



P-ISSN: 1680-9300
E-ISSN: 2790-2129
المجلد (26)، العدد (1)
ص.ص 141-127

تأثير الإرهاق الرقمي على الأداء الوظيفي في بيئة العمل المعاصرة: دراسة تحليلية لآراء عينة من الملاك الوظيفية في رئاسة جامعة نينوى

زيد عبد النافع سعيد¹، يزن نافع محمود²

¹ قسم ادارة تقنيات المعلومات، الكلية التقنية الادارية، الجامعة التقنية الشالية، الموصل، العراق.

² رئاسة جامعة نينوى، جامعة نينوى، الموصل، العراق.

المستخلص

هدفت يهدف البحث إلى تحليل تأثير الإرهاق الرقمي في انخفاض الأداء الوظيفي في بيئة العمل المعاصرة، من خلال دراسة ميدانية لآراء عينة من الملاك الوظيفي في رئاسة جامعة نينوى. حيث اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث تم توزيع (120) استبانة، استرجع منها (102) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. ويتكون متغير الإرهاق الرقمي من خمسة أبعاد هي: تداخل العمل والحياة الشخصية، الحمل الزائد، التطورات في العمل الرقمي، الآثار الجسدية والضغط التكنولوجي، في حين تمثل المتغير المعتمد بانخفاض الأداء الوظيفي. ولغرض تحليل البيانات واختبار الفرضيات، جرى استخدام برنامجي SPSS V26 و Smart PLS V3 بالاعتماد على منهجية (PLS-SEM). أظهرت نتائج التحليل الوصفي ارتفاع مستوى الإرهاق الرقمي لدى أفراد العينة، ولاسيما في بعدي التطورات في العمل الرقمي والضغط التكنولوجي. كما تبنت نتائج التحليل الاستدلالي وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة وقوية بين الإرهاق الرقمي وانخفاض الأداء الوظيفي. وأكدت نتائج نماذج الانحدار وجود تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية للإرهاق الرقمي في انخفاض الأداء الوظيفي، حيث فسّر الإرهاق الرقمي نسبة مهمة من التغير في الأداء الوظيفي. كما كشفت النتائج أن جميع أبعاد الإرهاق الرقمي تؤثر تأثيراً معنوياً في انخفاض الأداء الوظيفي، وكان بعد التطورات في العمل الرقمي هو الأعلى تأثيراً، في حين جاء بعد الآثار الجسدية بأدنى مستوى تأثير نسبي. وخلص البحث إلى ضرورة تبني المنظمات، ولاسيما المؤسسات التعليمية، سياسات وإجراءات تهدف إلى إدارة الاستخدام الرقمي بشكل متوازن، وتعزيز الوعي بالصحة الرقمية، وتخفيف الضغوط التكنولوجية، بما يساهم في تقليل مستويات الإرهاق الرقمي والذي ينعكس إيجاباً في تحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين.

الكلمات المفتاحية: الإرهاق الرقمي، الأداء الوظيفي، ابعاد الارهاق الرقمي، الإرهاق النفسي والجسدي.

من أهمية الأداء الوظيفي بوصفه أحد المؤشرات الرئيسة لنجاح المنظمات واستقرارها، تبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين الإرهاق الرقمي وانخفاض الأداء الوظيفي، لا سيما في المؤسسات التعليمية التي تعتمد بدرجة متزايدة على التقنيات الرقمية في إدارة أعمالها. وعليه، جاءت هذه الدراسة لتشخيص مستوى الإرهاق الرقمي لدى الملاك الوظيفي في رئاسة جامعة نينوى، وبيان أثره في أدائهم الوظيفي، بهدف تقديم نتائج علمية يمكن الاستفادة منها في الحد من آثاره السلبية وبالتالي تحسين بيئة العمل.

1. المقدمة

شهدت بيئات العمل المعاصرة تحولاً ملحوظاً بفعل التوسع الكبير في استخدام التقنيات الرقمية ونظم تكنولوجيا المعلومات، الأمر الذي أسهم في تسريع إنجاز الأعمال ورفع كفاءة الاتصال، لكنه في الوقت ذاته أفرز جملة من التحديات غير التقليدية التي تمس المورد البشري بشكل مباشر. ومن أبرز هذه التحديات ما يُعرف بالإرهاق الرقمي والذي ينتج عن الاستخدام المكثف والمستمر للأدوات والمنصات الرقمية،

وقد أضحت ذلك الإرهاق ظاهرة تنظيمية لها انعكاسات نفسية وجسدية وسلوكية، تؤثر في تركيز الموظف وصحته العامة ودفاعيته، ومن ثم في مستوى أدائه الوظيفي. وانطلاقاً

2. منهجية البحث

1.2 مشكلة البحث

أدى الاستخدام المتزايد للتقنيات الرقمية في بيئة العمل المعاصرة إلى خلق أنماط عمل جديدة لم تكن موجودة فيما سبق لا سيما العمل عن بعد واعتماد نظم تكنولوجيا المعلومات وتوظيفها في إنجاز الأعمال المختلفة داخل المنظمات، لذا فقد برز مفهوم جديد يدعى الإرهاق الرقمي كمتحد يهدد الصحة النفسية والجسدية للعاملين داخل المنظمات

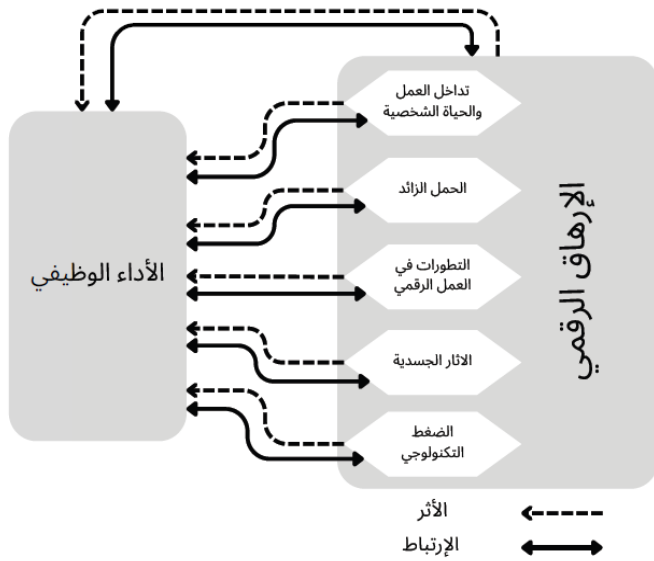
مجلة بحوث مستقبلية

المجلد 26، العدد 1 (2026).

أستلم البحث في 22 كانون الاول 2025؛ قُبل في 12 كانون الثاني 2026

ورقة بحث مننظمة: نُشرت في 16 شباط 2026

البريد الإلكتروني للمؤلف المراسل: yazen.nafea@uoninevah.edu.iq



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

5.2 فرضيات البحث

تحقيقاً لأهداف البحث وبناءً على مخططة الفرضي فقد تم صياغة الفرضيات الآتية:

- **الفرضية الرئيسية الأولى:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإرهاق الرقمي وانخفاض الأداء الوظيفي.
وتتفرع منها الفرضية الفرعية الآتية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الإرهاق الرقمي وانخفاض الأداء الوظيفي.

- **الفرضية الرئيسية الثانية:** لا يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية للإرهاق الرقمي في انخفاض الأداء الوظيفي.
وتتفرع منها الفرضية الفرعية الآتية:

- لا يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد الإرهاق الرقمي في انخفاض الأداء الوظيفي

6.2 أساليب وتقنيات جمع وتحليل البيانات

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لاختبار الفرضيات وذلك من خلال بيان علاقات الأثر والارتباط بين متغيرات البحث وقياسها بصورة علمية بعد ان تم اعتماد استمارة الاستبانة كأداة بحثية رئيسية والتي تضمنت العديد من الأسئلة ذات العلاقة بموضوع البحث، واعتمدت الاستمارة على مقياس ليكرت الخماسي، وتم تحليل البيانات الخاصة بالجانب العملي على البرنامج الاحصائي Smart PLS V3 لتحليل نموذج المعادلات الهيكلية باستخدام أسلوب المربعات الجزئية (PLS-SEM) بالإضافة الى اعتماد الحزمة

والذي يؤثر بشكل سلبي على أداءهم الوظيفي، ومن هنا تبرز مشكلة البحث في تحديد العلاقة بين الإرهاق الرقمي والأداء الوظيفي والتي يمكن صياغتها وفقاً للتساؤلات التالية:

- (1) مدى تأثير الإرهاق الرقمي على انخفاض أداء الموظفين في انجاز الاعمال الموكلة إليهم؟
- (2) مدى تأثير الإرهاق الرقمي على الصحة الجسدية والنفسية للموظفين؟
- (3) هل هناك علاقة ارتباط بين الإرهاق الرقمي والأداء الوظيفي؟

2.2 أهمية البحث

تكمن أهمية البحث بالنقاط الآتية:

- إعطاء إطار نظري لمفهوم الإرهاق الرقمي والاداء الوظيفي.
- اختبار الفرضيات والعلاقات بين ابعاد الدراسة الحالية.
- مساعدة المنظمات على فهم العلاقة بين الإرهاق الرقمي والأداء الوظيفي بالشكل الذي يمكنها من تقليل الآثار السلبية الناجمة عن ذلك.
- المساهمة في رفع نسبة الرفاهية بين الموظفين من اجل زيادة الكفاءة والإنتاجية في العمل.

3.2 أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى:

- (1) التعرف على مدى انتشار الإرهاق الرقمي بين الموظفين في الميدان الخاص بهذه الدراسة.
- (2) معرفة تأثير كل بعد من ابعاد الإرهاق الرقمي على الأداء الوظيفي.
- (3) اختبار العلاقة الكلية بين الإرهاق الرقمي والأداء الوظيفي من خلال نموذج تحليلي.
- (4) تقديم إطار عملي يساعد على فهم العلاقة بين المتغيرين ليكون أساساً لدراسات مستقبلية.

4.2 المخطط الفرضي للبحث

البرمجية للعلوم الإحصائية (SPSS) لإجراء التحليلات الإحصائية الوصفية المتمثلة بالمتوسطات والانحرافات المعيارية.

7.2 مجتمع البحث وعينته

تمثل مجتمع البحث بالأفراد العاملين في رئاسة جامعة نينوى والبالغ عددهم (298) موظف، وقد تم توزيع (120) استمارة استبانة كهيئة عشوائية على العاملين واسترجع منها (102) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، ويوضح الجدول رقم (1) سمات الافراد العاملين في رئاسة الجامعة.

جدول (1) وصف وتشخيص عينة البحث

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	62	60.78%
	انثى	40	39.22%
	المجموع	102	100%
المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
العمر	20 – 30 سنة	9	8.8%
	31 – 40 سنة	62	60.8%
	41 – 50 سنة	23	22.5%
	51 سنة – فأكثر	8	7.9%
	المجموع	102	100%
المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
المؤهل العلمي	اعدادية فما دون	1	0.98%
	دبلوم في	2	1.96%
	بكالوريوس	30	29.41%
	دبلوم عالي	6	5.88%
	ماجستير	46	45.1%
	دكتوراه	17	16.67%
	المجموع	102	100%
المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
مدة الخدمة الوظيفية	1 – 10 سنة	62	60.78%
	11 – 20 سنة	25	24.51%
	21 – 30 سنة	13	12.75%
	31 سنة – فأكثر	2	1.96%
	المجموع	102	100%

المصدر: من إعداد الباحثان.

7.2 حدود البحث

- الحدود المكانية: رئاسة جامعة نينوى.

- الحدود الزمانية: امتدت الدراسة خلال الفترة من 2025/4/15 ولغاية 2025/12/15.

- الحدود البشرية: عينة من الملاك الوظيفي في رئاسة جامعة نينوى.

3. الجانب النظري

1.3 الإرهاق الرقمي

1.1.3 مفهوم الإرهاق الرقمي

يشير مصطلح الإرهاق الرقمي الى الإرهاق الذهني والعاطفي الناتج عن الاستخدام المستمر للتقنيات الرقمية وخاصة في مجالي التواصل والتعاون بين الافراد، وهو مفهوم مغاير للإرهاق البدني الناتج عن الاعمال البدنية الشاقة اذ يرتبط الارهاق الرقمي بوقت استخدام الشاشات والاشعة الزرقاء الناجمة عنها التي تؤدي الى تشتت الانتباه في كثير من الأحيان بالإضافة الى الإرهاق الذي يسببه التنقل بين المنصات المتعددة سواء في العمل او الحياة اليومية (Jain, et.al, 2025, 796). ويعد الإرهاق الرقمي مفهوم يجمع بين التكنولوجيا الحديثة والتوترات المصاحبة لها والتي أدت الى ظهور اضطرابات في بيئة الاعمال لم تكن موجودة في السابق أدت الى انخفاض الأداء الوظيفي وزيادة عدم الرضا الوظيفي بين العاملين (Keshavarz, et.al, 2025, 2). وعادة ما يكون للإرهاق الرقمي ثلاثة سمات اذ يطلق على السمة الأول (الشيخوخة الرقمية) وهي عدم القدرة على الموازنة بين العالمين الحقيقي والافتراضي نتيجة الاستخدام المفرط للمنصات الرقمية، اما السمة الثانية تدعى (الحرمان الرقمي) وهي التي تؤدي الى اثار نفسية وجسدية سلبية في حياة الشخص عند محاولته تجنب او الابتعاد عن المنصات الرقمية، في حين تدعى السمة الثالثة (الإرهاق العاطفي) أي استنزاف التكنولوجيا والمنصات الرقمية لعواطف الشخص المستخدم لها وكل ذلك يقود المستخدمين الى الإدمان الرقمي والذي يكون المسبب الرئيس للإرهاق الرقمي (Lewis, et.al, 2025, 2071) لذا يعرف الإرهاق الرقمي بشكل عام على انه التعب العام والإجهاد البصري والإرهاق الاجتماعي واستنزاف الدوافع والتعب العاطفي الذي يعاني منه المستخدمين للأجهزة الرقمية الذين يتعاملون مع بيانات الاعمال عبر الانترنت (Cao & Chen, 2025, 5).

2.1.3 الآثار الناجمة عن الإرهاق الرقمي

لقد كان لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في وقتنا الحالي الأثر الكبير في ما يعرف بالانفجار المعلوماتي أي زيادة هائلة في كمية المعلومات الواصلة الى المستخدمين وهو ما خلق حالة من فرط المعلومات لديهم والتي ليس بالضرورة ان تكون ذو نفع في جميع الحالات، مع الاخذ بنظر الاعتبار محدودية العقل البشري في استيعابها وبالتالي يمكن ان يؤدي ذلك الافراط الى التأثير بشكل كبير على انخفاض كفاءة الأشخاص في الاعمال الموكلة إليهم (Miseviciene, et.al, 2020, 551). ومع تزايد الوقت الذي يقضيه المستخدمون على الانترنت فان التوتر الرقمي يزداد لديهم نتيجة لتعاملهم مع كميات هائلة من المعلومات والتي قد يكون جزء كبير منها مضر ومزيف لنا يحتاجون الى التأكد من مدى صحتها لكي تكون ذو فائدة بالنسبة لحياتهم الشخصية ولأعمالهم، وفي الوقت

- 3) تطبيق ممارسات صحية بين الجلسات الإلكترونية وخلال الاجتماعات المطولة، مثل تمارين التنفس والتأمل واليوغا.
- 4) توفير الفرصة للمشاركين عبر الإنترنت لمشاركة مشاعرهم ومشاكلهم النفسية حتى يتمكنوا من الحصول على المساعدة والدعم المناسبين.
- 5) إجراء استبيانات واسعة النطاق لاستقراء المستويات الفعلية للتوتر والإرهاق بين العاملين في الاعمال ذات الطابع الرقمي.

4.1.3 ابعاد الإرهاق الرقمي

تحدد عوامل الإرهاق الإلكتروني عند الموظفين حسب رأي كل من (Bencsik و (Florjancic & Rizmal, 2022,4) و (Juhasz, 2023, 239) و (Shibata, 2024, 120)، بالآتي:

- أ. تداخل العمل والحياة الشخصية: الاستخدام المستمر للأدوات الرقمية مما يسبب تداخلاً غير واضح بين الحياة المهنية والشخصية، حيث يؤثر الإرهاق الرقمي ليس فقط على الأفراد ولكن أيضاً على المنظمات، إذ تواجه المنظمات التي يعاني موظفوها من الإرهاق الرقمي مشاكل مثل انخفاض الإنتاجية.
- ب. الحمل الزائد: الناتج عن تنفيذ مجموعة من وظائف النظام في وقت واحد، وكمية المعلومات أو الاتصالات الكبيرة نتيجة لوسائل الاتصال الحديثة واستغراق وقت أطول لإنجاز مهمة معينة وهذا يؤدي الى نقص الانتباه والطاقة الذهنية للموظفين.
- ج. التطورات في العمل الرقمي: تنشأ مشاعر الإرهاق والضغط الزائد استجابةً للضغط المستمر لتبني تقنيات جديدة، حيث يؤثر ذلك الضغط على الأداء سلباً إذ يتوجب على الموظف تعلم استخدامات تلك التقنيات والا قد يواجه خطر فقدان الوظيفة نتيجة لنقص المعرفة التكنولوجية وتفاوت سرعة التعلم بين الموظفين، وهذا يؤدي الى ارتكاب الأخطاء من قبل الموظفين نتيجة بسبب الضغط الناتج عن ذلك التعلم.
- و. ولقد اضاف (Erdogan, 2024, 21) و (Supriyadi, 2025, 4)، بعدين آخرين تمثلان بما يأتي:
 - د. الآثار الجسدية: قضاء فترات طويلة أمام الشاشات والتفاعل المستمر مع الأدوات الرقمية يُعتبر عاملاً رئيسياً يؤثر سلباً على الصحة الجسدية للموظفين. مما يخلق مشاكل جسدية مثل إجهاد العين والصداع واضطرابات النوم وآلام الرقبة وان هذه المشاكل الصحية تزيد من حدة الإرهاق الرقمي.
 - هـ. الضغط التكنولوجي: يقصد به الضغط النفسي الناتج عن الإفراط في استخدام التكنولوجيا في مكان العمل حيث ان أن الانقطاعات المتكررة والانتقال المستمر بين المهام يُسهان في استنزاف الانتباه وتقليل الطاقة الذهنية، حيث استخدام وسائل التواصل المتزامن، مثل مؤتمرات الفيديو، يُعدّ أقلّ إرباكاً وإرهاقاً مقارنةً بوسائل التواصل غير المتزامن كالبريد الإلكتروني، نظراً لما توفّره من وضوح وتفاعل مباشر

نفسه يحتاج الافراد الى القيام بمهام متعددة نتيجة استخدامهم الانترنت في انجاز أعمالهم وهذا ما يقودهم الى الإرهاق والاحترق النفسي (Chiparousha, 2022, 5). وللإرهاق الرقمي اثار على الصحة النفسية للعاملين تتمثل بزيادة التوتر والقلق وصعوبة التركيز وذلك بسبب الاستخدام المفرط للتقنيات الرقمية والتعرض المستمر للشاشات والتي قد تؤدي أيضاً الى اضطراب في أنماط النوم (Arican, 2025, 51). بالإضافة الى الآثار الجسدية التي تتمثل بمشاكل العين نتيجة التحديق المستمر في الشاشات مما يسبب الصداع للمستخدمين وتيبس الكتفين وآلام الرقبة والظهر والحساسية للضوء وعدم وضوح الرؤية بسبب جفاف العينين وغيرها من المشاكل الجسدية (Chiparousha, 2022, 5). علاوة على ذلك، يؤثر الإرهاق الرقمي على رفاهية الافراد العاملين ويؤثر سلباً على نتائج مسيرتهم المهنية اذ غالباً ما يجد العاملون صعوبة في استثمار وقتهم وطاقاتهم في تطوير المهارات أو متابعة التعليم الرسمي للتقدم الوظيفي، بالإضافة الى ان عدم القدرة على إدارة الضغوط الرقمية يمكن أن يؤدي إلى ركود وظيفي حيث يصبح العاملون أقل تحفيزاً وغير قادرين على تحقيق أهدافهم المهنية طويلة الأجل (Hadjri, et.al, 2025, 232). وفي السنوات الأخيرة ازدادت الحاجة الى العمل عن بُعد ونماذج العمل الهجين، حيث يُتوقع من العاملين وبشكل متزايد إدارة قنوات اتصال رقمية متعددة والمشاركة في اجتماعات افتراضية والحفاظ على مستوى عالٍ من التواجد وكل ذلك يسهم في طمس الحدود بين العمل والحياة الشخصية مما يزيد من حدة الإرهاق الرقمي (Supriyadi, et.al, 2025, 1).

3.1.3 التعامل مع الإرهاق الرقمي

ان العاملين في بيئات العمل الرقمية عادة ما يتعاملون مع الإرهاق الذي يصيبهم والتوتر المصاحب له من خلال اللجوء الى الدعم العاطفي والاجتماعي وذلك بسبب شعورهم بالعزلة خصوصاً عندما يواجهون المشاكل التقنية والاعطال الفنية اثناء عملهم وصعوبة التعامل مع تلك الضغوط بشكل منفرد لما يكون اللجوء الى الاهل والأصدقاء وزملاء العمل هي انساب الاليات من وجهة نظرهم للتأقلم مع تلك الاوضاع (Baylon & Agudo, 2024, 4). وقد حددا (Bagaji & Rao, 2025, 133) عدد من الخطوات المتعلقة بالية التعامل مع الإرهاق الرقمي وكما يلي:

- 1) اعتماد قاعدة (20 - 20 - 20) أي بعد كل عشرين دقيقة من العمل المتواصل قم بالنظر لمسافة عشرين قدم ولمدة عشرين ثانية.
 - 2) اخذ قسط من الراحة لمدة خمسة دقائق بعد مرور (30 - 60) دقيقة عمل تسعى من خلالها اراحة الجسم والعيون لتجنب التعب والارهاق.
 - 3) التدريب على الصحة الرقمية: عقد ورش عمل منتظمة حول بيئة العمل والعناية بالعين ووضعيات الجسم وإدارة الإجهاد.
 - 4) نماذج تناوب المهام: الحد من وقت استخدام الشاشة لفترات طويلة من خلال التناوب بين المهام المتعلقة بالشاشة والمهام الأخرى.
- اما (Mheidly, et.al, 2020, 3) فقد حددوا الآلية عن طريق النقاط التالية:
- 1) توجيه حملات صحية لزيادة وعي المستخدمين بالعواقب الجسدية والنفسية لزيادة الوقت الذي يقضونه على الإنترنت.
 - 2) تقديم التواصل والتعلم عبر البث الصوتي كبديل للقاءات المرئية عبر الإنترنت لتقليل إجهاد العين والحد من التعرض للشاشة.

- ج. كلما كان العنصر البشري أكثر كفاءة وخبرة كان الهدف المنجز أكثر دقة وفعالية وقل كلفة
- د. كلما كانت الاهداف المتحققة مكتملة كان هذا واضحاً على نجاح المنظمة واستقرارها.

يُخفف العبء الذهني على الموظف.

2.3 الأداء الوظيفي

1.2.3 مفهوم الاداء الوظيفي

3.2.3 الإرهاق الرقمي والأداء الوظيفي

ان العمل المتواصل لساعات طويلة يؤدي إلى التعب جسدياً ونفسياً، وقد يتجلى هذا التعب في تدهور الصحة، وخاصةً للعينين المعرضتين باستمرار لإضاءة الشاشة (Odi, et.al, 2018,65) وأيضاً عندما تتطلب بيئة العمل تركيز عالي ومراقبة مستمرة فضلاً عن اتخاذ قرارات سريعة وحاسمة (Jalali, 2023, 3). إذ يمكن أن يؤثر تغيير جداول العمل او متطلبات العمل المرهقة والتعرض المستمر لشاشات الكمبيوتر سلباً على جودة الأداء الوظيفي وكفاءة الإنتاجية (Widyanti & Trapsilawati, 2024, 264).

وقد اشار (Zhang, et.al, 2025, 1) الى ان استخدام التطبيقات الالكترونية لمكاتب العمل تؤثر على الاداء الوظيفي وتخلق ارهاق نفسي يؤثر على العلاقة بين استخدام تلك التطبيقات والاداء الوظيفي بشكل سلبي. وذكر (Abdeen & Khalil, 2023, 3539) ان هناك ارتباطاً مباشراً بين الاستخدام المفرط للادوات الرقمية وبين انخفاض الإنتاجية وعدم الرضا الوظيفي مما يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي. وذكر (Bondanini, et.al, 2025, 8) الى ان الادوات الرقمية بالرغم من انها تعزز الكفاءة الا انها تسبب إرهاقاً ذهنياً يؤثر على الراحة النفسية مما يؤدي إلى ضعف وانخفاض في الأداء الوظيفي وبالتالي يؤدي الى تراجع الإنتاجية، حيث ان هذه الادوات والظواهر المصاحبة لاستخدامها تؤثر سلباً على بيئة العمل، وبالتالي انخفاض أداء الموظفين.

4. الجانب العملي

1.4 التحليل الوصفي

1.1.4 التحليل الوصفي لفقرات لأبعاد متغير الإرهاق الرقمي

تم حساب التكرارات والنسب بالإضافة إلى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونسبة الاستجابة لأبعاد متغير (الإرهاق الرقمي)، وكما في الجدول أدناه:

جدول (2) وصف وتشخيص فقرات أبعاد الإرهاق الرقمي

الفقرات	مقياس الاستجابة												
	لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)				
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
X1_1	84.3	0.897	4.216	1	1	2.9	3	16.7	17	32.4	33	47.1	48
X1_2	83.9	0.833	4.196	1	1	1	1	17.6	18	38.2	39	42.2	43

83.1	0.952	4.157	2	2	2.9	3	17.6	18	32.4	33	45.1	46	X1_3
84.5	0.878	4.225	1	1	1	1	20.6	21	29.4	30	48	49	X1_4
86.1	0.768	4.304	0	0	0	0	18.6	19	32.4	33	49	50	X1_5
84.4	0.866	4.220	%1.0		%1.6		%18.1		%33.0		%46.3		تداخل العمل والحياة الشخصية
			%2.6						%79.3				
83.1	0.931	4.157	1	1	3.9	4	18.6	19	31.4	32	45.1	46	X2_1
83.3	0.88	4.167	0	0	3.9	4	19.6	20	32.4	33	44.1	45	X2_2
84.5	0.819	4.225	0	0	2	2	18.6	19	34.3	35	45.1	46	X2_3
84.9	0.814	4.245	0	0	1	1	20.6	21	31.4	32	47.1	48	X2_4
84.5	0.855	4.225	0	0	3.9	4	15.7	16	34.3	35	46.1	47	X2_5
84.1	0.860	4.204	%0.2		%2.9		%18.6		%32.8		%45.5		الحمل الزائد
			%3.1						%78.3				
80.6	1.048	4.029	2.9	3	4.9	5	20.6	21	29.4	30	42.2	43	X3_1
81.6	0.961	4.078	2	2	2.9	3	21.6	22	32.4	33	41.2	42	X3_2
83.5	0.895	4.176	1	1	2.9	3	17.6	18	34.3	35	44.1	45	X3_3
84.1	0.848	4.206	1	1	1	1	18.6	19	35.3	36	44.1	45	X3_4
83.3	0.986	4.167	2.9	3	2	2	17.6	18	30.4	31	47.1	48	X3_5
82.6	0.948	4.131	%2.0		%2.7		%19.2		%32.4		%43.7		التطورات في العمل الرقمي
			%4.7						%76.1				
87.1	0.792	4.353	0	0	1	1	16.7	17	28.4	29	53.9	55	X4_1
86.5	0.822	4.324	1	1	0	0	16.7	17	30.4	31	52	53	X4_2
87.3	0.755	4.363	0	0	0	0	16.7	17	30.4	31	52.9	54	X4_3
85.1	0.875	4.255	1	1	1	1	19.6	20	28.4	29	50	51	X4_4
86.1	0.768	4.304	0	0	0	0	18.6	19	32.4	33	49	50	X4_5
86.4	0.802	4.320	%0.4		%0.4		%17.6		%30.0		%51.6		الاستجابة
			%0.8						%81.6				
82.7	0.965	4.137	2	2	3.9	4	16.7	17	33.3	34	44.1	45	X5_1
83.5	0.849	4.176	0	0	2.9	3	19.6	20	34.3	35	43.1	44	X5_2
85.1	0.805	4.255	0	0	2	2	16.7	17	35.3	36	46.1	47	X5_3
84.3	0.919	4.216	2	2	1	1	18.6	19	30.4	31	48	49	X5_4
84.1	0.813	4.206	0	0	2	2	18.6	19	36.3	37	43.1	44	X5_5
84.0	0.870	4.198	%0.8		%2.4		%18.0		%33.9		%44.9		الضغط التكنولوجي
			%3.2						%78.8				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26.

2.1.4 التحليل الوصفي لفقرات متغير انخفاض الأداء الوظيفي

تم حساب التكرارات والنسب بالإضافة إلى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونسبة الاستجابة لفقرات متغير (انخفاض الأداء الوظيفي)، وكما في الجدول أدناه:

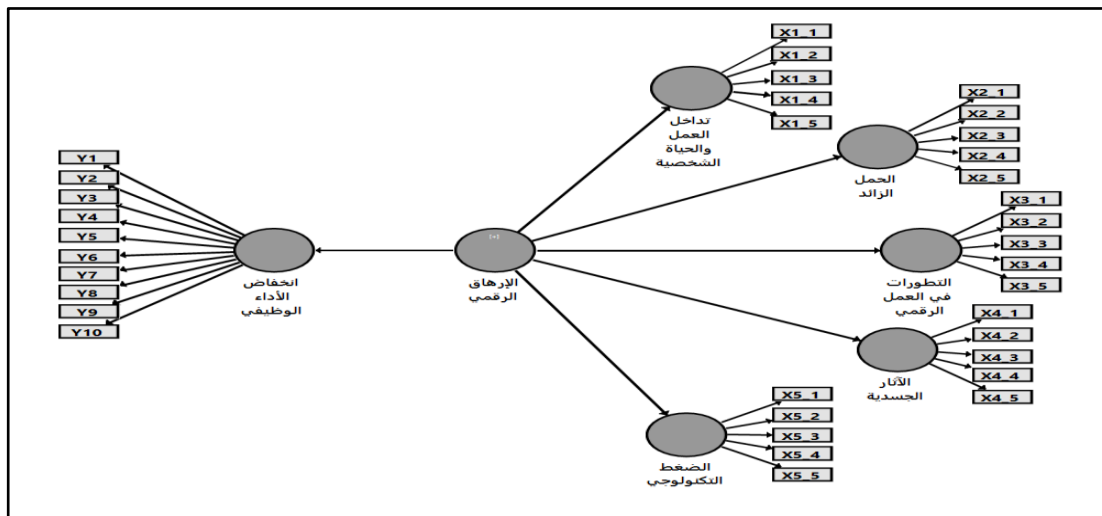
جدول (3) وصف وتشخيص فقرات انخفاض الأداء الوظيفي

نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مقياس الاستجابة										الفقرات
			لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
82.2	1.116	4.108	4.9	5	5.9	6	9.8	10	32.4	33	47.1	48	Y_1
82.2	1.089	4.108	3.9	4	5.9	6	12.7	13	30.4	31	47.1	48	Y_2
75.5	1.421	3.775	12.7	13	9.8	10	7.8	8	26.5	27	43.1	44	Y_3
85.7	0.883	4.284	2	2	1	1	13.7	14	33.3	34	50	51	Y_4
83.7	1.022	4.186	2.9	3	5.9	6	8.8	9	34.3	35	48	49	Y_5
84.9	0.849	4.245	0	0	3.9	4	14.7	15	34.3	35	47.1	48	Y_6
82.4	1.154	4.118	5.9	6	5.9	6	7.8	8	31.4	32	49	50	Y_7
81.8	1.073	4.088	2	2	10.8	11	8.8	9	33.3	34	45.1	46	Y_8
81.0	1.146	4.049	6.9	7	2.9	3	12.7	13	33.3	34	44.1	45	Y_9
84.5	0.974	4.225	2.9	3	3.9	4	8.8	9	36.3	37	48	49	Y_10
82.4	1.073	4.119	%4.4		%5.6		%10.4		%32.6		%46.9		انخفاض الأداء الوظيفي
			%10.0						%79.5				

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26.

2.4 نموذج الدراسة

للتحقق سيتم بناء نموذج الدراسة باستخدام تقنية PLS-SEM وذلك بالاعتماد على برنامج Smart PLS V3 والشكل الآتي يمثل رسم نموذج الدراسة:



شكل (2) نموذج الدراسة

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج Smart PLS V3.

3.4 مراحل ومعايير تقييم نموذج الدراسة

116-126) بشكل تفصيلي وقد تم تلخيصه في جدول واحد شامل من قبل (على وآخرون، 2024: 496).

1) التقييم القياسي للنموذج :

تهدف هذه المرحلة إلى ضمان صدق واستقرار المتغيرات والمؤشرات من خلال النموذج.

أ. ثبات المؤشرات والأبعاد

يلخص الجدول (4) مقاييس الثبات لفقرات وأبعاد الدراسة

يتم تقييم نموذج الدراسة وفقاً لمنهجية PLS-SEM من خلال مرحلتين. المرحلة الأولى تتعلق بتقييم واختبار العلاقات الترابطية بين متغيرات الدراسة الفترات المتعلقة بها، وهذه المرحلة تعرف بالتقييم القياسي للنموذج. أما الثانية، فتركز على تقييم جودة واختبار العلاقات بين المتغيرات الكامنة في نموذج الدراسة والتي ترتبط ببعضها بعضاً. وهذه المرحلة تسمى بمرحلة التقييم الهيكلي للنموذج. يتم تنفيذ عملية التقييم وفقاً للإرشادات والإجراءات المحددة في منهجية PLS-SEM، والتي ذكرت في (Hair et al., 2022).

الجدول (4) معايير تقييم النموذج

القياسات المركب	الانساق الداخلي		التحميلات الخارجية		المؤشرات	المتغير الكامن
	كرونباخ ألفا > 0.7	AVE ≥ 0.5	ملاحظة	0.7 ≤		
0.904	0.868	0.654	احتفاظ	0.826	X1_1	تداخل العمل والحياة الشخصية
			احتفاظ	0.813	X1_2	
			احتفاظ	0.815	X1_3	
			احتفاظ	0.788	X1_4	
			احتفاظ	0.800	X1_5	
0.922	0.895	0.704	احتفاظ	0.871	X2_1	الحمل الزائد
			احتفاظ	0.823	X2_2	
			احتفاظ	0.861	X2_3	
			احتفاظ	0.829	X2_4	
			احتفاظ	0.808	X2_5	
0.905	0.869	0.657	احتفاظ	0.768	X3_1	التطورات في العمل الرقمي
			احتفاظ	0.848	X3_2	
			احتفاظ	0.878	X3_3	
			احتفاظ	0.780	X3_4	
			احتفاظ	0.773	X3_5	
0.923	0.896	0.706	احتفاظ	0.805	X4_1	الآثار الجسدية
			احتفاظ	0.888	X4_2	
			احتفاظ	0.810	X4_3	
			احتفاظ	0.847	X4_4	
			احتفاظ	0.849	X4_5	
0.904	0.867	0.654	احتفاظ	0.751	X5_1	الضغط التكنولوجي
			احتفاظ	0.848	X5_2	
			احتفاظ	0.832	X5_3	
			احتفاظ	0.821	X5_4	
			احتفاظ	0.788	X5_5	
0.966	0.964	0.536	الإرهاق الرقمي			
0.946	0.936	0.636	احتفاظ	0.839	Y_1	انخفاض الأداء الوظيفي
			احتفاظ	0.781	Y_2	
			احتفاظ	0.882	Y_3	
			احتفاظ	0.753	Y_4	

			احتفاظ	0.761	Y_5
			احتفاظ	0.711	Y_6
			احتفاظ	0.847	Y_7
			احتفاظ	0.833	Y_8
			احتفاظ	0.728	Y_9
			احتفاظ	0.824	Y_10

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج Smart PLS V3.

نلاحظ من الجدول (4) أنه سيتم الاحتفاظ بجميع المؤشرات؛ والسبب في ذلك أن قيم التحميلات الخارجية لها أكبر من الحد المقبول 0.7، كما نلاحظ أن الأبعاد تتصف بالثبات بالاعتماد على قيم معاملات كرونباخ ألفا والثبات المركب ومعدل التباين المستخلص (AVE) Average Variance Extracted.

ب. الصدق التمييزي لنموذج القياس

سيتم التحقق من أن المؤشرات التي تستخدم لقياس متغير كامن معين لا تقوم بقياس متغير كامن آخر وذلك عن طريق استخدام الصدق التمييزي في نموذج القياس. ولتقدير الصدق التمييزي، يتم الاعتماد عادة على عدة معايير أهمها معيار HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)، وكما يأتي:

الجدول (5) نتائج معيار HTMT

الخفص الأداء الوظيفي	الضغظ التكنولوجي	الحمل الزائد	التطورات في العمل الرقمي	الإرهاق الرقمي	الآثار الجسدية	
					0.754	الإرهاق الرقمي
				0.827	0.773	التطورات في العمل الرقمي
			0.759	0.817	0.786	الحمل الزائد
		0.817	0.807	0.804	0.792	الضغظ التكنولوجي
	0.826	0.707	0.835	0.718	0.651	انخفاض الأداء الوظيفي
0.695	0.678	0.801	0.731	0.732	0.807	تداخل العمل والحياة الشخصية

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج Smart PLS V3.

يتضح من الجدول (5) قيم المعايير جميعها أقل من المستوى المقبول 0.9 عند كل متغير مما يشير إلى صحة التمييز بين المتغيرات المدروسة فيما بينها وعدم تشابهها وهذا يعني أن كل متغير يمثل نفسه.

(2) تقييم النموذج الهيكلي:

تتم مرحلة تقييم النموذج الهيكلي من خلال تقييم العلاقات المفترضة في النموذج، بالاعتماد على عدة معايير أهمها (F2 و R2) كما سيتم تشخيص مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة من خلال ما يسمى بمعامل تضخم التباين (VIF) Variance Inflation Factor، وكما يأتي:

أ. معامل تضخم التباين (VIF)

الجدول (6) نتائج معيار HTMT

المؤشر	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5
VIF	2.297	2.086	2.217	1.864	2.106
المؤشر	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5
VIF	2.641	2.261	2.564	2.254	2.116
المؤشر	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5
VIF	1.988	2.639	3.026	1.989	1.882
المؤشر	X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	X4_5
VIF	2.021	3.021	2.078	2.574	2.468
المؤشر	X5_1	X5_2	X5_3	X5_4	X5_5
VIF	1.913	2.407	2.091	2.029	1.946

المؤشر	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
VIF	3.095	2.615	2.976	2.973	2.745
المؤشر	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
VIF	3.107	2.889	2.527	2.968	3.632

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج Smart PLS V3.

وتشير نتائج معيار VIF إلى انعدام وجود مشكلة التعدد الخطي لجميع قيم VIF هي أقل من 5.

ب. تقييم جودة النموذج

يتم تقييم جودة النموذج بالاعتماد على كل من (R2 و F2)، وكما يأتي:

الجدول (7) نتائج معيار HTMT

المتغير	R2	القدرة التفسيرية	F2	حجم التأثير
تداخل العمل والحياة الشخصية	0.787	قوية	4.781	مرتفع
الحمل الزائد	0.813	قوية	2.363	مرتفع
التطورات في العمل الرقمي	0.703	متوسطة	4.345	مرتفع
الآثار الجسدية	0.827	قوية	5.514	مرتفع
الضغط التكنولوجي	0.846	قوية	1.384	مرتفع
انخفاض الأداء الوظيفي	0.581	متوسطة	3.701	مرتفع

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج Smart PLS V3.

نلاحظ من الجدول (7) أن القدرة التفسيرية لجميع المسارات هي قوية، بمعنى لا يوجد معامل تحديد يقل عن 0.75 باستثناء (انخفاض الأداء الوظيفي) وكذلك (التطورات في العمل الرقمي) بقدرة متوسطة ولكن مقبولة مما يدل على جودة النموذج بالاعتماد على هذا المعيار، ويؤيد ذلك معيار F2، حيث إن جميع قيم هذا المعيار هي مرتفعة.

4.4 اختبار فرضيات الدراسة

بالبديلة والتي تشير إلى وجود علاقة معنوية بين كل بعد من أبعاد الإرهاق الرقمي وانخفاض الأداء الوظيفي.

الجدول (9) علاقة الارتباط بين أبعاد الإرهاق الرقمي وانخفاض الأداء الوظيفي

انخفاض الأداء الوظيفي		
المعد	معامل الارتباط	P-Value
تداخل العمل والحياة الشخصية	0.609	<0.001
الحمل الزائد	0.758	<0.001
التطورات في العمل الرقمي	0.654	<0.001
الآثار الجسدية	0.749	<0.001
الضغط التكنولوجي	0.633	<0.001

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج Smart PLS V3.

3.4.4 اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

لغرض التأكد من الفرضيات الرئيسية الثانية والتي تنص على ((لا يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية للإرهاق الرقمي في انخفاض الأداء الوظيفي)) والتحقق من صحتها تم وضع نموذج (PLS-SEM) لإثبات أو نفي هذه الفرضيات باستخدام برنامج Smart-PLS 3، والشكل (3) يعرض رسم النموذج الخاص بهذه الفرضية، كما يظهر الجدول (10) نتائج تحليل الانحدار الخاصة بالنموذج والتي تشير إلى رفض الفرضية الرئيسية الثانية.

1.4.4 اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

حيث سيتم اختبار الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على ((لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإرهاق الرقمي وانخفاض الأداء الوظيفي))، والجدول (8) يوضح نتائج معامل الارتباط والذي يشير إلى رفض فرضية العدم والقبول بالبديلة لأن قيمة P-Value أقل من 0.05، مما يعني أنه توجد علاقة بين الإرهاق الرقمي وانخفاض الأداء الوظيفي.

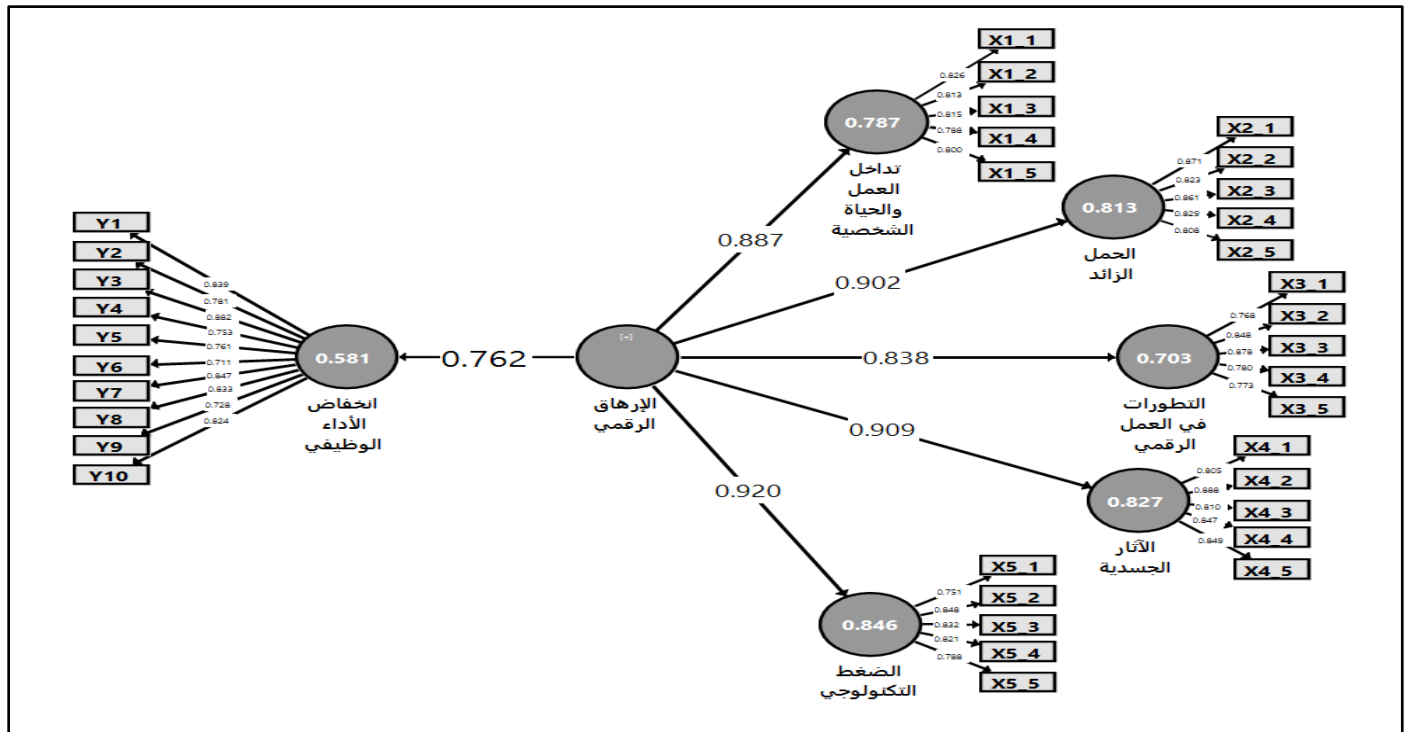
الجدول (8) علاقة الارتباط بين متغيري الإرهاق الرقمي وانخفاض الأداء الوظيفي

المتغيرات	انخفاض الأداء الوظيفي
الإرهاق الرقمي	معامل الارتباط
	Sig
	0.762
	<0.001

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج Smart PLS V3.

2.4.4 اختبار الفرضية الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى

سيتم اختبار الفرضية الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على ((لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الإرهاق الرقمي وانخفاض الأداء الوظيفي)) حيث يتضمن الجدول (9) معامل ارتباط بيرسون والمعنوية المرافقة له للعلاقة بين كل بعد من أبعاد الإرهاق الرقمي وانخفاض الأداء الوظيفي، حيث تشير النتائج إلى رفض الفرضية والقبول



شكل (3) تأثير الإرهاق الرقمي في انخفاض الأداء الوظيفي

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج Smart PLS V3.

الجدول (10) نتائج تأثير الإرهاق الرقمي في انخفاض الأداء الوظيفي

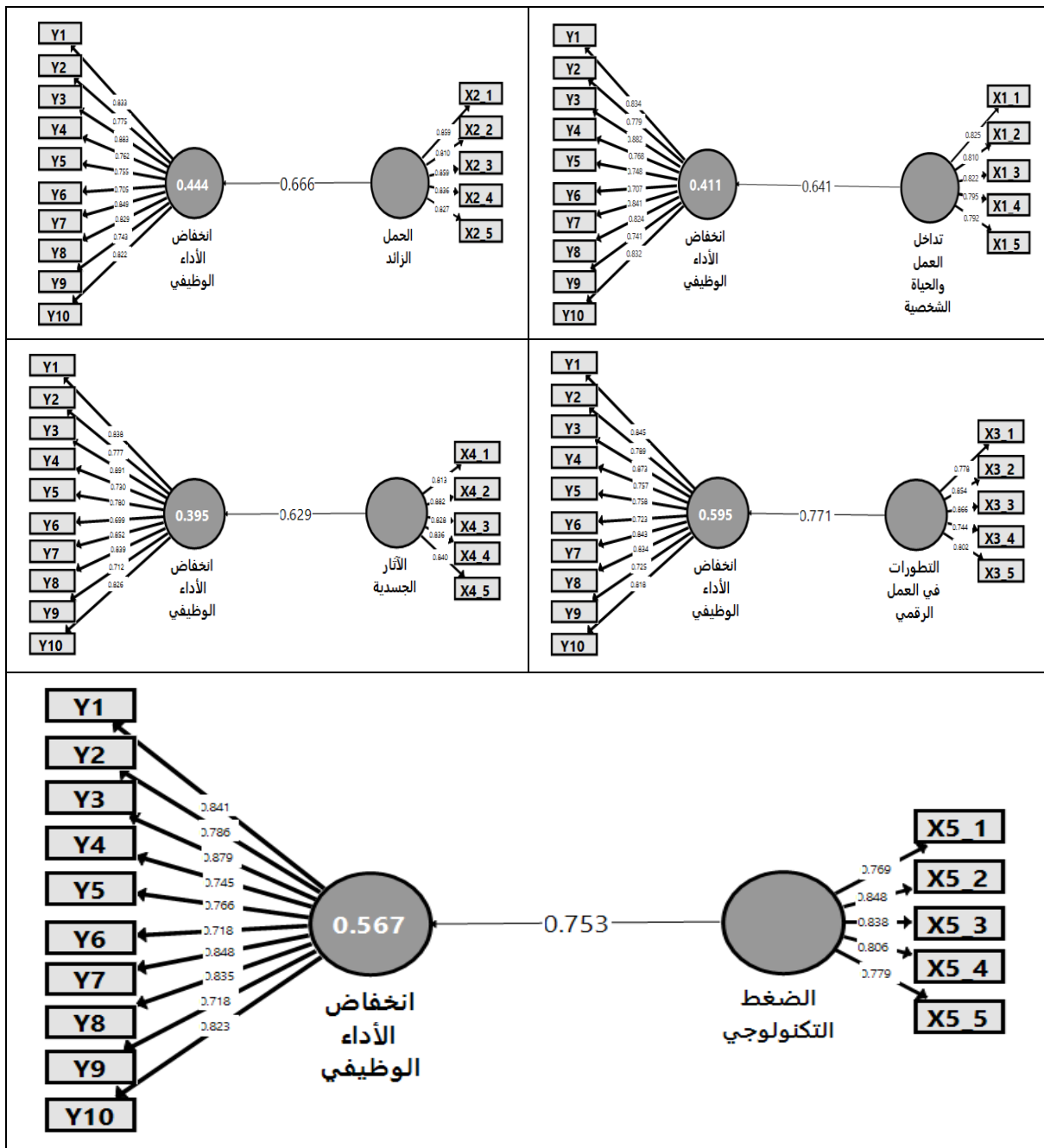
المتغير المعتمد: انخفاض الأداء الوظيفي				
المتغير المستقل	معامل التأثير	t قيمة	P-Value	معامل التحديد
الإرهاق الرقمي	0.762	12.881	<0.001	58.1%

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج Smart PLS V3.

ونلاحظ من الجدول (10) أننا نرفض الفرضية الرئيسة الثانية؛ وذلك لأن قيمة P-Value أقل من مستوى المعنوية (0.05)، مما يعني بأن هناك تأثيراً معنوياً للإرهاق الرقمي في انخفاض الأداء الوظيفي، وتشير قيمة معامل التحديد أن هذا التأثير يفسر 58%.

4.4.4 اختبار الفرضية الفرعية للفرضية الرئيسة الثانية

حيث سيتم اختبار الفرضية الفرعية للفرضية الرئيسة الثانية الخاصة بأبعاد متغير الإرهاق الرقمي مع انخفاض الأداء الوظيفي، والشكل (4) يعرض رسم النماذج الخاصة بهذه الفرضية، كما يظهر الجدول (11) نتائج تحليل الانحدار الخاصة بهذه النماذج.



شكل (4) تأثير أبعاد الإرهاق الرقمي في انخفاض الأداء الوظيفي

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج Smart PLS V3.

الجدول (11) نتائج تأثير أبعاد الإرهاق الرقمي في انخفاض الأداء الوظيفي

المتغير المعتمد: انخفاض الأداء الوظيفي				
معامل التحديد	P-Value	t قيم	معامل التأثير	المتغير المستقل
%41.1	<0.001	9.445	0.641	تداخل العمل والحياة الشخصية
%44.4	<0.001	11.35	0.666	الحمل الزائد
%59.4	<0.001	19.211	0.771	التطورات في العمل الرقمي
%39.6	<0.001	8.57	0.629	الآثار الجسدية
%56.7	<0.001	13.189	0.753	الضغط التكنولوجي

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج Smart PLS V3.

(2) التوسع في اعتماد برامج تدريبية وتطويرية تراعي التنوع في الخبرات الرقمية للملاكات الوظيفية، وبما يساعد على مواكبة التطورات التقنية المتسارعة، ويعزز قدرة الموظفين على التكيف الإيجابي مع متطلبات العمل الرقمي.

(3) الاهتمام بالجوانب الصحية والإنسانية في بيئة العمل الرقمية، من خلال نشر الوعي بممارسات الصحة الرقمية وبما ينعكس إيجاباً على رفاهية الموظفين واستدامة أداءهم الوظيفي.

المصادر:

شيراوي، د. ف. ك. (2023). دور الرضا الوظيفي في الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في وزارة الإعمار والإسكان. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 19(62)، 183-199. <https://doi.org/10.25130/tjaes.19.62.1.10>

علي، محمد حيدر، البجاري، أحمد يوسف، & السنجاري، عدنان مصطفى. (2024). البيضة التسويقية وإسهامها في تحقيق السيادة الاستراتيجية: دراسة مسحية لآراء عينة من القيادات الإدارية في شركة آسيا سيل للاتصالات المتنقلة في العراق. مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، 16(50)، 484-507.

عمبروش، عبد الكريم، & ضيف، محمد. (2019). العوامل الداخلية المؤثرة في فعالية الأداء الوظيفي لموظفي المحافظة العقارية بقالة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة 8 ماي 1945 قالة.

مرزوق، عبد العزيز علي، & خطاب، إنعام السيد فهم. (2020). أثر رفاهية العاملين على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية بمحافظة كفر الشيخ. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 1(2)، 261-314. كلية التجارة، جامعة دمياط.

Abdeen, T. H. I., & Khalil, M. R. M. (2023). The mediating effect of job satisfaction on the relationship between digital connectivity and job performance. *Open Journal of Business and Management*, 11(6), 3539-3574.

Arıcan, O. Z. A. N. (2025). The effects of digital fatigue on mental health in seafarers: Delphi and multiple regression analysis. *Turkish Journal of Maritime and Marine Sciences*, 11(1).

Bagaji, S., & Rao, R. (2025). Digital fatigue in the age of screens: Eye and postural strain among 18-35-year-old screen users.

Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1801961.

Baylon, A., & Agudo, I. (2024). Stress level and coping mechanisms of employees in a virtual workplace. *SSRN Electronic Journal*.

Bondanini, G., Giovanelli, C., Mucci, N., & Giorgi, G. (2025). The dual impact of digital connectivity: Balancing productivity and well-being in the modern workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 22(6), 845.

Cao, H., & Chen, P. (n.d.). The impact of digital fatigue on academic emotions in Chinese international students in Thailand: The mediating role of psychological flexibility. *SSRN Electronic Journal*.

Chiparousha, B. (2022). Digital fatigue: Are librarians at universities in Zimbabwe spared? *Library Philosophy and Practice*, 6826.

ونلاحظ من الجدول (11) أننا نرفض الفرضية الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية؛ وذلك لأن قيم P-Value أقل من مستوى المعنوية (0.05)، مما يعني بأن هناك تأثيراً معنوياً إحصائياً لكل بعد من أبعاد متغير الإرهاق الرقمي في انخفاض الأداء الوظيفي، وإن أعلى بعد من حيث نسبة التفسير هو بعد (التطورات في العمل الرقمي) الذي يفسر (59.4%)، وأن أقل بعد من حيث التأثير هو بعد (الأثار الجسدية) بنسبة تفسير تساوي (39.6%).

5. الاستنتاجات والمقترحات

1.5 الاستنتاجات

(1) أصبح الإرهاق الرقمي جزءاً ملازمًا لبيئة العمل اليومية في رئاسة جامعة نينوى، نتيجة الاعتماد المستمر على التقنيات الرقمية في إنجاز المهام الوظيفية، وليس ظاهرة طارئة أو استثنائية.

(2) يبين الواقع العملي أن تداخل مصادر الضغط الرقمي وتزامن المهام الإلكترونية يؤدي إلى استنزاف الجهد الذهني للموظفين، مما يضعف قدرتهم على الحفاظ على مستوى ثابت من الأداء الوظيفي.

(3) يُستدل من الاداء الوظيفي الملاحظ أن تداخل العمل مع الحياة الشخصية بفعل وسائل الاتصال الرقمية يوسع نطاق الضغط الوظيفي خارج ساعات الدوام الرسمي، وهو ما ينعكس سلباً على جاهزية الموظف أثناء وقت العمل.

(4) يُظهر التطبيق الميداني أن المتطلبات المتسارعة في العمل الرقمي، في ظل تفاوت المهارات التقنية بين الموظفين، تشكل مصدر ضغط إضافي يؤثر في ثقة الموظف بقدرته على الأداء الفعال.

(5) يوضح الواقع العملي أن انخفاض الأداء الوظيفي في البيئة الرقمية يرتبط بدرجة أكبر بسوء تنظيم متطلبات العمل الرقمي وتراكم ضغوطه، وليس بضعف الالتزام أو التقصير الفردي من قبل الموظفين.

2.5 المقترحات

(1) الاستمرار في تطوير آليات تنظيم العمل الرقمي المعتمدة في رئاسة جامعة نينوى، من خلال تعزيز وضوح إجراءات التواصل الإلكتروني وتنظيم استخدام المنصات الرقمية، بما يساهم في دعم التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، ويعزز من كفاءة الأداء الوظيفي.

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). Sage Publications.
- Hadjri, M. I., Leovani, E., Murti, K., Adam, R., & Anggraini, B. N. (2025). Digital fatigue, burnout, and career setbacks in banking. *Jurnal Manajemen*, 29(2), 227–252.
- Jain, M. S., Kumar, D., Grover, M., & Rani, M. (n.d.). Digital fatigue and employee engagement in hybrid work: A multilevel perspective.
- Jalali, M., Esmaeili, R., Habibi, E., Alizadeh, M., & Karimi, A. (2023). Mental workload profile and its relationship with presenteeism, absenteeism, and job performance among surgeons: The mediating role of occupational fatigue. *Heliyon*, 9(9), e19258.
- Keshavarz, H., Saeidnia, H. R., & Wang, T. (2025). Navigating technostress: A deep dive into health practitioners' technological challenges in hospital settings. *BMC Health Services Research*, 25(1), 18.
- Lewis, S., Kannan, L. S., Sivapalan, N., Daniel, S., Anna, R. A., & Ali, M. D. (n.d.). Prevalence of digital burnout among medical science students of a private college, Saudi Arabia.
- Mheidly, N., Fares, M. Y., & Fares, J. (2020). Coping with stress and burnout associated with telecommunication and online learning. *Frontiers in Public Health*, 8, 574969.
- Miseviciene, R., Rimavicius, V., & Makackas, D. (2020). Impact of digital technologies on people health and means to avoid information fatigue. In *Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference* (Vol. 4, pp. 550–560).
- Odi, K. D., Purimahua, S. L., & Ruliati, L. P. (2018). Hubungan sikap kerja, pencahayaan dan suhu terhadap kelelahan kerja dan kelelahan mata pada penjahit di Kampung Solor Kupang 2017. *IKESMA*, 14(1), 65.
- Ramawickrama, J., Opatha, H. H. P., & PushpaKumari, M. D. (2017). A synthesis towards the construct of job performance.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195–205.
- Supriyadi, T., Sulistiasih, S., Rahmi, K. H., Pramono, B., & Fahrudin, A. (2025). The impact of digital fatigue on employee productivity and well-being: A scoping literature review. *Environment and Social Psychology*, 10(2).
- Widyanti, F., & Trapsilawati, F. (2025). The relationship between fatigue levels and work performance: Bibliometric analysis. In *Proceedings of the 10th International Conference on Science and Technology (ICST 2024)* (pp. 624–634). Atlantis Press.
- Zhang, H., Di, H., Liu, M., & An, J. (2025). Psychological fatigue or satisfaction? The impact of online office app use on job performance: Differentiating work-related and non-work-related contexts. *Behavioral Sciences*, 15(3), 283.

The Impact of Digital Fatigue on Job Performance in The Contemporary Work Environment: An Analytical Study of Employees at The Presidency Nineveh University



P-ISSN: 1680-9300
E-ISSN: 2790-2129
Vol. (26), No. (1)
pp. 127-141

¹ Ziad A. Saeed, ² Yazen N. Mahmood

¹ Department of Information Technology Management, Administrative Technical College, Northern Technical University, Mosul, Iraq.

² Presidency, Ninevah University, Mosul, Iraq.

Abstract:

The study aims to analyze the impact of digital fatigue on the decline of job performance in contemporary work environments, through a field study based on the opinions of a sample of staff at the Presidency of the University of Nineveh. The research adopted a descriptive-analytical approach, using a questionnaire as the primary tool for data collection. A total of 120 questionnaires were distributed, of which 102 valid responses were retrieved for statistical analysis. The independent variable, digital fatigue, comprises five dimensions: work-life interference, overload, developments in digital work, physical effects, and technological pressure. The dependent variable is represented by the decline in job performance. In order to analyze the data and test the hypotheses, SPSS V26 and Smart PLS V3 software were employed, following the PLS-SEM methodology. Descriptive analysis results indicated a high level of digital fatigue among the participants, particularly in the dimensions of developments in digital work and technological pressure. Inferential analysis further revealed a significant, strong positive correlation between digital fatigue and the decline in job performance. Regression models confirmed a statistically significant effect of digital fatigue on the reduction of job performance, with digital fatigue explaining a substantial portion of the variance in job performance. The results also demonstrated that all dimensions of digital fatigue have a significant impact on the decline in job performance, with the dimension of developments in digital work having the highest effect, while physical effects exhibited the lowest relative impact. The study concludes that organizations, especially educational institutions, should adopt policies and procedures aimed at managing digital usage in a balanced manner, raising awareness of digital well-being, and mitigating technological pressures. Such measures can help reduce levels of digital fatigue, which in turn positively reflects on employees' job performance.

Keywords: Digital Fatigue, Job Performance, Dimensions of Digital Fatigue, Psychological and Physical Fatigue.

How to Cite: Saeed, Z. A., & Mahmood, Y. N. (2026). The Impact of Digital Fatigue on Job Performance in The Contemporary Work Environment: An Analytical Study of Employees at The Presidency Nineveh University. PROSPECTIVE RESEARCHES, 26(1), 127–141. <https://doi.org/10.61704/pr.604>