۰	۰/۲۹۵	۱	عوامل سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۲۶۹	۱	تعارض شغلی	۰/۰۰۰	-۰/۴۱۱	۱	عوامل رفتاری
۰/۰۰۰	۰/۱۹۷	۱	فرسودگی تحصیلی	۰/۰۰۰	-۰/۲۵۰	۱	عوامل ساختاری
۰/۰۰۰	۰/۲۷۱	۱	فرسودگی شغلی	۰/۰۰۰	-۰/۳۹۱	۱	عوامل زمینه‌ای
۰/۰۰۰	۰/۶۲۷	۱	طرد سازمانی	۰/۰۰۳	-۰/۱۱۹	۱	خود رهایی
۰/۰۰۰	۰/۶۳۴	۱	فروافتادگی شغلی	۰/۰۰۰	۰/۳۳۷	۱	خودکارآمدی اینترنتی
۰/۰۰۰	۰/۴۷۶	۱	انزوای کاری	۰/۰۰۰	-۰/۳۲۶	۱	درگیری شغلی
۰/۰۰۰	۰/۳۱۴	۱	بدبینی سازمانی	۰/۰۰۰	-۰/۶۸۸	۱	رضایت شغلی

مقدار p	اندازه اثر	فراوانی	متغیرهای مستقل	مقدار p	اندازه اثر	فراوانی	متغیرهای مستقل
۰/۰۰۰	۰/۶۳۰	۱	کنترل رفتاری ادراک‌شده	۰/۰۰۰	-۰/۳۸۸	۱	اخلاق حرفه‌ای
۰/۰۰۰	۰/۲۰۱	۱	نگرش مثبت به پرسه‌زنی اینترنتی	۰/۰۰۲	-۰/۲۴۰	۱	توانمندسازی روانشناختی
۰/۰۰۰	۰/۵۳۰	۱	نگرش‌های کارکنان	۰/۰۰۰	۰/۷۲۰	۱	هنجارهای ذهنی
۰/۰۱۳	۰/۱۵۶	۱	اعتیاد به اینترنت	۰/۰۰۰	۰/۲۷۸	۱	هوش هیجانی
۰/۰۰۷	۰/۲۱۱	۱	وابستگی به موبایل	۰/۰۰۲	-۰/۱۷۳	۱	ادراک از روابط مدیریت
۰/۰۰۰	۰/۴۱۵	۱	طفره‌روی غیراینترنتی	۰/۰۰۰	-۰/۲۱۴	۱	ادراک از الگوهای ارتباطی
				۰/۰۰۰	-۰/۵۳۳	۱	ادراک از تحمل تعارض

نتایج ارائه‌شده در جدول (۵) نشان می‌دهد از بین پیشایندهای پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی ایران، هنجارهای ذهنی (۰/۷۲۰)، سایش اجتماعی (۰/۷۱۷)، رضایت شغلی (۰/۶۸۸-)، فروافتادگی شغلی (۰/۶۳۴)، کنترل رفتاری ادراک‌شده (۰/۶۳۰)، طرد سازمانی (۰/۶۲۷)، ادراک کارکنان از خلاقیت و نوآوری (۰/۵۷۷-)، ادراک کارکنان از تحمل تعارض (۰/۵۳۳-)، نگرش‌های کارکنان (۰/۵۳۰) و تعدی نظارتی (۰/۵۱۹) بیشترین اندازه اثر و یا به عبارتی، بیشترین نقش را در پیش‌بینی پدیده پرسه‌زنی اینترنتی دارند. از طرفی نتایج جدول (۳) بیانگر این است که از بین ۵۹ متغیر پیشاینده پرسه‌زنی اینترنتی، ۳۲ متغیر (معادل ۵۴/۲ درصد) دارای اندازه اثر پایین‌تر از ۰/۳ بوده‌اند که نشان‌دهنده تأثیر ضعیف است. همچنین، ۱۷ متغیر (معادل ۲۸/۸ درصد) دارای اندازه اثر متوسط در بازه بین ۰/۳ تا ۰/۵ بوده‌اند و ۱۰ متغیر (معادل ۱۶/۹ درصد) از اندازه اثر بالاتر از ۰/۵ برخوردار بوده‌اند که بیانگر تأثیرگذاری قوی است.

در جدول شماره (۶)، نقش پرسه‌زنی اینترنتی بر ۲۳ متغیر وابسته در سازمان‌های دولتی ایران که از مطالعات هدف این تحقیق استخراج شده‌اند، آمده است. از بین پسایندهای پرسه‌زنی اینترنتی به ترتیب متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی (۳ بار)، عملکرد شغلی (۳ بار)، احساس شادکامی (۲ بار)، فرسودگی شغلی (۲ بار)، خستگی جسمی و عاطفی (۲ بار)، تعدی غیراخلاقی سایبری (۲ بار) و عملکرد تحصیلی (۲ بار) بیشترین فراوانی را دارند.

جدول ۶. اندازه اثر پسایندهای پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی ایران

متغیرهای وابسته	فراوانی	اندازه اثر	مقدار p	متغیرهای وابسته	فراوانی	اندازه اثر	مقدار p
رفتار شهروندی سازمانی	۳	۰/۱۲۴	۰/۰۰۳	جدایی روانشناختی	۱	۰/۴۶۶	۰/۰۰۰
عملکرد شغلی	۳	- ۰/۰۱۴	۰/۷۲۱	رفتار نوآورانه	۱	- ۰/۴۳۹	۰/۰۰۰
احساس شادکامی	۲	- ۰/۱۹۲	۰/۰۰۰	اعتیاد اینترنتی	۱	۰/۳۵۶	۰/۰۰۰
فرسودگی شغلی	۲	۰/۰۷۴	۰/۱۱۰	انسداد سازمانی	۱	۰/۶۱۳	۰/۰۰۰
خستگی جسمی و عاطفی	۲	۰/۲۷۹	۰/۶۴۰	اهمال کاری سازمانی	۱	۰/۷۸۴	۰/۰۰۰
تعدي غیراخلاقی سایبری	۲	۰/۲۴۱	۰/۰۰۰	تعلم ورزی	۱	۰/۱۷۷	۰/۰۱۲
عملکرد تحصیلی	۲	- ۰/۰۲۲	۰/۹۴۹	ترک خدمت مجازی	۱	۰/۴۸۶	۰/۰۰۰
کارآفرینی سازمانی	۱	- ۰/۲۹۶	۰/۰۰۰	مشغولیت تحصیلی	۱	- ۰/۱۴۸	۰/۰۳۹
سلامت ذهنی	۱	- ۰/۳۱۴	۰/۰۰۰	پیامدهای فردی	۱	۰/۳۳۳	۰/۰۰۰
عجین شدن با شغل	۱	- ۰/۱۷۹	۰/۰۱۰	پیامدهای گروهی	۱	۰/۳۳۴	۰/۰۰۰
عملکرد مالی	۱	- ۰/۳۶۴	۰/۰۰۰	پیامدهای سازمانی	۱	۰/۳۱۲	۰/۰۰۰
بهره‌وری	۱	۰/۳۴۹	۰/۰۰۰				

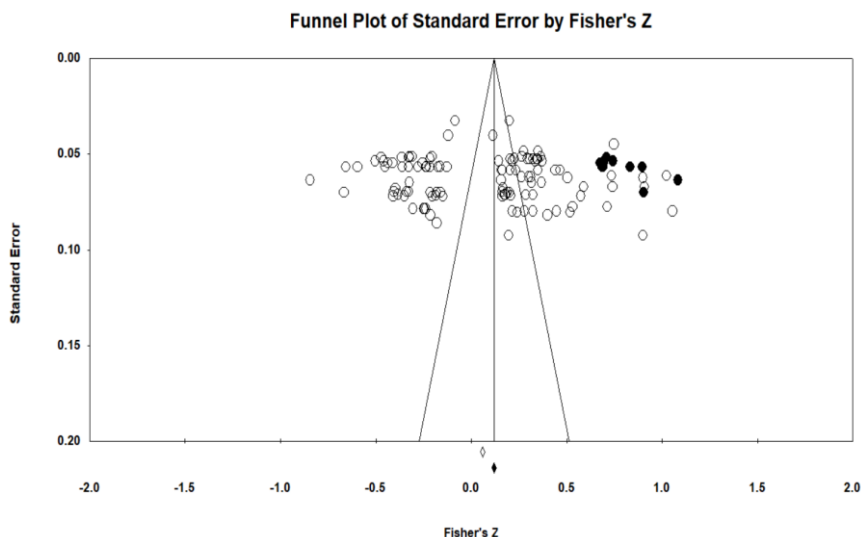
نتایج ارائه‌شده در جدول (۶) نشان می‌دهد از بین پسایندهای پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی ایران، اهمال کاری سازمانی (۰/۷۸۴)، انسداد سازمانی (۰/۶۱۳)، ترک خدمت مجازی (۰/۴۸۶)، جدایی روان‌شناختی (۰/۴۶۶) و رفتار نوآورانه (-۰/۴۳۹) بیشترین اندازه اثر و یا به عبارتی، بیشترین اثرپذیری را از پدیده پرسه‌زنی اینترنتی دارند. از طرفی نتایج جدول (۴) بیانگر این است که از بین ۲۳ متغیر پسایند پرسه‌زنی اینترنتی، ۱۱ متغیر (معادل ۴۷/۸ درصد) دارای اندازه اثر پایین‌تر از ۰/۳ بوده‌اند که نشان‌دهنده تأثیر ضعیف است. همچنین، ۱۰ متغیر (معادل ۴۳/۴ درصد) دارای اندازه اثر متوسط در بازه بین ۰/۳ تا ۰/۵ بوده‌اند و ۲ متغیر (معادل ۸/۶ درصد) از اندازه اثر بالاتر از ۰/۵ برخوردار بوده‌اند که بیانگر تأثیرگذاری قوی است.

در هر فراتحلیل، موضوع مهمی که باید مورد بررسی قرار گیرد، ارزیابی سوگیری ناشی از انتشار^۱ است. این نوع سوگیری به وضعیت‌هایی اشاره دارد که در آن، فراتحلیل ممکن است نتواند کلیه مطالعات انجام‌شده در حوزه موردبررسی را به‌طور جامع پوشش دهد. به عبارت دیگر، برخی پژوهش‌ها ممکن است به دلایل مختلف منتشر نشده باشند یا در مجلاتی با دامنه اثرگذاری پایین و فاقد نمایه‌سازی معتبر به چاپ رسیده باشند. رایج‌ترین و شناخته‌شده‌ترین شیوه برای تشخیص چنین سوگیری‌هایی، بهره‌گیری از نمودار قیفی^۲ است؛ ابزاری گرافیکی که با استفاده از نموداری دو بعدی، توزیع و پراکندگی اندازه

1. Publication bias

2. Funnel plot

اثر مطالعات را در مقابل دقت آنها به تصویر می‌کشد که برای هر مطالعه با توجه به اندازه اثر آن و خطای معیار ناشی از حجم نمونه آن مطالعه دایره‌ای رسم می‌شود. شکل (۱) نشان‌دهنده این نمودار است.



شکل ۱. نمودار کیفی پژوهش‌های مورد بررسی برای سوگیری انتشار

شکل (۱) گویای این است که مطالعات بررسی شده، دارای خطای استاندارد پایینی هستند؛ چراکه از حجم نمونه قابل قبولی برخوردارند و متمایل به سمت بالای قیف جمع شده‌اند. به عبارتی، هرچه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده شوند، نشان‌دهنده خطای استاندارد بالای آنها خواهد بود و سوگیری انتشار افزایش می‌یابد. همچنین، شکل ۱ بیانگر وجود شواهدی از سوگیری انتشار در سمت راست محور مرکزی است؛ به گونه‌ای که عدم تقارن مشاهده شده نسبت به خط مرجع صفر، نشان‌دهنده احتمال فقدان یا عدم دسترسی به برخی مطالعات مرتبط در سمت چپ نمودار است. این عدم تقارن می‌تواند بیانگر انتشار گزینشی نتایج مثبت یا قابل توجه آماری باشد. به منظور بررسی دقیق‌تر و اصلاح این سوگیری، از روش «اصلاح و برازش دوئل و توتیدی بهره گرفته شده است تا تخمین‌های حاصل از اندازه اثر با در نظر گرفتن مطالعات احتمالی گم شده تعدیل گردد. در این روش بعضی مطالعات نامنطبق از نمودار حذف می‌شوند و به جای مطالعاتی که مفقود هستند، اندازه اثر و خطای استاندارد مطلوبی به نمودار اضافه می‌شود تا تقارن برقرار شود؛ نتایج اجرای این روش در جدول (۷) ارائه شده است.

جدول ۷. نتایج اصلاح و برازش سوگیری انتشار به روش دوال و تئیدی

مقدار Q	اثرهای تصادفی				اثر ثابت			
	مقدار p	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای	مقدار p	حد بالا	حد پایین	تخمین نقطه‌ای
مطالعات مورد نیاز ۹								
۴۵۲۴/۷۳۹۴۹	۰/۰۴۰	۰/۱۴۳۵۷	۰/۰۰۰۸۶	۰/۰۷۲۵۹	۰/۰۰۰	۰/۰۷۰۳۳	۰/۰۴۸۱۷	۰/۰۵۹۲۶
۵۹۲۳/۱۹۵۷۹	۰/۰۰۰	۰/۲۰۱۱۴	۰/۰۵۲۵۶	۰/۱۲۷۵۶	۰/۰۰۰	۰/۱۲۹۲۲	۰/۱۰۸۲۱	۰/۱۱۸۷۳
ارزش مشاهده شده								
ارزش تعدیل شده								

نتایج حاصل از اجرای روش اصلاح و برازش دوال تئیدی در جدول (۷) نشان می‌دهد که جهت رفع سوگیری انتشار و ایجاد تقارن در دو طرف خط مرجع صفر نمودار قیفی، لازم است تا ۹ مطالعه دیگر به ۴۱ مطالعه انجام شده اضافه شود تا این فراتحلیل کامل، و پژوهش عاری از هر گونه نقص شود. اضافه شدن این ۹ مطالعه فرضی گم شده باعث افزایش اندازه اثر ترکیبی مطالعات از ارزش مشاهده شده ۰/۰۵۹۲۶ به ارزش تعدیل شده ۰/۱۱۸۷۳ در مدل اثر ثابت و همچنین از ارزش مشاهده شده ۰/۰۷۲۵۹ به ارزش تعدیل شده ۰/۱۲۷۵۶ در مدل اثرهای تصادفی خواهد شد. همان‌طور که در شکل ۱ و نمودار قیفی قابل مشاهده است این ۹ مطالعه فرضی، همان نقاط سیاه رنگی هستند که در سمت راست نمودار اضافه شده‌اند تا تقارن برقرار و فراتحلیل کامل شود. همچنین در جدول ۸، آزمون N ایمن از خطای روزنتال^۱ انجام شد تا تعداد مطالعات گم شده فرضی که باعث عدم معنی‌داری اندازه اثر ترکیبی و کلی این فراتحلیل می‌شود، به دست آید.

جدول ۸. نتایج محاسبات آزمون N ایمن از خطا کلاسیک روزنتال

۱۱/۲۷۱۲۰	مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۰۰	مقدار p برای مطالعات مشاهده شده
۰/۰۵	آلفا
۲	باقیمانده (دنباله)
۱/۹۶	Z برای آلفا
۱۱۰	تعداد مطالعات مشاهده شده
۳۵۲۸	تعداد مطالعات گم شده‌ای که مقدار p را به آلفا می‌رساند

داده‌های جدول (۸) نشان می‌دهد که اگر تعداد ۳۵۲۸ مطالعه فرضی گم شده دیگر به ۴۱ مطالعه بررسی شده در این پژوهش اضافه و بررسی شود، در سطح دو دامنه، میزان معناداری از آلفای ۵ درصد

1. Rosenthal error

تجاوز خواهد کرد و آن زمان در تحلیل و محاسبات و نتایج نهایی خطایی رخ خواهد داد که این صحت و دقت نتایج به دست آمده از محاسبات فراتحلیل انجام شده را می‌رساند. همچنین به منظور بررسی فرض ناهمگنی اندازه اثرهای مطالعات مورد تحلیل از آزمون کوکران (Q) در جدول ۹ استفاده شد.

جدول ۹. نتایج آزمون کوکران و تبیین واریانس

مقدار آزمون Q	درجه آزادی (df)	سطح معنی‌داری (مقدار p)	واریانس بین مطالعات (I2)	نتیجه آزمون
۴۵۲۴/۷۳۹	۱۰۹	۰/۰۰۰	۹۷/۵۹۱	رد H0

داده‌های جدول (۹) نشان می‌دهد که در سطح فاصله اطمینان ۹۵ درصد، میزان معناداری از آلفای ۵ درصد کمتر است و از این رو فرض صفر مبنی بر همگن بودن اندازه اثرهای مطالعات مورد بررسی رد می‌شود؛ یعنی مطالعات مورد بررسی در این پژوهش ناهمگن هستند و تفاوت بین اندازه اثرهای آنها یک تفاوت معنادار است؛ بنابراین، تحلیل داده‌ها با استفاده مدل اثرهای تصادفی امری قابل قبول است. میزان مجذور I نیز نشان می‌دهد که ناهمگنی بین مطالعات منفرد بسیار بالاست (بالتر از ۷۰ درصد). به عبارت دیگر، مجذور I نشان می‌دهد که ۹۷ درصد از واریانس اندازه اثر کل، مربوط به واریانس بین ۴۱ مطالعه بررسی شده است و فقط ۳ درصد مربوط به واریانس درون مطالعات و خطاهای اندازه‌گیری است. این ناهمگنی خیلی زیاد و از طرفی ناهمگنی مفهومی (تنوع متغیرهای مستقل و وابسته) بین مطالعات منفرد، سبب شده که میزان اندازه اثر ترکیبی پایین باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، هدف اصلی، بررسی نتایج تحقیقات گوناگون در زمینه پیشایندها و پسایندهای پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی ایران بود. در برخی مطالعات، پرسه‌زنی اینترنتی به عنوان پیشایندها و در برخی دیگر به عنوان پیامد بررسی شده است؛ لذا در پژوهش حاضر یافته‌ها در دو دسته، تحلیل شده‌اند. یافته‌های اولیه نشان دادند که در بخشی از مطالعات مورد بررسی، پرسه‌زنی اینترنتی به عنوان متغیر وابسته تلقی شده و اثر متغیرهای مستقل بر آن تحلیل شده است. در مقابل، در گروهی دیگر از مطالعات، پرسه‌زنی اینترنتی نقش متغیر مستقل را ایفا کرده و پیامدهای آن بر برخی مؤلفه‌های سازمانی به عنوان متغیرهای وابسته مورد بررسی قرار گرفته‌اند. بر این اساس، نتایج فراتحلیل حاضر در دو مقوله کلی تحت

عنوان «پیشایندهای پرسه‌زنی اینترنتی» و «پیامدهای پرسه‌زنی اینترنتی» طبقه‌بندی و تحلیل شده‌اند. براساس نتایج فراتحلیل، از بین پیشایندهای پرسه‌زنی اینترنتی، هنجارهای ذهنی^۱ دارای بیشترین اندازه اثر (۰/۷۲۰) بود که با یافته‌های پژوهش‌های اسکيو و همکاران (۲۰۱۴)، کارابییک و همکاران^۲ (۲۰۲۱)، ساعتچیان و همکاران^۳ (۲۰۲۲) و حنیف و همکاران^۴ (۲۰۲۳) همسو می‌باشد. همسو با این نتیجه آژن^۵ (۱۹۸۵) بیان می‌کند که ازمنظر نظری رفتار برنامه‌ریزی‌شده (TPB)^۶، هر رفتاری توسط سه پیشاینده اصلی ایجاد می‌شود: هنجارهای ذهنی، نگرش‌ها و کنترل رفتاری ادراک‌شده که تأثیر این سه پیشاینده به‌واسطه شکل‌گیری نیات برای درگیرشدن در رفتار محقق می‌شود. در پژوهش اسکيو و همکاران (۲۰۱۴) و کارابییک و همکاران (۲۰۲۱) هنجارهای ذهنی به دو زیرمجموعه هنجارهای توصیفی^۷ و هنجارهای تجویزی^۸ تقسیم شده که نتایج نشان می‌دهد نقش مهمی در پیش‌بینی پرسه‌زنی اینترنتی دارند. پیشاینده مهم دیگر پرسه‌زنی اینترنتی براساس نتایج تحقیق حاضر، سایش اجتماعی با اندازه اثر ۰/۷۱۷ شناخته شده است. طبق یافته‌های کمالی زارچ و شکاری (۱۳۹۹)، سایش اجتماعی ازجمله متغیرهایی است که می‌تواند بر پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان در سازمان‌ها تأثیرگذار باشد. آنها در پژوهش خود سایش اجتماعی را به‌عنوان متغیر واسطه‌ای در رابطه بین بار کاری ذهنی و پرسه‌زنی اینترنتی قرار داده و مشاهده نمودند که سایش اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر پرسه‌زنی اینترنتی دارد. از آنجاکه سایش اجتماعی عمدتاً بر اثر نحوه تعامل و ارتباط بین کارکنان و یا مدیران با کارکنان پدید می‌آید و باعث اثرگذاری منفی بر حفظ روابط مناسب، موفقیت افراد و رضایت‌مندی در سازمان می‌شود، لازم است مدیران با شناخت زمینه‌های شکل‌گیری آن، به‌منظور کاهش سایش اجتماعی، تقویت روابط انسانی و بازنگری در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را به‌کار گیرند.

رضایت شغلی متغیر دیگری است که براساس نتایج پژوهش، اندازه اثر قابل‌توجهی بر رفتارهای پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان دارد. بدین مفهوم که رضایت شغلی ضعیف و یا عدم رضایت شغلی، باعث تشدید گرایش کارکنان به پرسه‌زنی اینترنتی غیرضروری در فضای سایبری می‌شود. در نقطه مقابل،

1. Subjective Norms

2. Karabiyyik et al

3. Saatchian et al

4. Hanif et al

5. Ajzen

6. the theory of planned behavior

7. Descriptive norms

8. Prescriptive norms

زمانی که افراد از کارشان رضایت داشته، از انجام دادن وظایف خود لذت برده و جهت انجام مؤثرتر وظایف، همواره به دنبال رویه‌ها و شیوه‌های خلاقانه باشند، فرصت کمتری برای پرسه‌زنی غیرمفید در فضای وب خواهند داشت. یافته‌ها در این زمینه با نتایج پژوهش‌های کاظمی و سعیدی (۱۴۰۳)، کورزینسکی و همکاران^۱ (۲۰۲۴) و ژانگ و همکاران^۲ (۲۰۲۵) همسویی دارد. در تحقیقات مذکور نشان داده شده که پرسه‌زنی اینترنتی شدید، حکایت از رضایت شغلی سطح پائین و ضعیف در سازمان است. بدین منظور و در راستای این یافته پژوهش، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها با اتخاذ راهبردهای حمایتی و انگیزشی، از جمله ساعات کاری انعطاف‌پذیر و ارائه مزایا و تسهیلات کاری مانند امکانات رفاهی و برنامه‌های پاداش‌دهی، به تقویت و ارتقای رضایت شغلی کارکنان در سازمان کمک نمایند. اتخاذ رویه‌ای جهت شناخت دقیق نیازهای کارکنان، طراحی برنامه‌های حمایت‌محور، ایجاد محیط کاری مثبت و حمایتی با رویکرد بهبود شاخص‌های انگیزشی و برنامه‌های آموزشی هدف‌مند و مؤثر می‌تواند از جمله راهکارهایی باشد که زمینه ارتقای رضایت شغلی و به تبع آن، کاهش پرسه‌زنی اینترنتی را فراهم نماید.

یکی دیگر از پیشایندهای پرسه‌زنی اینترنتی که با اندازه اثر ۰/۶۳۴ در جایگاه چهارم قرار گرفته است، فروافتادگی شغلی است. گرچه برخی پژوهش‌ها از جمله آوی و همکاران^۳ (۲۰۱۵)، کروسلی و همکاران^۴ (۲۰۰۷) و هولتوم و همکاران^۵ (۲۰۱۲) فروافتادگی شغلی را عاملی بازدارنده برای بروز رفتارهای انحرافی در محل کار بیان کرده‌اند و اثر منفی فروافتادگی را رد کرده‌اند، اما یافته‌های فراتحليل نشان‌دهنده اثر مثبت معنادار آن بر پرسه‌زنی اینترنتی است؛ اما یافته‌های پژوهش‌های کریمی مزیدی (۱۴۰۱)، دارات و همکاران^۶ (۲۰۱۷) و ماراسی و همکاران^۷ (۲۰۱۶) حاکی از آن است که فروافتادگی شغلی دارای پیامدهای مخربی بوده و به شیوع رفتارهای انحرافی و از جمله پرسه‌زنی اینترنتی غیر ضروری و بدون هدف توسط کارکنان منجر می‌شود. در پژوهش کریمی مزیدی (۱۴۰۱) رضایت شغلی به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده در این رابطه قرار گرفته و مورد بررسی واقع شده است. نتیجه پژوهش در این زمینه حاکی از آن است که رضایت شغلی تاحدزیادی رابطه مثبت بین فروافتادگی شغلی و پرسه‌زنی

1. Korzynski & Protsiuk

2. Zhang et al

3. Avey et al

4. Crossley et al

5. Holtom et al

6. Darrat et al

7. Marasi et al

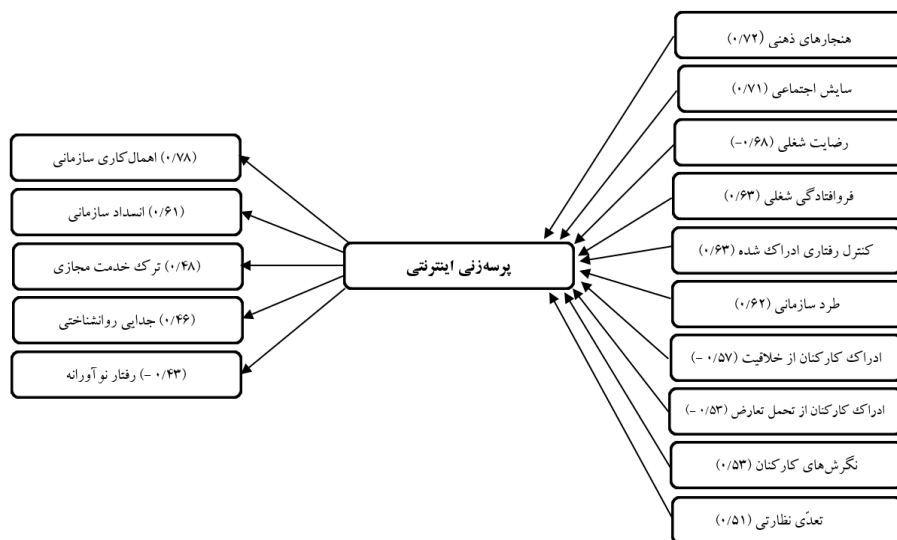
اینترنتی را کاهش می‌دهد. البته تأکید شده است که این تعدیل‌گری، گرچه فروافتادگی شغلی بر پرسه‌زنی اینترنتی را تقریباً خنثی می‌سازد، اما نتیجه این رابطه را معکوس نمی‌کند.

کنترل رفتاری ادراک‌شده با اندازه اثر ۰/۶۳۰ یکی دیگر از پیشایندهای مهم پرسه‌زنی اینترنتی شناخته شده است. این متغیر به میزان ادراک ذهنی یک کارمند از درجه کنترل رفتارش توسط سازمان اشاره دارد. در برخی از پژوهش‌های قبلی از جمله محمدی مقدم و همکاران (۱۳۹۴) و دلارا و همکاران (۲۰۰۶) نیز بر تأثیر مثبت و معنادار کنترل سازمانی ادراک‌شده با رفتار انحرافی پرسه‌زنی اینترنتی تأکید شده است. بدین مفهوم که هرچه کنترل رفتاری و سازمانی در جهت مثبت افزایش پیدا کند، وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان در جهت عکس، کاهش خواهد یافت. در همین راستا لازم است سازمان‌ها رویه‌ها و روش‌های نظارتی و کنترلی را به گونه‌ای طراحی و اجرا نمایند که کارکنان احساس نمایند کلیه رفتارها، تعاملات و اقداماتشان در سازمان مورد کنترل معقول و منطقی و متعادل قرار دارد.

طرد سازمانی، یکی دیگر از متغیرهایی بود که به‌عنوان پیشاینده پرسه‌زنی اینترنتی با اندازه اثر ۰/۶۲۷ در جایگاه بعدی قرار داشت. پژوهش‌های محمدی (۱۴۰۱) و کوآی و لای (۲۰۲۳) نیز بر تأثیر مثبت و معنادار طردشدگی سازمانی و پرسه‌زنی اینترنتی تأکید داشته‌اند. طردشدگی زمانی اتفاق می‌افتد که افراد در سازمان احساس می‌کنند همکاران و یا مدیرانشان پذیرای آنها نبوده و نادیده گرفته می‌شوند. از آنجاکه طردشدگی حاوی پیام‌هایی از قبیل تبعیض، حذف‌شوندگی و نادیده‌انگاری توسط کارکنان می‌باشد، می‌تواند باعث بروز رفتارهای انحرافی گسترده‌ای از جمله، مشغولیت افراد و کارکنان به پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان باشد. ضمن اینکه از طریق پدیدآمدن رنجش اجتماعی و سرخوردگی در کارکنان باعث تضعیف نیازهای اساسی روان‌شناختی در آنها خواهد شد. بنابراین، برای کاهش احساس طردشدگی در کارکنان لازم است مدیران و مسئولان رده بالای سازمان از طریق بهبود مؤلفه‌های فرهنگی از جمله کار تیمی، تسهیم دانش در سازمان، فرهنگ گفتگو و مذاکره، تقویت علائق و اهداف مشترک و تصمیم‌گیری مشارکتی، اقدامات لازم را انجام دهند.

از سوی دیگر، در میان پسایندهای پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی ایران، اهمال‌کاری سازمانی با اندازه اثر ۰/۷۸۴ رتبه نخست پسایندهای مؤثر بر پرسه‌زنی اینترنتی براساس نتایج پژوهش حاضر را داشت. این یافته با نتایج پژوهش‌های کریمیان‌پور و همکاران (۱۴۰۲)، حکاکی و همکاران (۱۳۹۹)، صفوی حصار (۱۳۹۸) همسو است. بدین مفهوم که وجود نشانه‌های اهمال‌کاری در سازمان می‌تواند به

رفتارهای سایبری انحرافی و یا همان پرسه‌زنی اینترنتی میان کارکنان منجر شود؛ اما با نتایج پژوهش ابراهیم و هلالی^۱ (۲۰۲۲) غیر همسو می‌باشد. در این پژوهش با وجود حد متوسطی از اهمال کاری در کارکنان، اما همبستگی منفی معناداری بین پرسه‌زنی اینترنتی و اهمال کاری وجود داشته است. پس از اهمال کاری، انسداد سازمانی با اندازه اثر ۰/۶۱۳ رتبه دوم پسایندهای پرسه‌زنی اینترنتی را به خود اختصاص داده است. صادقان قراقیه و همکاران (۱۴۰۲) نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که انسداد سازمانی می‌تواند به‌طور مستقیم تحت تأثیر پرسه‌زنی اینترنتی قرار گیرد. این پدیده زمانی شکل می‌گیرد که کارکنان سازمان را مانع، بازدارنده و دخالت‌کننده در مسیر رسیدن به اهداف‌شان قلمداد کنند. درواقع، انسداد سازمانی به مفهوم جدایی هویتی بین فرد و سازمان است. ترک خدمت مجازی با اندازه اثر ۰/۴۸۶ به‌عنوان یکی دیگر از پسایندهای مهم پرسه‌زنی اینترنتی در نظر گرفته شده است. این یافته با نتایج پژوهش صادقان قراقیه و همکاران (۱۴۰۲) همسویی دارد. در پژوهش مذکور بر تشدید ترک خدمت مجازی از طریق متغیر پرسه‌زنی اینترنتی تأکید شده است. سایر پیامدهای قابل توجه پرسه‌زنی اینترنتی شامل جدایی روان‌شناختی (۰/۴۶۶) و رفتار نوآورانه (۰/۴۳۹-) بودند.



شکل ۲. مدل نهایی فراتحلیل در سازمان‌های دولتی ایران

مبتنی بر نتایج، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها به‌ویژه در سازمان‌های دولتی کشور، شرایطی را فراهم نمایند تا تعادل و توازن نسبی بین تأمین نیازهای شخصی و بهره‌وری سازمانی شکل گیرد؛ چراکه باتوجه به گسترش فناوری‌های ارتباطی، حذف کامل پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌ها ممکن نیست. از این‌رو، مدیران باید با درک دقیق ماهیت و انگیزه‌های آن، به‌جای مقابله سخت‌گیرانه، به مدیریت منطقی این پدیده بپردازند. پرسه‌زنی همواره رفتاری انحرافی نیست؛ گاه می‌تواند نقش توسعه‌ای یا تسکین روانی داشته باشد، اما در شرایطی نیز به رفتاری آسیب‌زا تبدیل می‌شود که بهره‌وری فردی و سازمانی را تهدید می‌کند. اگرچه ویژگی‌های فردی همچون هنجارهای ذهنی، نگرش و ادراک کارکنان از خلاقیت و تحمل تعارض‌ها نقش دارند، اما عوامل ساختاری و سازمانی مانند سایش اجتماعی، رضایت شغلی، فروافتادگی شغلی و احساس طردشدگی یا تبعیض و نظارت سختگیرانه نقش پررنگ‌تری در بروز آن دارند. بنابراین، مسئولان سازمان‌ها باید با پایش منظم، آسیب‌شناسی مستمر و اصلاح رویه‌های کاری، سازوکارهایی برای پیشگیری و کنترل این رفتار طراحی و اقدام کنند، تا به موجب کاهش پرسه‌زنی اینترنتی، از نظر فردی جدایی روان‌شناختی کارکنان کاهش یابد و از نظر سازمانی اهمال کاری و انسداد سازمانی و ترک خدمت کم شود و از سوی دیگر، رفتارهای نوآورانه افزایش یابد. این اقدامات می‌تواند طیف گسترده‌ای از برنامه‌ها را دربرگیرد، شامل موارد زیر:

- باتوجه به اثر بالای هنجارهای ذهنی به‌عنوان پیشایندها، پیشنهاد می‌شود از طریق آموزش اخلاق حرفه‌ای، مشارکت کارکنان در تدوین قواعد رفتاری و تقویت بازخوردهای مثبت، زمینه نهادینه‌سازی هنجارهای رفتاری و کاهش پرسه‌زنی فراهم شود. برای کاهش سایش اجتماعی، برگزاری دوره‌های آموزش مهارت ارتباط مؤثر، حل تعارض و کار تیمی به‌صورت منظم، به بهبود تعاملات و شکل‌گیری محیطی حمایت‌گر کمک خواهد کرد. اثر بالای فروافتادگی شغلی و رضایت شغلی منفی، ضرورت استفاده از رویکردهایی چون غنی‌سازی وظایف، گردش شغلی و طراحی مسیر پیشرفت را نشان می‌دهد تا حس ارزشمندی و رشد در کارکنان تقویت شود. بالا بودن اثر طرد سازمانی و تعدی نظارتی گویای آن است که نظارت بیش‌ازحد می‌تواند اثر معکوس داشته باشد؛ لذا نظام‌های نظارتی باید بر مبنای اعتماد، شفافیت و خودکنترلی طراحی شوند.

- یافته‌ها نشان می‌دهند که اهمال کاری سازمانی مهم‌ترین پیامد پرسه‌زنی است و در نتیجه بازنگری در نظام ارزیابی عملکرد، تعریف شاخص‌های عینی و استفاده از بازخورد فوری و مشوق‌های هدف‌مند،

ضروری است. برای مقابله با انسداد سازمانی، راهبردهایی نظیر افزایش مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، کاهش بوروکراسی و تقویت عدالت سازمانی می‌تواند اثربخش باشد و از بروز رفتارهای منفعلانه جلوگیری کند. رابطه پرننگ پرسه‌زنی با جدایی روان‌شناختی و ترک خدمت مجازی، لزوم توجه به برنامه‌های رفاهی، مشاوره شغلی، مداخلات روانی اجتماعی و ارتقای هوش هیجانی کارکنان را برجسته می‌سازد. رابطه منفی پرسه‌زنی با نوآوری و عملکرد مالی بیانگر آن است که سیاست‌های سخت‌گیرانه می‌تواند نتیجه معکوس دهد؛ لذا چارچوب‌های زمانی مشخص برای استفاده شخصی از اینترنت، همراه با فرهنگ اعتماد و حمایت از نوآوری، می‌تواند جایگزینی اثربخش باشد.

درنهایت، تأکید می‌شود که ترکیب اقدامات ساختاری (نظیر اصلاح فرایندها و حذف موانع شغلی) با مداخلات فرهنگی و روان‌شناختی (نظیر آموزش، مشارکت و توسعه رهبری انسانی)، می‌تواند زمینه ارتقای تعهد سازمانی، بهبود رضایت شغلی و کاهش معنادار پرسه‌زنی اینترنتی را فراهم سازد.

نتایج پژوهش می‌تواند زمینه‌ساز تحقیقات گسترده‌تری ازسوی سایر محققان باشد. توصیه می‌شود پژوهشگران در تحقیقات آتی، یافته‌های این پژوهش را با فن مدل‌سازی ساختاری تفسیری ازطریق مصاحبه با مدیرانی که در سازمان خود تجربه زیسته پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان را به میزان بالا داشته‌اند، بررسی کرده تا روابط و سطوح متغیرهای اصلی (با اندازه اثر بالاتر از ۰.۴) شناسایی شده در این تحقیق در دو بخش جداگانه پیشایندها و پسایندها، شناسایی شود. همچنین توصیه می‌شود به تحلیل مطالعات کیفی پیشایندها و پسایندهای پرسه‌زنی اینترنتی با روش فراترکیب مبادرت ورزند و با نتایج این پژوهش مقایسه شود تا اطمینان بیشتر نسبت به یافته‌ها حاصل شود.

از محدودیت‌های تحقیق حاضر، عدم دسترسی به چند پایان‌نامه مربوط به دانشگاه‌های دولتی شهرهای دوردست بود که در پایگاه ایران‌داک متن کامل آنها موجود نبود. همچنین با وجود آزمون‌های سوگیری انتشار، ایمن از خطا و همگنی در فراتحلیل که نشان‌دهنده میزان بالای دقت و صحت در یافته‌های تحقیق حاضر بود، نمی‌توان از اثر متغیرهای تعدیل‌کننده که ممکن است نتایج پژوهش را تحت تأثیر قرار داده باشد، غفلت کرد. بنابراین، با توجه به اینکه شناسایی متغیرهای تعدیل‌کننده به دلیل کم بودن اطلاعات در دسترس مقدور نبود، این نیز می‌تواند به عنوان یکی از محدودیت‌های دیگر این تحقیق قلمداد شود.

منابع

- آریانی قیزقاپان، ابراهیم؛ زاهد بابلان، عادل؛ خالق‌خواه، علی و معینی کیا، مهدی (۱۴۰۱)، مدل‌سازی نقش عوامل سازمانی در پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان دانشگاهی با شبکه عصبی مصنوعی، **فصلنامه مطالعات فرهنگ - ارتباطات**، ۲۳(۵۷): ۱۷۵-۱۹۵.
- ابراهیمی، رحیم؛ بیک‌زاد، جعفر؛ رمضانی، مجتبی و بیگزاده، یوسف (۱۴۰۳)، تحلیل ساختاری مدیریت سایش اجتماعی در سازمان‌های دولتی ایران، **نشریه اقتصاد و بانکداری اسلامی**، ۱۳(۴۶): ۳۶۶-۳۴۳.
- برفی، لیلا (۱۴۰۱)، تأثیر پرسه‌زنی اینترنتی بر سلامت روان کارکنان شرکت آب و فاضلاب تهران با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری خستگی و جدایی روان‌شناختی، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.
- بهمنی، اکبر و غلامی اواتی، رمضان (۱۳۹۸)، مطالعه سایبرلوفینگ (استفاده بی‌مورد از اینترنت) در محیط کار و اثر آن بر بهره‌وری کارکنان، **مدیریت فردا**، ۱۸(۵۹): ۱۰۱-۱۱۴.
- بیکی دمنه، زکیه؛ علامه، سیدمحسن؛ اعتباریان خوراسگانی، اکبر و شریفی، سعید (۱۴۰۲)، واکاوی تجارب زیسته کارکنان از چالش‌های رهبری شورانگیز در روابط میان‌فردی شرکت‌های دانش‌بنیان، **مطالعات مدیریت دولتی ایران**، ۶(۲): ۱۲۹-۱۵۵.
- توکلی، غلامرضا؛ محمد ظاهری، محمد و حمیدی‌فر، زهرا (۱۴۰۰)، مدل‌سازی چالش‌ها و موانع رفتاری کارکنان در استقرار فرهنگ سازمانی مطلوب در سازمان‌های دولتی، **مطالعات راهبردی بسیج**، ۹: ۹۰-۱۰۱-۷۹.
- حسینی، نگار (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر طفره‌روی اینترنتی با نقش میانجی‌گری فرهنگ سازمانی ادراک‌شده (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری مشهد)، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، رشته مدیریت - مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران.
- حکاک، محمد؛ عارف‌نژاد، محسن و فتحی چگنی، فریبرز (۱۳۹۹)، فرهنگ بوروکراتیک و سایبرلوفینگ کارکنان: تحلیل نقش میانجی تنبلی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان لرستان)، **پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی**، ۹(۱): ۱۳۲-۱۱۳.
- حمزوی، حسین؛ محبی، عاطفه؛ خادمی، عبدالواسع و رضایی منش، بهروز (۱۴۰۲)، تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر نگهداشت منابع انسانی و نقش میانجی سرمایه اجتماعی، **فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین**، ۲(۷): ۲۰-۳۸.

- حیدری، الهام (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر پرسه‌زنی سایبری بر احساس نشاط و مشغولیت تحصیلی دانشجویان پزشکی، آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، ۶ (۳): ۲۰۳-۲۱۲.
- حیدری، الهام و مرزوقی، رحمت‌اله (۱۳۹۸)، بررسی سهم واسطه‌گری پرسه‌زنی سایبری در روابط بین کیفیت نظارت و راهنمایی استاد راهنما و تعلل‌ورزی تحصیلی دانشجویان دکتری، مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی، ۸ (۱۶): ۹۶-۱۱۱.
- خورزمان، بهروز علی؛ اصفهانی نیا، اکرم؛ بای، ناصر و قربانی، سعید (۱۴۰۴)، نقش طردشدن در محیط کار بر رفتار پرسه‌زنی اینترنتی با نقش میانجی فرسودگی عاطفی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان گلستان، مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، انتشار آنلاین.
- دانائی، حورا (۱۳۹۳)، بررسی نقش پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان (سایبرلوفینگ) بر رفتار شهروندی سازمانی باتوجه‌به نقش تعدیل‌کنندگی تکنیک‌های خنثی‌سازی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه تهران. ایران.
- دهقانی‌زاده، مرضیه؛ اکبری، پیمان؛ کشاورز، جلیل (۱۴۰۳)، تأثیر تعدی نظارتی بر پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان باتوجه‌به نقش خستگی عاطفی، باورهای متقابل منفی و بی‌تفاوتی اخلاقی، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۱۱ (۴): ۳۷-۵۳.
- رحمانی، زانیار (۱۴۰۲)، تبیین مدلی براساس رابطه فرسودگی تحصیلی با پرسه‌زنی اینترنتی، اعتیاد به اینترنت و اهمال‌کاری تحصیلی ازطریق متغیر میانجی الگوی ارتباطی خانواده در دانش‌آموزان کلیه مدارس متوسطه دوم شهرستان مریوان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مشاوره، دانشگاه کردستان.
- رحمتی، زهرا؛ شیروانی جوزدانی، علی‌رضا و دلوی، محمدرضا (۱۴۰۲)، شناسایی عوامل و پیامدهای سایبرلوفینگ با رویکرد تحلیل عاملی اکتشافی (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی شهر اصفهان)، فصلنامه مهندسی مدیریت نوین، ۹ (۲): ۱-۵۶.
- رحمتی، زهرا؛ شیروانی، علی‌رضا و دلوی، محمدرضا (۱۳۹۹)، طراحی و آزمون مدلی برای سایبرلوفینگ در سازمان‌های دولتی، فصلنامه علمی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۹ (۹۶): ۴۵-۷۳.
- رزمی، علی؛ قلی‌پور، آراین و پیران‌نژاد، علی (۱۳۹۷)، بررسی پیشایندهای مؤثر بر سایبرلوفینگ، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۶ (۲): ۵۱۹-۵۰۳.
- رستگار، احمد؛ صیف، محمدحسن؛ نگهداری، سمیه و دهقانی، فاطمه (۱۴۰۳)، ارائه مدل علی روابط حمایت اجتماعی و تعدی غیراخلاقی سایبری با نقش واسطه‌ای اعتیاد اینترنتی، پرسه‌زنی اینترنتی و محرومیت

- اجتماعی، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۹ (۲): ۱۷۹-۱۸۴.
- روح‌الامین، علی‌اصغر؛ ویشلقی، مهدیه و شریف‌زاده، فتاح (۱۴۰۲)، تأثیر بارکاری ذهنی بر سلامت ذهنی کارکنان: تحلیل نقش میانجی سایبرلوفینگ و استرس شغلی (مورد مطالعه: کارکنان بندر امام خمینی (ره))، **آموزش علوم دریایی**، ۱۰ (۱): ۹۸-۸۵.
- زاهد بابلان، عادل؛ طوسی، داود؛ محمدزاده، رضا و کاظمی، سلیم (۱۴۰۰)، تأثیر اخلاق حرفه‌ای در پیش‌بینی میزان طفره‌روی اینترنتی با میانجی‌گری هویت سازمانی، **مجله اخلاق زیستی**، ۱۱ (۳۶): ۱-۱۵.
- سپه‌وند، رضا؛ عارف‌نژاد، محسن؛ فتحی چگنی، فریبرز و سپه‌وند، مسعود (۱۳۹۹)، اثر رهبری منفعلانه بر سایبرلوفینگ کارکنان با نقش میانجی انزوای کاری (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان لرستان)، **مطالعات مدیریت ورزشی**، ۱۲ (۶۱): ۳۲-۱۷.
- سراجی، فرهاد و آریانی قیزقاپان، ابراهیم (۱۴۰۱)، مدل‌سازی نقش عوامل خودرهبایی و سواد رسانه‌ای در طفره‌روی مجازی دانشجویان با رویکرد شبکه عصبی مصنوعی، **دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی**، ۱۳ (۲۶): ۳۲-۷.
- سعیدیان، نرگس و کاظمی، ژاله (۱۴۰۳)، رابطه بین جذب شناختی، اعتیاد به اینترنت و رضایت شغلی با پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، **مجله دانشکده پزشکی اصفهان**، ۴۲ (۷۹۹): ۱۲۱۵-۱۲۲۲.
- سیدحسینی، سیدمحسن (۱۳۹۶)، عوامل مؤثر بر طفره‌روی سایبری کارکنان و پیامدهای آن، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت و حسابداری، تهران.
- شریفی، محبوبه (۱۴۰۱)، بررسی ارتباط میان سایبرلوفینگ و بهره‌وری و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان قم، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه قم، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، ایران.
- شکاری، حمیده و حسینی، حیدر (۱۴۰۱)، پیش‌بینی رفتار پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان یزد با استفاده از تکنیک شبکه عصبی مصنوعی، **پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی**، ۱۱ (۴۳): ۵۱-۷۰.
- صادقیان قراقیه، سعید؛ نیک‌منش، شمس‌الدین؛ دیهیم‌پور، مهدی؛ اسماعیلی، احمدرضا و شکری، صابر (۱۴۰۲)، سایبرلوفینگ و ترک خدمت مجازی کارکنان: تحلیل نقش میانجی انسداد سازمانی، **مدیریت منابع در نیروی انتظامی**، ۱۱ (۱): ۱۴۰-۱۲۵.
- صفوی حصار، میترا (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر سایبرلوفینگ (گشت‌زنی اینترنتی) بر فرسودگی شغلی با

- میانجی‌گری بدبینی سازمانی در شهرداری بجنورد، پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، دانشکده صنایع و مدیریت، دانشگاه صنعتی شاهرود، ایران.
- صمدی میارکلائی، حسین و صمدی میارکلائی، حمزه (۱۳۹۸)، بررسی رابطه میان گشت‌زنی اینترنتی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در شبکه بهداشت و درمان با رویکرد مدل معادلات ساختاری، **مجله تحقیقات سلامت در جامعه**، ۵ (۲): ۷۳-۸۳.
- صمدی میارکلائی، حسین و صمدی میارکلائی، حمزه (۱۳۹۸)، بررسی رابطه میان سایبرلوفینگ و کارآفرینی سازمانی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان بابل‌سر در سال ۱۳۹۷، **پیاورد سلامت**، ۱۳ (۵): ۳۸۲-۳۹۰.
- صمدی میارکلائی، حسین و صمدی میارکلائی، حمزه (۱۳۹۹)، بررسی سطح عدالت سازمانی و ارتباط آن با گشت‌زنی اینترنتی با مطالعه‌ای در شبکه بهداشت و درمان، **مجله ارگونومی**، ۸ (۳): ۲۱-۱۵.
- صمدی میارکلائی، حسین و صمدی میارکلائی، حمزه (۱۳۹۹)، توانمندسازی روان‌شناختی ابزاری جهت کنترل پرسه‌زنی اینترنتی، **فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی**، ۱۰ (۳۹): ۱۶۰-۱۴۵.
- ضرابی‌نیا، هدیه (۱۳۹۷)، ارائه الگوی طفره‌روی اینترنتی دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، رشته مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- طهرانی، مریم؛ وکیلی، یوسف و کمبرانی، محمداقبر (۱۴۰۱)، شناسایی پیشایندها و پساایندهای پرسه‌زنی اینترنتی با رویکرد فراترکیب و دلفی فازی، **پژوهشنامه مدیریت تحول**، ۱۴ (۲): ۴۲-۸۳.
- فرهادی محلی، علی؛ خادمی، شورا و نظری، ابراهیم (۱۳۹۹)، تأثیر گشت‌زنی اینترنتی بر رفتار شهروندی سازمانی با تعدیل‌گری ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، **نشریه علمی فرایند نو**، ۱۵ (۷۰): ۱۰۱-۸۰.
- کریمی مزیدی، احمدرضا (۱۳۹۹)، کشف ویژگی‌های فردی پرسه‌زنان سایبری و بررسی نقش تعدیل‌گر آن و رضایت شغلی بر رابطه بین فروافتادگی شغلی و پرسه‌زنی سایبری، **رساله دکتری مدیریت رفتاری**، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، ایران.
- کریمیان‌پور، غفار؛ خسروی، اکبر و خسروی، عادل (۱۴۰۲)، بررسی رابطه بین تنبلی سازمانی و وابستگی به موبایل با اهمال‌کاری سازمانی: نقش میانجی سایبرلوفینگ، **پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی**، ۱۲ (۳): ۱۳۶-۱۲۳.
- کمالی زارچ، محمود و شکاری، حمیده (۱۳۹۹)، تأثیر بار کاری ذهنی بر پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان: نقش میانجی سایش اجتماعی، **پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی**، ۱۰ (۳۹): ۳۹-۵۸.
- گرجیان، محمدجعفر و مقتدی، لاله (۱۴۰۳)، تبیین نقش میانجی‌گر هوش هیجانی در رابطه بین سواد رسانه‌ای

با پرسه‌زنی اینترنتی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان مقطع متوسطه دوم شهرستان رستم، **فصلنامه مطالعات روان‌شناسی و علوم تربیتی**، ۱۰(۳): ۱۳۸-۱۰۷.

محمدی مقدم، یوسف؛ وهاب‌زاده، شادان؛ تقوی قاسم‌آباد، امیرحسین و معدنی، جواد (۱۳۹۴)، رابطه کنترل سازمانی ادراک‌شده و ترس از مجازات با وقت‌گذرانی اینترنتی کارکنان در محیط کار (مورد مطالعه: گروه صنعتی ایران خودرو)، **مطالعات مدیریت کسب‌وکار هوشمند**، ۳(۱۲): ۵۲-۲۱.

محمدی، شیما (۱۴۰۱)، تأثیر طرد سازمانی ادراک‌شده بر پیدایی عارضه سایبرلوفینگ در میان کارکنان؛ نقش میانجی فرسودگی هیجانی، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، دانشگاه ایلام، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، ایران.

مرزوقی، رحمت اله و حیدری، الهیا. (۱۳۹۷)، تحلیل رابطه پرسه‌زنی سایبری با تعدی غیراخلاقی سایبری و احساس شادکامی دانشجویان، **اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۳(۳): ۴۸-۵۶.

مشبکی، اصغر؛ ابراهیمی، سیدعباس و دبیری، افشین (۱۳۹۰)، طفره‌روی اینترنتی در سازمان: تبیین نقش تعدیل‌کننده درک کنترل سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و طفره‌روی اینترنتی، **پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی**، ۱(۲): ۸۳-۱۰۱.

مکی‌زاده، وحید و شرعی، فاطمه. (۱۴۰۰)، پیش‌بیندها و پیامدهای پرسه‌زنی اینترنتی در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان هرمزگان، **مدیریت سازمان‌های دولتی**، دوره ۹ (۴): ۱۱۹-۱۳۳.

منسوبی، لیلا؛ ثابت، عباس و انوری، علی (۱۳۹۹)، نقش میانجی طفره‌روی سایبری در رابطه بین عوامل سازمانی با عملکرد مالی، **رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری**، ۴(۱۲): ۱۲۳-۱۰۹.

مهدیون، روح‌اله و فتاحی، آزاد (۱۴۰۳)، عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه: نقش طفره‌روی مجازی و رفتار شهروند سازمانی، **رویکردهای نوین در مدیریت آموزشی**، ۱(۱): ۶۵-۷۵.

نفیسی، فاطمه و حبیبی‌زاد نوین، احمد (۱۴۰۴)، بررسی تأثیر گرانباری شغلی بر پرسه‌زنی اینترنتی در اداره تأمین اجتماعی تبریز: با در نظر گرفتن استرس شغلی و کمبود زمان به‌عنوان میانجی، **نشریه علوم رایانشی**، ۱۰(۱)، (پیاپی ۳۶): ۹۷-۸۱.

ویشلقی، مهدیه؛ مقدم، علی‌رضا و ابراهیمی، سیدعباس (۱۴۰۱)، نقش تعدیل‌گری فاصله قدرت در تأثیر خودبرتری‌بینی روان‌شناختی بر سایبرلوفینگ با تأکید بر نقش میانجی عدالت ادراک‌شده، **مطالعات مدیریت بهبود و تحول**، ۳۱(۱۰۳): ۱۶۱-۱۶۸.

References

- Agarwal, U A. (2019). Impact of Supervisors' Perceived Communication Style on Subordinate's Psychological Capital and Cyberloafing. **Australasian Journal of Information Systems**, 23, 1–27.
- Aghaz, A., & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector. **Computers in Human Behavior**, 62, 51–60.
- Ahmad, A., Omar, Z. (2017). Understanding who cyberloafs from the self-control perspective: A study in the public service sector. **International Journal of Advanced and Applied Sciences**, 4(8): 123-128.
- Andel, S. A., Kessler, S. R., Pindek, S., Kleinman, G., & Spector, P. E. (2019). Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. **Computers in Human Behavior**, 101, 124–130.
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coovert, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. **Computers in Human Behavior**, 36, 510-519.
- Avey JB, Wu K, Holley E. (2015). The influence of abusive supervision and job embeddedness on citizenship and deviance. **Journal of Business Ethics**; 129(3):721-31.
- Balduzzi, S., Rücker, G., & Schwarzer, G. (2019). How to perform a meta-analysis with R: a practical tutorial? **Evidence-based mental health**, 22(4), 153–160.
- Bhattacharjee, A., & Sarkar, A. (2023). Abusive supervision and cyberloafing: an investigation based on Stressor-Emotion-CWB theory. **Information Technology & People**. 37(3): 1126-1155.
- Buntarangin, B. & Frantzen, F. (2022). Cyberloafing While Working From Home: Exploring the Conceptualisation, Drivers and Implications (Master's thesis, University of Agder).
- Cheng, B., Zhou, X., Guo, G. and Yang, K. (2020), "Perceived overqualification and cyberloafing: a moderated-mediation model based on equity theory", **Journal of Business Ethics**, Vol. 164 No. 5, pp. 565-577.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., Burnfield, J. L., (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. **Journal of Applied Psychology**; 92(4).
- Cohen, A. Ozsoy, E. (2024). The Dark Triad and cyberloafing: unveiling the shadowy nexus, **Management Research Review**, 48 (4): 625–642.
- Darrat, M. A., Amyx, D. A., Bennett, R. J., (2017). Examining the impact of job embeddedness on salesperson deviance: The moderating role of job satisfaction. **Industrial Marketing Management**; 63:158-66.
- Fujimoto, Y., Ferdous, A. S., Sekiguchi, T., & Sugianto, L. F. (2016). The effect of mobile technology usage on work engagement and emotional exhaustion in Japan. **Journal of Business Research**, 69(9), 3315–3323.
- Giordano, Casey & Mercado, Brittany. (2023). Cyberloafing: Investigating the Importance and Implications of New and Known Predictors. **Collabra: Psychology**, 9(1), 57391.

- Hanif, M. S., Hamid, A. A., & Khurshid, A. (2023). Cyberslacking continuance intentions of the adult online learners from the business schools: An espoused cultural value perspective. **The International Journal of Management Education**, 21(3), 100884.
- Hensel, P.G. and Kacprzak, A. (2020), "Job overload, organizational commitment, and motivation as antecedents of cyberloafing: evidence from employee monitoring software", **European Management Review**, Vol. 17 No. 4, pp. 931-942.
- Holtom, B. C., Burton, J. P., Crossley, C. D., (2012). How negative affectivity moderates the relationship between shocks, embeddedness and worker behaviors. **Journal of Vocational Behavior**; 80(2):434-443.
- Ibrahim, A. A., & Helaly, S. H., (2022). Cyber loafing, Procrastination and job Conscientiousness among Head Nurses at Main Mansoura University Hospital, **Assiut Scientific Nursing Journal**, Vol, (01) No, (30), pp. 162 –172.
- Karabıyık, C., Baturay, M. H., & Özdemir, M. (2021). Intention as a Mediator between Attitudes, Subjective Norms, and Cyberloafing among Preservice Teachers of English. **Participatory Educational Research**, 8(2), 57-73.
- Khan, J., Saeed, I., Fayaz, M., Zada, M. and Jan, D. (2023), "Perceived overqualification? Examining its nexus with cyberloafing and knowledge hiding behaviour: harmonious passion as a moderator", **Journal of Knowledge Management**, Vol. 27 No. 2, pp. 460-484.
- Kim, K., Del Carmen Triana, M., Chung, K. and Oh, N. (2016), "When do employees cyberloaf? An interactionist perspective examining personality, justice, and empowerment", **Human Resource Management**, Vol. 55 No. 6, pp. 1041-1058.
- Kim, S., Park, Y., & Niu, Q. (2017). Micro-break activities at work to recover from daily work demands. **Journal of Organizational Behavior**, 38(1), 28–44.
- Koay, K. Y. (2018). Workplace ostracism and cyberloafing: A moderated–mediation model. **Internet Research**, 28(4), 1122–1141.
- Koay, K.Y. and Lai, C.H.Y. (2023), "Workplace ostracism and cyberloafing: a social cognitive perspective", **Management Research Review**, 46(12), 1769-1782.
- Koay, K.-Y. and Soh, P.C.-H. (2018), "Should cyberloafing be allowed in the workplace?", **Human Resource Management International Digest**, 26 (7), 4-6.
- Korzynski P, Protsiuk O. (2024). What leads to cyberloafing: the empirical study of workload, self-efficacy, time management skills, and mediating effect of job satisfaction. 43(1): 200-211.
- Liang, X., Guo, G., Gong, Q., Li, S., & Li, Z. (2022). Cyberloafing to escape from the "Devil": Investigating the impact of abusive supervision from the third-party perspective. **Frontiers in Psychology**, 12, Article 722063.
- Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2021). The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderated-mediation examination. **Internet Research**, 31(2), 497-518.
- 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.
- Marasi S, Cox SS, Bennett RJ. (2016). Job embeddedness: is it always a good thing? **Journal of Managerial Psychology**; 31(1):141-53.

- Mercado, B. K., Giordano, C., & Dilchert, S. (2017). A meta-analytic investigation of cyberloafing. *The Career Development International*, 22(5), 546–564.
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in Human Behavior*, 34, 291–298.
- Oosthuizen, A., Rabie, G. H., & De Beer, L. T. (2018). Investigating cyberloafing, organisational justice, work engagement and organisational trust of South African retail and manufacturing employees. *South African Journal of Human Resource Management*, 16, a1001.
- Pardima, V. I., Pinochet, L. H. C., & de Souza, C. A. (2024). Analysis of antecedent factors that lead to cyberloafing and deviant behavior in response to the announcement of formal controls. *Organizações & Sociedade*, 31(108), 117–148.
- Pariyanti, E., Adawiyah, W. R., Wulandari, S. Z., & Febriyanto. (2022). Organizational justice, job stress, and cyberloafing: The moderating role of Islamic workplace spirituality. *The Journal of Behavioral Science*, 17(3), 90–105.
- Peng, J., Hou, N., Zou, Y., Long, R. (2023). Participative leadership and employees' cyberloafing: A self-concept-based theory perspective, *Information & Management*, 60(8).
- Pindek, S., Krajcevska, A. and Spector, P.E. (2018), "Cyberloafing as a coping mechanism: dealing with workplace boredom", *Computers in Human Behavior*, Vol. 86, pp. 147-152.
- Saatchian V, Azizi B, Mahmoudi A. Investigating the Effective Factors on Web Browsing of **Human Resources in Sport Organizations** (Case Study: Ministry of Sport and Youth). *APM* 2022; 2 (2) :155-165.
- Sao R., Chandak S., Patel B., Bhadade B. (2020). Cyberloafing: Effects on Employee Job Performance and Behavior. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(5), 1509-1515.
- Samsudin, S. N., Nasir, N. S. M., & Hassan, M. S. (2025). Understanding Cyberloafing: A Systematic Literature Review of Workplace Antecedents and Behavioural Theories. *International Journal of Social Science and Human Research*, 8(5), 3173–3181.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). **Research methods for business students** (6th ed.). Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Sheikh, A., Aghaz, A. and Mohammadi, M. (2019), "Cyberloafing and personality traits: an investigation among knowledge-workers across the Iranian knowledge-intensive sectors", *Behaviour & Information Technology*, Vol. 38 No. 12, pp. 1213-1224.
- Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 365–380.
- Syrek, C. J., Kühnel, J., Vahle-Hinz, T., & De Bloom, J. (2018). Share, like, twitter, and connect: Ecological momentary assessment to examine the relationship between non-work social media use at work and work engagement. *Work & Stress*, 32(3), 209–227.

- Tandon, A., Kaur, P., Ruparel, N., Islam, J.U. and Dhir, A. (2022), "Cyberloafing and cyberslacking in the workplace: systematic literature review of past achievements and future promises", **Internet Research**, Vol. 32 No. 1, pp. 55-89.
- Tsai, H.Y. (2023). Do you feel like being proactive today? How daily cyberloafing influences creativity and proactive behavior: the moderating roles of the work environment. **Computers in Human Behavior**. 138: 107470.
- Uslu, Osman. (2025). Exploring the link between cyberloafing and work-related factors: A decade of systematic analysis. **Technology in Society**, 83, 102997.
- Usman, M., Javed, U., Shoukat, A. and Bashir, N.A. (2021), "Does meaningful work reduce cyberloafing? Important roles of affective commitment and leader-member exchange", **Behaviour & Information Technology**, Vol. 40 No. 2, pp. 206-220.
- Wang, H. Zong, G., (2023). Relationship between employees' perceived illegitimate tasks and their work procrastination behavior: role of negative emotions and paternalistic dimensions, **Heliyon**, 9 (4).
- Wu, J. N., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C. (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. **Journal of Business Research**, 112, 56–64.
- Zhang X, Guo H, Ma L, Zhang G. (2025). Minor and serious cyberloafing in the workplace: antecedents and effects on job satisfaction. **Behaviour & Information Technology**; 44(2): 387-406.
- Zhou, Z.E, Pindek, S. & Ray, E.J. (2022). Effects of daily active and passive email incivility on employee cyberloafing. **Journal of Occupational Health Psychology**. 27(5): 1-15.