j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS

Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume 8, special issue. 2025

Cyberloafing and Its Impact on Employee's Performance: An Applied Study In The Najaf Retirement Directorate

Afrah Baqir Abdul-Jaleel[1], Ali Salman Ghayadh[2], and Tayba Haitham Saleh[3]

[1] *College of Physical Education and Sports Sciences, University of Kufa, Najaf, Iraq*

[2] *Iraqi Insurance Company, Baghdad, Iraq*

[3] *College of Law, Al-Mustaqbal University, Babylon, Iraq*

afrahb.hashim@uokufa.edu.iq

Abstract In the current digital age, the phenomenon of cyberloafing has become a prevalent issue in workplaces worldwide. The term "digital loafing" refers to employees engaging in non-work-related digital activities during work hours, which can undermine their productivity and overall performance. This study aims to explore the impact of cyberloafing on employee performance in the context of the Retirement Directorate in Najaf. To achieve the study's objectives, data will be collected from employees to assess the prevalence of digital loafing, its determinants, and its consequences on productivity and employee performance. (150) questionnaires were distributed, and (142) questionnaires were retrieved, of which (138) were suitable for statistical analysis. The results of this study will contribute to a better understanding of the dynamics between cyberloafing and employee performance, thereby guiding organizations' strategies to effectively manage and mitigate this phenomenon in the workplace. The study reached a set of conclusions, the most important of which are: Engaging in cyberloafing activities can lead to distraction from work tasks and waste valuable work time. Even short breaks for personal internet use can increase or decrease overall productivity. The study also made a number of recommendations, most notably: conducting awareness sessions and training programs to educate employees about the harmful effects of cyberloafing on individual and organizational productivity; and emphasizing the importance of maintaining focus and minimizing distractions during work hours.

Crossref 10.36371/port.2025.special.7

Keywords: *cyberloafing, Employee Performance, Najaf Retirement Directorate.*

تأثير التسكع الرقمي على أداء العاملين
دراسة تطبيقية في دائرة تقاعد محافظة النجف

افراح باقر عبد الجليل[1] & علي سلمان غياض [2] & طيبة هيثم صالح[3]

[1] كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة , جامعة الكوفة ، النجف ، العراق .

[2] شركة التامين العراقية , بغداد ، العراق

[3] كلية القانون جامعة المستقبل ، بابل ، العراق

الخلاصة : في العصر الرقمي الحالي، أصبحت ظاهرة التسكع الرقمي قضية سائدة في بيئات العمل في جميع أنحاء العالم. يشير مصطلح "التسكع الرقمي" إلى قيام الموظفين بأنشطة غير متعلقة بالعمل الرقمي خلال ساعات العمل، مما قد يؤدي إلى تقويض إنتاجيتهم وأدائهم العام. اذ تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر التسكع الرقمي على أداء الموظفين في سياق مديرية التقاعد في النجف. ولتحقيق اهداف الدراسة سيتم جمع البيانات من الموظفين لتقييم مدى انتشار التسكع الرقمي ومحدداته وعواقبه على الإنتاجية وأداء العاملين اذ تم توزيع (150) استبيان وقد تم استرجاع (142) استبيان كان الصالح منها للتحليل الاحصائي (138) استبيان. ستساهم نتائج هذه الدراسة في فهم أفضل للديناميكيات بين التسكع الرقمي وأداء الموظفين، وبالتالي توجيه استراتيجيات المؤسسات لإدارة هذه الظاهرة والتخفيف من حدتها بشكل فعال في مكان العمل. اذ توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات: أهمها: يمكن أن يؤدي الانخراط في أنشطة التسكع الرقمي إلى تشتيت الانتباه عن مهام العمل وإهدار وقت العمل الثمين. حتى فترات الراحة القصيرة لاستخدام الإنترنت الشخصي يمكن أن تزيد وتقلل من الإنتاجية الإجمالية. كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: إجراء جلسات توعية وبرامج تدريبية لتثقيف الموظفين حول الآثار الضارة للتسكع الرقمي على الإنتاجية الفردية والتنظيمية. التأكيد على أهمية الحفاظ على التركيز وتقليل التشتيت أثناء ساعات العمل.

الكلمات الدالة: *: التسكع الرقمي، اداء العاملين، دائرة التقاعد.*

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS

Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume 8, special issue. 2025

المقدمة

المحور الأول

منهجية الدراسة

أولا: اهمية الدراسة

من المتوقع أن تقدم هذه الدراسة رؤى قيمة حول مدى انتشار وتأثير التسكع الرقمي على أداء الموظفين في مديرية تقاعد في النجف. ويمكنه أيضاً تحديد العوامل الرئيسية التي تساهم في المشكلة واقتراح استراتيجيات التخفيف العملية التي يمكن للمديرية تنفيذها لتحسين إنتاجية الموظفين والكفاءة العامة اذ تتمثل أهمية الدراسة على النحو الاتي:

- من خلال فهم تأثير التسكع الرقمي وتنفيذ استراتيجيات التخفيف الفعالة، يمكن للمديرية تحسين أداء الموظفين وإنتاجيتهم.
- يمكن أن يؤدي الحد من التسكع الرقمي إلى استخدام أكثر كفاءة لوقت العمل والموارد، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحسين قدرة المديرية على خدمة المستفيدين.
- يمكن أن تؤدي معالجة مشكلة التسكع الرقمي إلى خلق بيئة عمل أكثر إيجابية وإنتاجية، مما قد يؤدي إلى تحسين معنويات الموظفين ورضاهم.

ثانيا: مشكلة الدراسة

تعد الأنشطة الإلكترونية للعاملين مدعاة للقلق في العديد من المؤسسات. اذ يعرف التسكع الرقمي على انه "أي عمل تطوعي يقوم به الموظفون باستخدام الوصول إلى الإنترنت لمؤسساتهم خلال ساعات العمل لتصفح مواقع الويب غير المتعلقة بالوظائف لأغراض شخصية وللتحقق من (بما في ذلك استلام وإرسال) البريد الإلكتروني الشخصي. اذ ان هنالك ارتباط بين الإنترنت والانحراف في مكان العمل. وان هذا السلوك السيبراني المصمم بشكل أساسي يعد نوعاً من السلوك العكسي أو المنحرف في مكان العمل (الانحراف) الذي يضر بالنتائج التنظيمية. نظراً لأن التسكع الرقمي هو نشاط إلكتروني، ويشارك بطريقة ما في بيئات تدعمها تقنيات المعلومات والاتصالات، فإن التفكير باستمرار في التسكع الرقمي باعتباره انحرافاً تقليدياً قد يكون افتراضاً مفهوماً ولكنه محفوف بالمخاطر (Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2012: 469).

مما سبق يمكن اثارة التساؤلات الاتية:

- ما مدى انتشار ظاهرة التسكع الرقمي بين الموظفين في مديرية تقاعد النجف الاشرف؟
- كيف يؤثر التسكع الرقمي على مقاييس أداء الموظفين مثل الإنتاجية والدقة والكفاءة في المديرية؟
- ما هي العوامل التنظيمية والفردية التي تساهم في سلوك التسكع الرقمي داخل المديرية؟
- ما هي التدابير التي يمكن للمديرية تنفيذها للتخفيف من التسكع الرقمي وتحسين أداء الموظفين؟

ثالثا: فرضيات الدراسة ومخططها الفرضي

تتضمن الدراسة الفرضيات الرئيسية الاتية:

- **الفرضية الاولى:**

(H0) وتنص على انه لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التسكع الرقمي بأبعاده (التصفح الالكتروني استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، المراسلة الإلكترونية)) واداء العاملين عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

(H1) وتنص على انه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التسكع الرقمي بأبعادها (التصفح الالكتروني استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، المراسلة الإلكترونية)) واداء العاملين عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- **الفرضية الثانية:**

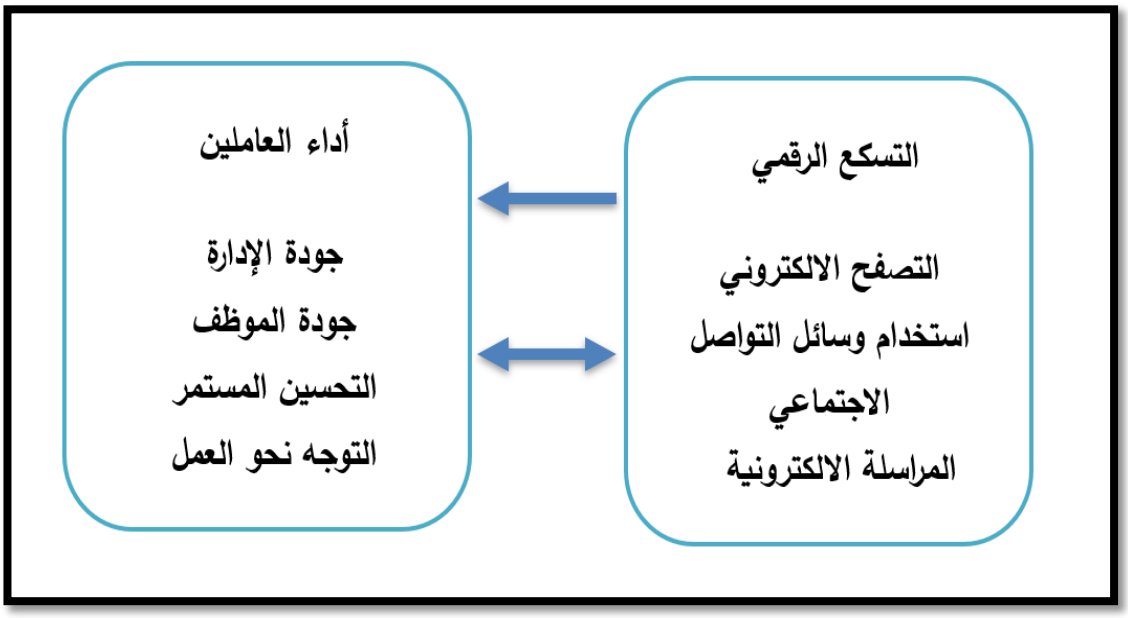
(H0) وتنص على انه لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التسكع الرقمي بأبعادها (التصفح الالكتروني استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، المراسلة الإلكترونية)) واداء العاملين عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

(H2) وتنص على انه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التسكع الرقمي بأبعادها (التصفح الالكتروني استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، المراسلة الإلكترونية)) واداء العاملين عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

A. B. Abdul-Jaleel. et al. 2025, Cyberloafing and Its Impact on Employee's Performance: An Applied Study in The Najaf Retirement Directorate. *Journal port Science Research*, 8(special issue), pp.81-96. https://doi.org/10.36371/port.2025.special .7

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS

Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume 8, special issue. 2025



شكل (1) انموذج الدراسة ***المصدر: من اعداد الباحثين***

رابعا: اهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة بتحديد تأثير التسكع الرقمي على اداء العاملين ويتفرع منه الأهداف الاتية:

- الكشف عن مدى انتشار ظاهرة التسكع الرقمي بين الموظفين في مديرية تقاعد النجف الاشرف
- تحديد كيف يؤثر التسكع الرقمي على مقاييس أداء الموظفين مثل الإنتاجية والدقة والكفاءة في المديرية
- تحديد العوامل التنظيمية والفردية التي تساهم في سلوك التسكع الرقمي داخل المديرية
- استكشاف التدابير التي يمكن للمديرية تنفيذها للتخفيف من التسكع الرقمي وتحسين أداء الموظفين

خامسا: حدود الدراسة

يتكون نطاق الدراسة من حدود وهي:

- الحدود المكانية: تتخذ الدراسة مكانيا في دائرة تقاعد محافظة النجف الاشرف وتم اعتمادها نتيجة تناغمها مع متغيرات الدراسة الحالية.
- الحدود الزمنية: تم اجراء الدراسة من المدةَ (2024/6/16 - 2025/2/25) تضمنت هذه المدة جمع المعلومات للجانب النظري وتوزيع الاستبانة واسترجاعها واجراء التحليل الاحصائي للبيانات.
- الحدود البشرية: وتتمثل الحدود البشرية للدراسة في العاملين في دائرة تقاعد النجف
- الحدود الموضوعية: وتتمثل الحدود الموضوعية للدراسة بتناولها لمتغيرات حاسمة ومهمة في مجال إدارة الاعمال والمتمثلة بـ (التسكع الرقمي، اداء العاملين) فضلا عن أساليب التحقق من اختبار طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

سابعا: مجتمع وعينة الدراسة

تعد دائرة التقاعد من الدوائر الخدمية المهمة والتي تقدم خدماتها لشريحة كبيرة من الناس اذ تتعامل هذه الدائرة مع بيانات متنوعة ومن مصادر مختلفة حيث ان عملها يرتبط بجميع وزارات ودوائر الدولة فضلا عن تعرضها لكم هائل من البيانات مما يتطلب معالجتها بالدقة والسرعة المطلوبة.

- ❖ **مجتمع الدراسة**: تمثل مجتمع الدراسة في العاملين في دائرة تقاعد النجف.

A. B. Abdul-Jaleel. et al. 2025, Cyberloafing and Its Impact on Employee's Performance: An Applied Study in The Najaf Retirement Directorate. *Journal port Science Research*, 8(special issue), pp.81-96. https://doi.org/10.36371/port.2025.special .7

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS

Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume 8, special issue. 2025

❖ **عينة الدراسة**: تم اعتماد العينة العشوائية اذ تمثلت عينة الدراسة بمجموعة من الموظفين العاملين في دائرة تقاعد النجف والبالغ عددهم (300) موظف حيث تم توزيع (150) استبيان وقد تم الحصول على (142) استبيان كان الصالح منها للتحليل الاحصائي (138) استبيان في المنظمة قيد الدراسة.

المحور الثاني

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول

الإطار النظري للمتغير المستقل التسكع الرقمي

أولا: مفهوم التسكع الرقمي

لا يمكن للمرء اليوم أن يفكر في مكان عمل بدون أجهزة كمبيوتر وإنترنت. على الرغم من الفوائد التي يوفرها الإنترنت، فقد أصبح سوء استخدامه واسع النطاق. (Rahayuningsih Et al., 2018: 32) وفقًا لـ (Henle, 2009: 61) أحدثت التكنولوجيا ثورة تخيم على مكان العمل مثل السيف ذي الحدين، فمن المستحيل تجاهل "الجانب المظلم" لاستخدام الإنترنت في العمل: بينما قد يقضي الموظفون وقتًا طويلاً في استخدام أجهزة الكمبيوتر المزودة باتصالات بالإنترنت للمهام المتعلقة بالعمل ، فقد يستخدمون هذه التقنية أحيانًا في المهام غير المتعلقة بالعمل أثناء ساعات العمل يعد التسكع الرقمي موضوعًا جديدًا نسبيًا في الأدبيات العلمية (Doorn, 2011: 1).

كان التسكع الرقمي في الأصل مفهومًا تطور في المجالات الصناعية والتنظيمية وصُنف على أنه سلوك منحرف. ميز الطالبون أيضًا بين نوعين مختلفين من سلوك التسلل الرقمي - البريد الإلكتروني والتصفح - ووجدوا أنه في حين أن البريد الإلكتروني كان له تأثير سلبي على مشاعر الموظفين، كان للتصفح تأثير إيجابي. قامت دراسة أخرى أجراها (Blanchard & Henle, 2008: 7) أيضًا بالتمييز بين الأشكال المختلفة للتسلل الرقمي على سبيل المثال إرسال واستقبال رسائل البريد الإلكتروني الشخصية في العمل، والجادة على سبيل المثال المقامرة الرقمي وتصفح المواقع الموجهة للبالغين.

أن إساءة استخدام الإنترنت لا تشكل مشكلة جديدة لأصحاب العمل حيث وجد الموظفون طرقًا مبتكرة للتسكع قبل الإنترنت (Block, 2001: 12)، ولكن يبدو أن الإنترنت يؤدي إلى تفاقم مشكلة التسكع بسبب سهولة الوصول وحجم المحتوى الرقمي وأنواع الأنشطة التي يمكن إجراؤها عبر الشبكة غير المتوفرة بطريقة أخرى (Phillips, 2006: 82).

الجدول (1) *مجموعة من التعاريف لمفهوم التسكع الرقمي*

الطالب والسنة	التعريف
(Lim, 2002: 675)	**أنه استخدام الموظفين الطوعي غير المتعلق بالعمل للبريد الإلكتروني والإنترنت المقدم من الشركة أثناء العمل ويؤدي إلى نتائج عكسية تؤدي إلى انحراف الإنتاج.**
(Lim & Teo, 2005:34)	**أنه الاستخدام الشخصي أو الترفيهي للأجهزة الإلكترونية بينما من المفترض أن يؤدي الموظف مهام وظيفية.**

A. B. Abdul-Jaleel. et al. 2025, Cyberloafing and Its Impact on Employee's Performance: An Applied Study in The Najaf Retirement Directorate. *Journal port Science Research*, 8(special issue), pp.81-96. https://doi.org/10.36371/port.2025.special .7

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS

Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume 8, special issue. 2025

أنه امتداد لسلوك مكان العمل العكسي النموذجي الذي يتضمن الإلهاء وتأجيل العمل من أجل تصفح الإنترنت لأغراض غير متعلقة بالعمل.	(O'Neill, Hambley & Chatelier, 2014)
هو طريقة من تلك الطرق غير التقليدية التي يتم للجوء إليها من أجل التهرب من أداء المهام الوظيفية على شكل: استخدام الهواتف الذكية في التحدث لدى المقربين أو الذهاب لقضاء الأغراض الشخصية	(Blanchard& Henle, 2008)
أنه أي سلوك يقوم به الموظف أثناء تأدية مهامه الوظيفية أثناء العمل من خلال استخدام الإنترنت في تصفح مواقع غير مرتبطة بأنشطة العمل الرسمي خلال ساعات العمل الرسمية بما في ذلك ارسال واستقبال الرسائل غير المتعلقة بأنشطة العمل.	(Page,2015)
على أنه استخدام شخصي للإنترنت بصرف النظر عن مهام الموظفين في بيئة العمل.	(Philips, & Reddie, 2007)
مجموعة من السلوكيات التي يشارك فيها الموظف في أنشطة بوساطة إلكترونية لا يعتبرها مشرفه المباشر مرتبطة بالوظيفة.	&Taing:2011) (Askew,
أنها سلوك سلبي إلى "الاستخدام الشخصي للبريد الإلكتروني والإنترنت أثناء العمل" ، وغالبًا ما يتم ذلك تحت ستار القيام بعمل فعلي.	(Batabyal and Bhal, 2020)

المصدر: من اعداد الطالب وفقا للأدبيات الموجودة في الجدول

ثانيا: أنواع التسكع الرقمي

التسكع الرقمي باعتباره سلوكًا منحرفًا أو مقبولًا. على سبيل المثال، (Anandarajan et al ,2006: 45) صنف الموظفين في ثلاث فئات:

- مغامر إلكتروني: يعتقد المغامر الإلكتروني أنه يجب منح الموظفين حرية استخدام الإنترنت لأغراضهم الشخصية في العمل لتسهيل الأداء
- بيروقراطي إلكتروني: يعتقد البيروقراطي أنه يجب على الموظفين عدم الانخراط في الافتقار إلى الإنترنت خلال ساعات العمل
- إنساني إلكتروني: يعتقد عالم إنساني إلكتروني أن استخدام الإنترنت لأسباب شخصية أثناء ساعات العمل يساعدهم في الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة

ويعتبر الافتقار إلى الإنترنت وسيلة للاسترخاء. أشارت المناقشات الإعلامية السائدة أيضًا إلى وجود اختلافات مماثلة بين أصحاب العمل. في حين أن بعض المنظمات تستلزم رقابة صارمة واستراتيجيات مراقبة للحد من التسلل الرقمي، يعتقد بعض أصحاب العمل أن الانفصال القصير عن العمل الناتج عن التسكع يمكن أن يسمح للموظفين بالاسترخاء مؤقتًا، مما سيؤدي إلى نتائج أفضل على المدى الطويل (Tandon et al, 2022;7).

هناك نوعان من سلوكيات التسكع الإلكتروني التي يتم اتباعها في ميدان العمل وهما: Blanchard & Henle et al., 2008; (Betts et al.,2014; Saygılı &Orta,2020)

A. B. Abdul-Jaleel. et al. 2025, Cyberloafing and Its Impact on Employee's Performance: An Applied Study in The Najaf Retirement Directorate. *Journal port Science Research*, 8(special issue), pp.81-96. https://doi.org/10.36371/port.2025.special .7

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS

Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume 8, special issue. 2025

1. **التسكع الرقمي غير المؤثرة:** بانة السلوكيات التي يقوم بها المرؤوسين أثناء ساعات العمل الرسمية، مثل: استخدام البريد الإلكتروني الشخصي أو تصفح المواقع الإلكترونية لأغراض شخصية، أو المحادثات الإلكترونية أثناء ساعات العمل. يرى الطالب أنه بالرغم من بساطة هذه السلوكيات بشكل أساسي، يمكن أن يكون لمحتواها تأثير كبير على المنظمة، حيث قد يتخلى بعض الموظفين عن واجباتهم الوظيفية وينخرطون في مثل هذه السلوكيات، مما يؤثر بالتالي على مؤشرات أداء المنظمة ويعيق تقديم الخدمات لعملاء المنظمة. في مقابل إشباع الموظفين لاحتياجاتهم ورغباتهم.
2. **التسكع الرقمي المؤثر:** بانة تسكع سلبي من قبل المرؤوسين أثناء ساعات العمل الرسمية، ولكنه يؤثر أيضاً على الموظفين والمنظمة، مثل زيارة المواقع الإباحية، أو المقامرة الرقمي، أو غيرها من السلوكيات الخطيرة التي تعكس ضعف الروح المعنوية لموظفي المنظمة.

فالحد الفاصل بين الاستخدام الشخصي للإنترنت والتلاعب الرقمي ليس واضحًا تمامًا. وبالتالي، يتم استخدام هذين المصطلحين بالتبادل من قبل بعض الطالبين. يحتاج المرء إلى النظر في بعض العوامل مثل السياسات التنظيمية في الممارسة العملية، ومقدار الوقت الذي يقضيه على الإنترنت، ونوع المحتويات التي تمت مراجعتها، والغرض من الاستخدام لتقرير ما إذا كان سلوك معين هو انعكاس للتسلل الرقمي أو الاستخدام الشخصي للإنترنت.(ŞİMŞEK & ŞİMŞEK, 2019;:100)

ثالثا: أبعاد التسكع الرقمي:

بما أن التسكع الرقمي يمثل انعكاسا لعدم التزام الموظفين بالقواعد الرسمية وهذا لا يتفق مع الأهداف التنظيمية (فرج، 2006) ويمثل حالة عدم الاستقرار في مكان العمل. (Karimi, et al, 2021)) فأن له ثلاثة ابعاد رئيسة:

1- **التصفح الالكتروني:** يقصد بالتصفح الالكتروني هو القيام بفحص سريع وشامل ذات أهمية لدى المستخدم بهدف الاهتمام أو اكتساب أو اختيار من موقع معين الذي يتم تفحصه. (Hjorland & Birger, 2011). ويكون التصفح الالكتروني في موقع محدد من قبل المستخدم أو في مجموعة مواقع الكترونية على شكل متابعة الصفحات والنصوص والصور والمقاطع والفيديوهات المترابطة وفق الخوارزميات الأكثر متابعة لها بهدف عرض ووصف المعلومات والبيانات عن جهة ما أو منظمة ما، بحيث يكون الوصول إليها غير محدد بزمان ولا مكان وله عنوان فريد محدد يميزه عن بقية المواقع على شبكة الانترنت

2- **استخدام وسائل التواصل الاجتماعي:** يمكن اعتبار استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بين الموظفين نوعاً من التسكع الرقمي، خاصة عندما يحدث أثناء ساعات العمل ويتداخل مع مهام العمل. يشير مصطلح Cyberloafing إلى قيام الموظفين باستخدام وقت عملهم ومواردهم في أنشطة شخصية لا علاقة لها بمسؤولياتهم الوظيفية. في حين أن الاستخدام العرضي والمعتدل لوسائل التواصل الاجتماعي قد لا يؤثر بشكل كبير على الإنتاجية، إلا أن الاستخدام المفرط أو المعتاد يمكن أن يؤدي إلى التشتيت، وانخفاض الكفاءة، ويؤثر في النهاية على الأداء التنظيمي. (Karimi, et al, 2021: 1710)

3- **المراسلة الالكترونية:** هي عملية تتألف من سلسلة مترابطة من البيانات والأحداث المستمرة تجاه هدف ما وهي ليست جامدة أو ثابتة بل تعمل بشكل ديناميكي متبادل بمعنى أن يكون المرسل مستقبل والمستقبل مرسلاً في آن واحد منا يعني استمرارية التفاعل بينهما من خلال موضوع التواصل. أي موارد إلكترونية مستخدمة لتسليم رسائل نصية و / أو فيديو من خلال البريد الإلكتروني أو التقنيات المستندة إلى الويب (بما في ذلك مواقع الويب والمدونات ومواقع wiki وما إلى ذلك).

المبحث الثاني

الإطار النظري للمتغير التابع أداء العاملين

توطئة

ان نجاح المنظمات مرتبط بأداء العاملين فيها، فالمنظمات تسعى دائما الى رفع مستوى أداء العاملين لديها باعتبارهم مورد لا يمكن تقليده أو الحصول عليه بسهولة ويشكل الأداء أيضا المحور الأساس الذي تنصب حوله جهود المدراء وهو يمثل القاسم المشترك لاهتمام علماء الإدارة،

A. B. Abdul-Jaleel. et al. 2025, Cyberloafing and Its Impact on Employee's Performance: An Applied Study in The Najaf Retirement Directorate. *Journal port Science Research*, 8(special issue), pp.81-96. https://doi.org/10.36371/port.2025.special .7

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS

Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume 8, special issue. 2025

كونه يعد من أهم الأنشطة التي تعكس الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها يساهم في تحديد مدى نجاح إدارة الموارد البشرية في المنظمة ومدى سلامة برامجها التي تعدها، وتحديد نقاط القوة والضعف لدى العاملين حيث يساهم في تحقيق أهداف المنظمة ومدى إشباع حاجات الفرد وأهدافه الشخصية ويمكن أن تحدد أهمية الأداء من خلال المقارنة بين المنظمات وإصدار الحكم على الاستراتيجيات والهياكل وانجاز الأهداف من النتائج التي يحصل عليها الأداء العالي للمنظمات.

أولا: مفهوم أداء العاملين

- **طبيعة أداء العاملين**

ويعد مفهوم أداء العاملين أو كما يطلق عليه أحيانا الأداء المتفوق من المفاهيم الإدارية المعاصرة التي لاقت مستوى عالي من الاهتمام من قبل العديد من المنظمات باعتباره العنصر الأساسي والحاسم لنجاح المنظمات وبقائها في ظل بيئة أعمال تتسم بالتغييرات السريعة والمنافسة الشديدة و تعود جذور الأداء العالي إلى أواخر القرن الماضي وذلك في خضم اضطرابات البيئة الصناعية في الولايات المتحدة الأمريكية والتي من خلالها أدركت الصناعات خلال تلك الفترة أهمية عندها المنافسة و شعر المسئولون مرة أخرى بضرورة التفكير بعمليات التصنيع الحقيقية بها والموثوق (Brown,2006:3).

ويعبر(Holbeche, 2012:1) عن أداء العاملين من خلال مجموعة مختلفة من الممارسات الإدارية الهادفة إلى تطوير روح الولاء لدى العاملين، وان لوجود الثقة المتبادلة بين المستويات الإدارية المختلفة في المنظمة عاملا رئيسيا في تبني تلك الممارسات وتوفيرها وعلى الأخص في تقديم التسهيلات المناسبة لنمو وجودها ومثلها مثل تلك التي تعتمد على ترسيخ الارتباط العالي بمعايير الولاء والألفة والتعاون والثقة للوصول إلى ما يسمى بأداء العاملين.

يقصد بالأداء مجموعة الممارسات التي تستهدف الحصول على مخرجات عمل فائقة من العاملين. وهي مزيج خاص من التدريبات وتراكيب العمل والعمليات التي تزيد معرفة العاملين بمهاراتهم، وتنمي قدراتهم الابتكارية وتحفيزهم على العمل التطوعي والمشاركة في صنع القرارات من جهة. والمحافظة على العاملين، وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي، وزيادة التزامهم التنظيمي فضلًا عن تخفيض التكاليف من جهة أخرى. وتستطيع المنظمة الحصول على أداء عالٍ من موظفيها عن طريق تصميم برامج تدريبية مكثفة توائم ما بين المعلومات والأفراد والعمل والتكنولوجيا.

ان أداء العاملين هي مجموعه معقده ومتميزة لكن متداخله مع سياسات اداره الموارد البشرية وممارسه العمل المبدع التي تتشكل بهيئة حزم متطابقة من ممارسات التي تتضمن انظمه متماسكه لاختبار وتطوير وتحفيز والمحافظة على الموارد البشرية المؤهلة والكفؤ للوصول الى الاهداف والغايات الاستراتيجية للمنظمة وهذا التكامل (الحزمة) من الممارسات الادارية المبدعة تسعى الى ادارة وضم وتمكين العاملين لتحقيق التداؤوب بين العاملين وبيئة عملهم بطريقة يلتزم فيها العاملين تجاه المنظمات بحيث تستطيع ان تواجهه تحقيق الاداء العالي وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة ومن خلال ما تقدم يعرض الجدول (2) بعض التعاريف حول **أداء العاملين** وكما يأتي:

الجدول (2) *مفاهيم أداء العاملين بحسب اراء مجموعة من المؤلفين*

الطالب والسنة	التعريف
(Mwazumbo,2016:2)	قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها باستخدام مواردها بطريقة تتسم بالكفاءة والفاعلية.
(Elnaggar et al., 2020:1)	بأنه الاعمال والمهام التي يؤديها العامل في المنظمة والنتائج الفعلية التي يحققها والتي يسهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية وفقا للموارد المتاحة.
(Azimi & Sterpone, 2020:2)	قدرة المنظمة على تلبية رغبات أصحاب المصلحة دون المساس بقدرتها على تلبية احتياجاتهم في المستقبل

A. B. Abdul-Jaleel. et al. 2025, Cyberloafing and Its Impact on Employee's Performance: An Applied Study in The Najaf Retirement Directorate. *Journal port Science Research*, 8(special issue), pp.81-96. https://doi.org/10.36371/port.2025.special .7

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS

Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume 8, special issue. 2025

(Kennedy, 2021:14)	وهو الاداء الذي يحقق للمنظمة جميع اهدافها الاجتماعية والبيئية والاقتصادية لغرض الحفاظ على استمراريتها في النشاط ويتجسد هذا من خلال تظافر جهود جميع عناصرها ومكوناتها.
(Kovacova & Lăzăroiu, 2021:40)	عبارة عن اهداف مستدامة ومعايير محددة ذات طموح عال يقترحها قادة المنظمات للعمل وفقها وتحقيقها باستخدام الاداء المستقبلي للموظفين، إذ تعمل هذه المعايير والاهداف على لفت انتباه الموظفين وتسخير طاقاتهم الى جانب تحفيزهم بشكل مستدام من اجل ضمان تحقيق الاهداف واستدامة مخرجات الاداء العالي.
(Lanza, 2022:5)	قدرة المنظمة على توليد قدر أكبر من القيمة الاقتصادية لمنافسيها.
(MacDougall et al., 2023:1-2)	بانة قدرة المنظمات على تعظيم قوتها والتغلب على نقاط ضعفها وتحييد تهديداتها من أجل الاستفادة من الفرص.
(MacDougall et al., 2023:6)	بانها مجموعة مميزة من ممارسات الموارد البشرية التكاملية التي توفر للمنظمة مزايا تنافسية لتحسين إنتاجيتها وربحيتها.

المصدر: إعداد الطالب بالاعتماد على المصادر الواردة فيه

ثانيا: أهمية أداء العاملين

اكتساب التميز أصبح ركيزة أساسية للمنظمات التي تسعى إلى تحقيق المنافسة في بيئة العمل نتيجة للتغيير السريع وتزايد الاضطرابات ومن خلال ذلك والقفزات الهائلة في مجال الخدمات باتت المنظمات تبحث عن مستوى كبير من التميز وهو ما يعرف (**اداء العالي**) و يركز على إدارة العمليات وتحسينها، في حين يركز في الوقت نفسة على القدرات والموارد التنظيمية التي يصعب تقليدها لتحقيق أهداف المنظمة واشار الطالبين إلى أهمية اداء العالي نتيجة لآثاره في المنظمة والافراد على حد سواء، وتتضح تلك الأهمية كما يأتي:-

1- أن الموظفين الذين يتمتعون بالأداء العالي يكونوا منخرطين بدرجة عالية في عملهم ولديهم شعور ايجابي بالغرض والمعنى، ويتمتعون بعلاقات طيبة مع بقية الافراد. و نلاحظ أن المستويات العالية من السعي نحو الهدف المتعمد لا تعادل بالضرورة إنجاز الأمور، وعلى سبيل المثال قد يسعى العامل إلى زيادة جودة أدائه في العمل (Holbeche, 2012:12).

2- يلعب الاداء العالي دوراً تكاملياً في ربط توفير الموارد للموظفين والمكافأة وممارسات التنمية بالأهداف الاستراتيجية ويمكن اعتبار الاداء العالي ظاهرة نوعية وليست كمية بحتة. وتتم دراسة الاداء العالي من منظور كمي والذي يمكن تأطيره وفقاً لوجهات النظر الهيكلية والتشغيلية لقياس قدرة المنظمة على زيادة ما تمتلكه من موارد هيكلية. (Bianchi, 2012:145).

3- يساعد أداء العاملين على زيادة الإنتاجية وهذا يزيد من أرباح المنظمات وتألقهما وتمكن في الوقت نفسة إدارة المورد البشري من القدرة التنافسية وتحقيق أداء المطلوب للنجاح المنظمات لذلك يجب على أي المنظمة ان تسعى جاهدة لتحقيق أداء العالي لتطبيق أفضل الممارسات المناسبة .(Katzenbach & Smith, 2015:6-7).

4- أداء العاملين يوفر إطار عمل منظمات أي بمعنى (نظرة ثاقبة وفريدة نحو عدد من العوامل التي تحدد وتعزز وجود منظمة ممتازة. والاداء العالي قادر على جعل الموظفين يؤدون مهامهم بشكل أكثر فاعلية دون غموض. ويعزز المهارات داخل ريادة الأعمال التي تمكن المنظمة من تحقيق اهدافها .(Ogbonnaya & Valizade, 2018:2).

5- التأكيد على أداء العاملين في جميع أنحاء المنظمة سيكون له تأثير على عناصر إدارة الموارد البشرية و تحقق الشركات استدامة التنظيمية جزئياً من خلال تشجيع (من حيث المنتج والعملية والابتكار المعرفي) ومتابعة نماذج الأعمال القائمة على التنمية البشرية. لذا يمكن للمنظمات وضع خطط عمل مستدامة من خلال الحصول على معلومات حول الأسواق والزبائن والمنافسين والتطورات المستقبلية. وبالنظر إلى قبول الأفكار الجديدة لخلق قيمة فهي بالتالي تعمل كعامل محوري لإجراءات التشغيل القياسية .(Baah & Jin, 2019:123).

A. B. Abdul-Jaleel. et al. 2025, Cyberloafing and Its Impact on Employee's Performance: An Applied Study in The Najaf Retirement Directorate. *Journal port Science Research*, 8(special issue), pp.81-96. https://doi.org/10.36371/port.2025.special .7

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS

Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume 8, special issue. 2025

6- يساعد أداء العاملين على تميز المنظمات عبر إتباع استراتيجية الابداع والموائمة والتبسيط والتغيير المستمر في الكفاءات والعمليات الاساسية للمنظمة. و يرتبط الاداء العالي بالإنتاجية العالية وبالجودة الفائقة، وتساعد على تحقيق رضا الزبون والعاملين، وتحسن من مستوى الأداء المالي والتسويقي للمنظمات. كما ان ثقافة أنظمة الاداء العالي هي بمثابة طريق لطلق عنان موهبة وطاقة العاملين في كل مستويات المنظمة (Wilson, 2020:38).

7- وتدرك العديد من المنظمات الآن أن أداء العاملين يمكن أن يعزز ميزتها التنافسية والابتكار في عملياتها ومنتجاتها وخدماتها وأسواقها ونماذج أعمالها. وهناك العديد من الدراسات التي تربط سلسلة التوريد بالأداء العالي أو الابتكار وقد تم ربطه بالمسؤوليات الاجتماعية للمنظمات من خلال تقييم العديد من الأبعاد مثل البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية. وإحدى بنيات الاستدامة البيئية هي سلسلة التوريد أو الأنشطة التي يتم القيام بها لتقليل أو إزالة التأثير البيئي للوظائف المتعلقة بإدارة سلسلة التوريد لتحسين الأداء عمليات التنظيمية على المدى الطويل (Kovacova & Lăzăroiu, 2021:40).

ثالثا: ابعاد أداء العاملين

الابعاد الأكثر ملائمة لمنظمة البحث حيث يرى (de Waal et al., 2020:140) انه يتم قياس اداء العاملين من خلال اربع مقاييس (جودة الادارة، جودة الموظف، التحسين والتجديد المستمر، الانفتاح والتوجه نحو العمل)

1. جودة الادارة

تمثل جودة الادارة إحدى الخصائص المميزة في منظمات اداء العالي والتي تتمثل بحرص المديرين على إقامة أفضل العلاقات مع العاملين من جانب الثقة والاحترام في جميع المستويات التنظيمية، فضال عن اهتمامها بتدريب وتطوير الموظفين من أجل زيادة ادائهم وكما ان وجود نظام ادارة فاعل يسهم بشكل كبير في تعزيز الاداء عن طريق توفير مدخلات تنظيمية ابداعية وسلوكية الى جانب التدريب والثقافة والشمولية في العمل الامر الذي يؤدي الى دعم الموظفين في مواجهه التحديات والتطورات الحديثة و يضاف الى ذلك تعزيز العامل النفسي الايجابي للموظفين الذي تعمل الادارة على دعمه عن طريق تقديم المشورة لحل المشاكل، اعطاء الرعاية اللازمة للموظفين، و زرع الثقة ونشر ثقافة الدعم المتبادل عبر التو اصل معهم وفق مفهوم الجيل الجديد كما تقوم الكثير من المنظمات حسب بتقويم أداء وجودة ادارتها عبر الا ا لها فإذا ما التي تمارسها والتي تسهم في النجاح على مستوى المنظمة ككل، إذ يمثل المورد البشري اساس لها فاذا ما نجحت القيادة العليا في إدارته تكون قد حققت نجاحا مهما لها

٢- جودة الموظف

تعد الموارد البشرية من أهم اصول المنظمات ولها دور مهم وخاص في تطورها، إذ تمثل القوى العاملة ذات الجودة العالية حاجة ملحة لدى المنظمات، كونها تعد الاساس في تحقيق الاداء الافضل فضلا عن تحقيق اهداف المنظمات في العصر الالفي الجديد (Rizki, 2019: 1139) لذا فإنه من بين اهم الخصائص للمنظمات ذات الاداء العالي تكوين وتطوير فرق عمل بجودة عالية وادارة جيدة تكون متنوعة في الخبرات وتكمل بعضها للبعض الآخر، وذلك عن طريق اعطائهم المرونة العالية في مجال اكتشاف العيوب والتعقيدات وايجاد الحلول لها، فضلا عن التدريب ومنحهم حق التعامل مع المرتبطين بالمنظمة من اجل تحقيق نتائج استثنائية، بالاستناد الى طرائق عمل حديثة تمكنهم من تحقيق النتائج المطلوبة كما ان نظام العمل عالية الاداء في المنظمات له تأثير ايجابي في مرونة الموظفين وتعزيز ادائهم، فضال عن تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية ومن هذا المنطلق فقد أورد عدد من الصفات أو الخصائص)المشاركة في المعلومات، التوظيف الانتقائي، تمكين الموظفين، التعويضات والحوافز، تقييم الاداء(والتي تحقق عن طريقها المنظمات التصور بين الموظف والمستوى التنظيمي المتوقع المتمثل بجودة أدائه (Nadeem et al.,2019:2)

٣- التحسين والتجديد المستمر:

A. B. Abdul-Jaleel. et al. 2025, Cyberloafing and Its Impact on Employee's Performance: An Applied Study in The Najaf Retirement Directorate. *Journal port Science Research*, 8(special issue), pp.81-96. https://doi.org/10.36371/port.2025.special .7

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS

Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume 8, special issue. 2025

ان التجديد كمجموعة من الأنشطة التي تتعهد بها المنظمة لتغيير نمط مواردها ومسارها الاستراتيجي، من أجل تحسين أدائها الاقتصادي العام. وهذا ما يسمى تجديد منظور كتحول المنظمات، من أجل التأكيد على التأثيرات المنتشرة التي تحدثها هذه العملية على استراتيجية المنظمة وهيكلها وأنظمتها وثقافتها كما وضح أيضاً كيف يمكن أن تؤدي زيادة العداوة البيئية أو تدهور الوضع التنافسي إلى حث المديرين على بدء عملية تجديد، والبحث عن مزيج أكثر ملاءمة من الموارد، وتعزيز السلوك الاستباقي عبر المنظمة(Mezias et al., 2001:75) وتبحث المنظمات عن التجديد لغرض التكيف مع التغيرات البيئية الواسعة، مثل الاتجاهات الثقافية وتغيير تفضيلات الزبائن، يتطلب من المنظمات إعادة تكوين الطريقة التي تجمع بها الموارد والقدرات في منتجاتها وخدماتها (Ravasi & Lojacono ,2005: 4).

تنشد المنظمات ذات الاداء العالي دائما الى تحقيق عملية التحسين المستمر وذلك عن طريق التبسيط لجميع عملياتها التي تهدف الى تحسين قدرتها للاستجابة للأحداث بكفاءة وفاعلية، فضلا عن التخلص من الاجراءات غير الضرورية (Lee & Samdanis,2015: 4) كما تعمل المنظمات على خلق بيئة عمل مميزة وذات طابع ايجابي، من اجل ضمان حصولها على موظفين ملتزمين وذوي كفاءة وخبرة، الامر الذي يؤدي الى توفير ميزة تنافسية حالية و مستقبلية للمنظمات ويتجلى التحسين والتبسيط بما قامت المنظمة من تطوير لعملها ودفعه باتجاه الابداع والاداء العالي والذي يعد احد انظمة العمل عالية الاداء لما يمكن ان يؤديه من معالجه للبيانات الضخمة بمزج العمل مع الوسائط والتعاون عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي، وذلك من الاعمال المركزية التي تساعد على تبادل المعرفة والعمل الجماعي، الامر الذي يعزز الاداء العالي للمنظمات(Zhang et al., 2023:2).

٤- الانفتاح والتوجه نحو العمل:

تسعى المنظمات دائما نحو التجديد والتطوير لتوثيق المرونة والعمل على خلق مساحة كافيه من اجل المشاركة في نشاطات المنظمة المسؤولة عن التغيير وتبادل الخبرات والمعارف من اجل الوصول الى افكار جديدة تسهم في تحسين العمل ورفع الاداء (هماش،2020: 266). ولا يقتصر هذا البعد على خلق ثقافة الانفتاح فحسب بل التركيز على توصيفه للوصول الى النتائج المتوقعة، وذلك عن طريق اقامة الحوارات وتبادل المعارف مع الموظفين والاخذ بآرائهم واشراكهم في الاعمال المهنية، وتتعدى منظمات الاداء العالي ذلك بامكانية التعلم من الاخطاء الامر الذي يؤدي الى امتلاك الموظفين فرصة كبيرة للتعلم الى ان المنظمات ذات الاداء العالي ايضا تواجه نوعين من الموظفين في جانب الانفتاح نحو العمل هما (Chiang et al., 2015:5) :-

- الموظف المنفتح: يتمتع هذا النوع من الموظفين بمستوى عال من تبادل المعلومات، والتفاعل الاجتماعي النشط، والشخصية المؤثرة، الامر الذي يؤدي الى نتائج ايجابية في اتباع نظم عمل الاداء العالي.
- الموظف غير
- المنفتح: يتمتع هذا الصنف من الموظفين بمستويات منخفضة من تبادل المعلومات، ولا يستجيبون للتفاعل مع الآخرين، الامر الذي يؤدي الى نتائج سلبية في مجال الاعمال التي تتبع نظم عمل الاداء العالي.

المحور الثالث

اختبار فرضيات الدراسة

أولا: اختبار علاقات الارتباط

الفرضية الرئيسة الاولى: وتنص على: وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين التسكع الرقمي واداء العاملين، وفيما يتعلق بإثبات صحة هذه الفرضية، أظهر الجدول (23) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين التسكع الرقمي واداء العاملين، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.948 -) عند مستوى معنوية (0.01) وهذا ما يدعم صحة الفرضية البديلة الرئيسة الأولى ويرفض فرضية العدم الرئيسة الاولى، وتتفرع عن هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية، هي:

- **وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين التصفح الالكتروني واداء العاملين:**

A. B. Abdul-Jaleel. et al. 2025, Cyberloafing and Its Impact on Employee's Performance: An Applied Study in The Najaf Retirement Directorate. *Journal port Science Research*, 8(special issue), pp.81-96. https://doi.org/10.36371/port.2025.special .7

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS

Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume 8, special issue. 2025

يظهر الجدول (23) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين التصفح الالكتروني واداء العاملين، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.763 -) عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا ما يدعم صحة الفرضية الفرعية البديلة الأولى ويرفض فرضية العدم.

- **وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين استخدام وسائل التواصل الاجتماعي واداء العاملين:**

يظهر الجدول (23) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين استخدام وسائل التواصل الاجتماعي واداء العاملين، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.698 -) عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا ما يدعم صحة الفرضية الفرعية البديلة الثانية ويرفض فرضية العدم.

- **وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين المراسلة الإلكترونية واداء العاملين:**

يظهر الجدول (23) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين المراسلة الإلكترونية واداء العاملين، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.707 -) عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا ما يدعم صحة الفرضية الفرعية البديلة الثالثة ويرفض فرضية العدم.

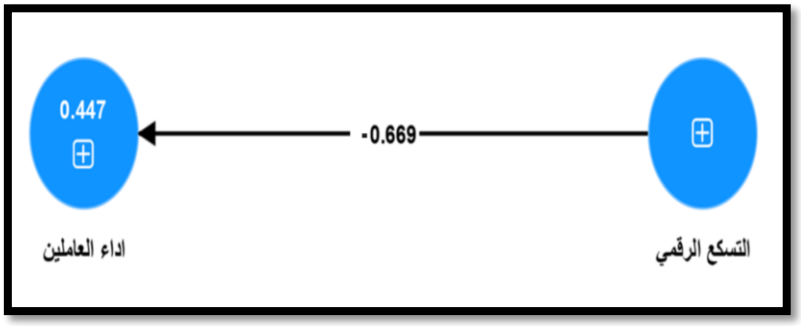
جدول (23) مصفوفة علاقة الارتباط بين التسكع الرقمي بأبعادها مع اداء العاملين

		X	X1	X2	X3
Y	Pearson Correlation	-.849**	-.763**	-.698**	-.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	138	138	138	138

المصدر: نتائج برنامج SPSS V.26.

ثانيا: اختبار الفرضية الرئيسة الثانية

نصت الفرضية الرئيسة الثانية على انه " توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للتسكع الرقمي في اداء العاملين" ولاختبار هذه الفرضية فقد تم بناء الانموذج الهيكلي الظاهر في الشكل (7) والذي يستعرض نتائجه الجدول (24).



شكل (7) الانموذج الهيكلي لاختبار الفرضية الرئيسة الثانية

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

جدول (24) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بالفرضية الرئيسة الثانية

جودة المطابقة SRMR	الفرضية	المسار	معامل المسار	t Value	P Value	النتيجة	معامل التحديد R^2	R^2 المعدل
0.069	H2	X→Y	-0.669	16.284	0	قبول	0.447	0.342

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

A. B. Abdul-Jaleel. et al. 2025, Cyberloafing and Its Impact on Employee's Performance: An Applied Study in The Najaf Retirement Directorate. *Journal port Science Research*, 8(special issue), pp.81-96. https://doi.org/10.36371/port.2025.special .7

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS

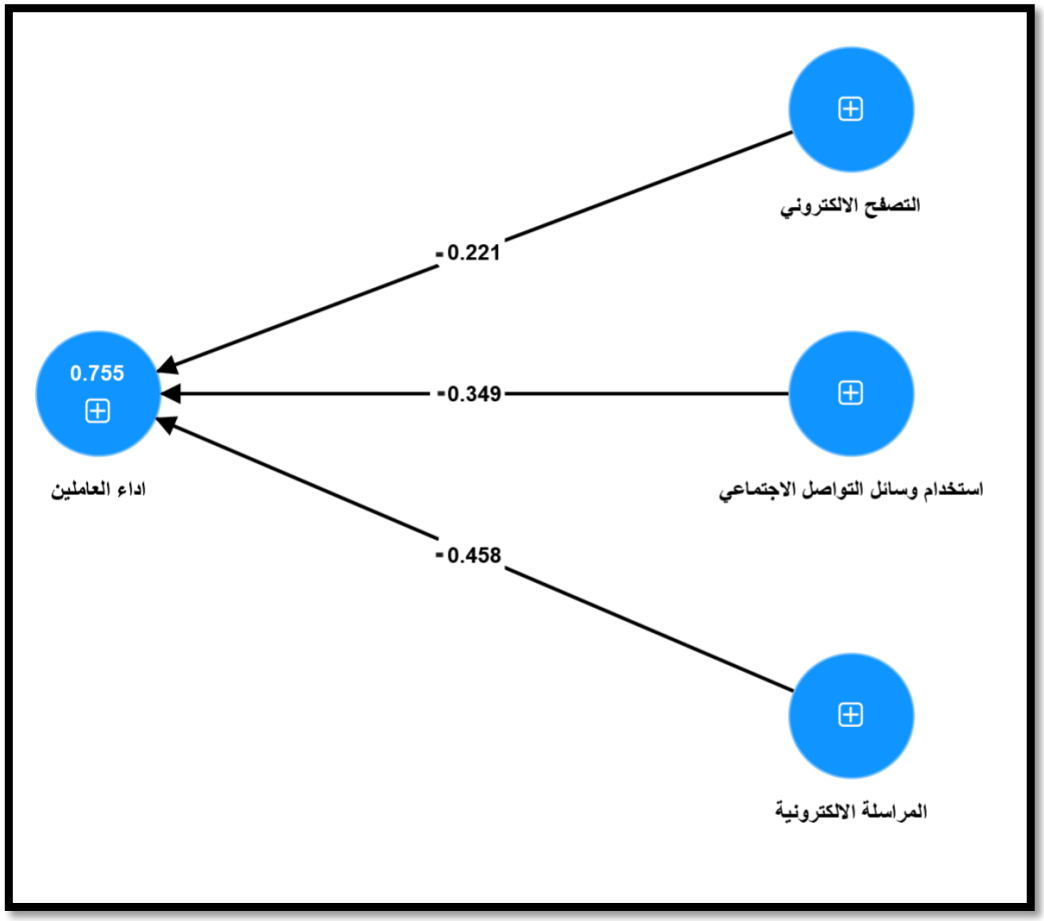
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume 8, special issue. 2025

يستعرض الجدول (24) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بالفرضية الثانية الرئيسة والتي أظهرت بان معيار SRMR البالغ 0.069 يحقق المعيار المطلوب لجودة المطابقة، وقد بلغ معامل المسار (0.669 -) والذي يحقق المعايير المطلوبة من قيم t وp مما يشير الى معنوية علاقة التأثير ومن ثمَ فان تقبل الفرضية البديلة الرئيسة الثانية ويتم رفض فرضية العدم. كذلك فقد بلغ معامل التحديد R^2 0.447 وبالتالي فان المتغير المستقل التسكع الرقمي يفسر المتغير التابع اداء العاملين بنسبة44٪ وبقية القيمة تمثل عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة وهو مقدار تفسير منخفض جدا.

ثالثا: اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الثانية

قام الطالب ببناء الانموذج الهيكلي الذي يظهر في الشكل (8) وذلك لغرض اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الثانية

- H2-1 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للتخطيط المسبق والتعاقد في اداء العاملين
- H2-2 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي في اداء العاملين
- H2-3 توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للمراسلة الالكترونية في اداء العاملين. ويستعرض نتائجه الجدول (25).



شكل (8) *الانموذج الهيكلي لاختبار الفرضيات الفرعية الثانية*

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

A. B. Abdul-Jaleel. et al. 2025, Cyberloafing and Its Impact on Employee's Performance: An Applied Study in The Najaf Retirement Directorate. *Journal port Science Research*, 8(special issue), pp.81-96. https://doi.org/10.36371/port.2025.special .7

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS

Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume 8, special issue. 2025

جدول (25) *نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بالفرضيات الفرعية الثانية*

جودة المطابقة SRMR	الفرضية	المسار	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	معامل التحديد R^2	المعدل R^2
0.060	H2-1	X1→ Y	-0.221	6.848	0.012	قبول	0.755	0.667
	H2-2	X2→ Y	-0.349	8.848	0.002	قبول		
	H2-3	X3→ Y	-0.458	9.063	0.000	قبول		

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يستعرض الجدول (25) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بالفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الثانية والتي أظهرت بان معيار SRMR البالغ 0.060 يحقق المعيار المطلوب لجودة المطابقة، وقد حققت معاملا المسار للفرضيات الفرعية المعايير المطلوبة من قيم t وp مما يشير الى معنوية هذه العلاقات ومن ثمَ تقبل الفرضيات الفرعية البديلة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الثانية ويتم رفض فرضيات العدم المنبثقة عن فرضية العدم الرئيسة الثانية وتجدر الإشارة الى ان بعد المراسلة الالكترونية كان الأكثر تأثيرا في اداء العاملين إذْ بلغ معامل المسار ((0.458 - كما ان معامل التحديد R^2 قد بلغ(0.775) وبالتالي فان ابعاد التسكع الرقمي قد فسرت 77٪ من العوامل التي تفسر متغير اداء العاملين وبقية النسبة تمثل عوامل لم تتناولها الدراسة.

المحور الثالث

الاستنتاجات والتوصيات

أولا: الاستنتاجات

1. انتشار التسكع الإلكتروني: تشير نتائج الدراسة إلى شيوع ظاهرة التسكع الإلكتروني بين موظفي دائرة تقاعد النجف، بدرجات متفاوتة من المشاركة تبعًا لحجم العمل ومستويات الإشراف.
2. التأثير على أداء الموظفين: للتسكع الإلكتروني تأثير مزدوج على أداء الموظفين. ففي حين أن الإفراط في استخدام الإنترنت خارج نطاق العمل يؤثر سلبًا على الإنتاجية، فإن فترات الراحة القصيرة التي تتضمن أنشطة تسكع إلكتروني بسيطة قد تساعد في تقليل التوتر وتعزيز الكفاءة العامة.
3. العوامل المؤثرة على التسكع الإلكتروني: تشمل العوامل الرئيسية المساهمة في التسكع الإلكتروني انخفاض المشاركة في العمل، وغياب الرقابة الصارمة، وأعباء العمل المفرطة التي تؤدي إلى الإرهاق الذهني، وسهولة الوصول إلى المنصات الإلكترونية خلال ساعات العمل.
4. سياسات مكان العمل وتطبيقها: أدى غياب سياسات واضحة تنظم استخدام الإنترنت في العمل إلى معالجة غير متسقة لحالات التسكع الإلكتروني، مما سمح باستمرارها.
5. تصورات الموظفين: يرى بعض الموظفين أن التسكع الإلكتروني هو آلية تكيف تساعدهم على إدارة التوتر والحفاظ على التركيز، خاصةً عند مواجهة مهام رتيبة أو متكررة.

ثانيا: التوصيات

1. وضع سياسات واضحة لاستخدام الإنترنت: ينبغي على المؤسسات تطبيق سياسات شاملة لاستخدام الإنترنت تُحدد الأنشطة المقبولة وغير المقبولة عبر الإنترنت، مع ضمان مرونة معقولة للموظفين.
2. زيادة مشاركة الموظفين: ينبغي على أصحاب العمل التركيز على الاستراتيجيات التي تعزز مشاركة الموظفين، مثل الإثراء الوظيفي، وبرامج التطوير المهني، والحوافز التحفيزية.

A. B. Abdul-Jaleel. et al. 2025, Cyberloafing and Its Impact on Employee's Performance: An Applied Study in The Najaf Retirement Directorate. *Journal port Science Research*, 8(special issue), pp.81-96. https://doi.org/10.36371/port.2025.special .7

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS

Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume 8, special issue. 2025

3. تطبيق إجراءات المراقبة والمساءلة: في حين أن المراقبة المفرطة قد تؤدي إلى عدم الرضا، فإن اتباع نهج متوازن - مثل عمليات التدقيق الدورية وبرامج التوعية - يمكن أن يساعد في تنظيم التسكع الإلكتروني دون التأثير سلبًا على الروح المعنوية.
4. تعزيز بيئة عمل صحية: قد يساعد تشجيع فترات الراحة القصيرة الدورية والسماح بالوصول المُتحكم فيه إلى محتوى الإنترنت غير المتعلق بالعمل الموظفين على استعادة نشاطهم والحفاظ على مستويات عالية من الإنتاجية.
5. استخدام التكنولوجيا لتحسين الإنتاجية: بدلاً من تقييد الوصول إلى الإنترنت كليًا، يمكن للمؤسسات الاستفادة من الأدوات الرقمية التي تتتبع الأداء وتقترح سلوكيات إنتاجية عبر الإنترنت، مما يضمن استمرار تركيز الموظفين على مهامهم. مبادرات القيادة والتدريب: ينبغي تدريب المدراء على استراتيجيات قيادية فعّالة لخلق بيئة عمل أكثر تفاعلاً، تُقلل من احتمالية التسكع عن العمل بسبب عدم الانخراط أو عدم الرضا.

المصادر العربية:

[1] صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، قسنطينة، -2006.
[2] فرج شعبان: الاتصالات الإدارية، ط 1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن ، 2006.

References

[1] Anandarajan, M., Paravastu, N. and Simmers, C.A. (2006), "Perceptions of personal web usage in the workplace: a Q-methodology approach", Cyberpsychology and Behavior, Vol. 9 No. 3, pp. 325-335.

[2] Baah, C., & Jin, Z. (2019). Sustainable supply chain management and organizational performance: the intermediary role of competitive advantage.

[3] Batabyal, S. K., & Bhal, K. T. (2020). Traditional cyberloafing, mobile cyberloafing and personal mobile-internet loafing in business organizations: exploring cognitive ethical logics. Journal of Information, Communication and Ethics in Society, 18(4), 631-647.

[4] Betts, T. K., Setterstrom, A. J., Pearson, J. M., & Totty, S. (2014). Explaining cyberloafing through a theoretical integration of theory of interpersonal behavior and theory of organizational justice.

[5] Bianchi, C. (2012). Enhancing performance management and sustainable organizational growth through system-dynamics modelling. In Systemic management for intelligent organizations (pp. 143-161). Springer, Berlin, Heidelberg.

[6] Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. Computers in human behavior, 24(3), 1067-1084.

[7] Brown, E. D. (2006). Implementing a high performance work system. Aligning Technology, Strategy, People & Projects http://ericbrown. com Copyright.

[8] Chiang, Y. H., Hsu, C. C., & Shih, H. A. (2015). Experienced high performance work system, extroversion personality, and creativity performance. Asia Pacific Journal of Management, 32(2), 531-549.

[9] de Waal, A., van Nierop, E., & Sloot, L. M. (2020). The relation between manager type and high-performance achievement. Journal of Advances in Management Research.

[10] Doorn,O.V., (2011) Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. Eindhoven University of Technology (Published master thesis)

[11] Holbeche, L. (2012). The high-performance organization. Routledge

A. B. Abdul-Jaleel. et al. 2025, Cyberloafing and Its Impact on Employee's Performance: An Applied Study in The Najaf Retirement Directorate. *Journal port Science Research*, 8(special issue), pp.81-96. https://doi.org/10.36371/port.2025.special .7

[12] Karimi Mazidi, A., Rahimnia, F., Mortazavi, S., & Lagzian, M. (2021). Cyberloafing in public sector of developing countries: job embeddedness as a context. Personnel Review, 50(7/8), 1705-1738.

[13] Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2015). The wisdom of teams: Creating the high-performance organization. Harvard Business Review Press.

[14] Kennedy, I. (2021). The conceptualisation and management of mental health and mental illness in high-performance sport (Doctoral dissertation, Northumbria University) .

[15] Kovacova, M., & Lăzăroiu, G. (2021). Sustainable organizational performance, cyber-physical production networks, and deep learning-assisted smart process planning in Industry 4.0-based manufacturing systems. Economics, Management and Financial Markets, 16(3), 41-54.

[16] Lanza, M. (2022). Development of a high-performance Linux device driver for a custom SNN accelerator for Xilinx FPGA boards (Doctoral dissertation, Politecnico di Torino).

[17] Lim, V.K.G. and Teo, T.S.H., 2005. Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore – an exploratory study. Information and Management, 42, 1081–1093

[18] Lim, V.K.G., 2002. The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. Journal of Organizational Behaviour, 23, 675– 694.

[19] MacDougall, B., Hajiloo, H., Sarhat, S., Kabanda, J., & Green, M. F. (2023). Fire Performance of Ultra-High Performance Concrete. In Canadian Society of Civil Engineering Annual Conference (pp. 213-225). Springer, Singapore.

[20] Mwazumbo, P. M. (2016). Organizational Resources, Dynamic Capabilities, Evironmental Dynamism and Organizational Performance of Large Manufacturing Companies in Kenya (Doctoral dissertation, University of Nairobi).اطروحة

[21] Nadeem, K., Riaz, A., & Danish, R. Q. (2019). Influence of high-performance work system on employee service performance and OCB: the mediating role of resilience. Journal of Global Entrepreneurship Research, 9(1), 1-13.

[22] Ogbonnaya, C., & Valizade, D. (2018). High performance work practices, employee outcomes and organizational performance: a 2-1-2 multilevel mediation analysis. The International Journal of Human Resource Management, 29(2), 239-259.

[23] O'Neill, R. E., Albin, R. W., Storey, K., Horner, R. H., & Sprague, J. R. (2014). Functional assessment and program development. Cengage Learning.

[24] Philips, J.G. & Reddie, L. (2007). Decisional style and self-reported e-mail use in the workplace. Computers in Human Behavior. 23(5), 2414-2428. https://doi.org/10.1016/j.chb.2006.03.016

[25] Rizki, V. L., Titisari, P., & Prihatini, D. (2019). The role of emotional intelligence and organizational commitment in increasing OCB and employee performance.

[26] Samdanis, M., & Lee, S. H.(2015). Big Data, Social Media and HPWS for the Intelligent Office

[27] ŞİMŞEK, A., & ŞİMŞEK, E. (2019). Beneficial and detrimental effects of cyberloafing in the workplace. Journal of Organizational Behavior Review, 1(1), 97-114.

[28] Tandon, A., Kaur, P., Ruparel, N., Islam, J. U., & Dhir, A. (2022). Cyberloafing and cyberslacking in the workplace: systematic literature review of past achievements and future promises. Internet Research, 32(1), 55-89.

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS

Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume 8, special issue. 2025

[29] Wilson, C. (2020). High-Performance Work Systems: Examining the Differences in Traditional and Nontraditional Work Environments (Doctoral dissertation, Capella University).

[30] Zoghbi Manrique de Lara, P. (2012). Reconsidering the boundaries of the cyberloafing activity: the case of a university. Behaviour & Information Technology, 31(5), 469-479. https://doi.org/10.1080/0144929x.2010.549511