

The impact of personality traits on employees' productivity with the mediating role Cyber loafing

Seydhe Nasim Mousavi^{*1}  | Mahta Joodzadeh²  | Elahe Maneshdavi³  | Amin Hasanvand³ 

1. Master of Management, Malayer Branch, Islamic Azad University, Malayer, Iran, Email: Mousavi58@yahoo.com
2. Assistant professor department of management institute for Higher education, ACECR ,khuzestan,IR, Iran, Email: mahta_joodzadeh@yahoo.com .
3. PhD, Human Resource Management, Faculty of Management and Economics, Lorestan University, Khorramabad, Iran, Email: Elahe.maneshdavi@stu.malayeru.ac.ir
4. Assistant Professor, Department of Political Science and Law, Faculty of Literature and Humanities, Lorestan University, Khorramabad, Iran, Email: hasanvand.amin@lu.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article Article history: Received: 18 March 2021 Revised: 10 June 2021 Accepted: 16 June 2021 Keywords: Personality traits, employee productivity, cyberloafing, government organizations, Lorestan province	Objective: according to the science of organizational behavior, the personality of employees and its characteristics can affect the productivity and performance of employees. Therefore, the present study was conducted with the aim of investigating the effect of personality traits on employee productivity with the mediating role of cyberloafing. Methodology: This research is based on practical purpose and descriptive-survey in terms of method. The statistical population of the research is the employees of the government organizations of Lorestan province, considering that the size of the statistical population is limited and specific, Cochran's sampling formula was used to determine the sample size, and at the 95% confidence level, the sample size was determined to be 384 people. Available sampling methods were selected. Findings: In the present study, standard questionnaires were used to collect information, and their validity and reliability were confirmed by content validity method and Cronbach's alpha. Structural equation modeling method and PLS software were used to test hypotheses and analyze data. Conclusion: The research findings showed that personality traits have a positive and significant effect on employee productivity, and personality traits have a positive and significant effect on cyberloafing. On the other hand, cyberloafing has a negative and significant effect on employee productivity. Finally, it can be said that cyberloafing does not play a mediating role in the relationship between personality traits and employee productivity.

Cite this article: Mousavi, Seydhe Nasim, Joudzadeh, Mehta, Manishdavi, Elahe, and Hassanvand, Amin (2013), The Effect of Personality Traits on Employee Productivity with the Mediating Role of Cyberloafing, Journal of Tomorrow's Management Research 54 (4), 1-20.

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی سایبرلوفینگ

سیده نسیم موسوی^{۱*} | مهتاجودزاده^۲ | الهه منیشداوی^۳ | امین حسنوند^۴

چکیده

هدف پژوهش: با توجه به علم رفتار سازمانی، شخصیت کارمندان و ویژگی‌های آن می‌تواند بر میزان بهره‌وری و عملکرد کارکنان تأثیرگذار باشد. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی سایبرلوفینگ انجام پذیرفت.

روش‌شناسی: این پژوهش بر اساس هدف کاربردی و به لحاظ روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان سازمان‌های دولتی استان لرستان است، با توجه به اینکه حجم جامعه آماری محدود و مشخص است، از فرمول نمونه‌گیری کوکران، نسبت به تعیین حجم نمونه استفاده گردید و در سطح اطمینان ۹۵ درصد حجم نمونه ۳۸۴ نفر تعیین و به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند.

یافته‌ها: در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده گردیده است و روایی و پایایی آن‌ها با روش اعتبار محتوا و آلفای کرونباخ تایید شد. برای آزمون فرضیات و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS استفاده شد.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین ویژگی‌های شخصیتی بر سایبرلوفینگ تأثیر مثبت و معناداری دارد. از طرف دیگر سایبرلوفینگ بر بهره‌وری کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد. در نهایت می‌توان گفت که سایبرلوفینگ در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و بهره‌وری کارکنان نقش میانجی ایفا نمی‌کند.

کلیدواژه‌گان: ویژگی‌های شخصیتی، بهره‌وری کارکنان، سایبرلوفینگ، سازمان‌های دولتی، استان لرستان

استاد: موسوی، سیده نسیم، جودزاده، مهتا، منیشداوی، الهه و حسنوند، امین (۱۴۰۲)، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی سایبرلوفینگ، مجله نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا،

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۲۹

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۱۵

^۱ . کارشناسی ارشد مدیریت، واحد ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی، ملایر، ایران، (نویسنده مسئول: رایانامه: Mousavi58@yahoo.com)

^۲ . استادیار گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی جهاد دانشگاهی، خوزستان، ایران، رایانامه: mahta_joodzadeh@yahoo.com

^۳ . دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران، رایانامه: Elahe.maneshdavi@stu.malayeru.ac.ir

^۴ . استادیار گروه علوم سیاسی و حقوق، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران، رایانامه: hasanvand.amin@lu.ac.ir

۱. مقدمه

در عصر حاضر پویایی محیط جهانی به دلیل وجود تغییرات در زمینه‌های مختلف ایجاد شده است. ظهور اینترنت و پیشرفت‌های آن به شرکت‌ها کمک کرده است تا به روش‌های مختلف در کسب و کار خود با کاهش هزینه‌های خود کارایی را افزایش دهند دوره‌های تولید را کوتاه‌تر نمایند و راه‌های اقتصادی‌تر برای بازاریابی بیابند (Abro & et al, 2021). یکی از مسائل کلیدی که امروزه بیشتر سازمان‌ها با آن مواجه هستند، نیاز به بهبود بهره‌وری کارکنان است. بهره‌وری کارکنان ارزیابی کارایی یک کارمند یا گروهی از کارمندان است. در واقع بهره‌وری مولفه‌ای است که مستقیماً بر سود شرکت تأثیر می‌گذارد. بهره‌وری ممکن است برحسب بازده یک کارمند در یک دوره زمانی خاص ارزیابی شود. به‌طور معمول بهره‌وری یک کارمند معین نسبت به میانگین کارمندانی که کارهای مشابه انجام می‌دهند، ارزیابی می‌شود. از آنجایی که موفقیت یک سازمان عمدتاً به بهره‌وری کارکنان آن بستگی دارد، بنابراین بهره‌وری کارکنان به یک هدف مهم برای کسب و کار تبدیل شده است (Thavakumar, 2018). از طرف دیگر سایبرلوفینگ یکی از روش‌های بازاریابی برای کارکنان است که براساس آن منابع استفاده شده را بازیابی کند و در نهایت کارمندان بهره‌وری بیشتری خواهند داشت (Hanaysha, 2016). فعالیت‌های سایبرلوفینگ به دلیل ائتلاف ساعات کاری منجر به عملکرد شغلی پایین‌تر می‌شود. بنابراین کارمندانی که از زمان خود در فضای سایبری استفاده می‌کنند، ساعات کاری خود را تلف می‌کنند و هر کاری با از دست دادن زمان منجر به از دست دادن بهره‌وری کارکنان می‌شود. سایبرلوفینگ همچنین می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری و استفاده ناکارآمد از منابع شبکه شود که در نتیجه سازمانی غیررقابتی ایجاد کند. سایبرلوفینگ مخرب است و نوعی انحراف کارکنان را تشکیل می‌دهد که تا آنجا که نشان‌دهنده رفتار داوطلبانه‌ای است که هنجارهای سازمانی قابل توجهی را نقض می‌کند (Mahd Feisal Bin Ismail & et al, 2021). سایبرلوفینگ یک مشکل رایج در سازمان‌های امروزی است. با گزارش‌هایی از اثرات و هزینه‌های سایبرلوفینگ اهمیت کنترل چنین رفتاری توسط سازمان‌ها نیز آشکار می‌شود. اگر اقدامی صورت نگیرد، چنین رفتاری کوچکی که توسط افراد معدودی انجام می‌شود می‌تواند باعث گسترش سوء استفاده از اینترنت و تبدیل شدن به یک هنجار شود (Elciyar & Simsek, 2021). تأثیر سایبرلوفینگ بر بهره‌وری کارکنان در ادبیات پژوهشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بدین صورت که سایبرلوفینگ ممکن است یک تأثیر اساسی بر افزایش یا کاهش بهره‌وری داشته باشد. در نظر گرفتن رابطه بین رفتارهای سایبرلوفینگ با بهره‌وری کارکنان به سازمان این امکان را می‌دهد که تصمیم بگیرد و رویه‌ها و خط‌مشی‌های محل کار خاصی را که باید توسط همه کارکنانی که به اینترنت دسترسی دارند دنبال کنند، توسعه دهند. دلیل این امر آن است که در مطالعات قبلی مشخص شده بود که صرف زمان بیشتر در محل کار برای سایبرلوفینگ منجر به عملکرد و بهره‌وری کارکنان کمتری می‌شود. در همین حال مشخص شد که فعالیت‌های کمتر متعهد و کم هزینه سایبری مانند ارسال و دریافت ایمیل‌های شخصی هیچ تأثیری برای مدت کوتاه‌تر در حین انجام کار ندارند در واقع بهره‌وری کارکنان را که همان کارمندان هستند، افزایش می‌دهد (مهد فیصل بن اسماعیل و همکاران، ۲۰۲۱). در نهایت ویژگی‌های شخصیتی بیانگر ویژگی‌های فردی هستند که به‌طور مداوم افراد را از نظر تمایلات اساسی آنها برای فکر کردن، احساس کردن و عمل کردن به روش‌های خاصی از یکدیگر متمایز می‌کند (Jia & et al, 2013). روان‌رنجورخویی و تجربه‌پذیری ارتباطی به استفاده از اینترنت ندارند، در حالی که موافق بودن، وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی به استفاده کمتر از اینترنت مرتبط هستند. افراد کمتر موافق و درون‌گرا، کاربران مکرر اینترنت هستند که نشان‌دهنده حواس‌پرتی کمتری در افراد با وجدان است (Toker & Bturay, 2021). یکی از مسائل مهم مدیران سازمان‌ها در سطوح خرد و کلان در بخش‌های تولید و خدمات، مقوله بهره‌وری و شناسایی عوامل مؤثر بر آن است. معیار بهره‌وری در بخش خدمات بیش از آن که فناوری و سایر عوامل بستگی داشته باشد به عوامل انسانی و عواملی که بر آن تأثیر می‌گذارند، بستگی دارد (روزبهی و همکاران، ۱۳۹۴). نظریه پنج عاملی توضیح جامعی از ویژگی‌های شخصیتی برحسب پنج بعد اساسی روان‌رنجورخویی، تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و توافق‌پذیری ارائه می‌دهد. این ابعاد به‌عنوان پایه‌های شخصیت انسان و در برگیرنده ویژگی اندیشه، عاطفه و رفتار انسان مطرح شده‌اند. همه

افراد بدون در نظر گرفتن جنسیت، سن یا فرهنگ ویژگی‌های پایه یکسانی دارند. یکی از دغدغه‌های مدیران سازمان‌ها در سطوح خرد و کلان در بخش‌های سازمانی مقوله فرهنگ و شناسایی عوامل مؤثر بر آن است. امروزه اکثر سازمان‌ها می‌دانند کارکنانی که یاد گرفته‌اند بین شغل و شخصیت‌شان تطابق ایجاد کنند، در محل کار رضایت بیشتری دارند و این امر به بهره‌وری بیشتر و غیبت کمتر آن‌ها از محل کار منجر می‌شود. تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و بهره‌وری کارکنان در مطالعات پژوهشی از اهمیت برخوردار است. در پژوهش حاضر تلاش می‌شود تا یکی از اصلی‌ترین دغدغه‌های علوم رفتاری یعنی مباحث مربوط به شخصیت با موضوعات سایبرلوفینگ در سازمان پیوند داده شود. شکافی که در اینجا نیز به عنوان قطعه گمشده یا حلقه مفقوده در نظر گرفته شده است، شناخت ویژگی‌های شخصیتی در سازمان‌های دولتی استان لرستان علی‌الخصوص در رابطه با کاهش سایبرلوفینگ است که هنوز مورد بررسی دقیق قرار نگرفته است. بنابراین این پژوهش می‌تواند راهنمای مدیران سازمان‌های دولتی استان لرستان قرار بگیرد تا ویژگی‌های شخصیتی کارکنان را بشناسند و بتوانند بر سایبرلوفینگ را کنترل نمایند. در این راستا پیرامون ابزار و فناوری مناسب جهت مدیریت سایبرلوفینگ سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا ویژگی‌های شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان با در نظر گرفتن نقش سایبرلوفینگ در سازمان‌های دولتی استان لرستان تأثیر دارد یا خیر؟

۲. مبانی نظری پژوهش

بهره‌وری کارکنان

واژه بهره‌وری در لغت مترادف بازدهی، کارایی، توانمندی، مهارت و سودمندی است و هدف آن دستیابی به حداکثر بازدهی با در نظر گرفتن همه مؤلفه‌های موجود در فعالیت‌های تولیدی یا خدماتی است (جودزاده و همکاران، ۱۳۹۷). بهره‌وری موضوعی است که از ابعاد مختلف به آن نگریسته شده و هر روز کاربرد و اهمیت آن پیش از پیش روشن می‌شود. بهره‌وری موضوع مشترکی در اقتصاد و مدیریت به حساب می‌آید که هم در کتاب‌های اقتصاد و هم مدیریتی فصلی برای آن اختصاص می‌دهند. با توجه به محدودیت منابع و نامحدود بودن نیازهای انسانی، افزایش جمعیت و رقابت شدید و بی‌رحمانه در اقتصاد جهانی، بهبود بهره‌وری نه یک انتخاب بلکه یک ضرورت است. بی‌گمان امروزه رشد و توسعه اقتصادی جوامع مختلف در نرخ رشد بهره‌وری آن‌ها نهفته است. تلاش برای افزایش نرخ بهره‌وری، تلاش برای زندگی و رفاه بهتر برای افراد و جامعه است. برای رسیدن به آینده‌ای بهتر باید رشد بهره‌وری را به‌طور مستمر دنبال نمود. در دنیای رقابتی امروزه کشورهایی برنده خواهند شد که بتوانند دانش، بینش و رفتار بهره‌وری را در مدیران و کارکنان خود ایجاد نمایند. بینشی که بتواند فکر کردن، اندیشیدن، آفریدن، نوآوری و خلاقیت را در سازمان‌ها ایجاد کند. با توجه به وجود مشکلات عدیده‌ای که اقتصاد ایران در آستانه هزاره سوم میلادی با آن روبرو است؛ از جمله نرخ رشد بالای جمعیت، اقتصاد تک محصولی، ساختار نامناسب نظام اقتصادی و اداری، افزایش نرخ بی‌کاری، پایین بودن میزان سرمایه‌گذاری و غیره اهمیت توجه به بهره‌وری را پیش از پیش روشن می‌کند (شاعلیا و احمدی، ۱۳۹۴). بهره‌وری به عنوان رابطه بین خروجی و ورودی تعریف می‌شود که برای بیش از دو قرن در شرایط مختلف در سطوح مختلف عملی بوده است. کار بین‌المللی سازمان بهره‌وری را به عنوان نسبت اتصال خروجی و ورودی منابع مصرف شده در فرآیند تولید تعریف کرده است. بهره‌وری را ایجاد کالاها و خدمات در مقادیر زیاد و به کارگیری عوامل تولید برای بازدهی مثبت توصیف کرد. بهره‌وری کل ستانده/مقدار کل ورودی است که پیوند بین واحد ورودی و خروجی کار را نشان می‌دهد از منظر کسب و کار، بهره‌وری برحسب صنایع یا شرکت‌ها و میزان اعمال مفهوم بهره‌وری در شغل خود توسط کارکنان در نظر گرفته می‌شود، در حالی که برخی این مفهوم را معیاری از سطح کارایی به دست آمده در تولید می‌دانند (Olasanmi & et al, 2021). بهره‌وری را می‌توان هم در جنبه‌های فیزیکی و هم از جنبه‌های ذهنی مشاهده کرد، از آنجایی که بستگی به مدت زمان حضور فیزیکی یک کارمند در یک شغل و به‌طور مشابه میزان حضور ذهنی او در کار یا به عبارت دیگر عملکرد مؤثر در حین ارائه در کار دارد. بهره‌وری را می‌توان با افزایش خروجی‌ها ثابت نگه داشتن ورودی‌ها یا با دادن همان کیفیت خروجی با ورودی‌های کاهش یافته یا با افزایش خروجی‌ها و در عین حال کاهش ورودی‌ها بهبود بخشید. بنابراین سازمان‌ها با بهبود سیستم‌ها و روش‌ها عملیاتی، بهبود برنامه‌ریزی و زمان‌بندی بهبود، کنترل بهبود، بهبود پاداش و انگیزه کارکنان، بهبود آموزش و توسعه نیروی کار و از همه

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی سایبرلوفینگ

مهم‌تر امکان مشارکت آزادانه کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی بهره‌وری را بهبود می‌بخشد (Welu & et al, 2021). در نظر گرفتن رابطه بین رفتارهای سایبرلوفینگ با بهره‌وری کارکنان به سازمان این امکان را می‌دهد که تصمیم بگیرد و رویه‌ها و خط‌مشی‌های محل کار خاصی را که باید توسط همه کارکنانی که به اینترنت دسترسی دارند دنبال کنند، توسعه دهند. دلیل این امر آن است که در مطالعات قبلی مشخص شده بود که صرف زمان بیشتر در محل کار برای سایبرلوفینگ منجر به عملکرد و بهره‌وری کارکنان کمتری می‌شود. در همین حال مشخص شد که فعالیت‌های کمتر متعهد و کم هزینه سایبری مانند ارسال و دریافت ایمیل‌های شخصی هیچ تأثیری برای مدت کوتاه‌تر در حین انجام کار ندارند در واقع بهره‌وری کارکنان را که همان کارمندان هستند، افزایش می‌دهد (مهد فیصل بن اسماعیل و همکاران، ۲۰۲۱).

۱.۳. ابعاد بهره‌وری کارکنان

Hersey & Goldsmith (1980) هنگام توسعه مدلی برای تجزیه و تحلیل عملکرد انسانی دو هدف اصلی را در ذهن داشتند: الف) اولین مرحله در مدل ACHIEVE تمرکز بر توانایی پیروان است. تا حدودی، پیروان باید تمایل و دانش لازم برای انجام تکالیف را داشته باشند. ب) در مرحله دوم، آنها این ایده را گسترش می‌دهند که طرفداران باید با افزودن تصویر نقش یا درک مستقل، درک درستی از نحوه انجام هر کاری مناسب دیدگاه مناسبی داشته باشند (Ghorbanzadeh et al, 2023). ج) مرحله سوم حمایت یا پشتیبانی است که کارکنان به منظور انجام موفقیت‌آمیز کار به آن نیازمند هستند. برخی از متغیرهای حمایت شامل منابع مالی کافی، تجهیزات و تسهیلات مورد نیاز در کارها، پشتیبانی لازم از واحدهای سازمانی دیگر، در دسترس بودن محصولات با کیفیت و در نهایت ذخیره‌های کافی منابع انسانی می‌شود. د) مرحله چهارم انگیزه و تمایل کارکنان است. این مورد به انگیزه مرتبط با تکالیف زیردستان یا داشتن نیروی انگیزشی به منظور تکمیل تکالیف مشخص مورد بررسی به گونه‌ای موفقیت‌آمیز اشاره دارد. چنانچه زیردستان دارای انواع مختلف محرک‌های انگیزشی باشد، اولین گام ارزیابی استفاده از مکانیزم پاداش و تنبیه است. ه) در نهایت مرحله پنجم ارزیابی یا دریافت بازخورد روزانه عملکرد و بررسی‌های دوره‌ای است. فرآیند بازخوردگیری مطلوب به زیردستان فرصت شناخت کافی از کار را می‌دهد. منظور از چنین بازخوردی ارائه عملکردها به صورت روزانه و غیررسمی و همچنین بازرسی‌های دوره‌ای و رسمی است (Mojelan et al, 2021).

۱.۴. ویژگی‌های شخصیتی

ویژگی‌های شخصیتی را می‌توان آن الگوهای معین و مشخصی از تفکر، هیجان و رفتار تعریف کرد که سبک شخصی فرد را در تعامل با محیط اجتماعی و پیرامونی‌اش رقم می‌زنند (روح‌اللهی و همکاران، ۱۳۹۹). ویژگی‌های شخصیتی تمایلات کلی و موارد پایدار ژنتیکی است هستند که از توانایی‌ها متمایز هستند. نظریه پنج عامل پنج بعد اساس شخصیت را تعریف می‌کند: روان رنجورخویی، تجربه‌پذیری، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و موافق بودن این نظریه به عنوان چارچوبی برای بررسی ارتباط بین شخصیت و پدیده‌های مختلف مانند استفاده از شبکه‌های اجتماعی و تمایلات اعتیادآور، انحراف در محل کار، عملکرد تحصیلی، فرسودگی شغلی، هوش هیجانی و سایبرلوفینگ به کار گرفته می‌شود (Toker & Baturay, 2021). ویژگی‌های شخصیتی ساختارها و تمایلاتی هستند که الگوهای مشخصه فکری عاطفی و رفتاری فرد را توضیح می‌دهند و نظم‌ها با روندهای مکرر در ویژگی او را توضیح می‌دهد. شخصیت افراد ویژگی‌ها و صفات پایدار آنها را در رابطه با عواطف، انگیزه‌ها، تعاملات بین فردی و نگرش‌هایی که با توانایی‌های آنها متفاوت است توضیح می‌دهد و نگرش افراد را نسبت به موقعیت‌ها و افراد دیگر پیش‌بینی می‌کند اما گذرا است. احساسات، افکار، الگوهای رفتاری نسبی پایدار فرد را در بر می‌گیرد این ویژگی‌های شخصیت منحصر به فرد را تشکیل می‌دهند که افراد را از دیگران متمایز می‌کند، اما درک صحیح از چنین شخصیتی، سرنخی از نحوه رفتار و احساس او را در موقعیت‌های مختلف می‌دهد. مطالعات نشان می‌دهد که شخصیت‌ها بر محیط‌هایی که افراد در آن زندگی می‌کنند تأثیر می‌گذارند و در انتخاب شرایطی که افراد تلاش می‌کنند در آن بمانند، نقش حیاتی ایفا می‌کنند (Olorunleke

& et al, 2020).

۵. ابعاد مدل ویژگی‌های شخصیتی

یکی از مدل‌های شخصیت‌شناسی بسیار رایج مدل پنج عاملی شخصیت با ابعاد مختلف این مدل عبارتند از: **(الف) برون‌گرایی**: برون‌گرایی به ویژگی‌های فردی اطلاق می‌شود که علاقه و اعتماد بالایی به انجام یک کار دارد فعالیت می‌کند و از همراهی لذت می‌برد. برون‌گرایی در عمل، حالت یا عادتی است که عمدتاً به آن چیزی که خارج از خود است مربوط می‌شود و از آن لذت می‌برد. (Abidin, 2014). **(ب) وجدان‌گرایی (وظیفه‌شناسی)**: پی‌بادی و گلدبرگ (۱۹۸۹) وظیفه‌شناسی را به عنوان ویژگی فردی که سخت‌کوش و در دست‌یابی به اهداف خود بسیار با انگیزه است، توصیف می‌کنند فردی با سطح بالایی از وظیفه‌شناسی تلاش زیادی برای کار منظم و مداوم دارد. برعکس، افرادی که وظیفه‌شناسی پایینی دارند، احساس گرایش کمتر، انگیزه کمتری دارند و همیشه در انجام کارشان بدیهی هستند (عابدین و همکاران، ۲۰۱۴). **(پ) ثبات عاطفی - روان‌رنجوری**: افراد با ثبات عاطفی بالا همیشه ارزش‌های اخلاقی بالایی دارند. این نوع افراد در تمدن و همدلی وفادار و قابل اعتماد هستند. آنها در تصمیم‌گیری و پاسخگویی به محیط منطقی‌تر هستند. آنها تمایلی به انجام فعالیت‌های غیراخلاقی ندارند (عابدین و همکاران، ۲۰۱۴). **(ج) سازگاری**: سازگاری توانایی مشارکت در گروه افراد است افرادی که سطح رضایت بالایی دارند، دوستانه، مسئولیت‌پذیرتر هستند و می‌توانند به دیگران احساس راحتی کنند، این نوع از افراد تمایل زیادی به خوش‌بین بودن دارند و همیشه فکر می‌کنند اطرافیان‌شان صادق هستند و می‌توان به آنها اعتماد کرد. (عابدین و همکاران، ۲۰۱۴). **(ح) گشودگی در برابر تجربه**: گشودگی در برابر تجربه از ویژگی‌های فردی است که ذهن باز دارد. این شخص همیشه به عنوان فردی باهوش، تحلیل‌گر، ابتکار و آگاه توصیف می‌شود این نوع از افراد علاقه‌مند به جمع‌آوری ایده‌ها و دانش جدید هستند فرد همواره متعهد به فعالیت‌هایی است که می‌تواند او را در معرض اطلاعات و تفکر بیشتری قرار دهد (عابدین و همکاران، ۲۰۱۴).

۶. سایبرلوفینگ

مفهوم سایبرلوفینگ با استفاده از علوم سایبری و به‌ویژه اینترنت در زندگی تجاری پدیدار شد. اصطلاح لوفینگ که بخشی از این مفهوم است به معنای اجتناب از انجام یک کار است (Kaptangil & et al, 2021). سایبرلوفینگ اصطلاحی است که به فعالیت‌های بهره‌برداری از تسهیلات در دسترسی به اینترنت ارائه شده توسط سازمان برای منافع شخصی یا هر فعالیتی که به شغل و سازمان مربوط نمی‌شود اشاره دارد. سایبرلوفینگ را به عنوان استفاده داوطلبانه کارمندان از ایمیل و اینترنت ارائه شده شرکت در حین کار تعریف می‌کنند. این فعالیت‌ها شامل ارسال ایمیل شخصی، چت، دانلود، آهنگ، یا فیلم، خرید آنلاین و یا سایر فعالیت‌های آنلاین برای شخصی و تفریحی است. اگرچه رفتار سایبرلوفینگ توانایی جمع‌آوری اطلاعات برای حل مسئله را افزایش می‌دهد و خلاقیت کارگران را افزایش می‌دهد اما در صورت عدم نظارت بر فعالیت‌ها، پتانسیل ایجاد مشکلات دیگری را دارد. سایبرلوفینگ زمانی مخرب است که پیامدهای منفی برای سازمان داشته باشد. مانند ازدست دادن بهره‌وری یا هزینه‌های بالاتر برای شرکت یا سازمان پژوهشگرانی که سایبرلوفینگ را به عنوان یک رفتار ناکارآمد در نظر می‌گیرند بر کاهش بهره‌وری مسائل آزار و اذیت و سوء استفاده کلی از اینترنت تمرکز می‌کنند و معتقدند که استفاده از اینترنت می‌تواند نتایج مطلوبی مانند از دست دادن مالکیت معنوی، دعوای آزار حسی، کاهش بهره‌وری و ناشی از آن به دلیل وب گردی بیش از حد تهدیدات امنیتی و اضافه بار پهنای بان شبکه ایجاد کند به عنوان مثال از زمان کار برای تکمیل کار استفاده نمی‌شو و بهره‌وری سایر کارکنان که از اینترنت برای تکمیل کار خود استفاده می‌کنند را دچار نقض می‌کند. پیامدهای منفی سایبرلوفینگ از نظر انحراف فعالیت‌های کاری توسط مطالعه قبلی بر جسته شده است (Abidin & et al, 2021). سایبرلوفینگ به عنوان رفتار مشارکت در فعالیت‌های با واسطه الکترونیکی با استفاده از اینترنت تعریف شده است که توسط کافرما در محل کار به عنوان فعالیت‌های مرتبط با شغل در نظر گرفته می‌شود (Kularathne & Senevirathne, 2021). علاوه بر این، فعالیت‌های سایبرلوفینگ جزئی مانند برقراری تماس‌های تلفنی، ارسال و دریافت، ایمیل، اپلیکیشن‌های موبایلی مانند واتساپ

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی سایبرلوفینگ

و تلگرام و مرور وب به‌عنوان یک استراحت و زمان توقف کار عمل می‌کنند، عملکرد کارمندان را تقویت می‌کنند و بهره‌وری آن‌ها را افزایش می‌دهد. رفتار سایبرلوفینگ کارکنان به‌طور کلی در یک مشکل تجاری به بهره‌وری کارکنان کمک می‌کند (مهد فیصل بن اسماعیل و همکاران، ۲۰۲۱).

۷. ابعاد سایبرلوفینگ

(Blanchard & Henle, 2008)، سایبرلوفینگ را استفاده شخصی از اینترنت و ایمیل در حین کار برای مقاصد شخصی می‌دانند و آن را به دو نوع خفیف و شدید تقسیم می‌کنند (حکاک و همکاران، ۱۳۹۹).

سایبرلوفینگ خفیف: شامل ارسال و دریافت ایمیل‌های شخصی در سر کار و همچنین پرسه‌زنی در سایت‌های خبری و وب‌سایت‌های مالی و خریدهای آنلاین می‌شود (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۹). **سایبرلوفینگ شدید:** شامل مشاهده سایت‌های پورنوگرافیک، حفظ وب‌سایت شخصی و تعامل با دیگران به‌صورت آنلاین در چت‌روم‌ها، وبلاگ‌ها و تبلیغات شخصی، قمار یا شرط‌بندی به‌صورت آنلاین و دانلود غیرقانونی موسیقی است (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۹).

۸. توسعه فرضیات و مدل مفهومی پژوهش

فرضیه ۱: ویژگی‌های شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

شخصیت یکی از مهمترین عوامل روانی مؤثر بر رفتار انسان است و در محل کار مهم است. تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد شغلی و بهره‌وری کارکنان کاملاً واضح است و بسیاری از سازمان‌ها از این تأثیر بر کارکنان خود استفاده می‌کنند. در روانشناسی، پنج ویژگی شخصیتی پنج حوزه یا بعد وسیع شخصیت هستند. گشودگی به تجربه که نشان‌دهنده تمایل شما به امتحان چیزهای جدید و فکر کردن خارج از "جعبه" شماست. فردی که در این ویژگی شخصیتی نمرات بالایی می‌گیرد، کسی است که دوست دارد استراتژی‌ها و تکنیک‌های جدید را در محل کار امتحان کند، در حالی که کسانی که در این جا امتیاز کمتری دارند ترجیح می‌دهند کارها را به روش آزمایش شده انجام دهند. وظیفه‌شناسی، نشان‌دهنده قابلیت اطمینان و قابل اعتماد بودن فرد در انجام وظایف محوله است. نمره وجدان کاری بالا نشان می‌دهد که فرد در سازماندهی، تمرکز بر کار و کنترل تکانه‌های خود خوب است، یعنی پس از تفکر منطقی و مستدل تصمیم می‌گیرد. از سوی دیگر، فردی که امتیاز کمتری در این ویژگی دارد، تصمیمات خود را به صورت تکانشی اتخاذ می‌کند و اغلب در کار خود به تعویق می‌اندازد. برون‌گرایی که نشان می‌دهد چقدر اجتماعی و پرحرف با دیگران هستید. اگر امتیاز شما این ویژگی شخصیتی بالاتر باشد، نشان می‌دهد که از نظر اجتماعی اعتماد به نفس دارید و از بودن با دیگران لذت می‌برید. بر عکس، نمره کمتر در این ویژگی نشان می‌دهد که شما تعامل اجتماعی را دوست ندارید و آرامش و سکوت را ترجیح می‌دهید. سازگاری، که نشان می‌دهد چقدر می‌توانید با افراد دیگر کنار بیایید. افرادی که امتیاز بالایی در این ویژگی دارند، معمولاً با عواطف و احساسات دیگران همدلی می‌کنند. از سوی دیگر، کسانی که امتیاز کمتری دارند، ممکن است در تعامل خود با دیگران رک و بی ادب باشند. روان رنجورخویی یا ثبات عاطفی، که کنترل شما را بر احساسات خود در محل کار می‌سنجد. برخلاف چهار ویژگی دیگر، نمره بالاتر در این ویژگی نشان می‌دهد که شما عزت نفس پایینی دارید و مستعد فروپاشی عاطفی هستید، در حالی که نمره پایین‌تر در اینجا نشانه اعتماد به نفس، عزت نفس بالا و توانایی شما برای خونسردی است. این ویژگی‌های شخصیتی نقش مهمی در افزایش کارایی و اثربخشی (بهره‌وری) و عملکرد شغلی کارکنان دارد. پژوهش که ویژگی‌های شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان را تأیید کردند. همچون پژوهش‌های محمدی و همکاران (۱۳۹۲)، شیون و آهن^۱ (۲۰۲۳)؛ نوآچ^۲ و همکاران (۲۰۲۲)؛ بنگ و ماسیوولو^۳ (۲۰۲۰)؛ همخوانی دارد.

1. Shiwen & Ahn

2. Noach

3. Beng & Muthuveloo

فرضیه دوم: ویژگی‌های شخصیتی بر سایبرلوفینگ تأثیر مثبت و معناداری دارد.

اینترنت به‌طور قابل توجهی به سازمان‌ها و شرکت‌ها برای فعالیت موثر کمک کرده است. با این حال، راحتی کامپیوترها و اینترنت فرصت‌هایی را برای کارمندان فراهم می‌کند تا در این شغل "ولخرجی" کنند. سایبرلوفینگ یا استفاده از اینترنت برای اهداف غیرکاری در طول ساعات کاری، می‌تواند اثرات مخربی برای سازمان‌ها ایجاد کند. اعتقاد بر این است که این رفتار تحت تأثیر شخصیت‌های فردی است. دارد. ابرو و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر سایبرلوفینگ در بخش خدمات پاکستان پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که سازگاری و آگاهی تأثیر معناداری بر سایبرلوفینگ ندارد. فردی با این ویژگی‌ها به دلیل اعتقاد به تعهد و کار، بیشتر یک معتاد به کار است. یافته‌های این مطالعه پیامدهای معتبری برای مدیران سازمانی برای به‌دست آوردن بینش در مورد شخصیت کارکنان و رفتار سایبرلوفینگ آنها دارد. مرزوحی و همکاران^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی عامل پیشرو سایبرلوفینگ با دیدگاه ویژگی‌های شخصیتی در بین کارمندان دولتی در مالزی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که بین ویژگی‌های شخصیتی و فعالیت‌های سایبرلوفینگ رابطه معناداری وجود ندارد. ویژگی‌های شخصیتی رابطه بسیار ضعیف و ناچیز با فعالیت‌های سایبرلوفینگ دارند. عابدین و همکاران^۳ (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی رابطه رفتار سایبرلوفینگ با پنج صفت اصلی شخصیتی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که دو ویژگی از پنج ویژگی اصلی شخصیت با رفتار سایبرلوفینگ رابطه معناداری دارند. دو ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی و مؤافق بودن است. این‌ها نشان می‌دهند که فردی با سطح وظیفه‌شناسی و توافق‌پذیری بالاتر تمایل کمتری به شرکت در فعالیت‌های سایبرلوفینگ دارد. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که ویژگی‌های شخصیتی خاصی بر رفتار سایبرلوفینگ تأثیر دارد.

فرضیه سوم: سایبرلوفینگ بر بهره‌وری کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد.

عابدین و همکاران^۳ (۲۰۱۹)، گفت که اگر زمان بیشتری برای سرگرمی و نه برای اهداف کاری صرف شود، سایبرلوفینگ بر بهره‌وری کارکنان تأثیر منفی و معناداری می‌گذارد. این می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری و عملکرد کارکنان در شرکت شود (هوریاتی و مارلیندا^۴، ۲۰۲۳). مهد فیض بن اسماعیل و همکاران^۵ (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی عوامل تأثیرگذار سایبرلوفینگ بر بهره‌وری کارکنان در مؤسسه آموزش عالی مالزی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که سایبرلوفینگ در محل کار رابطه مثبت و معناداری بر بهره‌وری کارکنان دارد. صالح و همکاران^۵ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی رفتار سایبرلوفینگ و تأثیر آن بر بهره‌وری کارکنان پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که افرادی که در محل کار از اینترنت استفاده نمی‌کنند بیش‌تر تولید می‌کنند و افزایش یک ساعته اینترنت برای فعالیت آموزشی، احتمال سه برابر شدن تولید را افزایش می‌دهد و منجر به بهره‌وری می‌شود. در مجموع می‌توان گفت پژوهش‌های غلامی و همکاران^۶ (۱۳۹۸)، رحیم مولود و همکاران^۷ (۱۳۹۹)، مهد فیض بن اسماعیل و همکاران^۸ (۲۰۲۱)، عابدین و همکاران^۹ (۲۰۱۹)، صالح و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۸) تأثیر ارتباط بین سایبرلوفینگ بر بهره‌وری را تأیید کردند.

فرضیه چهارم: سایبرلوفینگ در ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان نقش میانجی دارد.

ابه طور کلی اینترنت اغلب در سازمان‌ها برای ساده‌سازی فرآیندهای داخلی و ارائه بلادرنگ خدمات استفاده می‌شود و کارکنان بخش‌های دولتی مجاز به مشارکت در این عمل هستند و گاهی اوقات منجر به پدیده سایبرلوفینگ می‌شود. سایبرلوفینگ که مستلزم استفاده از اینترنت

1 . Abro & et al

2 . Marzuki & et al

3 . Abidin & et al

4 . Hurriyati & Marlinda

5 . Saleh & et al

برای مقاصد شخصی در حین کار است، در حال تبدیل شدن به یک مسئله بزرگ و کنترل آن بسیار مهم است، زیرا اغلب تصور می‌شود که سایبرلوفینگ وجود دارد مانع از عملکرد کارکنان می‌شود. در سال‌های اخیر سایبرلوفینگ از طریق جریان‌های تحقیقاتی متنوعی مورد توجه تحقیقاتی فزاینده‌ای قرار گرفته است. پیامدهای سایبرلوفینگ در مقایسه با سایر وضعیت‌ها، مهم، قوی‌تر و پرهزینه‌تر بوده است. در میان سایر پیشایندها، رابطه متقابل ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و تمایل آنها به سایبرلوفینگ تا به امروز مورد مطالعه برخی محققان قرار گرفته است. سؤال اساسی این است که آیا ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌تواند تأثیر غیرمستقیم داشته باشد و عملکرد آنها در نتیجه مصرف زیاد اینترنت کاهش یابد؟ از سوی دیگر، کسانی که منبع کنترل درونی قوی دارند، سلامت روانی خود را حفظ کرده و عملکرد و کارایی آنها ارتقاء می‌یابد. خان^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان سایبرلوفینگ و عملکرد کارکنان در مخابرات پاکستان با نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی و نقش تعدیل‌کننده منبع کنترل داخلی به درک نقش میانجی‌گری بهزیستی روان‌شناختی کمک می‌کند و مکانیسم تعدیل‌گر کنترل درونی و رویکردهای جدید را برای مدیریت کارمندان معرفی می‌نماید. شیخ^۲ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی رابطه بین عوامل شخصیتی و سایبرلوفینگ در تعدادی از شرکت‌های خدمات حرفه‌ای دانش‌بر در ایران می‌پردازد. یافته‌ها تأثیر مثبت معنادار روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی و گشودگی به تجربه را بر هر دو نوع سایبرلوفینگ (یعنی فعالیت‌ها و رفتارها) و تأثیر منفی توافقی‌پذیری بر فعالیت‌های سایبرلوفینگ نشان می‌دهند.

۹. پیشینه پژوهش

رحیم مؤلود و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تعیین‌کننده‌های سایبرلوفینگ و تأثیر آن بر بهره‌وری در کارکنان دانشگاه‌های شهر اربیل کردستان عراق پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که سایبرلوفینگ بر بهره‌وری در کارکنان دانشگاه‌های شهر اربیل کردستان عراق تأثیرگذار است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که عوامل شخصیت، الزامات شغلی، سیاست‌های سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر سایبرلوفینگ دارد و تضاد نقش عدالت سازمانی بر سایبرلوفینگ تأثیر منفی دارند. همچنین نتایج بیان می‌کند که سایبرلوفینگ سبب کاهش بهره‌وری افراد در شرکت می‌شود. (Abro & et al (2021) در پژوهشی به بررسی تأثیر ویژگی شخصیتی بر سایبرلوفینگ در بخش خدمات پاکستان پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که سازگاری و آگاهی تأثیر معناداری بر سایبرلوفینگ ندارد. فردی با این ویژگی‌ها به دلیل اعتقاد به تعهد و کار، بیشتر یک معتاد به کار است. یافته‌های مطالعه پیامدهای معتبری برای مدیران سازمانی برای به‌دست آوردن بینش در مورد شخصیت کارکنان و رفتار سایبرلوفینگ آنها دارد. مهد فیصل بن اسماعیل و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی عوامل تأثیرگذار سایبرلوفینگ بر بهره‌وری کارکنان در مؤسسه آموزش عالی مالزی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که سایبرلوفینگ در محل کار رابطه مثبت و معناداری بر بهره‌وری کارکنان دارد (Marzaki & et al (2021)). در پژوهشی به بررسی عامل پیشرو سایبرلوفینگ با دیدگاه ویژگی‌های شخصیتی در بین کارمندان دولتی در مالزی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که بین ویژگی‌های شخصیتی و فعالیت‌های سایبرلوفینگ رابطه معناداری وجود ندارد. ویژگی‌های شخصیتی رابطه بسیار ضعیف و ناچیز با فعالیت‌های سایبرلوفینگ دارند. همچنین همبستگی بسیار ضعیفی بین سن و تحصیلات کارکنان و فعالیت سایبرلوفینگ وجود دارد و رابطه معناداری نبود. همچنین نوآوری پژوهش حاضر با پژوهش‌های دیگر در این است که پژوهش‌هایی که انجام شده بیشتر به یکی از متغیرهای پژوهش با متغیرهای دیگر پرداختند. همانند پژوهش‌های زیر که اشاره شده است. عابدین و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی رابطه رفتار سایبرلوفینگ با پنج صفت اصلی شخصیتی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که دو ویژگی از پنج ویژگی اصلی شخصیت با رفتار سایبرلوفینگ رابطه معناداری دارند. دو ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی و موافق بودن است. این‌ها نشان می‌دهند که فردی با سطح وظیفه‌شناسی و توافقی‌پذیری بالاتر تمایل کمتری به شرکت در فعالیت‌های سایبرلوفینگ دارد. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که ویژگی شخصیتی خاصی بر رفتار سایبرلوفینگ تأثیر دارد. برخی از پژوهش‌ها به بررسی

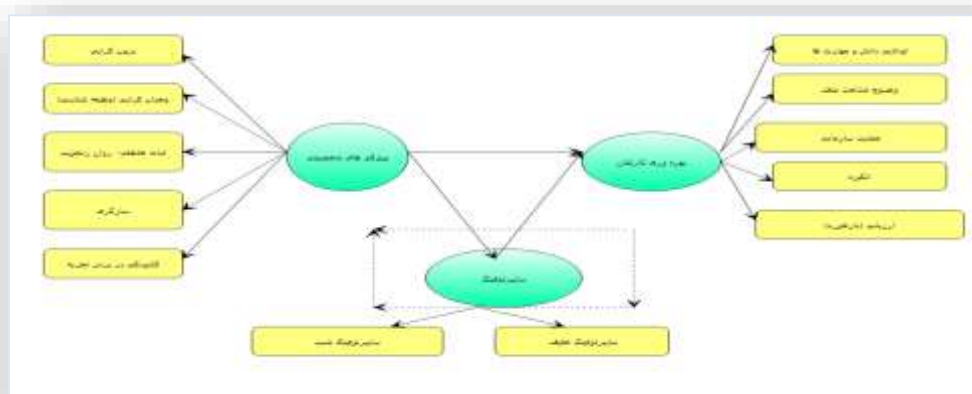
1. Khan

2. Sheikh

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان پرداخته‌اند. حسینی و همکاران (۱۳۹۱)، مهدی و همکاران (۱۳۹۲)، ساعد محمدی و همکاران (۱۳۹۲)، مجیدی و محمدی (۱۳۹۳)، روزبهی و همکاران (۱۳۹۴)، حیدری و همکاران (۱۳۹۴)، مونت و آلیس جانسون (۲۰۰۶)، و هرا و گل (۲۰۱۰)، عابدین و همکاران (۲۰۱۴)، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان پرداختند. بسیاری از مطالعات مانند مهد فیصل بن اسماعیل و همکاران (۲۰۲۱)، صالح و همکاران (۲۰۱۸) و غلامی و همکاران (۱۳۹۸)، مولود و همکاران (۱۳۹۹)، تأثیر سایبرلوفینگ بر بهره‌وری کارکنان را تأیید کرده‌اند.

۱۰. مدل مفهومی پژوهش

براساس فرضیه‌ها و آنچه گفته شد مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۱۱. روش‌شناسی پژوهش: پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و از حیث روش گردآوری اطلاعات همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را سازمان‌های دولتی استان لرستان تشکیل می‌دهند. با توجه به این که حجم جامعه آماری در این پژوهش محدود است از فرمول محاسبه نمونه کوکران نسبت به تعیین حجم نمونه بکار گرفته شده و بر اساس آن حجم نمونه در سطح اطمینان ۰/۹۵ برابر ۳۸۴ نفر تعیین و به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه استاندارد است. پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی پنج‌گانه FFI - NEO) مک کری و کاستا (۱۹۸۵)، و برای جمع‌آوری بهره‌وری کارکنان از ابعاد پرسشنامه هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) و همچنین برای سایبرلوفینگ از ابعاد پرسشنامه بلاچارد و هنل (۲۰۰۸) استفاده شده است. درخصوص روش تحلیل و نرم افزارهای مورد استفاده در این پژوهش لازم به توضیح است که برای بررسی و آزمون نرمال بودن داده‌ها و سنجش پایایی ابزار گردآوری داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و آلفای کرونباخ استفاده شد. همچنین برای سنجش روایی همگرا و واگرایی پرسش‌نامه و آزمون فرضیات پژوهش از نرم‌افزار Smart PLS3 بهره گرفته شده است. درخصوص چرایی استفاده از نرم‌افزار Smart PLS3 لازم به توضیح است که این نرم‌افزار برای آزمون رگرسیون چند متغیری و آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری در پژوهش‌های کمی، در حالتی که داده‌ها از حالت نرمال بودن برخوردار نباشند، مورد استفاده قرار می‌گیرد. از آنجا که براساس آزمون کلموگروف اسمیرنوف میزان معنی‌داری شاخص بیش از ۰/۰۵ بود و نشان از غیرنرمال بودن داده‌ها داشت و با توجه به طرح پژوهش و هدف آن که باید از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شد، از نرم‌افزار Smart PLS3 بهره گرفته شد. برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی ابزار تحت عنوان روایی محتوایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. روایی محتوایی به وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود ایجاد شده و این روایی توسط نظرسنجی از اساتید حاصل گشت. روایی همگرا به این اصل بر می‌گردد شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی میانه‌ای داشته باشند (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). همچنین در این پژوهش جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی سایبرلوفینگ

پایایی مرکب) بر طبق نظر استفاده شده است. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ متغیرها بالاتر از ۰/۷ است می‌توان پایایی پرسش‌نامه مذکور را مناسب ارزیابی کرد. در جدول (۲) و (۳) نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است.

۱۲. یافته‌های توصیفی: در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار Smart Pls3 و به منظور بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی از نرم‌افزار Spss19 استفاده شده است. که به شکل جدول (۱) زیر است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

یافته‌های مربوط به روایی همگرا و پایایی نیز به شرح جدول (۲) زیر است.

جنسیت	فراوانی	سن	فراوانی	تحصیلات	فراوانی	خدمت	فراوانی
مرد	۲۵۰	زیر ۳۰ سال	۹۴	دیپلم و پائین‌تر	۳۸	زیر ۵ سال	۱۰۰
زن	۱۳۴	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۷۰	کاردانی	۴۰	۶ تا ۱۰ سال	۱۲۲
تحصیلات	فراوانی	۴۱ تا ۵۰ سال	۱۱۰	کارشناسی	۱۶۰	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۳۲
دکتر	۱۳	۵۰ به بالا	۱۰	کارشناسی‌ارشد	۱۳۳	۲۱ سال به بالا	۳۰

جدول ۲. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیرهای پژوهش	ضریب میانگین واریانس استخراج شده	ضریب پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۷۴	۰/۹۴	۰/۹۱
بهره‌وری کارکنان	۰/۶۵	۰/۹۰	۰/۸۷
سایبرلوفینگ	۰/۶۸	۰/۸۱	۰/۸۷

۱۳. روایی واگرا: روش فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرا ماتریسی را پیشنهاد می‌دهند که قطر اصلی آن حاوی جذر مقادیر AVE مربوط به هر یک از متغیرها است که در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول ۳. روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

ویژگی‌های شخصیتی	سایبرلوفینگ	بهره‌وری کارکنان
۰/۷۰۸	۰/۴۸۱	۰/۸۱
۰/۷۶۶	۰/۸۲	۰/۴۸۱
۰/۸۶	۰/۷۶۶	۰/۷۰۸

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی سایر لوفینگ

براساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی‌های نرم‌افزار Smart PLS3، جداول (۱) و (۲) نشان‌دهنده آن است که ابزار اندازه‌گیری از روایی (محتوایی، همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ) مناسب برخوردارند. همچنین معیارهای کیفیت مدل در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴. معیارهای کیفیت مدل

متغیر	R Square	Communality
ویژگی‌های شخصیتی	-	۰/۷۴
بهره‌وری کارکنان	۰/۵۱	۰/۶۵
سایر لوفینگ	۰/۵۹	۰/۶۸
میانگین	۰/۵۵	۰/۶۹

۱۴. **برازش کلی مدل:** مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در قالب یک مدل کلی ارزیابی می‌شود.

۱۵. **معیار نیکویی برازش^۱:** توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش سنجش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار Gof توسط Tenenhaus & et al (2004) ابداع گردید و فرمول آن در زیر آورده شده است.

$$GOF = \overline{Communnlities} \times \overline{R^2}$$

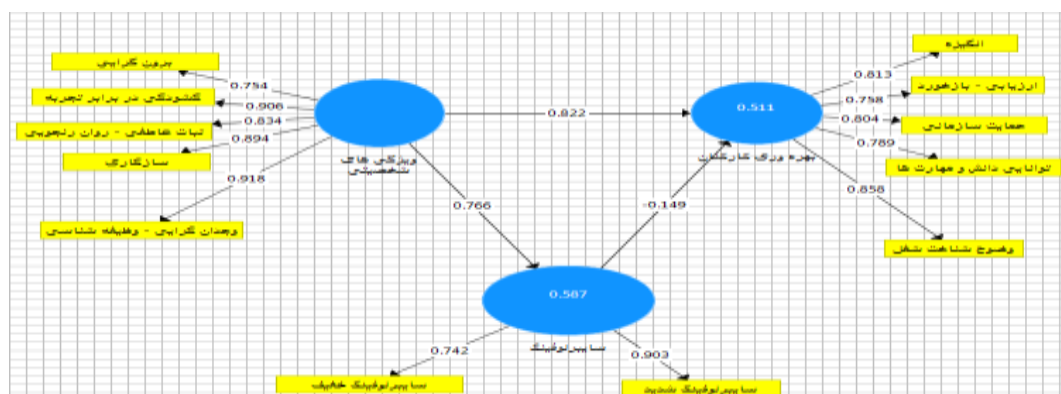
Communality: (مقادیر اشتراکی) از میانگین مجذور بارهای عاملی هر متغیر به دست می‌آید.

Communality: از میانگین مقادیر اشتراکی هر متغیر درون زای مدل به دست می‌آید.

$\overline{R^2}$: میانگین مقادیر R Square متغیرهای درون‌زای مدل است.

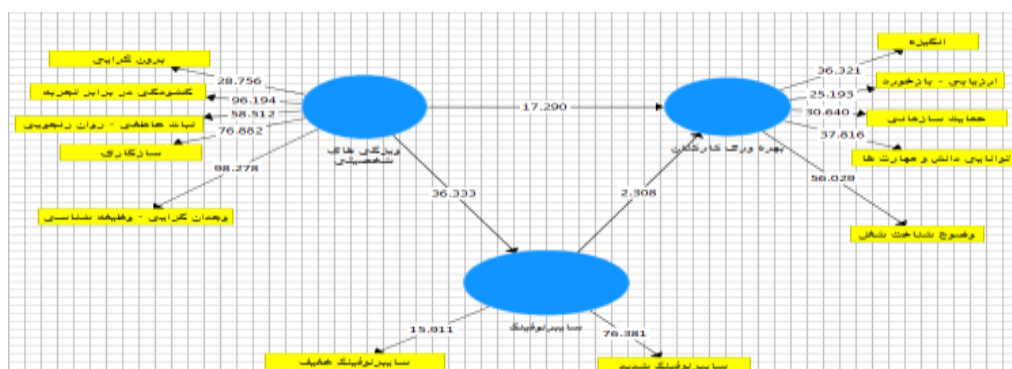
$$OF = \sqrt{0/69 \times 0/55} = 0/62$$

نتیجه حاصل از محاسبه میزان شاخص نیکویی برازش مدل پژوهش حاضر نشان می‌دهد، این مقدار برابر ۰/۶۲ بوده است که نشان‌دهنده برازش خوب مدل مفهومی این پژوهش است.



شکل ۲. ضرایب مسیر مدل پژوهش

در شکل (۳)، خروجی نرم افزار Smart PLS3 بر روی مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده است. مقادیر نشان داده شده بر روی خطوط بیانگر ضرایب مسیر و مقادیر درون متغیرها بیانگر ضرایب تعیین هستند خروجی های t آماری مدل مفهومی پژوهش از نرم افزار نیز در شکل (۳) نشان داده شده است.



شکل ۳. مقادیر معناداری t آماری پژوهش

۱۶. **آزمون فرضیات:** در پژوهش حاضر به منظور آزمون معناداری فرضیات، از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده که شرح آن به صورت جدول ۶ است.

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیات پژوهش

عنوان فرضیه	ضریب مسیر	مقدار T آماري	نتیجه
فرضیه ۱: ویژگی های شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد	۰/۸۲	۱۷/۲۹	تأیید
فرضیه ۲: ویژگی های شخصیتی بر سایبرلوفینگ تأثیر مثبت و معناداری دارد	۰/۷۷	۳۶/۳۳	تأیید
فرضیه ۳: سایبرلوفینگ بر بهره‌وری کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد	-۰/۱۴۹	۲/۳۱	تأیید
فرضیه ۴: سایبرلوفینگ در رابطه بین ویژگی های شخصیتی و بهره‌وری کارکنان نقش میانجی گری ایفا می کند.	بررسی شروط	بررسی شروط	عدم پذیرش

با توجه به داده های جدول شماره ۵ همان گونه که بیان شده است، اگر مقدار t آماری برای یک رابطه و فرضیه بالاتر از ۱/۹۶ باشد، فرضیه تأیید می شود و از آنجایی که این مقدار برای تمامی فرضیه های موجود در این پژوهش بالاتر از ۱/۹۶ است، می توان بیان کرد تمامی این فرضیات در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید شده است.

نتایج آزمون سوبل: با توجه به ضرایب استاندارد شده مسیر در شکل ۲، فرضیه ۴ نقش میانجی سایبرلوفینگ در رابطه بین ویژگی های شخصیتی و بهره‌وری کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد. نقش میانجی سایبرلوفینگ در رابطه بین ویژگی های شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد با احتساب موارد یاد شده می توان اذعان داشت که میزان $-۰/۱۱ = (-۰/۱۵ \times ۰/۷۷)$ تأثیر منفی و معناداری دارد. (Sb, Sa, b, a) به ترتیب (-۰/۱۵, ۰/۷۷, ۰/۰۲۰, ۰/۰۶۲)

$$Z - Value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_{a2}) + (a^2 \times s_{b2}) + (s_{a2} \times s_{b2})}}$$

با توجه به این که قدرمطلق Z-Value حاصل از آزمون سوبل بیشتر از 1.96 است. که مقدار بدست آمده از آزمون ۲/۴۱۵- محاسبه شده است که می توان اظهار کرد که نقش میانجی سایبر لوفینگ در رابطه بین ویژگی های شخصیتی و بهره وری کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد. در نتیجه با توجه به اینکه مقدار ضریب مسیر رابطه "ویژگی های شخصیتی - سایبر لوفینگ" در رابطه "سایبر لوفینگ - بهره وری کارکنان" کمتر از ضریب مسیر رابطه "ویژگی های شخصیتی - بهره وری کارکنان" شده است، در نتیجه فرضیه مذکور رد می شود.

۱۷. نتیجه گیری و پیشنهادها

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر ویژگی های شخصیتی بر بهره وری کارکنان با نقش میانجی سایبر لوفینگ است. با توجه به یافته های تحقیق در راستای فرضیه اول تأثیر ویژگی های شخصیتی بر بهره وری کارکنان مورد تأیید قرار گرفت و نتایج نشان داد که تأثیر ویژگی های شخصیتی بر بهره وری کارکنان اثر مثبت و معناداری دارد. در واقع هر چه ویژگی های شخصیتی افراد در فضای سازمان مطلوب باشد، بهره وری در محل کار خواهند داشت که این با نتایج پژوهش های شیون و آهن (۲۰۲۳)، نوآج و همکاران (۲۰۲۱)، بنگ و ماسیوولو (۲۰۲۰)؛ دلیم (۲۰۱۹) و محمدی و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد. در صورتی که افراد دارای صفات شخصیتی برون گرایی باشند، در نتیجه ارتباطات بیشتری با همکاران دیگر برقرار خواهند کرد و به این ترتیب بازخورد بیشتری دریافت خواهد کرد و انگیزه بیشتری خواهد داشت و در نهایت از حمایت سازمانی بالاتری برخوردار خواهد بود. همچنین چنانچه در سازمان های دولتی لرستان، کارکنان در برابر تجربه های جدید خودگشودگی داشته باشند و با شرایط کاری خود سازگاری داشته باشند، تلاش بیشتری برای ساخت شغل خود خواهند داشت و به دنبال ارتقای توانایی ها، دانش و مهارت های خود خواهند رفت. نتایج فرضیه دوم نشان می دهد که ویژگی های شخصیتی بر سایبر لوفینگ تأثیر مثبت و معناداری دارد که این با یافته های ابرو و همکاران (۲۰۲۱)، مزروخی و همکاران (۲۰۲۰)، شیخ و همکاران (۲۰۱۹) و عابدین و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی دارد. چنین می توان گفت که شخصیت های درون گرا تمایل بیشتری به سایبر لوفینگ دارد. همچنین به میزانی که کارمندان سازمان های دولتی وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری کمتری داشته باشند، در نتیجه تمایل به بیشتری به گذراندن زمان خود در اینترنت و انجام کارهای غیر مفید دارند. در رابطه با فرضیه سوم یافته های پژوهش هم سو با پژوهش خان و همکاران (۲۰۲۳)؛ مهد فیض بن اسماعیل و همکاران (۲۰۲۱)، عابدین و همکاران (۲۰۱۹)، صالح و همکاران (۲۰۱۸)، رحیم مولود و همکاران (۱۳۹۹)، غلامی و همکاران (۱۳۹۸) بود و نشان داد که سایبر لوفینگ بر بهره وری در سازمان های دولتی لرستان تأثیر منفی و معناداری دارد. بر اساس این فرضیه به میزانی که کارکنان سازمان های دولتی به سمت پرسه زنی اینترنتی علاقمند باشند، در نتیجه دارای انگیزه کمتری خواهند بود، تمایل به ارزیابی عملکرد کمتری خواهند داشت و به بازخوردها بها نخواهند داد. از طرف دیگر هر چقدر بر میزان سایبر لوفینگ افزوده شود، تمایل آنها به کسب دانش و توانمندی های جدید و نوظهور کاهش می یابد و به سمت شناخت ویژگی های شغلی و شناخت خود نخواهند رفت. نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان داد که سایبر لوفینگ، در رابطه بین ویژگی های شخصیتی و بهره وری کارکنان نقش میانجی گری ایفا نمی کند. با توجه به اینکه فرضیه فوق برای اولین بار در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است، سایبر لوفینگ نمی تواند نقش میانجی گری بین دو متغیر ویژگی های شخصیتی و بهره وری کارکنان ایفا کند. نتایج این فرضیه با پژوهش های خان و همکاران (۲۰۲۳) و شیخ و همکاران (۲۰۱۹) همسویی دارد. یافته های این پژوهش نه تنها برای محققان بلکه برای مدیران و متخصصان سازمان های دولتی مفید است. مدیران به طور کلی بهره وری را به عنوان عاملی اساسی در نتایج سازمان در نظر می گیرند و به همین دلیل آنها اعتقاد دارند که با گزینش شخصیت های مطلوب می توان بهره وری را افزایش

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی سایبرلوفینگ

داد. این نگرش در کوتاه‌مدت می‌تواند اثربخش باشد، اما نادیده گرفتن میزان پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان در بلندمدت ممکن است باعث کاهش بهره‌وری نیز شود. مدیران سازمان‌های دولتی باید به کارکنان خود یاد دهند که چگونه ویژگی‌های مثبت شخصیتی در خود ایجاد کنند. همچنین کم کردن عوامل تحریک‌کننده سایبرلوفینگ میان کارکنان باعث افزایش بهره‌وری در محیط‌های کاری دولتی در استان لرستان خواهد بود. به همین دلیل، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های دولتی روابط مثبت اجتماعی را حمایت کنند تا انگیزش بیشتری در کارکنان ایجاد شود و از این طریق میزان نارضایتی و پرسه‌زنی اینترنتی کارکنان کاهش یابد. بنابراین به تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود که ارتباط سایبرلوفینگ را با سایر ابعاد مهم سازمانی مورد بررسی قرار دهند. از آنجا که پژوهش حاضر صرفاً در یک محیط دولتی محدود در استان لرستان انجام گرفته است، بنابراین به پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود که در سایر استان‌ها، صنایع و کسب و کارها این پژوهش را مورد آزمون قرار دهند.

منابع

- جودزاده، مهتا؛ یعقوبی، نورمحمد؛ روشن، سیدعلیقلی و نداف، مهدی (۱۳۹۷). ارائه چارچوب بومی جهت معماری فرهنگ بهره‌وری در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب، *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، سال نهم، شماره ۳۶، ص ۱۳۶-۱۰۴.
- حکاکی، محمد؛ عارف‌نژاد، محسن و فتحی چگنی، فریبرز (۱۳۹۹). فرهنگ بوروکراتیک و سایبرلوفینگ کارکنان: تحلیل نقش میانجی تبلی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی/استان لرستان)، دوره ۹، شماره ۱، شماره پیاپی ۲۸، ص ۱۱۳-۱۳۲.
- رحیم مولود، ابراهیم؛ حسینی، سیدصمد و فضل‌زاده، علیرضا (۱۳۹۹). تعیین‌کننده‌های سایبرلوفینگ و تأثیر آن بر بهره‌وری در کارکنان دانشگاه‌های شهر اربیل کردستان عراق، پایان‌نامه دانشگاه تبریز، *دانشکده اقتصاد و مدیریت گروه اقتصاد*.
- روح‌اللهی، مهدی؛ خانی‌پور، سید سجاد؛ باقری، مهناز و موسوی داودی، سیدمهدی (۱۳۹۹). بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی و سلامت روانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان مازنداران، *فصلنامه علمی پژوهشی کارآفرین*، دوره ۱۷، شماره ۳، ص ۷۷-۶۱.
- شاعلیا، روح‌اله و احمدی، عباس (۱۳۹۴). بهره‌وری و عوامل موثر بر آن، *کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع*.
- Abidin, R., Abdullah C.S., Hasnan, N., & Bajuri A.L (2014). The Relationship of Cyberloafing Behavior with Big Five Personality Traits, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 8(12) PP. 61-66.
- Abro,s, Hussain,N, Memon,S & Ali Brohi, M,A(2021). Influence of Personality Traits on Cyberloafing in the Service Sector of Pakistan, *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, Vol 3, ,PP.262-283.
- Beng, T. L. W., & Muthuveloo, R. (2020). The influence of personality traits and employee development on the job performance of engineers in Malaysia. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 366-373.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of yberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in HumanBehavior*, 24(3), PP.84.1067.
- Delima, V. J. (2019). Impact of personality traits on employees' job performance in Batticaloa Teaching Hospital. *Available at SSRN 4182213*.
- Elciyar, k & Simsek, A(2021). An Investigation of Cyberloafing in a Large-Scale TechnologyOrganization From the Perspective of the Theory ofInterpersonal Behavior, *Online Journal of Communication and Media Technologies*, 11(2), PP.1-15.
- Ghorbanzadeh, A., Seyyedrezaei, S. H., Ghonsooly, B., & Seyyedrezaei, Z. S. (2023). Appraising the Relationship between Teachers' Effectiveness and Teachers' Productivity among Iranian EFL High School Teachers: A Mixed Methods Sequential Explanatory Design. *Research in English Language Pedagogy*, 11(2), 277-301.
- Hanaysha,J(2016). Improving employee productivity through work engagement: Empirical evidence from higher education sector, *Management Science Letters* ,PP.61-70.
- Hersey, H & Goldsmith, M (1980). 'A situational approach to performance planning', *Training and Development Journal*, *Madison*, vol. 34, no.11,P. 38
- Hurriyati ,D Marlinda, I(2023). The Relationship between Job Stress and Cyberloafing Behavior in Administrative and HR Employees of Sunan Rubber Palembang Ltd, *NDLESS: International Journal of Futures Studies*, Vol. 6 No. 1,PP.239-256.
- Jia,H, Jia,R & Karau,S(2013). Cyberloafing and Personality: The Impact of the Big Five Traits and Workplace Situational Factors, *Journal of Leadership &Organizational StudiesXX(X)*,PP. 1 -8.

- Kaptangil, K, Asan, K & Gargaci Kinay, A(2021). The effect of the cyberloafing behaviors of tourism business employees on business motivations and organizational identification, *Tourism & Management Studies*, 17(1, PP. 31-43,
- Khan, A. (2023). Employees' Cyber Loafing And Performance In The Telecom Sector Of Pakistan: The Mediating Role Of Psychological Well-Being And The Moderating Role Of Internal Locus Of Control. *Journal of Positive School Psychology*, 794-812.
- Kim, S. J., & Byrne, S (2011). Conceptualizing personal web usage in work contexts: Apreliminary framework. *Computers in Human Behavior*, 27(6),PP..2271-2283.
- Kola Olorunleke,G, Esther Adesida,A & Benjamin,F(2020). Personality Traits and its Effect on Group Performance of Academic Staff Union of Adekunle Ajasin University AkungbaAkoko, Ondo State, *Enternational Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.10(10),PP. 405-421.
- Kularathne, H, M, R, D & Senevirathne, Y,Y(2021). Does Cyberloafing Adversely Effect to EmployeePerformance, *Asian Journal of Social Science and Management Technology*,ISSN: 2313-7410,Vol 3 Issue 2,PP.1-6.
- Marzuki, M, F ,Azhar, a,A, Adzhar, R, Wan, A, W & Afiza, I.(2020). The Leading Factor of Cyberloafing in Personality Trait Perspective among Public Servant. European,*Journal of Molecular & Clinical Medicine*, Vol, 07, Issue 08.
- Mojelan, M. M., Satari, S., Soleimani, T., & Daryani, S. M. (2021). FACTOR ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE PRODUCTIVITY MEASUREMENT INDICATORS WITH EMPHASIS ON DIMENSIONS OF ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT AND LEADERSHIP QUALITY IN SERVICE ORGANIZATIONS. *Humanidades & Inovação*, 8(31), 162-176.
- Muhd Feisal Bin Ismail,A,F, Bin Mohd Sam, M,F & Mat Isa,S,S(2021).Impact Factors of Cyberloafing on Employees Productivity in Malaysia Institute of Higher Learning, *Academy of Entrepreneurship Journal*, Vol, 27 Issue, 5S.PP.1-10.
- Noach, R., Batilmurik, R. W., & Latupeirissa, D. (2022). The Influence of Personality on Performance in Mediation of Work Engagement. In *International Conference on Applied Science and Technology on Social Science*,PP.347-351.
- Nuraeni A , Nandan Limakrisna B , Harits Hartoyo C , Diana D(2023). Cyberlofing Mediation of The Big Five Personalities on The Performancf Eof Genertionz Employees in The South JakartaRegion, ntern. *Journal of Profess. Bus. Review*, Miami, , v. 8 8 ,n. 5 5.PP. 01- - 15.
- Noach, R., Batilmurik, R. W., & Latupeirissa, D. (2022, March). The Influence of Personality on Performance in Mediation of Work Engagement. In *International Conference on Applied Science and Technology on Social Science*,PP.347-351 .
- Olasanmi,O, Olajide,O,O& Ojubanire, O, A(2021). Determinants of Employee Productivity in Listed Manufacturing Firms in Southwestern Nigeria, *nternational Journal of AppliedManagement and Technology*, Vol, 20,Issue 1, PP. 194–210.
- Rahmah, I,L , Nurmayanti, S & Surati(2020). The Role of Cyber loafing Mediation On TheInfluence Of Role Conflict And Role Ambiguity On Performance, *IJISSET - International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*, Vol. 7 Issue 7, PP.207-220.
- Sheikh, A., Aghaz, A., & Mohammadi, M. (2019). Cyberloafing and personality traits: an investigation among knowledge-workers across the Iranian knowledge-intensive sectors. *Behaviour & Information Technology*, 38(12), 1213-1224.
- Shiwen, L., & Ahn, J. (2023). Role of employee personality traits in job performance in the restaurant food franchise context. *International Journal of Hospitality Management*, 113, 103512.
- Teryima Sev,J(2019). The Big Five Personality Tratts as Factors Influencing Jobperformance Behavior Inbusinessorganizations: A Study Ofbreweries and Foods//Other Beverages Manufacturing Organizations in Nigeria, *British Journal of Psychology Research*, Vol.7, No.1,PP.. 9-36.
- Toker,S & Baturay,M,H(2021). Factors affecting cyberloafing in computer laboratory teaching settings,*International journal of Educational Technology in Higher Education*,PP.1-24.
- Ugonwa Onyekwelu ,R & Ekene Esthe,N(2021).Leadership And Employee Productivity: A Study Of Anambra State Ministry Of Works, 2006-2014, *International Journal of Innovative Psychology & Social Development*,9(2):PP.54-67.
- Wanigasekara, Mendis,M(2021). Relationship between Employee Productivity and Firm's Profitability from Shareholders' and Firm's Perspectives: A Comparative Study, *Sri Lanka Journal of Business Studies and Finance*,Vol, I Issue I, PP 38-49.
- Welu,O, Ugonwa,R & Ekene Esther,N, E(2021).Leadership And Employee Productivity: A Study Of Anambra State Ministry Of Works, 2006-2014, *International Journal of Innovative Psychology & Social Development*, 9(2):PP.54-67.