



ISSN: 1817-6798 (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: www.jtuh.org/**Ahmed Ibrahim Hamad**

Ministry of Education, Diyala Education
Directorate Specialization: Educational
Psychology

* Corresponding author: E-mail :

ahmedibraheem.h@bauc14.edu.iq**Keywords:**

digital addiction,
job performance,
health workers,
Diyala Governorate

ARTICLE INFO**Article history:**

Received 3 Feb 2026
Received in revised form 25 Mar 2026
Accepted 27 Mar 2026
Final Proofreading 29 June 2026
Available online 30 June 2026

E-mail t-jtuh@tu.edu.iq

©THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER
THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Digital addiction and its relationship to job performance among healthcare workers

A B S T R A C T

This research aims to study digital addiction and its relationship to job performance among Diyala health workers. The researcher constructed a digital addiction scale consisting of (28) items. He also adopted the Qadouri scale (2021), which consisted of (22) items. After verifying their psychometric properties, these two research tools were applied to a sample of (100) A health employee at Al-Batoul Teaching Hospital (2024-2025). After collecting and correcting the responses, they were statistically processed using appropriate statistical methods (one-sample t-test, t-test for two independent samples, and Pearson's test) using the statistical package (SPSS). The results indicated a relationship between digital addiction and job performance. In light of the results, the researcher reached several recommendations and proposals.

2- The degree of digital addiction among healthcare workers was moderate.

4- There is a statistically significant relationship between digital addiction and job performance. The higher the digital addiction, the lower the job performance

Suggestions

DOI: <http://doi.org/10.25130/jtuh.33.6.1.2026.20>

الإدمان الرقمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي الصحة في محافظة ديالى

أحمد إبراهيم حمد / وزارة التربية، المديرية العامة لتربية ديالى

الخلاصة:

يهدف هذا البحث الى دراسة الإدمان الرقمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي الصحة في محافظة ديالى، فقام الباحث ببناء مقياس الإدمان الرقمي والذي تكون من (٢٨) فقرة، وقد تبني الباحث مقياس قدوري عام (٢٠٢١) والذي تكون من (٢٢) فقرة ، وبعد التحقق من الخصائص السايكومترية لهما، تم تطبيق الأداتين البحث على العينة البالغة (١٠٠) موظفاً من موظفي الصحة في مستشفى البتول التعليمي للعام (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥) وبعد جمع الاستجابات وتصحيحها تمت معالجتها احصائياً بالوسائل

الاحصائية المناسبة (من اختبار العينة الواحدة t-t-test، واختبار التائي لعينتين مستقلتين واختبار بيرسون) باستخدام الحزمة الإحصائية (spss) وكانت النتائج الى وجود علاقة بين الإدمان الرقمي والأداء الوظيفي، وفي ضوء النتائج توصل الباحث الى العديد من التوصيات .

- ١- ان درجة الادمان الرقمي لدى موظفي الصحة كانت بدرجة متوسطة .
- ٢- توجد علاقة دالة احصائياً بين الادمان الرقمي والاداء الوظيفي وفكلما كان الادمان الرقمي مرتفع كان الاداء الوظيفي منخفض والعكس صحيح

الكلمات المفتاحية : (الإدمان الرقمي، الأداء الوظيفي، موظفي صحة، محافظة ديالى)

الفصل الأول : التعريف بالبحث:

أولاً : مشكلة الدراسة:

لقد أضحى الإدمان الرقمي من أبرز التهديدات التي تواجهنا في العصر الحالي والتي تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي؛ فهذه المشكلة المتفاقمة تؤثر سلباً على الصحة العامة والأمن المجتمعي، وقد ترتب عليها انعكاسات صحية ونفسية واجتماعية واقتصادية خطيرة، وبالتالي، فلا بد من العمل بحزم وجدية لصيانة مجتمعنا من هذه المخاطر المحدقة؛ تبرز الحاجة الملحة إلى تعزيز الوعي المجتمعي حول خطورة هذه المشكلة؛ فالأفراد والأسر بحاجة إلى المزيد من التوعية والتثقيف بشأن آثار الإدمان الرقمي واحتمالات الانزلاق نحو اخطاء في الأداء الوظيفي وقلة الانتاجية والكفاءة وعدم الاندماج مع الاخرين.

مهنة الصحة من المهن الصعبة، وهذا راجع إلى ما تتسم به هذه المهنة من خصائص وما يرتبط بها من واجبات تفرض على العاملين فيها أوضاعاً قد تكون مصدر للإداء الوظيفي الذي أصبح يحظى بعناية متزايدة من قبل الباحثين والمختصين في مجال علم النفس، وهذا يعود إلى ما يخلفه الأداء الوظيفي من آثار سلبية على صحة الموظف ومواقفه اتجاه مهنته، إضافة إلى أن كل موظف منا يشعر بالقلق في فترات متفاوتة في حياته ولأسباب يصعب حصرها، فمثلاً الموظف الذي يُطلب منه تنفيذ مهمة في فترة زمنية محددة فإنه يشعر بالقلق والتوتر إزاء إنهاء هذه المهمة، لذلك فإن الأداء الوظيفي الذي نواجهه خلال حياتنا المهنية إذا زاد عن معدله الطبيعي سيكون له أثر سلبي على صحة الموظف النفسية والجسمية والسلوكية شعرنا بذلك أم لم نشعر، فضلاً عن التأثيرات التي تنعكس على المؤسسة من خلال انخفاض الرضا المهني والنفسية السلبية للموظف (الخضر، ٢٠٠٥: ٧٣).

ويحظى موضوع الأداء الوظيفي لدى الكوادر الصحية في كل المجتمعات المتقدمة بأهمية بالغة، فالجميع يعمل على تحسين الأداء الوظيفي ورفع معدلاته إلى درجة أنه أصبح معيار أو مؤشر لأي تقدم في مختلف المجالات، كما يحظى باهتمام بالغ في جميع المستويات ابتداء من مستوى الفرد أيأ كان

موقعه داخل المؤسسة وبعدها إلى المستوى العام للمحيط الخارجي للمؤسسة وصولاً إلى الدولة، وذلك لأن الدولة ما هي إلا تعبير عن أداء المؤسسات العاملة بها (منصور، ١٩٩٦: ٤٦).

كما أشارت نتائج العديد من الدراسات السابقة إلى تتعدد الآثار النفسية السلبية المرتبطة بإدمان الرقمي من بينها الاكتئاب والقلق والضغط النفسي مما يؤثر في النهاية على بناء مجتمع صحي ومتوازن، حيث يعتمد تقدم المجتمع على صحة أفراده النفسية والجسدية، وقدرتهم على الإسهام الفعال في التنمية الاجتماعية والاقتصادية (Aziz et al., 2024; Jelleli et al., 2024).

فإن الإدمان الرقمي قد يؤثر سلباً الأداء الوظيفي لدى موظفي الصحة، كما أنه قد يتسبب في خسائر اقتصادية كبيرة نتيجة للتغيب عن العمل والأخطاء الناتجة عن التشتت والانعزال وقلة الانتاجية، لذا تبرز الحاجة إلى إدماج برامج الوقاية والعلاج من الإدمان الرقمي في استراتيجيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ولمواجهة هذه المشكلة المتفاقمة، لا بد من اتخاذ إجراءات فعالة على المستويين الفردي والمجتمعي، على الصعيد الفردي، يجب على الأفراد تطوير ضبط النفس والوعي بحدود استخدام التكنولوجيا، كتحليل وقت الشاشة، وتخصيص فترات راحة، والمشاركة في أنشطة بديلة صحية أمور ضرورية للسيطرة على الإدمان الرقمي؛ كما ينبغي على الأشخاص المتأثرين طلب المساعدة المهنية واتباع برامج علاجية للتغلب على هذه الحالة.

وتتحدد مشكلة الدراسة بالتساؤل الآتي:

ما طبيعة العلاقة بين الإدمان الرقمي والأداء الوظيفي لدى موظفي الصحة في محافظة ديالى .

أهمية البحث:

انتشار الإدمان الرقمي بين الموظفين بشكل فظيع وبالتالي تؤثر على الحالة النفسية والجسدية والاجتماعية وتقلل من اداء الوظيفي للموظف وتسبب كثير من الانفعالات وتقلبات المزاجية وبسبب انشغاله بأمور خارج اطار العمل الرسمي وهو الذي بسبب الإدمان الرقمي .

وتعتبر " كيمبرلي يونغ من الأوائل الذين سلطوا الضوء على المشكلات التي ترتبط باستخدام الانترنت مثل العزلة الاجتماعية، والاكتئاب والاعتراب النفسي، بالإضافة إلى دراستها ظاهرة الإدمان على الانترنت حسب المختصون في هذا المجال لقد ظهر ما يطلق بانطوائية الكمبيوتر، التي تعبر عن استمرار الفرد في الجلوس أمام الحاسوب ساعات طويلة بشكل يشبه الإدمان على القمار، وقد توجد هذه الحالة لدى أفراد انعزاليين يلجئون خاصة للانترنت ليفرغوا فيها طاقتهم وهمومهم. (سمية بوبعاية ٢٠١٧: ٧)

وإذا كان الأداء الوظيفي هاماً في المؤسسات فإن أهميته تزداد بشكل أكبر في الصحة، وتسعى معظم المؤسسات الصحة إلى تحديد نوعية وكمية أداء العاملين فيها وتحديد القابليات والإمكانات التي يمتلكها كل معلم، ومدى احتياجات الموظفين إلى التطوير (العبادي والطائي، ٢٠٠٨: ٢٤).

ويحظى موضوع الأداء الوظيفي لدى الكوادر الصحية في كل المجتمعات المتقدمة بأهمية بالغة، فالجميع يعمل على تحسين الأداء الوظيفي ورفع معدلاته إلى درجة أنه أصبح معيار أو مؤشر لأي تقدم في مختلف المجالات، كما يحظى باهتمام بالغ في جميع المستويات ابتداء من مستوى الفرد أياً كان موقعه داخل المؤسسة وبعدها إلى المستوى العام للمحيط الخارجي للمؤسسة وصولاً إلى الدولة، وذلك لأن الدولة ما هي إلا تعبير عن أداء المؤسسات العاملة بها (منصور، ١٩٩٦: ٤٦).

ويُعد موضوع الأداء الوظيفي من الموضوعات الأساسية في المؤسسة الصحية لما يمثله من أهمية للوصول للأهداف المنشودة للمؤسسة الصحية بكفاءة وفعالية، إذ تنطوي وظيفة إدارة العنصر البشري على تلك النشاطات المصممة لتوفير القوى العاملة حسب التخصصات المطلوبة في المؤسسة وكذلك المحافظة على الكفاءة وتنميتها وتحفيزها بما يُمكن المؤسسة من بلوغ أهدافها المنشودة بكل كفاءة وفعالية، إذ أن تميز الأداء الوظيفي للموظف يحتل مكانه خاصة داخل أي مؤسسات الدولة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة فيها، حيث أن المؤسسة الصحية تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً حين يكون الأداء الوظيفي للعاملين فيها متميزاً (الفايدي، ٢٠٠٨: ٨١).

وتحسين الأداء الوظيفي يعد من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها لما له من أهمية من زيادة فاعليته وتطوير أدائه الوظيفي، ويجب أن تكون هذه العملية شاملة ومتكاملة لتكشف مواطن الضعف فيتم تعزيزها ومواطن القوة فيتم تطويرها، إذ يعد معرفة مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسة الصحية جزء من موضوع هذا البحث، ذلك الشخص الذي يقع على عاتقه مهام تحقيق أهداف المدرسة التي ينتمي إليها ومن ثم فإن المدى الذي يتمكنون بموجبه من القيام بتنفيذ رؤى وبرامجها الصحية مرتبط بالأداء الوظيفي الذي تتعرض له هذه الفئة من الموظفين (الشريفي، ٢٠١٢: ٩).

ثالثاً : أهداف الدراسة :

يهدف البحث الحالي :

- أ- قياس مستوى الإدمان الرقمي لدى موظفي الصحة ديالى في محافظة ديالى
- ب- قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي الصحة ديالى في محافظة ديالى
- ج - معرفة العلاقة الارتباطية بين الإدمان الرقمي والأداء الوظيفي لدى موظفي الصحة في محافظة ديالى .

رابعاً حدود الدراسة: يتحدد البحث الحالي بموظفي صحة في محافظة ديالى / مستشفى البتول التعليمي للعام (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥)

خامساً : تحديد المصطلحات:

أ : الإدمان الرقمي (Digital Fatigue)

١- يعرف براد Brad (٢٠٠٨)

استراتيجية للتعامل مع الضغوط فيها إفراط في الاستمتاع الذي يقدمه الإنترنت (Brad, 2009: 468)

٢- ابو غزالة (٢٠١٠)

استعمال الانترنت لمدة طويلة دون وجود سبب وظيفي أو أكاديمي يدفع إلى ذلك ، مع وجود اربع سمات او مظاهر هي : الرغبة الملحة ، والاعراض الانسحابية ، عدم السيطرة أو التحكم، والتحمل (ابو غزالة ، ٢٠١٠)

التعريف النظري لإدمان الرقمي : وقد تبني الباحث تعريف ابو غزالة (٢٠١٠) استعمال الانترنت لمدة طويلة دون وجود سبب وظيفي أو أكاديمي يدفع إلى ذلك ، مع وجود اربع سمات او مظاهر هي : الرغبة الملحة ، والاعراض الانسحابية ، عدم السيطرة أو التحكم، والتحمل (ابو غزالة ، ٢٠١٠)

التعريف الاجرائي لإدمان الرقمي : هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الإدمان الرقمي في البحث الحالي.

ب- الأداء الوظيفي (Job perfmance):

يعرف الأداء الوظيفي

١- عرف شكري (٢٠١٦) نشاط يمكن الموظف من أنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود المادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة (شكري، ٢٠١٦: ٣٨).

٢- ويعرفه الجبوري (٢٠٢٤) على أنه (كل ما يملكه الموظف من سلوكيات وأنشطة وخصائص وظيفية تساعد على تنفيذ الواجبات والمهام الوظيفية التي تواجهه في الموقف الوظيفي الذي يعمل فيه الفرد عند قيامه بعمل معين) (الجبوري، ٢٠٢٤ : ٩)

التعريف النظري : تبني الباحث تعريف الجبوري (٢٠٢٤) للأداء الوظيفي المشار اليه اعلاه

التعريف الاجرائي الأداء الوظيفي : هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الأداء الوظيفي في البحث الحالي

الفصل الثاني : الاطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً : الإدمان الرقمي (Digital Fatigue) :

الإدمان هو الاعتقاد على شيء ما وعدم القدرة على تركه ، وإدمان الرقمي مثل إدمان أي شيء آخر، ونقص به الإفراط في استخدام هذه الشبكة والاعتماد عليه اعتماداً شبه تام والشعور بالاشتياق الدائم له فيما لو منع عنه بحيث يصبح الشغل الشاغل للطفل او المراهق هو الجلوس أمامه فيصبح بذلك أسيراً وعبدًا لهذه الوسيلة. (أمل كاظم : ب ت : ١١١)

يذكر (Kimberly Young) ان أول من وضع إصطلاح "إدمان الرقمي هي عالمة النفس الأمريكية كمبرلي يونج والتي تعد من أول الأطباء النفسيين الذين عكفوا على دراسة هذه الظاهرة في الولايات المتحدة الأمريكية منذ عام ١٩٩٤ و عرفت يونج إدمان الرقمي بأنه استخدام الانترنت لأكثر من ٣٨ ساعة أسبوعياً (Kimberly Young .1994)

الإدمان هو الاعتياد على شئ ما وعدم القدرة على تركه ، وإدمان الرقمي مثل إدمان أي شئ آخر، ونقصد به الإفراط في استخدام هذه الشبكة والاعتماد عليه اعتماد شبه تام والشعور بالاشتياق الدائم له فيما لو منع عنه بحيث يصبح الشغل الشاغل للطفل او المراهق هو الجلوس أمامه فيصبح بذلك أسيرا وعبدا لهذه الوسيلة. (أمل كاظم : ب ت : ١١١)

أما على مستوى ترتيب الدول الأكثر استخدامًا للإدمان الرقمي، فقد تصدرت الصين المرتبة الأولى عالميا، بينما جاءت مصر في المرتبة الثانية عشر على مستوى العالم، حيث وصل عدد مستخدمي الإنترنت فيها إلى حوالي (٩٦.٣ مليون مستخدم. وعلى مستوى Petrosyan, 2025b) القارة الإفريقية، جاءت مصر في المرتبة الثانية (ومع هذا النمو المتسارع والمطرّد في أعداد مستخدمي الإنترنت عالميا، أصبحت الفئات العمرية المختلفة تنغمس بشكل كبير في استخدامه. ولا شك أن للإنترنت فوائد عديدة، إلا أن الإفراط في استخدامه وإساءة استغلال الوقت قد يكون له تأثيرات سلبية على حياة الفرد بأكملها، حيث قد يُهمل الأفراد أمورًا أخرى مهمة في حياتهم. وقد أدى ذلك إلى ظهور مصطلح جديد يُعرف باسم "إدمان الإنترنت"، نظرا لآثاره السلبية النفسية والاجتماعية في حياة الفرد إلى الدرجة التي اعتبر فيها أن إدمان الإنترنت وباء القرن الحادي والعشرين (أحمد عبد الخالق، ٢٠١٩، : ٣٩).

مفهوم الإدمان الرقمي في سياق الرعاية الصحية:

- يشير الإدمان الرقمي إلى الإجهاد الذهني والجسدي الناتج عن الاستخدام المفرط أو غير الفعال للتكنولوجيا الرقمية وأدوات الاتصال. في القطاع الصحي، يمكن أن ينجم هذا الإرهاق عن:
- عبء المعلومات: تدفق هائل من البيانات الصحية والإدارية عبر الأنظمة الرقمية (السجلات الصحية الإلكترونية، أنظمة إدارة المستشفيات، منصات الاتصال)
 - الاتصال المستمر: الضغط للبقاء متصلاً ومتاحاً على مدار الساعة، والرد على الرسائل والتحقق من التحديثات حتى خارج ساعات العمل.
 - تعقيد الأنظمة: صعوبة التعامل مع بعض الأنظمة الرقمية غير المصممة بشكل جيد أو التي تتطلب تدريباً مكثفًا.

- المراقبة المستمرة: الشعور بأن الأداء يتم مراقبته بشكل مستمر من خلال الأدوات الرقمية.
- الخوف من فقدان الوظيفة: القلق من أن التكنولوجيا قد تحل محل الأدوار البشرية في المستقبل

أنواع الإدمان الرقمي:

تتحدد أبرز مظاهر إدمان الرقمي على نحو ما رصدتها الدراسات المتخصصة في هذا الصدد : بما يأتي

- ١- إدمان العلاقات التي تتم عبر الفضاء المعلوماتي : كصداقات مواقع التواصل الاجتماعي كالفيسبوك والواتساب والانستا وغيره

ت- إدمان العاب الانترنت ، وقضاء الأوقات الطويلة في الحصول على التسلية والمنافسة الوهمية

س- إدمان البحث المعلوماتي ، مما يؤدي الى ما يسمى بالإرهاق المعلوماتي الذي يقود الى تقليل الانتاجية .

أسباب الإدمان الرقمي:

بالرغم من الفوائد العديدة للإنترنت وتقديم الخدمات في كافة المجالات ولكافة الفئات إلا أن هناك تغيرا هائلا في المفاهيم والخلط بينها وكذلك خلل الممارسات النفسية والتي تؤدي لإدمان الرقمي ومنها:

أ. افتقاد السند العاطفي لدي المراهقين، فهم يلهثون وراء الإشباع الوهمي واللذة المؤقتة

ب محاولة التخلص من الضغط والقلق .إطلاق الرغبات الدفينة والتعبير عنها عبر غرف الدردشة النفسي وتأثير الحياة اليومية. (المصري ٢٠٠٠ : ١٧٢)

ض .التأثر بثقافات مختلفة في عصر التطور الهائل

س .تأثير جماعة الأقران والأصدقاء إذا كانوا مدمنين للإنترنت

ش . المفهوم السلبي للتحضر والقابلية للاستهواء (خليل ، ٢٠٠٢:١٦٦)

ع- معالجة كميات كبيرة من المعلومات، مثل: البيانات المستمرة، والرسائل الإلكترونية، يعزز الإرهاق العقلي.

غ- تداخل العمل مع الحياة الشخصية، خاصة مع العمل من المنزل، يجعل من الصعب تحديد حدود، مما يزيد الضغط النفسي

النظريات المفسرة للإدمان الرقمي:

أولا: الاتجاه السلوكي:

يتناول ذلك الاتجاه إدمان الرقمي على انه سلوك متعلم يخضع لمبدأ المثير والاستجابة وكذلك الاشتراط الإجرائي وقانون الأثر الذي يذكر أن تشكيل السلوك الذي يجلب المكافأة يتم تعزيزه ومن ثم يصبح سلوك نموذجي لكل فرد نتيجة الإشباع الناجم عن هذه الأنشطة (العصيمي، ٢٠١٠ : ٣٩) فالمكافآت التي تتيحها شبكة الإنترنت كثيرة ما بين المعلومات أو الهو والمرح إضافة إلى أنه عالم افتراضي أيضا قد تسوده الأكاذيب. بجانب أنه قد يخدم أولئك الذين لديهم نوع من عدم القدرة على مواجهة الآخرين وجها لوجه الشخص الذي يشعر بالخجل من مقابلة الآخرين والتفاعل معهم نجد أن خبرة الإنترنت تشعره بالسعادة والسرور والرضى وبذلك فهي خبرة معززة في حد ذاتها (Duran, 2003)

وبعد هذه الخبرة المعززة يحدث ما هو أسوأ بهذا الشعور بالنشوة والسعادة ويصبح اشد واشد مما يوقع الفرد في العديد من الاضطرابات النفسية والسلوكية والانفعالية ويشير هذا الاتجاه الى ان إدمان

الرقمي له اثر في التعزيز التي تعتبر تعزيزاً سريعاً وفورياً لما له من اثر في رفع الروح المعنوية للموظف (أرنأووط، ٢٠٠٧: ١١٣) .

ثانياً : الاتجاه المعرفي:

يري أصحاب هذا الاتجاه أن إدمان الرقمي يرجع إلى الأفكار والبنى المعرفية الخاطئة التي تجعل الفرد يعتبرها محورا لحياته مستعيضا بها عن الواقع كما أن التشوهات المعرفية حول الذات مثل : الشك في الذات وانخفاض تقدير الذات. والتقدير السلبي للذات تجعل الأفراد الذين يحملون تلك الإدراكات السلبية عن ذواتهم يفضلون التفاعل على الانترنت (Davis, 2001: 193) مثل: أنا جيد فقط على الانترنت، وأنا لا قيمة لي بدون الإنترنت، لكنني شخص مهم على الانترنت هي تشوهات معرفية وإدراكات سلبية يتبناها الأفراد الذين يعانون من مشكلات نفسية عن ذواتهم تجعلهم يفضلون الاندماج والتفاعل في الأنشطة والخدمات التي يقدمها الانترنت باعتباره أقل تهديدا من التفاعل المباشر مع الآخرين.

ثالثاً : الاتجاه السيكودينامي:

بري أصحاب هذا الاتجاه أن إدمان الرقمي هو استجابة الهرب من الاحباطات (Nahsak & 654 : Anand, A, 2008) وإنكار الواقع كما أن الاتجاه السيكودينامي يعتمد على خبرات الشخص والتي مر بها في مرحلة الطفولة وأثرت عليه وعلى سماته الشخصية والتي تؤهله ليكون عرضة لإدمان الرقمي أو غيره من أنواع الإدمان وذلك نتيجة لتلك الاستعدادات والظروف الضاغطة فذلك الاتجاه يهتم بالشخص والنشاط الذي يدمنه وبذلك يمكن الجزم بأن الاتجاه السيكودينامي يرجح أن إدمان الرقمي هو استجابة إلى الهروب من الاحباط أو الرغبة في الحصول على لذة بديلة لتحقيق الإشباع وسعيا للنسيان وذلك مؤشر على إدمان الرقمي. (Stern D, 1997: 898) .

رابعاً : الاتجاه الطبي:

يعزو أصحاب هذا الاتجاه الإدمان الرقمي إلى بعض العوامل الكيميائية والعصبية. والسبب الأساسي أن هناك تغيرات تؤدي إلى اختلالات في النواقل العصبية والهرمونية والتي تعمل على تنشيط النظام الكيميائي العصبي للفرد. وعمل بعض العقاقير على زيادة واستثارة النشاط لدى الفرد والذي بدوره يؤدي إلى الاستمتاع بالسميكة الإنترنت فترة طويلة (Suler, J, 2002: 458) وقد توصل العلماء من خلال فحص المخ مقطعا لاستخدام النظائر المشبعة (البوزيترون) إلى دور (الدوبامين) في الإدمان حيث أنه مادة موجودة بالمخ تتأثر بالمنعة والابتهاج وكلما كانت الخبرة أكثر إمتاعا للفرد، سعي إلى الإكثار منها مصالحتها ذلك الزيادة إقرار الدوبامين (Nichols, L. & Nick, 2004: 383)

ومن خلال عرض النماذج النظرية المفسرة للإدمان الرقمي، نجد أنه على الرغم من تعدد وجهات النظر التي حاولت تفسيره، فقد اتفق هذه النظريات في إن هناك عوامل ومسببات الإدمان الرقمي، فالاتجاه السيكودينامي يرجع السبب إلى مرحلة الطفولة والتعرض للمواقف الحياة الضاغطة والنموذج

السلوكي المعرفي يرجع السبب نتيجة المعارف المشوشة المتمثلة في أفكار الأفراد، أما الاتجاه الاجتماعي الثقافي فيرى أن المجتمع هو السبب في السلوك اللاسوي، والتفسير الطبي يرى أن الفرد يكون عرضة للإدمان في حالة زيادة أو نقص مكونات كيميائية ضرورية في المخ أو الناقلات العصبية.

ما آثار الإدمان الرقمي في موظفي الصحة..؟

يؤثر الإدمان الرقمي في موظفي الصحة بشكل كبير من الناحية الجسدية، والنفسية، والاجتماعية والصحية، وهي:

أولاً : الآثار الجسدية :

• إجهاد بصري مثل: جفاف العينين، تهيج العين، وضبابية الرؤية نتيجة الاستخدام الطويل للشاشات الرقمية.

• آلام الرقبة، والظهر بسبب الجلوس لفترات طويلة في أوضاع غير مريحة.

• إجهاد العضلات بسبب قلة الحركة، والتعرض المستمر للأجهزة الرقمية.

• ضعف الجهاز المناعي مما يجعل الفرد عرضة للكثير من الأمراض

• الصدع المستمر (Thatcher. A & Goolman, S: 2005)

ثانياً : الآثار النفسية:

• زيادة مستويات التوتر بسبب الضغط المستمر للتواصل الرقمي، والعمل المتواصل عبر الإنترنت.

• اضطرابات النوم، وقلة النوم، أو النوم غير المريح بسبب التعرض للضوء الأزرق من الشاشات.

• الشعور بالانعزال، أو الانفصال عن الحياة الواقعية بسبب الاعتماد الكبير على التفاعلات الرقمية.

ثالثاً : تأثيرات اجتماعية، وعاطفية:

• غياب الحدود بين الحياة الشخصية، والمهنية، مما يؤدي إلى الإرهاق بسبب العمل المستمر والتواصل الرقمي.

• التقليل من العلاقات الاجتماعية الحقيقية نتيجة الاعتماد على التواصل الرقمي، مما يؤدي إلى إحساس

بالانعزال، والفراغ العاطفي (Soule, L & Shell 2003:71) .

رابعاً : أضرار صحية:

١ - . عدم الاتزان الانفعالي الذي يؤدي إلى بطء ردود الأفعال

٢ - . التوترات العصبية نتيجة الإفراز المفرط لهرمون الكورتيزول

٣ - . عدم الاتزان الانفعالي الذي يؤدي إلى بطء ردود الأفعال

٤ - . التوترات العصبية نتيجة الإفراز المفرط الهرمون الكورتيزول

٥ - . نوبات من الاكتئاب قد تصل للاكتئاب الحاد

العزلة وتجنب الآخرين لتوحد الفرد مع جهاز التليفون أو الكمبيوتر

ثانياً : مفهوم الأداء الوظيفي (Job perfmance):

وتزايد الاهتمام بموضوع الأداء الوظيفي وبمدى فاعلية وكفاءة المؤسسات في تأدية وظائفها، وتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها، وجاء التركيز على إدارة هذه المؤسسات بصورة تضمن لها الوصول إلى أهدافها من خلال رفع مستوى الأداء الوظيفي لتضمن لها النمو والتطور، وما يشهده العالم هذه الأيام من تنافس واهتمام بموضوع الأداء الوظيفي كل ذلك يتطلب من المؤسسات التركيز على العنصر البشري لتحقيق أهدافها من خلال فاعلية استخدام الموارد واستغلال الفرص المتاحة والطاقات المتوفرة (البلوي، ٢٠٠٨: ٢٩).

كما أن الأداء الوظيفي يحتل مكانه خاصة داخل أي مؤسسة كانت ومن ضمنها المؤسسة الصحية، باعتباره الناتج النهائي لمحصلة الأنشطة بها، وذلك على مستوى الموظف، ذلك أن المؤسسة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداءاً متميزاً، وبشكل عام فإن اهتمام الجهات المختصة بمستوى الأداء الوظيفي عادة ما يفوق الاهتمام بالعاملين بها، ولذلك يمكن القول بأن الأداء الوظيفي على أي مستوى تنظيمي داخل المؤسسة، وفي أي جزء منها لا يعد انعكاس لدوافع وقدرات المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس لدوافع وقدرات الرؤساء والقادة أيضاً (الشريف، ٢٠٠٤: ١٧).

عناصر تقويم الأداء الوظيفي:

هناك عناصر ومعايير يجب أن تتضمنها عملية تقويم أداء المعلمين في المؤسسات التربوية، ويعد توافر هذه العناصر والمعايير شرطاً أساسياً لنجاح هذه العملية وهذه العناصر هي:

١- التدريب كعملية متكاملة بما تتضمنه من كفاءات ومهارات وقدرات والعدالة والحوافز المادية والمعنوية ومراعاة عنصر الوقت، وبذل المزيد من العمل للحصول على تخطيط ذي كفاءة عالية، وهذه العناصر تشير أيضاً إلى ضرورة الاهتمام بكل وظائف الإدارة.

٢- استخدام مقياس تقديري يتراوح ما بين ضعيف، ومقبول، وجيد جداً، وممتاز وهذه التقديرات يتم إعطاؤها أوزاناً رقمية لبيان القيمة الفعلية لهذه المعايير وبفضل التركيز على المعايير الكمية والنوعية في تقدير وقياس الإنجاز (الغامدي، ٢٠٠٠: ٢٨).

محددات الأداء الوظيفي:

أن السلوك الوظيفي هو المحدد للأداء الوظيفي، وهو محصلة التفاعل بين طبيعة الفرد ونشأته والموقف الذي يوجد فيه، والأداء الوظيفي لا يظهر نتيجة لقوى أو ضغوط نابعة من داخل الفرد نفسه فقط، ولكن نتيجة لعملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به (محمد، ٢٠٠١: ٢١٠) ولا يوجد اتفاق موحد بين الكتاب والباحثين حول محددات الأداء ، ويعود ذلك إلى عدة أسباب منها أن هذه المحددات تختلف باختلاف فئات العمال، وتختلف أيضاً من مؤسسة إلى أخرى، كما أن العوامل البيئية الخارجية لها تأثير في تحديد محددات الأداء ، وللأداء الوظيفي ثلاثة عوامل رئيسية:

- ١- الجهد المبذول، وهو الذي يعكس درجة حماس الفرد لأداء العمل.
 - ٢- قدرات الفرد وخبراته السابقة، وهي التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.
 - ٣- إدراك المعلم لدوره الوظيفي (المهام) وتصورات و انطباعاته عن السلوك والنشاطات التي يتكون منها عمله والكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المدرسة (محمد، ٢٠٠١ : ٢١٠).
- نظريات المفسرة للأداء الوظيفي:**
١. نظرية العدالة :

تشير نظرية العدالة التي وضعها (آدمز : Adams) على الافتراض بأن هناك حاجة مشتركة بين العاملين للتوزيع العادل للحوافز في المنظمة و يقيس الفرد من خلال هذه النظرية درجة العدالة من خلال مقارنته لنسبة الجهود التي يبذلها في عمله إلى المكافآت والحوافز التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله من العاملين في نفس المستوى ونفس الظروف، وتتضح هذه النظرية في النمط القيادي والأداء الوظيفي حين يشعر العاملون بأن مكافآت المنظمة كالراتب والاحترام والتقدير والمشاركة موزعة بالتساوي بينهم وفقاً لجدارتهم ودرجة استحقاق كل واحد منهم بشكل عادل فيما بينهم (العوامل، ١٩٩٠ : ٣٢).

٢. نظرية العلاقات الإنسانية :

تركز نظرية العلاقات الإنسانية على الاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية في المنظمة على حد سواء وهي بذلك تستهدف الوصول بالعاملين إلى أفضل إنتاج في ظل أفضل ما يمكن أن يؤثر على الفرد من عوامل نفسية ومعنوية باعتباره إنساناً وجدانياً و انفعالياً أكثر منه رشيداً ومنطقياً، وقد أثبتت نتائج التجارب أن نقص الإنتاج يعزى إلى عدم الاهتمام بحل هذه المشكلات والتحرير من وطأة الضغوط الرئيسية وعند تخفيف قيود العمل زالت مشكلة نقص الإنتاج وارتفعت معدلات الكفاءة الإنتاجية كما كشفت نتائج التجارب أيضاً أن الحافز الاقتصادي لا يمثل القوة الدافعة الوحيدة التي يستجيب إليها المرؤوس وإنما تتأثر إنتاجيته بعلاقاته بزملائه في العمل وبمشاكله الشخصية ومن الأفكار الأخرى التي قدمها أنصار نظرية العلاقات الإنسانية تلك الدراسات التي قام بها (كيرت ليون : Kurt Lewin) تأثير الإدمان الرقمي في الأداء الوظيفي لموظفي الصحة:

- ١- تدريب فعال على استخدام التكنولوجيا
- ٢- تحسين تصميم الأنظمة الرقمية:
- ٣- تعزيز الثقافة التنظيمية التي تدعم الرفاهية
- ٤- التوعية بمخاطر الإدمان الرقمي:
- ٥- تبني حلول تكنولوجية ذكية:
- ٦- انخفاض الإنتاجية والكفاءة:
- ٧- تشتت الانتباه: ٨- وقت أطول لإنجاز المهام: ٩- الإرهاق العاطفي والجسدي
- ١٠- تراجع الرضا الوظيفي والاحتراق الوظيفي: ١١- لشعور بفقدان السيطرة

الدراسات السابقة :

أ- الدراسات المتعلقة بالإدمان الرقمي :

١-دراسة (البهادلي ، ٢٠١٦)

(إدمان الرقمي والإحباط الوجودي لدى الراشدين)

وتكتسب الدراسة أهميتها من أهمية متغيري البحث إدمان الرقمي والإحباط الوجودي، وكذلك الفئة المستهدفة وهم الراشدون وما يشكلوه من شريحة واسعة ومهمة في المجتمع، وتأتي الأهمية أيضاً في إيجاد العلاقة بين المتغيرين فقد يكون إدمان الانترنت ليس اضطراباً منفصلاً بل نتيجة للإحباط الذي يعانيه الفرد.

٢-دراسة يونج (Young ، 1996)

(مفرطي استعمال الإنترنت وتم موازنة سلوكهم بالمعايير السريرية الاكلينيكية التي تستعمل في

تصنيف الاصابة بالمقامرة المرضية)

هدف الدراسة التعرف على مفرطي استعمال الإنترنت وتم موازنة سلوكهم بالمعايير السريرية الاكلينيكية التي تستعمل في تصنيف الاصابة بالمقامرة المرضية، بلغت عينة البحث (٥٠٠) من الطلبة، وتوصلت الدراسة الى أن إدمان الرقمي يرتبط بالكثير من الآثار السلبية كالانسحاب والتوقع حول الذات وقطع الاتصال بالمجتمع والأسرة، مع جفاف المشاعر، كما يؤدي الى الاغتراب والعزلة الاجتماعية وبيئت الدراسة الى إن طلبة المدارس هم الأكثر تأثراً وتعلقاً بالإنترنت، مما يؤثر على مستواهم الدراسي، إذ إن ٥٨% من الطلبة المستعملين للإنترنت اعترفوا بانخفاض مستوى درجاتهم وتغيبهم عن حصصهم الدراسية المقررة، والكذب على الأهل، ومع ان الإنترنت بعد وسيلة بحث مثالية فإن الكثير من الطلبة يستعملونه لأسباب أخرى كالبحث في مواقع لا تمت لدراسته بصلة كالترثرة في غرف الحوارات الحية أو استعمال ألعاب الإنترنت (Young: 1996 :1).

ب-الدراسات المتعلقة بالأداء الوظيفي:

١-دراسة البرزنجي(٢٠٢٢)

(الاجادة الشخصية والتفكير النظامي والأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس

الابتدائية)

هدفت الدراسة التعرف على مستوى الاجادة الشخصية والتفكير النظامي والأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية، ومستوى الاجادة الشخصية والتفكير النظامي والأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور واث)، و(سنوات الخدمة)، والعلاقة الارتباطية بين الاجادة الشخصية مع التفكير النظامي والأداء الوظيفي، وتحقيقاً لأهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس الاجادة الشخصية والذي تضمن (٢٠) موقفاً، وبناء مقياس التفكير النظامي والذي يضم (٤) مواقف موزع على (٤) مهارات، وبناء مقياس الأداء الوظيفي والذي تكون من (٤٥) فقرة،

وقامت الباحثة بتطبيق أدوات البحث على عينة من معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية، مكونه من (٤٠٠) معلم ومعلمة ، اذا بلغ عدد الذكور (٢٠٠) وعدد الاناث (٢٠٠) موزعين وفقاً للمتغيرات التالية: (الجنس وسنوات الخدمة والمؤهل العلمي)

وتوصلت الدراسة إلى: أن معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية لديهم مستوى منخفض من الأداء الوظيفي، وليس هناك فروق في مستوى الأداء الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس، وهناك فروق في مستوى الأداء الوظيفي وفقاً لسنوات الخدمة ولصالح سنوات الخدمة الأكثر من ١٠ سنوات، وإلى وجود علاقة إيجابية طردية بين كل من الاجادة الشخصية و التفكير النظمي و الأداء الوظيفي(البرزنجي، ٢٠٢٢).

٢- دراسة بولن (Bolin, 2008):

(الكشف عن العوامل المؤثرة في شعور المعلمين عن الأداء الوظيفي وبيان أثرها على الرضا الوظيفي للمعلم)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العوامل المؤثرة في شعور المعلمين عن الأداء الوظيفي وبيان أثرها على الأداء الوظيفي للمعلم، ومن بين هذه العوامل التفاعل بين المعلم والإدارة، وأجريت الدراسة على (٤٣٤) معلماً من معلمي المدارس الثانوية للطبقات الفقيرة والمتوسطة والغنية، واستخدمت الدراسة أسلوبين وهما (الاستبانة والمقابلة). وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي الذي يؤثر في الأداء الوظيفي للمعلم هي الإدارة إذ أن تفاعل الإدارة مع المعلمين يؤثر في أدائهم الوظيفي، وتؤثر ضغوطات العمل خلال ظهور نتائج الامتحانات وذلك لأن مستوى الطلبة يؤثر في تقييم المعلم ومدى رضاه عن العمل، وكذلك تؤثر المتغيرات الشخصية (نوع الجنس، العمر، مستوى الخبرة، مدة الخبرة، دورات التعليم) في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للمعلم (Bolin, 2008).

الفصل الثالث : إجراءات البحث:

منهج البحث : استخدم البحث المنهج الوصفي

مجتمع البحث : تكون مجتمع البحث من موظفي الصحة في محافظة ديالى/ مستشفى البتول التعليمي للعام (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥) حيث بلغ مجتمع البحث (١٤٦٧) موظف وموظفة

عينة البحث : تكونت عينة البحث من (١٠٠) موظف وموظفة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة ذات الاختيار المتساوي وجدول رقم (١) يوضح ذلك

جدول رقم (١)

توزيع عينة البحث

المجموع	الإدمان الرقمي		الإدمان الرقمي الأداء الوظيفي	ت
	موظف	موظفة		
٥٠	٢٥	٢٥	موظف	١
٥٠	٢٥	٢٥	موظفة	٢
١٠٠	٥٠	٥٠	المجموع	

رابعاً : أدوات البحث

أ - مقياس الإدمان الرقمي :

إعداد مقياس الإدمان الرقمي: قام الباحث ببناء مقياس الإدمان الرقمي وتم التأكد صياغة الفقرات بلغة سهلة وبسيطة وواضحة وبعيدة عن الغموض والنفي والتأكد من ذلك عن طريقة العينة الاستطلاعية التي طبق عليهم المقياس وبلغت (٢٠) موظفة وموظف وذلك من اجل التأكد من صياغة الفقرات وبلغ عدد فقرات المقياس النهائية (٢٨) فقرة وبثلاث بدائل (تنطبق علي كثيراً، تنطبق علي أحياناً، لا تنطبق علي ابداً) وكانت اعلى درجة على المقياس (٨٤) واقل درجة (٢٨) وبمتوسط فرضي (٥٦) .

صدق الظاهري لمقياس الإدمان الرقمي:

لغرض التأكد من صدق المقياس تم عرض المقياس الإدمان الرقمي بصورته الأولية على عدد (١٢) خبير في اختصاص علم النفس التربوي والقياس والتقويم والارشاد النفسي والتوجيه التربوي لمعرفة مدى صلاحيات الفقرات ومدى صلاحية البدائل واتخاذ ما يرونه مناسباً وقد اعتمد الباحث نسبة الاعتماد (٨٠%) فأكثر من الاتفاق الخبراء للإبقاء على الفقرات او تعديلها أو حذفها وفي ضوء آراء الخبراء تم البقاء على جميع الفقرات وتعديل بعض الفقرات كما أشاروا اليه الخبراء .

التحليل الاحصائي للفقرات مقياس الإدمان الرقمي:

اشار ايبيل الى ان الهدف من جراء التحليل الاحصائي للفقرات هو البقاء على الفقرات الجيدة والقوية (392 ; Ebel, 1979) وقد استخدم الباحث أسلوب المجموعتين المتطرفتين ولغرض التحقق من القوة التمييزية للفقرات وقد قام الباحث بتطبيقها على عينة مكونة من (١٠٠) موظف وموظفة وبعد تصحيح المقياس وترتيب الدرجات تصاعدياً وقد تم اختيار (٢٧%) من الدرجات الدنيا و(٢٧%) من الدرجات العليا وقد تم استعمال الحقيقية الاحصائية لمعالجة البيانات وقد تم ذلك بحساب الاختبار التائي للمجموعة الدنيا والمجموعة العليا للعينتين مستقلتين وقد اظهرت النتائج جميع الفقرات جيدة وتبين قيمتها المحسوبة هي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) وبدرجة حرية (٩٨) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

أسلوب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية:

لتحقيق ذلك قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية لـ (١٠٠) استمارة وهي نفس الاستمارات التي خضعت للتحليل دالة في ضوء المجموعتين الارتباط المتطرفتين. وظهرت النتائج الاحصائية ان جميع المعاملات الارتباط دالة احصائياً وعند اختبارها التائي لمعامل الارتباط وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) وعند مستوى الدلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٩٨) .

خامساً: الخصائص السايكومترية لمقياس الإدمان الرقمي:

هناك اتفاق من المختصين في القياس النفسي على الرأي الذي يشير إلى ان الصدق والثبات من أهم الخصائص السايكومترية، التي يجب توافرها في المقياس مهما كان الهدف منه، ولهذا تم التحقق من صدق المقياس وثباته على النحو الآتي:

١- مؤشرات الصدق:

وقد تم التأكد من صدق المقياس من خلال المؤشرات الآتية:

أ- الصدق الظاهري: وقد تم التحقق من هذا الصدق لمقياس الإدمان الرقمي من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين والمختصين والأخذ بأرائهم وتعليماتهم حول صلاحية الفقرات وكما ورد في فقرة " صلاحية الفقرات "

ب صدق البناء: وقد تم التحقق من صدق مقياس الإدمان الرقمي عن طريق المؤشرات التي ذكرت سابقا في التحليل الاحصائي لفقرات وهي القوة التمييزية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي اليه .

٢- مؤشرات ثبات المقياس الادمان الرقمي:

يعد الثبات من الخصائص المهمة للمقياس وعلى الرغم من أنَّ علماء القياس يعدون الصدق اهم من الثبات لأن المقياس الصادق هو بالضرورة مقياس ثابت إلا أنَّ الثبات خاصية لا يمكن الاستغناء عنها في المقاييس النفسية، فضلا عن أنَّ المقياس ينبغي أنَّ تقيس شيئا محددا محدودا لذا ينبغي حساب معامل ثباته فضلا عن التحقق من صدقه (القمش، ٢٠٠٠: ١١٤) ومن اجل تحقيق مؤشرات الثبات قام الباحث باستخراج الثبات بطريقتين

١- معادلة (الفا كرونباخ Cronbach):

تعد هذه الطريقة من الطرائق الشائعة في حساب معاملات ثبات مقاييس الشخصية ويمثل معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة معامل الاتساق أو التجانس الداخلي بين فقرات المقياس وتعتمد هذه المعادلة على تقسيم المقياس إلى عدد من الأجزاء يساوي عدد فقراته بحيث تشكل كل فقرة مقياسا فرعيا (عودة والخليلي، ٢٠٠٠: ٣٥٤)

وقد قام الباحث باستخراج الاتساق الداخلي لمقياس الإدمان الرقمي وباستعمال معادلة (الفاكرونباخ Cronbach) بلغ نتيجة معامل الثبات (٠.٨٤) وهو معامل ثبات جيد ومؤشر جيد بالاستناد إلى الأدبيات والدراسات السابقة.

٢- طريقة الاختبار وإعادة الاختبار test- retest:

يطلق على معامل الثبات المحسوب بطريقة إعادة الاختبار بمعامل الاستقرار لأنه يمثل معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني للمقياس على الأفراد أنفسهم وبفارق زمني ولحساب معامل الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بتطبيق المقياس الإدمان الرقمي على عينة تكونت من (٣٠) موظف وموظفة، وإعادة تطبيق المقياس على المجموعة نفسها بعد مضي (١٥) يوما على التطبيق الأول، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأفراد في التطبيقين وقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (٠.٨٩) وبذلك أصبح المقياس بالصيغة النهائية يعدان استكمل جميع إجراءات بنائه مكون من (٢٨) فقرة (ملحق ٤).

ب- مقياس الأداء الوظيفي:

إعداد فقرات مقياس الأداء الوظيفي:

لغرض تحقيق اهداف البحث قام بتبني مقياس الأداء الوظيفي الذي تم اعدده من قبل قدوري (٢٠٢١) والذي تكون من (٢٢) فقرة ومن ثلاث بدائل (تطبق علي دائما , تنطبق علي أحيانا , لا تنطبق علي ابدأ) وكانت اعلى درجة في المقياس (٦٦) وادنى درجة في المقياس (٢٢) وقد عرف عبدالملك الأداء الوظيفي بأنه (هو قياس الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي تتكون منها عمله

والكيفية التي يؤديها بها العاملون عملهم اثناء العمليات الانتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الانتاج والإجراءات التمويلية الكيفية والكمية) (عبدالملك , ٢٠٠١ : ٨٦)

صدق المقياس الأداء الوظيفي:

وقد تم التحقق من صدق المقياس من خلال عرض فقرات المقياس على نفس الخبراء صدق المقياس : الذين عرض عليهم مقياس الأداء الوظيفي لأبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى صلاحية الفقرات ومدى ملائمة البدائل المحددة للإجابة ولإجراء ما يروونه مناسباً من التعديلات على الفقرات، وفي ضوء آراء الخبراء وملاحظاتهم، تم الاحتفاظ بجميع الفقرات لصلاحيتها .

التحليل الاحصائي للفقرات الأداء الوظيفي :

وقد استخدم الباحث في حساب القوة التمييزية للفقرات المكونة للاختبار أسلوبين منها:

أ- أسلوب المجموعتين المتطرفتين : وقام الباحث بتطبيق مقياس الوظيفي ملحق (٣) على العينة نفسها التي استخدمت في مقياس الأداء الوظيفي وباستخدام نفس الخطوات وقد تم استعمال الحقيقية الاحصائية لمعالجة البيانات وقد تم ذلك بحساب الاختبار التائي للمجموعة الدنيا والمجموعة العليا للعينتين مستقلتين وقد اظهرت النتائج جميع الفقرات جيدة وتبين قيمتها المحسوبة هي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) وبدرجة حرية (٩٨) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

ب- أسلوب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس للأداء الوظيفي : لتحقيق ذلك قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية لـ (١٠٠) استمارة وهي نفس الاستمارات التي خضعت للتحليل دالة في ضوء المجموعتين الارتباط المتطرفتين. وظهرت النتائج الاحصائية ان جميع المعاملات الارتباط دالة احصائياً وعند اختبارها التائي لمعامل الارتباط وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) وعند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٩٨) .

الخصائص السايكومترية لمقياس الأداء الوظيفي : حيث تم بناء مقياس الأداء الوظيفي حديثاً عام (٢٠٢١) مما لا يستوجب التحقق من الخصائص السايكومترية للمقياس الأداء الوظيفي وحيث بلغ ثبات المقياس (٠,٨٠) .

الوسائل الإحصائية :

- ١- الاختبار التائي لعينة واحدة .
- ٢- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين .
- ٣- اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه

٤- اختبار شيفيه للمقارنات البعدية ٥- معامل الارتباط بيرسون ٦- الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط

الفصل الرابع : تفسير النتائج ومناقشتها:

الهدف الأول : قياس مستوى الإدمان الرقمي لدى موظفي الصحة في محافظة ديالى

لغرض التحقيق من هذا الهدف تم استخرج المتوسط الفرضي (٥٦) والوسط الحسابي (٥٣,٣٣) والانحراف المعياري (٨٥,٧) لدى عينة من (١٠٠) موظف وموظفة وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وقد وكانت القيمة المحسوبة (٣,٤٠) بينما كانت القيمة الجدولية (١,٩٨) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٩) تبين ان الفرق دالة احصائياً ولصالح الوسط الحسابي وجدول رقم (٢) يوضح ذلك

جدول رقم (٢)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الإدمان الرقمي

العينة	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	درجة الحرية	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
١٠٠	٥٦	٥٣,٣٣	٩٩	٧,٨٥	٣,٤٠	١,٩٧	دالة

ويعزو الباحث هذه النتيجة الى أغلب الموظفين يوجد لديهم إدمان الرقمي ولكن بشكل بسيط وإشارت أغلب الدراسات الحديثة الى ارتفاع المؤشرات الإدمان الرقمي في المؤسسات الدولة وعلية يجب الانتباه والحد من هذه الظاهرة الخطيرة التي باتت تهتك المجتمع ويرتبط بظهور مظاهر الإدمان الرقمي يسبب مشاكل النفسية سلبية القلق والتوتر والاكتئاب والانعزال الاجتماعي والذين يكونون مدمنين على الانترنت يعترضونه الوسيلة للهروب من واقعهم ومشاكلهم الحياتية .

تشير العديد من الدراسات إلى أن نسبة كبيرة من مقدمي الرعاية الصحية يعانون من الإدمان الرقمي على سبيل المثال، ذكرت دراسة حديثة (EPHA, 2025) أن الإدمان الرقمي يؤثر على أكثر من ٤٠% من العاملين في الخطوط الأمامية للرعاية الصحية في الدول الأوروبية، كما ان السجلات الصحية الإلكترونية (EHRs): تُعتبر السجلات الصحية الإلكترونية أحد أبرز مصادر الإرهاق الرقمي. تشير دراسات متعددة إلى أن الأطباء يقضون جزءاً كبيراً من وقتهم في التفاعل مع هذه السجلات بدلاً من تقديم الرعاية المباشرة للمرضى (Virginia Tech, 2025).

نمو المتسارع والمضطرد في أعداد مستخدمي الإنترنت عالمياً، أصبحت الفئات العمرية المختلفة تنغمس بشكل كبير في استخدامه. ولا شك أن للإنترنت فوائد عديدة، إلا أن الإفراط في استخدامه وإساءة

استغلال الوقت قد يكون له تأثيرات سلبية على حياة الفرد بأكملها، حيث قد يُهمل الأفراد أموراً أخرى مهمة في حياتهم. وقد أدى ذلك إلى ظهور مصطلح جديد يُعرف باسم "إدمان الرقمي"، نظراً لآثاره السلبية النفسية والاجتماعية في حياة الفرد إلى الدرجة التي اعتبر فيها أن إدمان الرقمي وباء القرن الحادي والعشرين (أحمد عبد الخالق، ٢٠١٩ : ٣٩)

الهدف الثاني : قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي مستشفى البتول التعليمي:

لغرض التحقيق من هذا الهدف تم استخراج المتوسط الفرضي (٤٤) والوسط الحسابي (٦١,٦٠) والانحراف المعياري (٧,٠٥) لدى عينة من (١٠٠) موظف وموظفة وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وقد كانت القيمة المحسوبة (٢٤,٩٦) بينما كانت القيمة الجدولية (١,٩٨) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٩) تبين ان الفرق دالة احصائياً ولصالح الوسط الحسابي وجدول رقم (٣) يوضح ذلك

جدول رقم (٣)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الأداء الوظيفي

مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)	القيمة التائية		الانحراف المعياري	درجة الحرية	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	١,٩٧	٢٤,٩٦	٧,٠٥	٩٩	٦١,٦٠	٤٤	١٠٠

يعزو الباحث ان الموظفين يقومون بأداء مهامهم الوظيفية بكفاءة عالية بحماس ولديهم الحافز لتقييم الأداء الجيد في العمل ولا يعيرون اي اهتمام للتحديات الوظيفية التي تواجههم بعملهم وللظروف البيئية الصحية والصعبة المحيطة بهم وانطلاقاً من المهام المكلفين وحرصاً على تكريس جهودهم وابداعهم للعملية الصحية بأفضل الصورة .

الهدف الثالث : معرفة العلاقة بين الإدمان الرقمي والأداء الوظيفي لدى موظفي مستشفى البتول التعليمي:

لغرض التحقق من هذا الهدف تم حساب معامل الارتباط بين درجات الإدمان الرقمي والأداء الوظيفي على عينة (١٠٠) موظف وموظفة وكانت معامل الارتباط (٠,٤٩) ولمعرفة دلالة المعنوية لمعامل الارتباط . فقد تم تحويل قيمة معامل الارتباط الى القيمة التائية المقابلة باستخدام الاختبار التائي الخاص باختبار معامل ارتباط بيرسون، حيث وجد ان القيمة التائية المحسوبة تساوي (٥,٥٢) وعند

مقارنتها بالقيمة الجدولية (١,٩٨) عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٨) وجدول رقم (٤) يوضح ذلك

جدول رقم (٤)

معامل ارتباط بيرسون بين الإدمان الرقمي والأداء الوظيفي مع اختيار الدلالة المعنوية لقيمة الارتباط

العينة	درجة الحرية	قيمة معامل الارتباط	القيمة التائية		مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)
			المحسوبة	الجدولية	
١٠٠	٩٨	٠,٤٩	٥,٥٢	١,٩٨	دالة وتوجد علاقة

يعزو الباحث هذه النتيجة الى وجود العلاقة بين الإدمان الرقمي والأداء الوظيفي فكلما ارتفع مستوى الإدمان الرقمي قلت الأداء الوظيفي والعكس صحيح، وعليه يجب يمكن تلخيص العلاقة بين الإدمان الرقمي والأداء الوظيفي لموظفي الصحة بأنها علاقة مباشرة وسلبية: كلما زاد مستوى الإدمان الرقمي الذي يعاني منه موظفو الصحة كلما تدهور أدائهم الوظيفي، فالإدمان الرقمي يستنزف الطاقة الذهنية والجسدية للموظف، مما يؤثر على قدرته على التركيز، اتخاذ القرارات، وإنجاز المهام بكفاءة والإنتاجية: يقلل من سرعة إنجاز المهام وجودتها، ويزيد من احتمالية الأخطاء، جودة الرعاية الصحية: مما يؤثر على دقة التشخيص، وفعالية العلاج، والتفاعل مع المرض.

يزداد الإدمان الرقمي على الموظف (مثل الحاجة المستمرة لاستخدام السجلات الإلكترونية المعقدة أو الرد على الاستفسارات الرقمية بعد ساعات العمل، يؤدي هذا الضغط إلى الإرهاق الرقمي ينخفض الأداء الوظيفي للموظف نتيجة للإرهاق، قد يؤدي انخفاض الأداء إلى المزيد من الضغط أو الحاجة لقضاء وقت أطول لإنجاز المهام، مما يزيد من الإدمان الرقمي).

أهمية فهم العلاقة فهم هذه العلاقة أمر حيوي للمؤسسات الصحية. فعلى الرغم من أن الرقمنة ضرورية لتطوير الرعاية الصحية، فإن إهمال الجانب الإنساني وتأثير التكنولوجيا على الموظفين يمكن أن يقوض الفوائد المرجوة. لذلك، يجب على المؤسسات إيجاد توازن بين تبني التكنولوجيا وتوفير بيئة عمل صحية تدعم رفاهية الموظفين وتمنع الإرهاق الرقمي، وبالتالي تضمن الحفاظ على جودة الأداء وتقديم رعاية صحية عالية المستوى.

الاستنتاجات:

تتأثر جودة الأداء الوظيفي لمقدمي الرعاية الصحية بالإدمان الرقمي بعدة طرق:

- أ- تدهور جودة الرعاية: قد يؤدي الإرهاق إلى تشتت الانتباه، الأخطاء في إدخال البيانات أو قراءتها، وتقليل الوقت المخصص للتفاعل الإنساني مع المريض، مما يؤثر سلبًا على دقة التشخيص وخطّة العلاج.
- ب- انخفاض الإنتاجية: يمكن أن يؤدي الشعور بالإرهاق إلى بطء في إنجاز المهام، التأخير في التوثيق، وزيادة الوقت المستغرق في كل مريض.
- ت- زيادة معدلات الأخطاء الطبية: التعب والإرهاق الذهني يزيدان من احتمالية ارتكاب الأخطاء، سواء في الجرعات الدوائية، أو الإجراءات الطبية، أو قراءة السجلات.
- ث- تراجع الرضا الوظيفي: يؤدي الإدمان الرقمي إلى شعور مقدمي الرعاية الصحية بعدم الرضا عن عملهم، فقدان الشغف، وزيادة الرغبة في ترك المهنة.
- ج- زيادة التغيب عن العمل: يمكن أن يؤدي الإرهاق الشديد إلى مشاكل صحية جسدية ونفسية، مما يزيد من معدلات التغيب عن العمل.
- ح- مشاكل صحية: الإدمان الرقمي يمكن أن يتسبب في مشاكل مثل إجهاد العين الرقمي آلام الرقبة والظهر، الصداع، واضطرابات النوم.
- خ- تحديد فترات راحة رقمية: تشجيع الموظفين على أخذ فترات راحة منتظمة بعيدًا عن الشاشات وإجراء "إزالة السموم الرقمية"
- د- تحديد أولويات المهام: مساعدة مقدمي الرعاية الصحية على تحديد أولويات المهام الرقمية وتقليل التنبيهات غير الضرورية.
- ذ- زيادة الوعي: تثقيف مقدمي الرعاية الصحية حول مخاطر الإدمان الرقمي وكيفية التعرف على أعراضه والتعامل معها .

التوصيات:

- (١) تصميم أنظمة سهلة الاستخدام: يجب أن تكون السجلات الصحية الإلكترونية والأنظمة الرقمية الأخرى مصممة بشكل بديهي وسهل الاستخدام لتقليل العبء الإدراكي.
- (٢) ان درجة الإدمان الرقمي لدى موظفي الصحة كانت بدرجة متوسطة .
- (٣) وعلى المؤسسات الرسمية أن تتحمل مسؤوليتها في هذا الصدد، من خلال تطوير البرامج التوعويّة والتشريعات الرادعة.
- (٤) توجد علاقة دالة احصائيًا بين الإدمان الرقمي والأداء الوظيفي وفكلما كان الإدمان الرقمي مرتفع كان الأداء الوظيفي منخفض والعكس صحيح

- ٥) تقديم ندوات تثقيفية في الصحة والنشر من المنصات والصفحات التواصل الاجتماعية على ضرورة التوعية من مخاطر الإدمان الرقمي في المؤسسات الصحية
- ٦) القيام بعمل مشترك مع متخصصين في المجال النفسي من اجل تشخيص حالات الإدمان الرقمي الشديدة وذلك من اجل علاجها
- ٧) الاهتمام المؤسسات بتقديم كافة الوسائل التي تشجع قيام الموظف بالمهام المكلف بتقديم حوافز مادية ومعنوية تعزز التي تشعرهم بالرضا والاعتزاز والارتياح نحو اداء مستوى الأداء الوظيفي بكل ايجابية .
- ٨) التدريب الفعال والمستمر: توفير تدريب مكثف ومستمر لمقدمي الرعاية الصحية على استخدام التكنولوجيا بفعالية وكفاءة.

المقترحات

١. إجراء مزيد من الدراسات الاخرى على عينات مختلفة مثل (الاطباء , المهندسين, طلاب المدارس الابتدائية, رياض الاطفال)
٢. دراسة الإدمان الرقمي مع متغيرات اخرى مثل (الاستقرار الاسري، اهدار الوقت، الاجهاد المهني)
٣. إجراء مزيد من الدراسات على الأداء الوظيفي وعلاقته بمتغيرات اخرى مثل (بالكفاءة الابداعية، الدافعية المعرفية، البيئة التنظيمية) .

Sources and References:

1. Ebel, R.L& friable, David. a.(1972): Essentials of educational measure meant 5th, Ed, phi learning private limited, new Delhi
2. Abu Ghazaleh, Samira Ali. (2010). The effectiveness of a reality counseling program in reducing the severity of Internet addiction and raising self-esteem among university students. Psychological Guidance Journal Center for Psychological Counseling College of Education. Ain-Shams University. Cairo.
3. Abu Jado, Muhammad Bakr Nofal, Saleh Muhammad (2010): Teaching Thinking Theory and Application, 3rd ed., Dar Al-Masirah for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
4. Al-Awamleh, Nael Abdul Hafiz (1990): Indicators of Social Responsibility in Jordanian Public Joint Stock Companies, University of Jordan, Jordan.
5. Al-Balawi, M. (2008). Administrative empowerment and its relationship to job performance among public school teachers in Al-Wajh Governorate, Saudi Arabia, from their perspective [Master's thesis]. Mutah University, Jordan.
6. Al-Faydi, Salem bin Baraka (2008): Work Teams and Their Relationship to the Performance of Security Agency Employees, Doctoral Thesis, Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia.
7. Al-Ghalbi, Taher and Wadris, Wael (2007): Strategic Management, Dar Wael Publishing, Amman, Jordan.
8. Al-Ghamdi, Muhammad Hindi (2000): An Advanced Concept for a Teacher Performance Evaluation Model in the Kingdom of Saudi Arabia, Master's Thesis, College of Education, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.
9. Al-Jubouri, Y. A. (2024). Occupational stress and its relationship to job performance and family stability among primary school teachers. Tikrit University, College of Education for Human Sciences, Iraq.
10. Al-Khader, O. H. (2005). Organizational Psychology (1st ed.). Al-Falah Library for Publishing and Distribution, Egypt.
11. Al-Masri, Mohamed Walid (2006). The Arab Family and Internet Obsession, Al-Arabi Magazine, Issue (575), Kuwait.
12. Al-Osaimi, Sultan Ayed (2010). Internet Addiction and its Relationship to Psychosocial Adjustment among High School Students in Riyadh. Unpublished Master's Thesis, Naif Arab University for Security Sciences, College of Graduate Studies, Department of Social Sciences.
13. Al-Sharif, T. A. (2004). Leadership styles and their relationship to job performance from the perspective of employees in the Emirate of Makkah Al-Mukarramah [Master's thesis]. Naif Arab University for Security Sciences, Saudi Arabia.
14. Al-Sharifi, Abbas Abdul Mahdi (2012): The degree of availability of learning organization dimensions in Middle Eastern universities from the perspective of faculty members, Journal of Educational Sciences, Issue 1, Egypt.
15. Amal Kazem Hamad. Internet Addiction among Children and Adolescents and its Relationship to Deviance. University of Baghdad, College of Education, Journal of Psychological Sciences, Issue 19. 5. Al-Barzanji,
16. Arnout Bishri Ismail (2007). Internet Addiction and its Relationship to Personality Dimensions and Psychological Disorders among Adolescents. Journal of the Faculty of Education, Zagazig University, Issue 55.
17. Aziz, M., Chemnad, K., Al-Harashsheh, S., Abdelmoneium, A., Baghdady. A.& Alil, R. (2024). Depression, stress, and anxiety versus internet addiction in early and middle

- adolescent groups: the mediating roles of family and school environments. BMC Psychology, 12(184). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01659-z>
18. Bolin, F. (2008): A Study of Teacher Job Satisfaction and Factors That Influence it. Chinese Education and Society, Vole,40,No(5).Pp.47-64 .
19. Davis, R.A. (2001) A cognitive-behavioral model of pathological Internet use. Computers in Human Behavior, 17, 187-195. doi:10.1016/S0747-5632(00)00041-8
20. Duran, M. (2003) Internet addiction disorder. Http: \ All psych. Journal of Internet addiction, Journal of Oxford university press, V (58), pp 118-128.
21. Ibrahim (2001): Neuro-Linguistic Programming and the Art of Unlimited Communication, Canadian Center for Neuro-Linguistic Programming, Canada.
22. Jelleli. H., Ben Aissa, M., Kaddech, N., Saidane, M., Guelmami, N., Bragazzi, N. L. Bonsaksen, T., Fekih-Romdhane, F., & Dergaa. (2024). Examining the interplay between physical activity, problematic internet use and the negative emotional state of depression, anxiety and stress .
23. Khalil, M. B. (2002). Youth Deviance in the Era of Globalization (Vol. 2). Dar Quba for Printing and Publishing, Cairo.
24. Laila Ali Othman (2022): Personal proficiency and its relationship to systems thinking and job performance among primary school teachers, PhD thesis, Tikrit University, Iraq.
25. Mansour, Mansour Ahmed (1996): Workforce Planning and Performance Evaluation, Gharib Library, Cairo, Egypt.
26. Maysa Walnial, Ahmed Abdel-Khaleq, and Jamal Mujahid (2019). Internet Addiction and its Relationship to Personality among a Sample of University Students in Lebanon. Journal of Social Sciences (47) (1), (38)
27. Mohammed Khattab (2018): Internet Addiction, Journal of Psychology (31 (117) 49 55
28. Mohammed, Rawia (2001): Human Resource Management, A Vision for the Future, University House for Printing, Publishing and Distribution, Cairo, Egypt.
29. Nima Muhammad Sayed Anani (2013) - Negative Use of the Internet and Its Impact on Family Breakdown: A Field Study of Husbands and Wives Visiting Chat Rooms in Giza Governorate. Unpublished master's thesis, Cairo University, Faculty of Arts, Department of Sociology.
30. Oda and Al-Khalili, Khalil Youssef (1988): Statistics for Researchers in Education and the Humanities, Dar Al-Fikr Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
31. Shukri, Marah Taher (2016): Administrative supervision and its relationship to job performance among public school principals in the northern West Bank governorates from the perspective of the principals themselves, Master's thesis, An-Najah National University, Palestine.
32. Soul, & Shell, W. (2003). Exploring Internet Addiction: Demographic Characteristics and Stereotypes of heavy internet users, computer and Information Systems, V(99) N (1), PP. 69-73.
33. Stern, D. (1997). Internet Addiction, Internet psychotherapy, American journal Psychiatry, V (154) N (6), PP., 890-899.Studies.
34. Thatecher, A & Goolman, S. (2005). Development and Psychometric Properties of the problematic internet use questionnaire, South African journal of psychology, V(35), N (4) PP. 793-809.
35. Young, K. (1998). Caught in the net: How to recognize the signs of internet addiction and a winning strategy for recovery. John Wiley & Sons.