

أثر الاجهاد الرقمي على الأداء الوظيفي للعمال وأهم استراتيجيات مواجهته
-دراسة حالة المؤسسة المينائية سكيكدة-

The Impact of Digital Stress on Workers' Job Performance and Key Strategies for Coping: A Case Study of the Skikda Port Authority

بن محمد ايمان^{1*}،

¹ جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة ، i.benmohamed@univ-skikda.dz

تاريخ النشر: 2025/06/30

تاريخ القبول: 2025/06/29

تاريخ الاستلام: 2025/03/28

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد علاقة الارتباط والأثر بين الإجهاد الرقمي والأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة المينائية بسكيكدة. ولتحقيق ذلك، تم استخدام الاستبانة الإلكترونية كأداة لجمع البيانات، حيث وُزعت على أفراد العينة المختارة. وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي لتوضيح العلاقة والأثر بين متغيري الدراسة. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان أبرزها وجود علاقة ارتباط وتأثير دالة إحصائيًا بين الإجهاد الرقمي والأداء الوظيفي. وبناءً على هذه النتائج، تم تقديم مجموعة من التوصيات، من أهمها تشجيع فترات استراحة منتظمة بعيدًا عن الشاشات بهدف تقليل الإرهاق البصري والعقلي. كما تناولت الدراسة أبرز الاستراتيجيات الممكنة لمواجهة الإجهاد الرقمي، والتي من شأنها المساهمة في التخفيف من حدة الإجهاد لدى العمال وتعزيز أدائهم الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الاجهاد الرقمي؛ الأداء الوظيفي، المؤسسة المينائية سكيكدة

تصنيفات JEL : M12، D23، M54.

Abstract:

This study aimed to identify the correlation and impact between digital stress and employees' job performance at the Skikda Port Authority. To achieve this, an electronic questionnaire was employed as a data collection tool and distributed to the selected sample. The descriptive-analytical approach was adopted to clarify the relationship and impact between the study variables. The findings revealed a statistically significant correlation and effect between digital stress and job performance. Based on these results, several recommendations were proposed, the most important of which is encouraging regular breaks away from screens to reduce visual and mental fatigue. Furthermore, the study addressed the most effective strategies for coping with digital stress, which can help alleviate workers' stress and enhance their job performance.

Keywords: Digital Stress; Job Performance; Skikda Port Authority

Jel Classification Codes: M12, D23, M54.

أدى التحول الرقمي المتسارع إلى إعادة تشكيل بيئات العمل في مختلف المؤسسات، كما أصبح عنصراً أساسياً في بيئات العمل الحديثة، حيث تعتمد المؤسسات بشكل متزايد على التقنيات الرقمية لتحسين الكفاءة وتعزيز الإنتاجية. ومع ذلك، أدى هذا التطور إلى ظهور الإجهاد الرقمي، وهو حالة من الضغط النفسي والعقلي الناجم عن الاستخدام المكثف للأجهزة الرقمية، والتدفق المستمر للمعلومات، والتواصل الفوري غير المنقطع. ويُعد هذا النوع من الإجهاد تحدياً متزايداً في بيئات العمل، حيث يؤثر على التركيز، والقدرة على اتخاذ القرارات، ومستوى الرضا الوظيفي. والصحة النفسية للموظفين وغيرها.

يُعد الأداء الوظيفي أحد المفاهيم الأساسية في مجال إدارة الأعمال، حيث يعكس مستوى كفاءة الموظفين في تنفيذ مهامهم وتحقيق الأهداف المؤسسية. ويشمل الأداء الوظيفي جودة العمل، الإنتاجية، والالتزام بالمعايير المهنية، مما يجعله عنصراً حاسماً في نجاح المؤسسات واستمراريتها. ويتعرض الأداء الوظيفي لعدة تحديات من بين هذه التحديات، يبرز الإجهاد الرقمي كأحد العوامل التي قد تؤثر على جودة الأداء الوظيفي للعاملين، حيث يمكن أن يؤدي الاستخدام المكثف للتكنولوجيا، وكثرة المعلومات، والاستجابة المستمرة للمتطلبات الرقمية إلى زيادة الإرهاق الذهني، وانخفاض التركيز، وتراجع الإنتاجية. وهنا يبرز التساؤل حول طبيعة هذا التأثير، مما يدفعنا إلى طرح التساؤل التالي:

1.1 الإشكالية:

إلى أي مدى يؤثر الإجهاد الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة المينائية؟

وللإجابة على التساؤل الرئيسي تم طرح الاسئلة الفرعية التالية:

الاسئلة الفرعية

- 1- ما مستوى الاجهاد الرقمي والاداء الوظيفي للعمال في المؤسسة المينائية سكيكدة؟
- 2- هل هناك علاقة بين الاجهاد الرقمي و الاداء الوظيفي للعمال في المؤسسة المينائية سكيكدة؟
- 3- هل هناك أثر للاجهاد الرقمي على الاداء الوظيفي للعمال في المؤسسة المينائية سكيكدة؟

2.1 فرضيات الدراسة

للإجابة على الأسئلة الفرعية السابقة تم صياغة الفرضيات الموالية:

1. يتمتع عمال المؤسسة المينائية سكيكة بمستوى مرتفع من الإجهاد الرقمي، ومستوى متوسط من الأداء الوظيفي.
2. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الإجهاد الرقمي والأداء الوظيفي لدى عمال المؤسسة المينائية سكيكة.
3. يؤثر الإجهاد الرقمي تأثيرًا سلبيًا ذا دلالة إحصائية على الأداء الوظيفي لدى عمال المؤسسة المينائية سكيكة.

3.1. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من تزايد استخدام التكنولوجيا في بيئات العمل وما ينجم عنه من إجهاد رقمي. والذي يعد موضوعًا حديثًا لم يحظَ باهتمام واسع من قبل الباحثين، مما يجعل هذه الدراسة إضافة مهمة في هذا المجال. وتهدف إلى تسليط الضوء على هذه الظاهرة للمساهمة في تطوير استراتيجيات تحدّ من آثارها وتعزز بيئة عمل أكثر إنتاجية، إضافةً إلى إثراء الأدبيات الأكاديمية وتقديم توصيات عملية لصناع القرار لتحسين ممارسات العمل الرقمي.

4.1. أهداف الدراسة: تهدف من خلال هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى الاجتهاد الرقمي والاداء الوظيفي للعمال المؤسسة المينائية سكيكة؛
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الاجتهاد الرقمي والاداء الوظيفي للعمال في المؤسسة المينائية سكيكة؛

- اختبار مدى تأثير الاجتهاد الرقمي على الاداء الوظيفي للعمال في المؤسسة المينائية سكيكة.

2. الاطار النظري للاجهاد الرقمي والأداء الوظيفي

1.2 الاجتهاد الرقمي

1.1. مفهوم الاجتهاد الرقمي

الاجتهاد عبارة عن تجربة تنشأ عن معاملة بين الفرد وبيئته، وان الافراد في التسويق او عدم التخطيط للمستقبل هي سلوكيات يمكن ان تؤدي الى الاجتهاد (احمد مهيدي، 2021، صفحة 15)، ومع الانتشار الواسع لوسائل الإعلام الرقمية، أصبحت توقعات الناس أعلى فيما يتعلق بالحصول المستمر والفوري على المعلومات والاتصال. ومع ذلك، أدى هذا التوقع إلى زيادة الطلب على انتباه المستخدمين واستجاباتهم، مما زاد من مستويات الاجتهاد لديهم، ويقدم التصور المفاهيمي الحديث الذي وضعه ستيل وآخرون إطارًا مفيدًا لدراسة هذه الظاهرة. عرّف ستيل وآخرون الاجتهاد الرقمي

بأنه التجربة الذاتية للشعور بعدم كفاية الموارد للتعامل مع التوتر الناجم عن وسائل الإعلام الرقمية في السياقات الاجتماعية والعلاقات الشخصية (Chia-chen & Smith, 2024, p. 2). يشير الاجتهاد الرقمي إلى التوتر الناتج عن الاستخدام المستمر لوسائل الإعلام الرقمية (Chia-chen & Smith, 2024, p. 1)

وقد تم تعريف التوتر الرقمي على أنه ناتج عن المتطلبات الإدراكية الناشئة عن تقنيات وسلوكيات التواصل الرقمي، والتي غالبًا ما تتجاوز الموارد الإدراكية لمستخدميها. ونظرًا لأن التوتر النفسي يتفاقم عندما تتجاوز متطلبات التواصل القدرات الإدراكية، فإن جميع العمليات التي تثير التوتر الرقمي تشترك في استنزاف الوقت و/أو الجهد الذهني. تشمل هذه العمليات اليقظة المستمرة تجاه الرسائل الواردة، والإحساس بمستوى عالٍ من الالتزام بالاستجابة السريعة لمتطلبات التواصل عبر الإنترنت، والمراقبة الذاتية المستمرة من خلال منظور الفرد لنفسه ومنظور الآخرين، أو استخدام الإنترنت بالتزامن مع القيام بمهام أخرى (Hefner & Vorderer, 2016, p. 239).

تتطلب الجوانب الثلاثة—استمرارية الوصول إلى الإنترنت، والكم الهائل من المعلومات المتاحة، والعبء المرتفع وسرعة التواصل الرقمي—مقدارًا كبيرًا من موارد المستخدمين من حيث الوقت والانتباه، مما قد يؤدي إلى تشتت الانتباه عن المهام الأخرى. يؤثر التدفق الكبير للمعلومات (وخاصة الاجتماعية) على الأفراد الذين يمتلكون موارد محدودة، لا سيما فيما يتعلق بالوقت والقدرة الإدراكية، حيث إن الإنسان بطبيعته غير قادر على معالجة جميع المعلومات المتاحة والاستجابة لها في آن واحد. وبالتالي، تتعرض موارد الأفراد لضغط مستمر نتيجة التواصل الرقمي الدائم. نظرًا لإمكانية تصور التوتر على أنه إدراك لمتطلبات تتجاوز الموارد المتاحة، فمن المرجح أن يؤدي العبء الإدراكي الناجم عن التواجد المستمر عبر الإنترنت والتواصل الدائم مع الآخرين إلى استجابات توتر لدى مستخدمي الوسائط الرقمية (Hefner & Vorderer, 2016, p. 245).

ويُعد الأفراد المتأثرون بهذا التوتر أكثر عرضة للمعاناة من أعراض مصاحبة مثل الصداع، والتعب، والإرهاق، واضطرابات النوم كما يرتبط التوتر الرقمي بشكل سلبي بمستوى الرفاهية والصحة والقدرة على العمل (J S & Others, 2023, p. 4).

2.1.2. استراتيجيات مواجهة الاجتهاد الرقمي:

أ. استراتيجيات مواجهة الاجتهاد الرقمي بالنسبة للفرد: (van der Beek , 2024, p. 53-54) ويمكن تقسيمها إلى:

- استراتيجيات مراقبة الاستعمال: يمكن تحديدها فيما يلي :

أثر الاجتهاد الرقمي على الأداء الوظيفي للعمال وأهم استراتيجيات مواجهته

-دراسة حالة المؤسسة المينائية سكيكدة-

-مراجعة الاستخدام الرقمي: من خلال مراجعة التطبيقات والخدمات التي تستخدمها لتحديد أي منها غير ضروري أو غير مستخدم.

-تحديد أوقات الاستخدام: من خلال تخصيص أوقاتاً محددة لاستخدام الأجهزة الرقمية والتزم بها، مما يساعد على تحقيق توازن بين الأنشطة الرقمية وغير الرقمية.

-الاستفادة من الميزات المدمجة: من خلال استخدام التطبيقات أو الميزات المدمجة التي تتبع وتحد من وقت الشاشة.

-جدولة فترات الانقطاع الرقمي: من خلال تخصيص أوقاتاً منتظمة للابتعاد عن الأجهزة الرقمية لتقليل التوتر وتحسين التركيز والرفاهية العامة.

● استراتيجيات للصحة الذهنية: ويمكن حصرها فيما يلي:

-ممارسة اليقظة وإدارة التوتر: يمكن أن تساعد هذه الممارسات على الحفاظ على التركيز وتقليل التأثيرات السلبية للاستخدام المفرط للتقنيات الرقمية.

-تقليل التعرض للمعلومات الزائدة: من خلال وضع حدود لاستهلاك الأخبار واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي والتحقق من البريد الإلكتروني، مما يقلل الشعور بالإرهاق والقلق.

-الحفاظ على الروابط الاجتماعية: من خلال تعزيز التفاعل الاجتماعي الواقعي لتجنب العزلة الرقمية وتحقيق توازن صحي.

-تدريب التركيز – لا لتعدد المهام –: التركيز على مهمة واحدة في كل مرة لتحسين الإنتاجية وتقليل التوتر.

-التعلم والتدريب على استخدام المنصات الرقمية بارتياح: تطوير المهارات الرقمية لتعزيز الثقة والراحة أثناء استخدام التقنيات المختلفة.

● الاستراتيجيات المتعلقة بالمنظمة : ويمكن توضيحها فيما يلي (Arroyro Moliner & Others, 2023, pp. 15-16)

-تزويد الموظفين بالأدوات والموارد اللازمة لإدارة الوقت بفعالية: يتضمن ذلك توفير برمجيات إدارة المشاريع، ومنصات تنظيم المهام، والأدوات الرقمية الأخرى التي تمكن الموظفين من تحديد الأولويات، ووضع حدود واضحة، وإدارة أعباء العمل بكفاءة عالية.

-تعزيز النشاط البدني من خلال دمج برامج الصحة والعافية في بيئة العمل: يمكن أن تسهم أنشطة مثل التحديات الرياضية، والاجتماعات أثناء المشي، أو توفير مرافق رياضية داخل مقر العمل في تحسين الرفاهية العامة للموظفين، مما يساعد على مواجهة الطبيعة الخاملة للوظائف المكتبية.

-تقديم برامج تدريبية لتعزيز المهارات الرقمية للموظفين: يشمل ذلك تزويدهم بالمعرفة حول الاستخدام الفعال للأدوات الرقمية، وإدارة الوقت، والاستراتيجيات التي تساعد في الحفاظ على علاقة صحية مع التكنولوجيا. تسهم برامج التدريب على المهارات الرقمية في تمكين الموظفين من التعامل بكفاءة مع البيئة الرقمية المتطورة.

-دعم الموظفين من خلال توفير بيئات عمل مريحة تعزز الصحة البدنية: يمكن أن تسهم الكراسي المريحة، والمكاتب القابلة للتعديل، والإضاءة المناسبة في خلق بيئة عمل أكثر راحة وصحة، مما يقلل من مخاطر الاضطرابات العضلية الهيكلية المرتبطة بالاستخدام المطول لأجهزة الكمبيوتر.

-تشجيع الموظفين على أخذ فترات استراحة منتظمة للحد من التعرض المطول للشاشات: يمكن أن تساعد فترات الاستراحة القصيرة، بعيداً عن الأجهزة الرقمية، في الوقاية من إجهاد العين، والتعب، والمشكلات العضلية الهيكلية.

2.2 الأداء الوظيفي وعناصره:

1.2.2 الأداء الوظيفي :

بأنه القيمة الإجمالية المتوقعة التي يضيفها الفرد إلى المنظمة من خلال الحلقات السلوكية المنفصلة التي يقوم بها خلال فترة زمنية معيارية (Motowidlo & Kell, 2013, p. 2) كما يُعرّف الأداء الوظيفي بأنه نتيجة العمل الذي ينجزه فرد أو مجموعة داخل المنظمة خلال فترة زمنية معينة، مما يعكس مدى تحقيقهم لمتطلبات الوظيفة في سياق تحقيق أهداف المنظمة (Fahem & MERAD , 2023, p. 139)

كما يمكن تعريفه بأنه السلوك الذي يقوم به الفرد في المؤسسة التي يعمل بها بالطريقة الصحيحة والسليمة مراعيًا في ذلك الكفاءة والفاعلية في العمل (يوسفي و بن محمد ، 2019، صفحة 77)

فالأداء الوظيفي هو القدرة على تحقيق أهداف المنظمة اعتمادًا على قدرات وسلوكيات الافراد داخل المنظمة في فترة زمنية محددة.

أثر الاجتهاد الرقمي على الأداء الوظيفي للعمال وأهم استراتيجيات مواجهته

-دراسة حالة المؤسسة المينائية سكيكدة-

2.2.2 عناصر الأداء الوظيفي:

تتمثل فيما يلي: (بن محمد، 2018، صفحة 97)

أ-الكفاءة: يقصد بالكفاءة "القدرة على القيام بالعمل المطلوب بقليل من الإمكانيات والنشاط الكفاء، وهو النشاط الأقل تكلفة" فهي "ملازمة لمستوى استخدام الموارد من أجل تحقيق الأهداف ب-الفعالية: هي الوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة في الوقت المناسب، وعلى أكمل صورة وبأسلوب جيد مع البيئة المحيطة، ووفقا لهذا المفهوم فإن الفعالية تقاس من خلال نسبة الأهداف التي تم تحقيقها فعليا إلى الأهداف المخططة مسبقا.

3. الدراسة الميدانية:

1.3 منهجية الدراسة :

بناءا على طبيعة الدراسة والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة ظاهرة بالاعتماد على الدراسات والمنشورات السابقة، ومن ثم جمع البيانات بالاعتماد على الاستبانة الالكترونية التي تم إعدادها خصيصا لهذه الدراسة ومن ثم تحليل البيانات من اجل اختبار الفرضيات وتقديم اهم التوصيات للهيئة المعنية.

1.1.3 مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في اطرار المؤسسة المينائية سكيكدة ويبلغ عدد الاطرار ب 444 اطار وهذا لصعوبة الوصول لكل عمال المؤسسة البالغ عددهم اكثر من 1200 عامل فقد تم حصر المجتمع، وقم تم توزيع الاستبانة الالكترونية على كل الاطرار وقد بلغت عدد الاستجابات 157

الجدول رقم (01) توزيع أفراد عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	127	80.89%
	أنثى	30	19.11%
		157	100%
السن	من 25 الى 34	17	10.82%
	من 35 الى 44	43	27.38 %
	من 45 الى 54	60	38.22%
	أكثر من 55 سنة	37	23.57%
			100%

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 26

2.1.3. أداة الدراسة وأساليب القياس:

تم الاعتماد على الاستبيان بغرض قياس متغيرات الدراسة بالاعتماد على الأدب النظري المتعلق بالإجهاد الرقمي والأداء الوظيفي إضافة إلى الاطلاع على الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة؛ وتشتمل أداة الدراسة الحالية على جزئين

- الجزء الأول: للمعلومات الشخصية للعاملين: وشملت (الجنس- السن)

- الجزء الثاني: يضم (21) عبارة ذات إجابات مقيدة مقسمة إلى المحاور التالية:

المحور الأول: يضم (12) يركز هذا المحور على الاجهاد الرقمي

المحور الثاني: يضم (09) يركز هذا المحور على الأداء الوظيفي

وتشير الباحثة إلى أنه قد تم الإستعانة بمقياس ليكرت الخماسي (5-point Likert Scale) (5-1) حيث يشير الرقم (1) إلى غير موافق تماماً، بينما يشير الرقم (5) إلى أقصى درجات الموافقة، وقد تم حساب طول الخلية في المقياس وذلك بحساب المدى بين درجات المقياس، والحدود العليا والدنيا للفئات (5-1=4)، ثم تقسيمه على (5) ليصبح طول الخلية الصحيح (0.80=4/5) وبعد ذلك يتم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في مقياس ليكرت الخماسي (بداية المقياس وهو الواحد الصحيح)، والجدول رقم (02) يوضح سلم المقياس المستخدم في الدراسة.

الجدول رقم (02) سلم المقياس المستخدم في الدراسة

الدرجة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	المستوى
1	من 1- 1.80	من 20%- 36%	ضعيف جداً
2	من 1.81- أقل من 2.60	من 37%- 52%	ضعيف
3	من 2.61- أقل من 3.40	من 53%- 68%	متوسط
4	من 3.41- أقل من 4.20	من 69%- 84%	مرتفع
5	من 4.21- 5.00	من 85%- 100%	مرتفع جداً

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 26

أثر الاجتهاد الرقمي على الأداء الوظيفي للعمال وأهم استراتيجيات مواجهته

-دراسة حالة المؤسسة المينائية سكيكدة-

3.1.3. ثبات أداة البحث:

من أجل التأكد من ثبات أداة البحث (الإستبانة)، تم حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alfa)، بحيث يكون مقبولاً إذا كانت قيمته مساوية أو أكبر من (0.70) حسب ما إقترح (Hair et al, 2010)^[26]، وبالإطلاع على نتائج الإختبار الإحصائي تبين أن معامل الثبات العام للإستبيان عالٍ، حيث بلغ (0.812)، وهو ما يدل على أن الإستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

2.3. أساليب المعالجة الإحصائية:

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): للتحقق من ثبات أداة البحث؛
 - الإنحدار البسيط (Linear Regression): لإختبار تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع؛
 - إختبار (T) في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة؛
 - إختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance – ANOVA)
 - المتوسط الحسابي؛ الانحراف المعياري والنسب المئوية
- #### 3.3. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

للتعرف على مستوى توفر كل من الاجتهاد الرقمي والاداء الوظيفي
الجدول رقم (03): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاجتهاد الرقمي والأداء الوظيفي في المؤسسة

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	ترتيب مستوى
اعتمد على تكنولوجيا الرقمية في مجال عملي بشكل كبير	3.3846	1.19926	متوسط	6
اقضي ساعات كثيرة في استخدام الأجهزة الرقمية	3.6731	1.15933	مرتفع	2
اتلقى كمية مفرطة من المعلومات الرقمية يوميا	3.1346	1.21329	متوسط	9
اتلقى رسائل من البريد الالكتروني والاشعارات الرقمية بشكل كبير يوميا	3.6078	0.97492	مرتفع	3
استخدام التكنولوجيا والأجهزة الرقمية يفرض على التزامات إضافية تتجاوز واجباتي	3.3462	1.16206	متوسط	7
التم بالرد الفوري على الرسائل والمهام الرقمية	3.7115	1.18599	مرتفع	1
توجد توقعات اجتماعية كبيرة تقع على عاتقي (الرد	3.5577	1.06705	مرتفع	4

				السريع؛ معاودة الاتصال في الحين؛ الحضور الافتراضي)
8	متوسط	0.98450	3.1923	استعمال اشعارات كثيرة من الهاتف والحاسوب
10	متوسط	1.25447	3.1154	انتقل بشكل كبير بين التطبيقات المختلفة
5	مرتفع	1.23413	3.4231	اتلقى الانقطاعات الرقمية المتكررة (مثل الاشعارات المفاجئة او المكالمات الطارئة)
12	ضعيف	0.93086	1.8462	اتوتر عندما اتاخر بالرد على الرسائل والاستفسارات الرقمية
11	ضعيف	1.15821	1.8846	اتابع عدة مهام رقمية في وقت واحد
	متوسط	0.75186	3.1560	المعدل العام للإجهاد الرقمي
1	ضعيف	1.38411	2.5192	ارتكب أخطاء عديدة ومتكررة عند قيامي بعملي
3	ضعيف	1.13467	1.9038	لدى تشتت وتركيزي ضعيف عند أداء مهامي
5	ضعيف	1.22914	1.8654	لدى صعوبة في الذهاب لعملي بسبب الإرهاق وقلة النوم
4	ضعيف	1.10694	1.8846	قدرتي على التكيف وإنجاز الاعمال في الحالات الطارئة ضعيفة
6	ضعيف	1.20297	1.8462	قدراتي ومهاراتي بالمقارنة مع زملائي ضعيفة
7	ضعيف جدا	1.14072	1.7692	قدراتي بالمقارنة مع بداياتي في العمل ضعيفة
9	ضعيف جدا	1.07261	1.6731	لدة صعوبة في العمل ضمن الفريق والتعاون معه
8	ضعيف جدا	1.14072	1.7692	طريقة عملي عشوائية بدون تخطيط مسبق
2	متوسط	1.07261	1.9731	أتاخر في انجاز الاعمال الموكلة لي بشكل دائم
	ضعيف	0.90275	1.8780	المعدل العام للأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 26

الجدول رقم (03): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجهاد الرقمي والأداء الوظيفي في المؤسسة

المتغير	المعدل العام (المتوسط الحسابي الكلي)
الإجهاد الرقمي	3.1560
الأداء الوظيفي	1.8780

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 26

من خلال نتائج الجدول نلاحظ ان اغلب المتوسطات الحسابية لمتغير الاجهاد الرقمي تقع في المجال متوسط وتعتبر العبارة " التزم بالرد الفوري على الرسائل والمهام الرقمية" في الترتيب الأول

أثر الاجتهاد الرقمي على الأداء الوظيفي للعمال وأهم استراتيجيات مواجهته

-دراسة حالة المؤسسة المينائية سكيكدة-

بمتوسط حسابي قدره 3.7115 (المجال مرتفع) تليها العبارة " اقضي ساعات كثيرة في استخدام الأجهزة الرقمية" بمتوسط حسابي قدره 3.6731 (المجال مرتفع) وفي المرتبة الثالثة العبارة " اتلقى رسائل من البريد الالكتروني والاشعارات الرقمية بشكل كبير يوميا" بمتوسط حسابي قدره 3.6078 (المجال مرتفع)

كذلك اغلب متوسطات العبارات لمتغير الأداء الوظيفي تقع في المجال ضعيف بمعنى ان الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة محل الدراسة مرتفع وتعتبر العبارة " ارتكب أخطاء عديدة ومتكررة عند قيامي بعمل" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 2.5192 (المجال ضعيف) تليها العبارة " أتأخر في انجاز الاعمال الموكلة لي بشكل دائم" بمتوسط حسابي قدره 1.9731 (المجال ضعيف)، تليها العبارة " لدى تشتت وتركيزي ضعيف عند أداء مهام" بمتوسط حسابي قدره 1.9038

4.3. عرض النتائج ومناقشتها:

الإجابة على التساؤل الأول: ما مستوى الاجتهاد الرقمي والأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؟

للإجابة على التساؤل الأول تم قياس مستوى توفر الاجتهاد الرقمي والأداء الوظيفي بالاعتماد على المتوسط الحسابي الكلي لعبارات المحورين وقم تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول الموالي

الجدول رقم (04): المتوسط الحسابي العام لمتغير الاجتهاد الرقمي والأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة

المتغير	المعدل العام (المتوسط الحسابي الكلي)
الاجتهاد الرقمي	3.1560
الأداء الوظيفي	1.8780

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 26

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان مستوى الاجتهاد الرقمي في المؤسسة محل الدراسة متوسط، اما مستوى الأداء الوظيفي مرتفع نوعا ما
الإجابة على التساؤل الثاني: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الاجتهاد الرقمي والأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة محل الدراسة؟

لابد من الإشارة قبل البدء في إختبار هذا التساؤل أن الجدول أدناه سوف يتضمن إختبار معنوية معامل الارتباط من خلال مقارنة قيمة T المحسوبة مع قيمة T الجدولية من غير أن يظهر قيمها، فإذا ظهر وجود علامة (*) * على معامل الارتباط فإن هذا يعني أن قيمة T المحسوبة أكبر من الجدولية، وسوف يعتمد في الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة كما يلي (الهميش):

- علاقة الارتباط منخفضة: إذا كانت قيمة معامل الارتباط بين (0.10-0.30)
 - علاقة الارتباط متوسطة: إذا كانت قيمة معامل الارتباط بين (0.31-0.50)
 - علاقة الارتباط قوية: إذا كانت قيمة معامل الارتباط بين (0.51-0.100)
- الجدول رقم (04): نتائج الارتباط بين متغيري الدراسة

معامل الارتباط R	مستوى المعنوية
0.283	0.000*

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 26

-يبين الجدول رقم 04 وجود علاقة ارتباط منخفضة وموجبة وبشكل دال إحصائيا بين متغيري الدراسة (الاجهاد الرقيي والأداء الوظيفي للعمال) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في المؤسسة محل الدراسة
بمعنى انه كلما زاد الاجهاد الرقيي انخفض الأداء الوظيفي (باعتبار ان عبارات الأداء الوظيفي كلها سلبية)

الإجابة على التساؤل الثالث: هل يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للإجهاد الرقيي على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة محل الدراسة
وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لاختبار الأثر وكانت النتائج كما في الجدول أدناه.

الجدول رقم (05) : نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الاجهاد الرقيي على الأداء الوظيفي .

R	R2	SIG	F
0.283	0.486	0.000*	13.373

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 26

أثر الاجتهاد الرقمي على الأداء الوظيفي للعمال وأهم استراتيجيات مواجهته -دراسة حالة المؤسسة المينائية سكيكدة-

-يبين الجدول رقم أن قيمة F المحسوبة كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، حيث بلغت 13.373 مما يشير إلى وجود الدلالة المعنوية في تفسير المتغير التابع (الأداء الوظيفي) من خلال المتغير المستقل الاجتهاد الرقمي

-وان معامل التحديد R^2 قد بلغ 0.486 مما يعني أن الانخفاض في المتغير المستقل (الأداء الوظيفي) تفسر ما نسبته 48.6% في المتغير التابع (الاجتهاد الرقمي)، أما النسبة المتبقية فترجع إلى تأثير عوامل أخرى لم يتناولها النموذج.

الإجابة على التساؤل الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات المبحوثين حول اثر الاجتهاد الرقمي على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس و السن
الجدول رقم (06): نتائج اختبار (T) لعينتين مستقلتين للكشف عن دلالة الفروق بين اتجاهات

المبحوثين حول تعزى لمتغير الجنس

المتغير	قيمة T المحسوبة	مستوى المعنوية
الاجتهاد الرقمي	52.429	0.000*
إنتاجية العمال	25.986	0.000*

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 26

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (06) أن القيمة الاحتمالية المرتبطة بقيم (T) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتغيري الدراسة؛ وبذلك يمكن إستنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين اتجاهات المبحوثين حول اثر الاجتهاد الرقمي على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

الجدول رقم (7): نتائج تحليل التباين (F) للكشف عن دلالة الفروق بين اتجاهات المبحوثين حول اثر تعزى لمتغير السن.

المتغير	قيمة فيشر المحسوبة	مستوى المعنوية
الاجتهاد الرقمي	13.500	0.000*
إنتاجية العمال	14.561	0.003*

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss v 26

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (07) أن القيمة الاحتمالية المرتبطة بقيم (F) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمتغيري الدراسة؛ وبذلك يمكن إستنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين اتجاهات المبحوثين حول اثر الاجهاد الرقمي على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير السن.

4. خاتمة :

1.4. النتائج:

-اغلب المتوسطات الحسابية لمتغير الاجهاد الرقمي تقع في المجال متوسط وهذا يدل على ان تقريبا 50 بالمئة من العمال في المؤسسة يعانون من الاجهاد الرقمي بسبب تلقي العديد من الاشعارات في وقت واحد وأيضا الالتزام بالرد الفوري وغيرها من مسببات الاجهاد الرقمي؛

-اغلب متوسطات العبارات لمتغير الأداء الوظيفي تقع في المجال مرتفع؛

- وجود علاقة ارتباط منخفضة وموجبة وبشكل دال إحصائيا بين متغيري الدراسة (الاجهاد الرقمي والأداء الوظيفي للعمال) عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في المؤسسة محل الدراسة بمعنى انه كلما زاد الاجهاد الرقمي انخفض الأداء الوظيفي (باعتبار ان عبارات الأداء الوظيفي كلها سلبية)؛

-يوجد اثر سلبي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للإجهاد الرقمي على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة محل الدراسة؛

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين اتجاهات المبحوثين حول أثر الاجهاد الرقمي على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس؛

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين اتجاهات المبحوثين حول أثر الاجهاد الرقمي على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير السن.

2.4. المقترحات:

- تشجيع فترات استراحة منتظمة بعيداً عن الشاشات لتقليل الإرهاق البصري والعقلي؛

- تطبيق نظام العمل الهجين أو المرن للحد من الضغط المرتبط بالتكنولوجيا؛

- إدراج برامج للصحة النفسية والتوعية حول مخاطر الإجهاد الرقمي؛

- ابعاد الهاتف عند القيام بمهام معينة مع تحديد أوقات معينة لاستخدام الانترنت وتصفح مختلف التطبيقات؛

- تدريب القادة والموظفين على مهارات إدارة التوتر والتواصل الفعّال في بيئات العمل الرقمية؛

- توفير جلسات دعم نفسي لمساعدة الموظفين على التعامل مع الضغوط المرتبطة بالتكنولوجيا؛

أثر الاجتهاد الرقمي على الأداء الوظيفي للعمال وأهم استراتيجيات مواجهته -دراسة حالة المؤسسة المينائية سكيكدة-

- تشجيع نماذج العمل التشاركي التي تقلل العزلة الرقمية وتزيد من التفاعل الاجتماعي؛
 - تدريب الموظفين على استراتيجيات الاسترخاء الذهني والتأقلم مع متطلبات العمل الرقمي.
5. قائمة المراجع:

1.5. المراجع باللغة العربية :

1. ايمان بن محمد. (2018). أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعاملين (دراسة حالة لمبنة نوميديا بولاية قسنطينة)، تخصص إدارة المؤسسات. قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سكيكدة، الجزائر .
2. مي احمد مهييدات، القدرة التنبؤية لإدارة الاجتهاد النفسي المدرك في خفض قلق المستقبل لدى طلبة جامعة اليرموك، جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد 12 ، العدد36، 2021 .
3. يوسف كمال؛ بن محمد ايمان، أثر الالتزام باخلاقيات مهنة التدريس الجامعي على الاداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية، مجلة ارساد للدراسات الاقتصادية والادارية، مجلد2 ، العدد 1، 2019

2.5. المراجع باللغة الأجنبية:

1. Arroyro Moliner, L., & Others. (2023). Digital Well-Being. Co-funded by the European Union. Récupéré sur <https://all-digital.org/wp-content/uploads/2023/12/20.12.2023-Digital-Well-Being-Report>
2. Fahem, H., & MERAD , S. (2023). , The Sociology of Job performance in the Theory of Douglas Mc Gregor. *Algerian journal of Human and Social Sciences*, 7(2).
3. J S, S., & Others. (2023). Kettschau and Host C.Broding, Impact of digital stress on negative emotions and physical complaints in the home office : a follow up study, , VOL. *HEALTH PSYCHOLOGY AND BEHAVIORAL MEDICINE*, 11(1).
4. Hefner, D., & Vorderer, P. (2016). Digital Stress: Permanent Connectedness and Multitasking. Récupéré sur https://www.researchgate.net/publication/297688054_Digital_Stress_Permanent_Connectedness_and_Multitasking
5. Chia-chen, Y., & Smith, C. (2024, May). Digital social multitasking (DSMK) and digital stress among adolescents: A peer norm perspective. *Heliyon*, 2. Récupéré sur <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11128856/>

6. Motowidlo, S., & Kell, H. (2013). Kell, Job Performance. Récupéré sur https://www.researchgate.net/publication/303918880_Job_performance#fullTextFileContent
7. van der Beek , E. (2024). DIGITAL WELLBEING AND STRATEGIES TO NAVIGATE DIGITAL STRESS. Récupéré sur https://www.erasmusplus.lv/sites/default/files/media_document/E.%20van%20Oder%20Beek_Digital%20Wellbeing.pdf