



وقائع المؤتمر العلمي الدولي لكلية الإدارة والاقتصاد
(الثورة الرقمية كأداة للتنمية المستدامة وأداة للتخطيط الاقتصادي والإداري في العراق)
المحور الإداري 17 تشرين الثاني (نوفمبر) 2022



القيادة الرقمية وتأثيرها على الإجهاد التكنولوجي في مكان العمل دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في قسم الحاسوب وشعبة الارشفة الالكترونية في المديرية العامة لتربية النجف الاشرف

المدرس المساعد
سامي غانم كاظم
تربية النجف الاشرف

المدرس الدكتور
ولاء محسن علي الحاتمي
تربية النجف الاشرف
e-mail:
wala078160@gmail.com

الاستاذ الدكتور
حاكم جبوري الخفاجي
جامعة الكوفة / كلية الإدارة والاقتصاد
e-mail: hakimj_68@yahoo.com

المستخلص

الهدف من البحث هو دراسة العلاقة بين القيادة الرقمية والإجهاد التكنولوجي في مكان العمل ومعرفة مدى تأثير المتغير المستقل (القيادة الرقمية) بأبعاده الثلاثة (الابتكار، والاقناع، والمعرفة). على المتغير التابع (الإجهاد التكنولوجي في مكان العمل) بأبعاده الثلاثة (الصراع بين الحياة والعمل، وغموض الدور، والعمل الزائد) .

تم توزيع (56) استبانة على عدد من الافراد العاملين في المنظمة قيد الدراسة وبلغ عدد الاستبانات غير المسترجعة (6) اما الاستبانات المسترجعة والصالحة للعمل الاحصائي هي 50 وبلغ نسبة تمثيل العينة 89%، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وسعى البحث الى معرفة طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، وتم اعتماد عدة تحليلات احصائية للبيانات منها الفا كور نباخ والانحراف المعياري والوسط الحسابي ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية ومعامل الارتباط البسيط وتحليل الانحدار باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS VR.26).

تم التوصل الى عدة استنتاجات منها وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المتغير المستقل والمتغير التابع ووجود تأثير ذو دلالة احصائية بين متغيرات البحث .

تبرز اهمية البحث من خلال توجه الدراسات الحديثة نحو تحديد ومعرفة طبيعة العلاقة بين متغيرات (القيادة الرقمية والاجهاد التكنولوجي في مكان العمل) ويسهم البحث الحالي في معالجة مشكلة (الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل) التي تؤثر بصورة مباشرة على المديرية العامة لتربية النجف الاشرف .

الكلمات الرئيسية: القيادة الرقمية ، الإجهاد التكنولوجي في مكان العمل ، قسم الحاسوب وشعبة الارشفة الالكترونية في المديرية العامة لتربية النجف الاشرف.

Abstract

The aim of the research is to study the relationship between digital leadership and technological stress in the workplace and to know the impact of the independent variable (digital leadership) with its three dimensions (innovation, persuasion, and



knowledge). On the dependent variable (technological stress in the workplace) with its three dimensions (conflict between life and work, role ambiguity, and overwork). distributed (56) On a number of individuals working in the organization under study, the number of non-retrieved questionnaires was (6), while the retrieved and valid questionnaires for statistical work were 50, and the sample representation was 89%, and the questionnaire was relied on as a tool for data collection, and the research sought to know the nature of the correlation and influence between Research variables, and several statistical analyzes were adopted for the data, including Alpha Core, standard deviation, arithmetic mean, coefficient of variation, relative importance, simple correlation coefficient, and regression analysis using the statistical program (SPSS VR.26).

Several conclusions were reached, including the existence of a statistically significant correlation between the independent variable and the dependent variable, and the presence of a statistically significant effect between the research variables.

The importance of the research is highlighted by the orientation of recent studies towards identifying and knowing the nature of the relationship between the variables (digital leadership and technological stress in the workplace).

Key words: Digital Leadership, Technological Stress in the Workplace, Computer Department and Electronic Archiving Division in the General Directorate of Education in Najaf.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث:

إن استخدام التكنولوجيا يؤدي إلى عواقب سلبية تلحق الضرر بالأفراد والمنظمات والمجتمعات بأكملها، وتؤدي هذه العواقب إلى الاجتهاد التكنولوجي في مكان العمل والذي يعبر عن الضغط الناجم عن عدم قدرة الأفراد على التعامل مع متطلبات التكنولوجيا الجديدة والتي تؤدي إلى تعقد العمل (Wang et al., 2017:1). أن التفاعل بين الفرد والتكنولوجيا في السياق التنظيمي يمكن أن يؤدي إلى الإجهاد في مكان العمل وهذا النوع من الإجهاد يسمى الإجهاد التكنولوجي والذي يتميز بمشاعر القلق وفقدان النوم والاضطرابات أثناء الإجازة وفقدان الوظيفة (Carvalho et al., 2021:178). بسبب التغيرات التكنولوجية السريعة في أنظمة التشغيل وبرامج الكمبيوتر فقد ازداد الضغط على الأفراد ، وأصبح الأفراد يشعرون بعدم الأمان والخوف من عدم القدرة على مواكبة التكنولوجيا ويمكن أن يعاني الأفراد من الإرهاق التكنولوجي في عملية تحديث مهاراتهم ومعارفهم الجديدة (Ibrahim & Yusoff, 2015:134).



خضعت المنظمات بسبب التكنولوجيا للعديد من التغييرات في عدة جوانب منها الهيكل التنظيمي وسلوك العاملين والعمليات التجارية وأصبح من الضروري على المنظمات اللحاق بالعصر الرقمي ومواكبة هذه التغيرات، وبالتالي فإن مهارات القادة وتعاونهم وقدرتهم على التنسيق والإبداع واتباع الممارسات المفيدة تلعب دوراً مهماً في مواكبة المنظمات للتطور الرقمي. وقد تسببت هذه الأهمية في ظهور نهج جديد من القيادة يعمل على تطوير المنظمة والعاملين من الناحية الرقمية ويتمثل في القيادة الرقمية (Popescu et al., 2018:225) وفي هذا السياق اضطر قادة المنظمات إلى استكشاف طرق لأداره المنظمات من خلال التكنولوجيا وكانت القيادة الرقمية أحد المفاهيم التي وصفت وشرحت الدور القيادي في التقنيات وبينت أن استخدام التكنولوجيا في المنظمات يتطلب دعماً من القيادة الرقمية لمدرء المنظمات ولم تتضمن التعرف على التكنولوجيا فقط بل تتطلب أيضاً إنشاء رؤية مشتركة للتكنولوجيا وتوفير فرص التعلم الوظيفي للعاملين (Zhong, 2016:40).

لذا يمكن وضع مشكلة الدراسة من خلال الاجابة عن الاسئلة الاتية :

- 1-تشخيص مستوى انتشار القيادة الرقمية بأبعادها الثلاثة (الابتكار، والاقناع، والمعرفة). في قسم الحاسوب وشعبة الارشفة الالكترونية في تربية النجف الاشرف قيد البحث؟
- 2- ما مستوى انتشار الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل بأبعادها الثلاثة (الصراع بين الحياة والعمل، وغموض الدور، والعمل الزائد) في قسم الحاسوب وشعبة الارشفة الالكترونية في تربية النجف الاشرف قيد البحث؟
- 3-ما هي العلاقة بين القيادة الرقمية والاجهاد التكنولوجي في مكان العمل في قسم الحاسوب وشعبة الارشفة الالكترونية في تربية النجف الاشرف قيد البحث؟
- 4-كيف تؤثر القيادة الرقمية والاجهاد التكنولوجي في مكان العمل في قسم الحاسوب وشعبة الارشفة الالكترونية في تربية النجف الاشرف قيد البحث؟

ثانيا: اهمية البحث: تتمثل اهمية البحث الحالي في:

1. محدودية الدراسات التي حاولت معرفة طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث الحالي في انموذج واحد.
2. تقديم اطار فكري لمتغيرات البحث (القيادة الرقمية والاجهاد التكنولوجي في مكان العمل)
3. فتح المجال امام البحوث والدراسات الاخرى لاستخدام متغيرات البحث الحالي كون القيادة الرقمية لها اثار ايجابية على العاملين ومنها تقليل الاجهاد التكنولوجي.
4. ان البحث الحالي حاول تقديم معالجات لمشكلة واقعية تؤثر بشكل اساسي على اداء الافراد العاملين في المديرية العامة لتربية النجف الاشرف وتحديدًا في قسم الحاسوب وشعبة الارشفة الالكترونية
5. الاستفادة من نتائج البحث الحالي في تقديم عدد من الاستنتاجات والتوصيات والتي من شأنها ان تساعد في وضع عدد من التدابير المناسبة التي يمكن من خلالها تحسين اداء المنظمة المبحوثة .

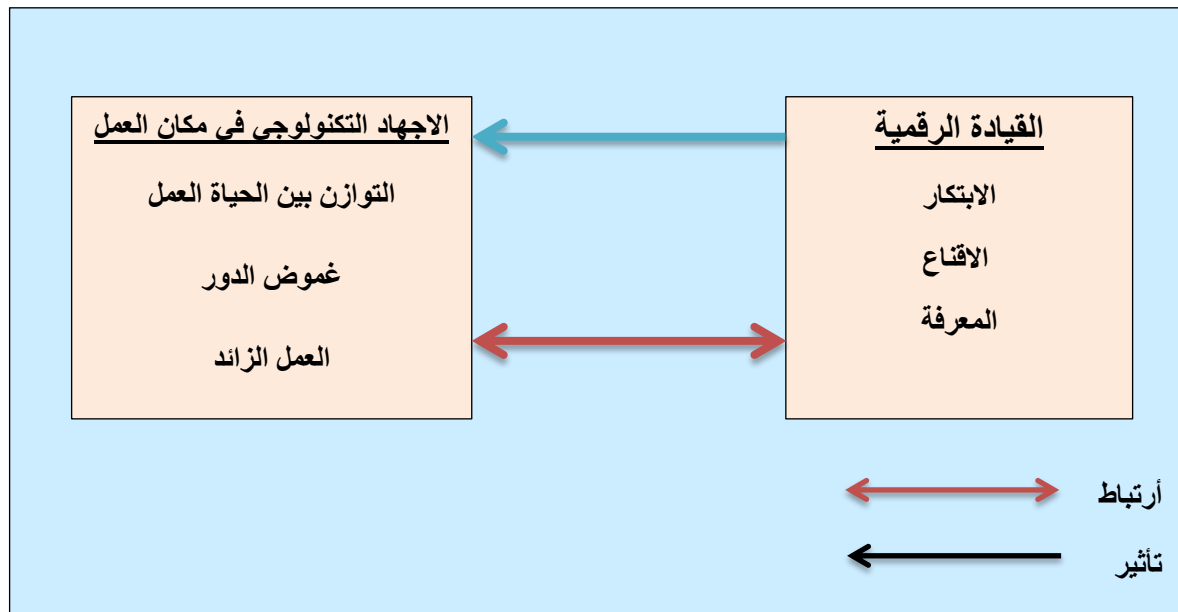
ثالثا: اهداف البحث: تنبثق من تساؤلات البحث مجموعة من الاهداف مبينة بالآتي:



- 1) التعرف على مستوى انتشار القيادة الرقمية بأبعادها الثلاثة (الابتكار، والاقناع، والمعرفة). في قسم الحاسوب وشعبة الارشفة الالكترونية في تربية النجف الاشرف قيد البحث.
- 2) التحقق من مستوى انتشار الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل بأبعاده الثلاثة (الصراع بين الحياة والعمل، وغموض الدور، والعمل الزائد) في قسم الحاسوب وشعبة الارشفة الالكترونية في تربية النجف الاشرف قيد البحث.
- 3) تحليل العلاقة بين القيادة الرقمية والاجهاد التكنولوجي في مكان العمل في قسم الحاسوب وشعبة الارشفة الالكترونية في تربية النجف الاشرف قيد البحث.
- 4) تحليل تأثير القيادة الرقمية في الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل في قسم الحاسوب وشعبة الارشفة الالكترونية في تربية النجف الاشرف قيد البحث.

رابعاً - مخطط البحث الفرضي

من اجل معالجة مشكلة البحث وتحقيق أهدافه تم تصميم مخطط فرضي للبحث يعبر عن العلاقة والاثار بين متغيرات البحث التي تتمثل في القيادة الرقمية وأبعادها كمتغير مستقل و الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل وأبعاده كمتغير تابع كما مبين بالآتي:



الشكل (1) المخطط الفرضي

المصدر: من اعداد الباحثين

يتكون مخطط البحث الفرضي من متغيرين هما المتغير المستقل القيادة الرقمية وتتكون من ثلاثة ابعاد والمتغير التابع الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل ويتكون من ثلاثة ابعاد .

خامساً: فرضيات البحث

من أجل ايجاد اجابه على تساؤلات البحث ولتحقيق اهدافه تم صياغة الفرضيات الاتية :



1-الفرضية الرئيسية الأولى: فرضية الارتباط

توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين القيادة الرقمية بأبعادها المجتمعة مع الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل بأبعاده المجتمعة.

وتتبقى من هذه الفرضية الرئيسة ثلاث فرضيات فرعية وهي:-

الفرضية الفرعية الاولى : يرتبط الابتكار عكسيا بالاجهاد التكنولوجي في مكان العمل .

الفرضية الفرعية الثانية : يرتبط الاقناع عكسيا بالاجهاد التكنولوجي في مكان العمل .

الفرضية الفرعية الثالثة : ترتبط المعرفة عكسيا بالاجهاد التكنولوجي في مكان العمل .

2- الفرضية الرئيسة الثانية: فرضية التأثير :

يوجد تأثير ذات دلالة معنوية وسالبة بين القيادة الرقمية بأبعادها المجتمعة مع الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل بأبعاده مجتمعة "

وتتبقى من هذه الفرضية الرئيسة ثلاث فرضيات فرعية وهي:-

الفرضية الفرعية الاولى : يوجد تأثير معنوي وسالب بين الابتكار والاجهاد التكنولوجي في مكان العمل .

الفرضية الفرعية الثانية : يوجد تأثير معنوي وسالب بين الاقناع والاجهاد التكنولوجي في مكان العمل

الفرضية الفرعية الثالثة : يوجد تأثير معنوي وسالب بين المعرفة والاجهاد التكنولوجي في مكان العمل

سادسا: مقاييس البحث

اعتمد البحث الحالي على مقياس ليكرت (Five-Point Likert) لقياس مستوى استجابة عينة البحث، إذ استخدم الباحثين مقياس (لا أتفق تماما، لا أتفق، محايد، أتفق، أتفق تماما) لقياس متغيرات البحث الحالي ولغرض قياس القيادة الرقمية تم الاعتماد على ثلاثة ابعاد وهي: (الابتكار ، والاقناع ، والمعرفة) وذلك عن طريق تبني مقاييس (Alfares & Banikhaled,2022). ولغرض قياس الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل بأبعاده الثلاثة (الصراع بين الحياة والعمل ، غموض الدور ، العمل الزائد) تم الاعتماد على مقياس (Mahmud et al., 2017:176).

سابعا: مجتمع البحث وعينته

مجتمع البحث تضمن العاملين في قسم الحاسوب وشعبة الارشفة الالكترونية في تربية النجف الاشرف والبالغ عددهم (65) ولغرض تمثيل المجتمع بشكل دقيق وبعيدا عن التحيز فقد اعتمد الباحث على Krejcie and Morgan,1970:608) لتحديد حجم العينة ووفقا له فإن حجم العينة هو (56) وبلغ عدد الاستبانات غير المسترجعة (6) اما الاستبانات المسترجعة والصالحة للعمل الاحصائي هي 50 وبلغ نسبة تمثيل العينة بلغ 89%

ثامنا :الاساليب الاحصائية: تم استخدام عدة اساليب احصائية لاختبار فرضيات البحث الحالي وكما يأتي:

1-الثبات: لثبات الاستبيان تم اعتماد طريقة Cronbach's Alpha .

2-الاحصاء الوصفي: ويشمل المتوسط الحسابي والموزون والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية.



3- الاحصاء الاستدلالي ويشمل:-

- ❖ معامل الارتباط البسيط (Pearson): استخدم لقياس طبيعة وقوة العلاقة ونوعها بين القيادة الرقمية والاجهاد التكنولوجي في مكان العمل .
- ❖ الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression): تم اعتماده للتنبؤ بتأثير المتغير المستقل القيادة الرقمية على الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل .

المبحث الثاني: الاستعراض النظري لمتغيرات البحث

اولاً: مفهوم القيادة الرقمية Concept Digital Leadership

بدأت المنظمات تتجه تدريجياً نحو تبني التقنيات في مختلف جوانب عملها وخاصة الإدارية منها من أجل مواكبة التغيير في بيئة الأعمال . أدى ذلك الى ظهور مفاهيم جديدة في علم الإدارة لمواكبة التحول نحو المنظمات الرقمية . ومن أبرز هذه المفاهيم القيادة الرقمية القائمة على نهج يدمج بين التقدم التكنولوجي والقيادة التحولية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة في البيئة الديناميكية . علاوة على ذلك فهو يسهم في إنشاء جيل جديد من القادة الذين يمتلكون مهارات التحفيز والتوجيه المدعومة بمعرفة عميقة بالطرق الحديثة القائمة على الرقمنة . من خلال الأدوات الرقمية يستطيع القادة تعبئة فرقهم لتحقيق الأهداف التنظيمية بشكل أفضل . يمكن اعتبار هؤلاء القادة متحدثين رسميين أو مؤثرين يتمتعون بالسلطة ويوجهون الآخرين من أجل تحقيق الأهداف التي حددتها المنظمة . والقيادة الرقمية هي ممارسة استخدام الموارد الرقمية للتأثير على الآخرين بطريقة تساعد في تحقيق أهداف المنظمة . باستخدام العديد من التقنيات الرقمية يمكن للقادة الرقميين مساعدة رؤوسهم على خلق شعور بالكفاءة الذاتية أثناء محاولة تحقيق أهدافهم . لذلك يمكن للقادة إلهام رؤوسهم لأداء مستوى يفوق التوقعات السابقة ، لأنهم يشعرون بحماس أكبر للإبداع والتوصل إلى أفكار جديدة Masrur, (2021:428) . القادة الرقميون هم القادة الذين يديرون عمليات التحول الرقمي بطريقة متسقة ويتكيفون مع مناهج القيادة المتعددة (التحولية ، والمعاملات) من خلال توفير مزايا تنافسية من وجهة نظر استراتيجية) .

Erhan et al.,2022:5)

تعرف القيادة الرقمية بأنها القيادة التي تستخدم التكنولوجيا الرقمية على نطاق واسع لتطوير معرفتها وإشراك عملائها وتحسين عملياتها واكتشاف نماذج أعمال جديدة . وتشمل جميع الخبرات والقدرات اللازمة لأي فرد لبدء وتوجيه الإبداع المرتبط بتكنولوجيا المعلومات على جميع مستويات المنظمة Antonopoulou et al (2021:411).

تسمح القيادة الرقمية للعاملين بالعمل بشكل أكثر استقلالية ومزيد من الحرية فيما يتعلق بمكان العمل لأن العاملين ليسوا ملزمين بمكان واحد . تتيح القيادة الرقمية كذلك للقادة والعاملين العديد من خيارات الاتصال بالإضافة إلى الشفافية التي تؤدي إلى بيئة عمل منفتحة وشاملة حيث يتم الترويج للأفكار . وتسمح بمزيد من المرونة مما يحسن من إدارة المعرفة وإنشاء أساليب عمل وهياكل تنظيمية جديدة . علاوة على ذلك أثرت



القيادة الرقمية على العاملين بطرق هائلة من خلال اكتساب المهارات والمواقف والسلوكيات الجديدة للتكيف مع البيئة الافتراضية. بالإضافة إلى ذلك أثرت القيادة الرقمية على الهيكل التنظيمي بطريقة تكون فيها ترتيبات العمل أكثر مرونة والحدود غير الواضحة وتوليد المزيد من رأس المال الاجتماعي الذي يشير إلى نوعية العلاقات الاجتماعية التي تمكن العاملين والقادة من توسع جهات الاتصال الاجتماعية التي تتجاوز الحدود التنظيمية وبالتالي فإن القادة الرقميون يمثلون ميزة كبيرة لنجاح المنظمة من خلال السماح للعاملين بالمشاركة في العديد من المشاريع في فرق افتراضية مختلفة متداخلة مع بعضها البعض. بالإضافة إلى ذلك تكون الفرق الافتراضية أكثر تكيفاً مع التغييرات المتعلقة بالمعلومات والمعرفة الجديدة أو ترتيبات العمل. (Lay et al., 2021:18).

وفي هذا السياق تعرف القيادة الرقمية بأنها قدرة القادة على إنشاء رؤية واضحة وذات مغزى لعملية الرقمنة وقدرتهم على تنفيذ استراتيجيات لتحقيق هذه الرؤية. أن القيادة الرقمية تعكس قدرة القادة على إشراك جميع العاملين في المنظمة في التغيير التنظيمي القائم على الرقمنة ، بالإضافة إلى قدرتهم على تحديد وتطوير مهاراتهم وقدراتهم الآخرين اللازمة لتنفيذ هذا التغيير ، ليكون لديهم القدرة على القيادة لضمان مشاركة كل عضو في المنظمة في الاعمال الرقمنة ، وبناء المهارات الرقمية اللازمة لعمليات الرقمنة لاستخدام التكنولوجيا والوعي المتميز بعمليات التحول الرقمي والقدرات لتنفيذ الاستراتيجيات الرقمية في المنظمة (Dewi & Sjabadhymi, 2021:157).

ثانياً: ابعاد القيادة الرقمية

تواجه المنظمات في القرن الحادي والعشرين تحديات كبيرة ،ومن بين هذه التحديات التغيرات السريعة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، وانفتاح الأسواق العالمية وتحريرها ، وزيادة المنافسة ، والمشاريع المشتركة بين المنظمات .وهذه التحديات تفرض على المنظمات الاستجابة برؤية واضحة تمكنها من توقع المستقبل لاغتنام الفرص ومعرفة التهديدات والمخاطر وتجنبها من خلال التركيز على دور القادة في دمج التحول الرقمي في منظماتهم وفي نفس الوقت إلهام العاملين لتبني هذا التحول . والذي يتطلب استخدام منهجي لا نمط القيادة ومنها القيادة الرقمية التي تسهم في تعزيز الاستفادة من التطورات الناتجة عن الرقمنة والتي سيتم قياسها من خلال الابعاد التالية. (Alfares & Banikhaled, 2022:223).

1-الابتكار Innovation:

في الوقت الحالي تواجه جميع المنظمات بيئة عمل ديناميكية تتميز بالتغيرات التكنولوجية السريعة ودورات حياة المنتج قصيرة المدى لذلك يجب على هذه المنظمات أن تكون مبتكرة أكثر من قبل. من أجل البقاء على قيد الحياة والمنافسة والنمو في بيئة الاعمال . ويمثل الابتكار العامل الحاسم لتحقيق الأهداف الاستراتيجية وخلق قيمة للمنظمة من خلال الاعتماد على المنتجات والخدمات التي تقدمها وكذلك الأساليب الإدارية المستخدمة لتلبية التغيير في رغبات الزبائن . علاوة على ذلك فإن الابتكار يحسن مرونة المنظمة في مواجهة التقلبات في



بيئة الأعمال ، ويطور الكفاءات الأساسية ، ويحسن سمعة المنظمة. (Alfares & Banikhaled, 2022:224). يمكن أن يؤدي دمج البيانات الرقمية إلى الابتكار في العمل عندما يصبح العاملون أكثر تركيزاً على البيانات الرقمية بدلاً من الترويج لأنشطة جديدة ومبتكرة ، فإن القيادة الرقمية يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي على سلوكيات العاملين المبتكرة . أن القادة الرقميين يلهمون موظفيهم للانخراط في سلوكيات عمل مبتكرة مع إتقان البيانات الرقمية والموارد الرقمية الأخرى (Masrur, 2021:428)

2-الإقناع Persuasion:

الإقناع هو سمة مهمة لنمو المنظمات وتطويرها ومع تزايد القوى العاملة الشابة ، ظهر الإقناع كمجال أساسي للبحث في علم النفس التنظيمي وتنمية الموارد البشرية. غالباً ما يُنظر إلى الإقناع في مكان العمل والإيمان في العمل أو الاهتمام بالوظيفة على أنها بدائل للتنظيم الفعال. عرف العلماء الإقناع بأنه محاولة واعية من قبل الفرد لتغيير مواقف أو معتقدات أو سلوكيات فرد آخر أو مجموعة من الأفراد (Alfares & Banikhaled, 2022:224).

يتطور الإقناع بسرعة باعتباره دوراً حاسماً في جميع المناصب التنظيمية ويُعتقد أنه أصبح اللغة الجديدة لقيادة الأعمال "يعتقد الأفراد عموماً أن الإقناع يُستخدم كتكتيك من قبل المدراء والقادة. ومع ذلك يتم استخدام الإقناع من قبل الجميع في جميع مستويات مكان العمل ، ولكن بشكل خاص من قبل المديرين التنفيذيين لتحفيز التغيير العاطفي وليس التلاعب أو الخداع. يحتاج القادة إلى قوة الإقناع لأنه يحفز المُقنعون الفعالون على التغيير ، وبينون فرقاً ناجحة. فإن الإقناع بطبيعته سيساعد في جعل المنظمة أكثر كفاءة من حيث الوقت، عن طريق تكثيف التواصل ، وتخصيص المزيد من الوقت للمديرين التنفيذيين للاضطلاع بمسؤوليات أخرى. يمكن للإقناع أيضاً أن يجمع الأفراد معاً ، ويدفع الأفكار إلى الأمام ، ويحفز التغيير ويقيم علاقات بناءة (Bao, 2010:9). بين علماء النفس الاجتماعي ثلاث خطوات مميزة للإقناع على النحو التالي:

(أ) إظهار المصادقية: من المتوقع أن يكون المُقنع الفعال محايداً ومستمتعاً نشطاً ، ويجب أن يُظهر نضجاً عاطفياً ويحتاج إلى تقدير رأي الآخرين .

(ب) تأطير الفوائد المشتركة: يحتاج المُقنع إلى إنشاء قناة اتصال مع الزملاء لاستنباط المعلومات من خلال طرح الأسئلة والحكم على ميزة كلا الطرفين. خلال هذه المناقشات ، يجب أن يكون المُقنع في وضع يسمح له بتعديل الآراء الأولية أو قد يتبنى التسويات مع التبرير المناسب

(ج) الاتصال العاطفي: من المتوقع أن يقرأ المُقنعون الناجحون في مكان العمل الحالة العاطفية للجمهور ويجب أن يضبطوا حججهم مع الحماسة العاطفية للجمهور. يستخدم مصطلح الإقناع في المنظمة إلى حد كبير من قبل خبراء الاتصال والتدريب في أشكال مختلفة ، مثل تواصل الموظفين ، علاقات الموظفين ، وتفاعلات الموظفين الإقناع كنوع من الإجماع لتحقيق الأهداف التنظيمية. (Jena & Pradhan, 2020:3).



3- المعرفة Knowledge:

ان المعرفة ستحل محل المعدات ورأس المال والمواد وتصبح أهم عنصر في المنظمة وتمثل الميزة التنافسية في المستقبل بصفاتها الأصول غير الملموسة اللازمة لأي منظمة .ونتيجة لذلك يعطي الباحثين اهتمامًا متزايدًا لقدرة المنظمة على تحديد المعرفة وتكوينها ومن ثم مشاركتها (Wang & Wang, 2012:8900).

أن المعرفة هي أساس الميزة التنافسية للمنظمة والمحرك الأساسي لها وتؤثر المعرفة على عملية الابتكار وجودة العمل ودقته ، فهي تساعد الافراد على حل المشكلات والتعامل مع المواقف غير المتوقعة (Matošková, 2016:5).

عرف (Rashid et al., 2015:170) المعرفة على أنها مزيج من الخبرة والقيم ورؤية الخبراء التي تساعد في تقييم ودمج الخبرات والمعلومات الجديدة. المعرفة لا توثق فقط في المستودعات بل تكمن أيضًا في أذهان الافراد كشبكة من التفكير والخبرة والالتزام والكفاءة والعمل ويتم إظهارها من خلال أفعالهم.

فإن المعرفة هي مجموعة الحقائق التي تراكمت لدى البشرية والموجود في كل مكان ،و في رؤوس الافراد ، في الشركات وفي البيئة المحيطة. تنتقل المعرفة باستمرار من فرد إلى آخر (Fallah & Ibrahim, 2004:5).

يتم إنشاء المعرفة وتخزينها ونقلها واستخدامها على جميع مستويات المنظمة في محاولة لتحقيق أهداف المنظمة. يتأثر أداء المنظمة بشدة بمدى توفر المعرفة المناسبة واستخدامها من قبل أولئك الذين يحتاجون إليها. وبالتالي تشارك المنظمات في مجموعة متنوعة من أساليب إدارة المعرفة من أجل توفير المعرفة المطلوبة (Chilton & Bloodgood, 2008:1). تعتبر المعرفة مورد مهم في تكوين الثروة وتحقيق التميز والإبداع في ضوء البيانات الفكرية التي تصاعدت فيها العديد من المفاهيم الفكرية، مثل العولمة وثورة المعلومات وتوسع المجتمعات البشرية المختلفة. (ALfares & Banikhalel, 2022:225).

ثالثًا: مفهوم الإجهاد التكنولوجي في مكان العمل Technological stress in the workplace

يعاني العاملون من الإجهاد نتيجة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والذي يحدث بسبب عدم قدرة العاملين على التكيف مع أحدث التقنيات بشكل صحي . تحول اهتمام العلماء أكثر فأكثر إلى الإجهاد التكنولوجي في السنوات الأخيرة بسبب تزايد معدل استخدام العاملين لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات مما قد يؤدي إلى تفاقم الآثار غير المواتية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الافراد. ولذلك فإن رضا الموظفين عن النظام الذي يستخدمونه في العمل وقدرتهم على استخدامه بشكل فعال للوفاء بوظائفهم أمر بالغ الأهمية بالنسبة للنظام لزيادة الإنتاجية . وفقًا لدراسة سابقة ارتبط الإجهاد التكنولوجي بانخفاض الرضا الوظيفي ، والأداء دون المستوى ، والسلوك التخريبي ، والالتزام المنخفض ، والرغبة في مغادرة المنظمة (Ranathunga & Rathnakara, 2022:17).



بدأت الأبحاث الأكاديمية في التركيز على العناصر التي تميز الجانب السلبي لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي يمكن ربطها بالإجهاد التكنولوجي والذي يمثل مرض حديث ناتج عن الشعور بعدم الكفاءة أثناء محاولة التكيف مع التقنيات . يشير الإجهاد إلى المشاعر والأفكار والسلوكيات والمواقف السلبية للعاملين اتجاه التكنولوجيا . ركز بعض العلماء على بنية جديدة تسمى الإجهاد التكنولوجي والذي يشير إلى الآثار السلبية لاستخدام التقنيات المعتمدة في مكان العمل والتي تسبب الخوف والقلق والعداوة ، والمقاومة (Feng,2021:3).

الإجهاد هو رد فعل يحدث عندما يشعر الفرد أنه لا يستطيع التكيف مع التوقعات البيئية المطلوبة . تبين منظمة الصحة العالمية أن الإجهاد المرتبط بالعمل يمكن أن يكون ناتجاً عن سوء تنظيم العمل ، وسوء الإدارة ، وظروف العمل غير المرضية ، ونقص الدعم من الزملاء والمشرفين. يعتبر الإجهاد عامل بشري مهم يؤثر على الإدارة والأداء والإنتاجية واتخاذ القرار والرفاهية في مكان العمل . لا يؤثر الإجهاد على الصحة الشخصية للأفراد فحسب بل يؤثر أيضاً على النتيجة النهائية للمنظمة ، وبالتالي من المهم على المنظمات تضمين إدارة الإجهاد في إستراتيجية أعمالها (Sivertsen & Stadheim, 2020:22).

يتطلب من العاملين في المنظمة زيادة معارفهم ومهاراتهم التكنولوجية من أجل التكيف مع التغيرات السريعة التغيرات التكنولوجية . لهذا السبب يشير الإجهاد التكنولوجي إلى مشكلة إدارة التكنولوجيا التي يواجهها العاملين في بيئة عملهم. فإن الإجهاد التكنولوجي هو ظاهرة تحدث قبل وبعد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في حياة العمل. عرّف بأنه اضطراب حديث ناتج عن الفشل في التعامل مع التقنيات الجديدة بطريقة صحية. ويمثل الرابط النفسي السلبي بين الأفراد وإدخال التقنيات الجديدة. (Çoklar et al.,2016:1331).

الإجهاد التكنولوجي في أماكن العمل هو مرض تكيف ناجم عن عدم قدرة الفرد على التعامل مع الابتكارات التكنولوجية الجديدة. وهو ناتج عن المقاومة والعبء الزائد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. أن العاملين يواجهون الاجهاد عندما يكونون غير قادرين على إدارة المتطلبات المتعلقة باستخدام تكنولوجيا. تُسمى الضغوطات المرتبطة بالإجهاد التكنولوجي بالابتكارات التكنولوجية التي قللت من مستوى الرضا الوظيفي بين العمال.

عرف العديد من الباحثين الإجهاد التكنولوجي على أنه أي تأثير سلبي على المواقف البشرية والأفكار والسلوك الذي ينتج عن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المستتدة. يمثل الاجهاد "انعكاساً لانزعاج الفرد وخوفه وتوتره وقلقه عندما يتعلم ويستخدم التكنولوجيا بشكل مباشر أو غير مباشر والذي ينتهي في النهاية إلى النفور النفسي والعاطفي ويمنع الفرد من التعلم أو استخدام تكنولوجيا (Mahmud et al., 2017:176).

يعرّف الإجهاد التكنولوجي بأنها الأثر السلبي لاعتماد واستخدام التكنولوجيا التي غالباً ما تخلق تأثيراً نفسياً وسلوكياً وفسيولوجياً على الفرد . قد لا يحدث الإجهاد التكنولوجي لكل من يستخدم التكنولوجيا ولكنه غالباً ما



يحدث للأفراد الغير القادرين على التعامل مع متطلبات المهارات البدنية والاجتماعية والمعرفية للتكيف مع استخدام التكنولوجيا الجديدة.(Sharma & Gupta, 2022:4).

بين (Ibrahim & Yusoff, 2015:136) خمسة عوامل للإجهاد التكنولوجي كانت هذه العوامل عبارة عن الحمل الزائد التقني ، والغزو التقني ، والتعقيد التقني ، وانعدام الأمن التقني ، وعدم اليقين التقني. يحدث الحمل التقني الزائد عندما يكون المستخدمون غير قادرين على تحديد المعلومات المفيدة. إنهم يقضون المزيد من الوقت والجهد في معالجة معلومات غير ضرورية. اما الغزو التكنولوجي يبين من خلاله العاملين أن التكنولوجيا قد غزت حياتهم. في حين ان التعقيد التكنولوجي يوضح ان الافراد العاملين يقدمون المزيد من الوقت في تعلم كيفية استخدام التكنولوجيا. يحدث الإجهاد عندما يشعرون أن تنوع التطبيقات والوظائف أمر مخيف ولا يفهمون كيف ولماذا يحتاجون إلى استخدامه. علاوة على ذلك فإن التغييرات المستمرة في التكنولوجيا تجعل المستخدمين يشعرون بالتوتر وعدم الرضا عن الأنظمة. يحدث انعدام الأمن التقني عندما يشعر المستخدم بالقلق من فقدان وظيفته لزملائه الآخرين الذين لديهم معرفة ومهارات أفضل بالتكنولوجيا مقارنةً به

رابعا :ابعاد الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل

ينبع الإجهاد التكنولوجي من الشعور السلبي الناجم عن التغيير في تكنولوجيا. وكتعبير عن هذه الظاهرة قد يتسبب استخدام التكنولوجيا على نطاق واسع في حدوث ضغوط تقنية في مكان العمل. ونظرا لكثرة المشاكل التي يسببها هذا الاجهاد لذلك تم قياسه من خلال ثلاثة ابعاد والتي سيتم توضيحها في ادناه (Mahmud et al., 2017:176) .

1-الصراع بين الحياة والعمل Work-home conflict

في هذا النوع من الصراع تتعارض ضغوطات العمل مع التزامات الأسرة بشكل متبادل وتصبح المشاركة في العمل أكثر صعوبة بسبب المشاركة في دور الأسرة. وتوجد ثلاثة أشكال رئيسية للصراع بين العمل والأسرة منها الصراع القائم على الوقت ، الصراع القائم على التوتر والصراع القائم على السلوك (Sivertsen & Stadheim, 2020:23) .

يمكن فهم الصراع بين العمل والأسرة على أنه شكل من أشكال الصراع وعدم التوافق في مجالات العمل والأسرة بسبب التغييرات التكنولوجية المرتبطة بفرط العمل وغموض الأدوار وانتهاك الخصوصية وانعدام الأمن في العمل (de Carvalho et al., 2021:179)

يستند هذا الصراع وفقا لنظرية الدور الى ندرة الوقت والقدرة البشرية والموارد الأخرى وأصبح نهجاً مهيماً لعواقب المشاركة النشطة في أدوار العمل والأسرة. ان العاملين الذين يشاركون في أدوار متعددة يواجهون في نهاية المطاف الصراع والضغط لانهم يخضعون لقيود الوقت والطاقة البشرية المستنفدة. أن الصراع بين العمل والأسرة وُصف بأنه شكل من أشكال الاحتكاك حيث تتعارض فيه الأدوار بين مجالات العمل والأسرة مما يؤدي إلى



صعوبات أو عدم القدرة على التوازن (Iloke et al., 2021:23). عندما يكون التوازن بين العمل والحياة خارج عن السيطرة يكون هناك تتمر لذلك يجب على المنظمات ان تبحث عن اسباب الصراع لدى العاملين والتي غالبًا ما تكون بسبب الجداول الزمنية المرهقة ، والسفر إلى مدن أخرى بعيدة عن اماكن عملهم (Arshad & Puteh, 2015:5).

علاوة على ذلك يجب على المنظمات ان تخفف من نقطة الصراع للأفراد العاملين من خلال منحهم بعض الحوافز المادية والمعنوية التي تجعل المتاعب جديرة بالاهتمام لأن هذه الحوافز تجعل مجالات الحياة الأخرى أقل صراعا. على المنظمات ان تحترس من العاملين الذين يعملون فوق طاقتهم ونادراً ما يأخذون إجازة ولديهم أخلاقيات عمل عالية في العمل فيجب على المنظمة ان تتواصل معهم وتراقب المشاكل التي ألهمت الصراع لديهم من اجل حلها (Hossain, 2013:17).

2- غموض الدور Role ambiguity

تؤدي الأدوار وظائف مهمة في حياة العمل، أن أدوار العمل تحدد السلوك الذي يتوقع من العاملين الالتزام به، حتى يكونوا قادرين على أداء مهامهم وواجباتهم المحددة بفعالية . يجب أن تمنح المنظمة أدوار عمل معينة وأن يتبناها موظفيها حتى تعمل المنظمة بشكل فعال ككيان اجتماعي موجه نحو الهدف (Iloke et al., 2021:23). إن غموض الدور هو نتيجة للضعف حول توقعات الدور، والمتطلبات أو الأساليب لإكمال المهام المتعلقة بالعمل. ينشأ تضارب الأدوار بسبب عدم توافق الطلبات والتوقعات من الدور، أذ يقاس التوافق على أساس الظروف التي تؤثر على أداء الدور. يمكن أن يتسبب كل من غموض الدور وتعارض الأدوار في الصراع ويؤدي إلى استنفاد الموارد الشخصية للعاملين بشكل أسرع (Halawi, 2014:3).

فإن الافتقار إلى التوجيه بسبب التوقعات الوظيفية غير الواضحة قد يكون مزعجاً للغاية لدرجة أنه يغذي الطاقة السلبية ويزيد من الرغبة في مغادرة المنظمة. في المقابل عندما يكون غموض الدور منخفضاً، يكون الموظفون أكثر يقيناً بشأن كيفية أداء وظائفهم بشكل مناسب ولديهم المزيد من المشاعر الإيجابية حول مستقبلهم مع المنظمة. أن غموض الدور قد يستدعي اعتقاد العاملين بأن المنظمة غير مهتمة برفاهيتهم ونجاحهم ، بحيث يبدأ العاملين في التفكير في مزايا التوظيف البديل مما يزيد من رغبة العاملين في الهروب من خلال مغادرة المنظمة. عادة ما يرى العاملين أن الغموض المفرط في الأدوار يعرقل عملهم التنظيمي ، ويقوض قدرتهم على الأداء بشكل مناسب ، لذلك قد يثير مشاعر سلبية تجاه أصحاب العمل De Clercq & (Belausteguigoitia, 2017:1049).

يرتبط غموض الأدوار بعدم يقين العاملين بشأن المتطلبات الأساسية لوظائفهم وكيف يجب أن يتصرفوا في تلك الوظائف. يمكن أن يكون سببه نقص المعلومات الكافية المتاحة ويؤدي إلى انخفاض الأداء في وظائف معينة لأن العمال لا يعرفون كيفية توجيه جهودهم بشكل أكثر فعالية.



3 العمل الزائد Work overload

ان زيادة عبء العمل يمثل البعد الثالث للإجهاد التكنولوجي لدى العاملين والذي يعرف على أنه العبء المعرفي والجسدي الملقى على عاتق العاملين بسبب استخدام أجهزة متعددة لأنشطة العمل Sivertsen & (Stadheim, 2020:34). "

ان التقنيات هي بالفعل جزء لا يتجزأ من العمل ، فإن إدراج برامج إضافية من خلال التقنيات قد يتسبب في إدراك العاملين لها على أنها عبء عمل زائد ويمكن أن يؤدي إلى درجة أعلى من الاجهاد (Mahmud et al., 2017:168). وفي هذا السياق بين (Kainan, 1994:284) ان من اكثر المواضيع المتكررة التي تجهد منها العاملون هي ضغوطات العمل التي تتضمن ردود فعل فسيولوجية ونفسية للأحداث التي يُنظر إليها على أنها مهددة. يعرف عبء العمل على أنه حالة افتراضية تتأثر بقوة بيئية وتظهر من خلال ردود الفعل على مختلف المستويات الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية . بسبب أعباء العمل يعاني العاملين من القلق وضعف أداء العمل ، والاجهاد ، انخفاض الرضا الوظيفي ، انخفاض الأرباح و تدني احترام الذات (Farooq Abbasi, 2015:30).

الضغط الزائد هو ظاهرة تنشأ من ضغط الواجبات والمسؤوليات الإضافية في المنظمة. يحدث ذلك عندما يسلم فرد ما عدة مسؤوليات أو عدة أدوار في نفس الوقت مع موعد قصير من الوقت .عندما يُطلب من العاملين التنظيميين أداء أدوار وواجبات مختلفة يحدث عبء العمل أو يتم توجيههم من قبل العديد من المشرفين لأداء العديد من المهام في وقت واحد ، مما يؤدي في النهاية إلى الإجهاد والعبء الزائد لأن هناك الكثير مما يتعين على العاملين إنجازه. ان فئة التوظيف الأكثر تأثراً من عبء الأدوار هم العاملين. لذلك يتعين على غالبية العاملين التعامل مع هذا النوع من الأدوار الزائدة عن طريق العمل الإضافي. بسبب التوقعات العالية من العاملين يتطور عبء العمل وهناك عامل آخر يمكن أن يؤدي إلى تطوير الدور الزائد وهو الافتقار إلى الحافز من قبل السلطات العليا. تظهر الأبحاث السابقة أن عبء العمل الزائد يسبب القلق والاجهاد ومن الأسباب الرئيسية للقلق هي الضغط للقيام بمزيد من العمل ، مما يقلل من جودة عمل العاملين ويصبح الموظف غير قادر على إنهاء عمله في الفترة الزمنية المحددة . أن العملية الإدراكية تلعب دوراً محورياً في استنتاج مستوى القلق بين العاملين . قد تضع بعض المنظمات عبء العمل عن غير قصد على موظفيها لزيادة الإنتاجية ، ولكن على المدى الطويل ، يؤدي عبء العمل الزائد الى الشعور بالتوتر بين العاملين (Ahmad & Saud, 2016:46) .



المبحث الثالث: الجانب التطبيقي

أولاً: ثبات الاستبانة.

تم استخدام معادلة الفا كرونباخ Cronbach's Alpha لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، ويبين الجدول رقم (1) ان معامل الثبات الكلي للاستبانة بلغ (0.764). فيما تراوح ثبات المتغير المستقل القيادة الرقمية (0.822) وثبات المتغير التابع الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل (0.721). وهذا يدل على ان الاستبانة تمتع بدرجة مرتفعة من الثبات تفي بأغراض البحث وكما مبين في الجدول بالاتي:

الجدول (1) معامل الثبات

المتغيرات	أبعاد المتغيرات	ترميز الأبعاد	عدد الفقرات	الثبات للمتغيرات Cronbach's Alpha	الثبات الكلي Cronbach's Alpha	
القيادة الرقمية DL	الابتكار	IN	5	.822	.764	
	الإقناع	PE	5			
	المعرفة	KN	5			
الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل TSW	الصراع بين الحياة والعمل	WL	3	.721		
	غموض الدور	RA	4			
	العمل الزائد	WO	3			

المصدر: من اعداد الباحثين بالاستناد الى برنامج (SPSS VR.26).

ثانياً: التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

التحليل الوصفي لبيانات متغير القيادة الرقمية

وفقاً لنتائج الجدول (2) حقق متغير القيادة الرقمية اهمية نسبية (72%) وهي نسبة مرتفعة و ووسط الحسابي قيمته (3.64) وهي اعلى من قيمة الوسط الفرضي ، وايضا قيمة الانحراف المعياري (0.633). يشير ذلك الى تجانس وانسجام اجابات افراد العينة وعدم تشتتها وهذا ما يؤكد معامل الاختلاف الذي بلغت قيمته 17.39% وهذا يؤكد اهمية هذا المتغير من وجهة نظر المنظمة قيد البحث.

والتحليل الوصفي لإبعاد متغير القيادة الرقمية مبين بالاتي:

1- الابتكار: حقق وسط حسابي (3.77) وهذه القيمة اكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية (75%) وهي نسبة مرتفعة وانحراف معياري بلغ (0.703). يشير ذلك الى تجانس وانسجام اجابات افراد العينة وعدم تشتتها وهذا ما يؤكد معامل الاختلاف الذي بلغت قيمته 18.64% وهذا يؤكد اهمية هذا البعد من وجهة نظر المنظمة قيد البحث.

2- الإقناع: حقق هذا البعد وسط حسابي مقداره (3.18) وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية (63%) وانحراف معياري (0.608). يشير ذلك الى تجانس وانسجام اجابات افراد العينة وعدم تشتتها وهذا ما يؤكد معامل الاختلاف الذي بلغت قيمته 19.11% وهذا يؤكد اهمية هذا البعد من وجهة نظر المنظمة.



3- المعرفة: حقق هذا البعد وسط حسابي مقداره (3.97) وهو أعلى من الوسط الفرضي (3) وأهمية نسبية (79%) وهي نسبة مرتفعة وانحراف معياري (563). يشير ذلك إلى تجانس وانسجام إجابات أفراد العينة وعدم تشتتها وهذا ما يؤكد معامل الاختلاف الذي بلغت قيمته 14.18% وهذا يؤكد أهمية هذا البعد من وجهة نظر المنظمة قيد البحث.

جدول (2) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية ومعامل الاختلاف لمتغير القيادة الرقمية

الترميز	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	معامل الاختلاف
الابتكار	3.77	.703	.75	18.64
الإقناع	3.18	.608	.63	19.11
المعرفة	3.97	.563	.79	14.18
القيادة الرقمية	3.64	.633	.72	17.39

المصدر: من أعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS.V.26.

2- التحليل الوصفي لمتغير الاجتهاد التكنولوجي في مكان العمل

وفقاً لنتائج الجدول (3) سجل متغير الاجتهاد التكنولوجي في مكان العمل أهمية نسبية (63%) وهي نسبة مرتفعة و وسط حسابي قيمته (3.17) وهي أعلى من قيمة الوسط الفرضي (3) ، و قيمة الانحراف المعياري (641). يشير ذلك إلى تجانس وانسجام إجابات أفراد العينة وعدم تشتتها وهذا ما يؤكد معامل الاختلاف الذي بلغت قيمته 20.22% وهذا يؤكد أهمية هذا المتغير من وجهة نظر المنظمة قيد البحث.

والتحليل الوصفي لإبعاد متغير الاجتهاد التكنولوجي في مكان العمل مبين بالآتي:

1- الصراع بين الحياة والعمل حقق هذا البعد وسط حسابي (3.01) وهذه القيمة أكبر من الوسط الفرضي (3) وأهمية نسبية (60%) وهي نسبة مرتفعة وانحراف معياري بلغ (305). يشير ذلك إلى تجانس وانسجام إجابات أفراد العينة وعدم تشتتها وهذا ما يؤكد معامل الاختلاف الذي بلغت قيمته 10.13% وهذا يؤكد أهمية هذا المتغير من وجهة نظر المنظمة المبحوثة .

2- غموض الدور: حقق وسط حسابي مقداره (3.20) وهو أعلى من الوسط الفرضي (3) وأهمية نسبية (64%) وهي نسبة مرتفعة وانحراف معياري (746). يشير ذلك إلى تجانس وانسجام إجابات أفراد العينة وعدم تشتتها وهذا ما يؤكد معامل الاختلاف الذي بلغت قيمته 23.31% وهذا يؤكد أهمية هذا البعد من وجهة نظر المنظمة قيد البحث.

3- العمل الزائد: حقق وسط حسابي مقداره (3.32) وهو أعلى من الوسط الفرضي (3) وأهمية نسبية (66%) وانحراف معياري (773). يشير ذلك إلى تجانس وانسجام إجابات أفراد العينة وعدم تشتتها وهذا ما يؤكد معامل الاختلاف الذي بلغت قيمته 23.28% وهذا يؤكد أهمية هذا البعد من وجهة نظر المنظمة .



جدول (3) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومعامل الاختلاف لمتغير الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل

الترميز	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	معامل الاختلاف
الصراع بين الحياة والعمل	3.01	.305	.60	10.13
غموض الدور	3.20	.746	.64	23.31
العمل الزائد	3.32	.773	.66	23.28
الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل	3.17	.641	.63	20.22

المصدر: من أعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS.V.26.

ثالثاً: التحليل الاستدلالي لمتغيرات البحث

1-تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

تم استخدام معامل الارتباط البسيط من اجل اختبار قوة ونوع العلاقة بين متغيرات البحث الحالي وللتعرف على مدى ارتباط الأبعاد مع بعضها البعض وارتباطها مع المتغير الكلي وكما مبين في مصفوفة الارتباط في جدول (4)

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين أبعاد القيادة الرقمية وأبعاد الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل ومن نتائج اختبار الارتباط يتضح وجود علاقة ارتباط عكسية بين القيادة الرقمية وأبعاد الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل (-0.590^{**}) وهي علاقة دالة احصائياً بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة ($P\text{-value}=0.000$) التي أظهرت نتيجة مقبولة اصغر من (0.05) والنتيجة قبول الفرضية الرئيسية الأولى للبحث.

الفرضية الفرعية الأولى : يرتبط الابتكار عكسيا بالاجهاد التكنولوجي في مكان العمل

ومن متابعة نتائج تحليل الارتباط يتضح وجود علاقة ارتباط عكسية بين الابتكار والاجهاد التكنولوجي في مكان العمل فقد سجلت قيمة معامل الارتباط (-0.574^{**})، وهي علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بالاعتماد على قيمة ($P\text{-value}=0.000$) التي أظهرت نتيجة مقبولة اصغر من (0.05) لذلك تقبل الفرضية.

الفرضية الفرعية الثانية : يرتبط الاقناع عكسيا بالاجهاد التكنولوجي في مكان العمل . ومن متابعة نتائج تحليل الارتباط يتضح وجود علاقة ارتباط عكسية فقد سجلت قيمة معامل الارتباط (-0.402^{**})، وهي علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة احصائية بالاعتماد على قيمة ($P\text{-value}=0.000$) التي أظهرت نتيجة مقبولة اصغر من (0.05) لذلك تقبل الفرضية.

الفرضية الفرعية الثالثة : ترتبط المعرفة عكسيا بالاجهاد التكنولوجي في مكان العمل



ومن خلال متابعة نتائج يتضح وجود علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة احصائية بين المعرفة والإجهاد التكنولوجي في مكان العمل فقد سجلت قيمة معامل الارتباط (-0.385^{**})، وهي علاقة معنوية بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة ($P\text{-value}=0.000$) التي أظهرت نتيجة مقبولة اصغر من (0.05) لذلك تقبل الفرضية.

الجدول (4) نتائج علاقات الارتباط بين القيادة الرقمية والاجهاد التكنولوجي في مكان العمل

الابعاد	الصراع بين الحياة والعمل	غموض الدور	العمل الزائد	الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل
الابتكار	-0.477^{**}	-0.458^{**}	-0.477^{**}	-0.574^{**}
المعنوية	0.000	0.000	0.000	0.000
الاقناع	-0.446^{**}	-0.436^{**}	-0.349^{**}	-0.402^{**}
المعنوية	0.000	0.000	0.000	0.000
المعرفة	-0.556^{**}	-0.329^{**}	-0.539^{**}	-0.385^{**}
المعنوية	0.000	0.000	0.000	0.000
القيادة الرقمية	-0.421^{**}	-0.521^{**}	-0.450^{**}	-0.590^{**}
المعنوية	0.000	0.000	0.000	0.000

المصدر: من اعداد الباحثين بالاستناد الى برنامج (SPSS VR.26)

2- تحليل التأثير بين المتغيرات

الفرضية الرئيسية: تبين هذه الفرضية ان القيادة الرقمية بأبعادها المجتمعة تؤثر عكسيا في الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل بأبعاده المجتمعة "

يبين الجدول (5) وجود تأثير عكسي وذات دلالة معنوية بين القيادة الرقمية والاجهاد التكنولوجي في مكان العمل ، ونستدل من خلال النتائج بقبول قيم معاملات الانحدار ، إذ تشير قيمة المعلمة بيتا ($\beta=-0.642$) وهي قيمة سالبة ان التغيير في القيادة الرقمية بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالنقصان بمقدار (-0.642) في المتغير التابع الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل ، وقد بينت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار الى ان القيادة الرقمية تفسر (55.0%) من التباين الحاصل في الاجهاد التكنولوجي ، طبقا لقيمة معامل التحديد ($R^2=0.550$)، وان العلاقة عكسية ومعنوية وفقا لقيمة ($p\text{-value}=0.000$)

الفرضية الفرعية الاولى : وجود تأثير عكسي ومعنوي للابتكار على الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل

تشير النتائج ضمن الجدول (5) ان المعلمة بيتا ($\beta=-0.311$)، وهي قيمة سالبة وتعني ان التغيير في الابتكار بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالنقصان بمقدار (-0.311) في الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل ، وقد اظهرت قيمة معامل التفسير ان الابتكار يفسر (47.7%) من التباين الحاصل في الاجهاد التكنولوجي ، طبقا لقيمة معامل التحديد ($R^2=0.477$)، وان العلاقة معنوية وفقا لقيمة ($p\text{-value}=0.000$) وهي اقل من (0.05) وهذا يعني ان تطبيق الابتكار لدى عينة البحث سوف يقلل ذلك من الاجهاد التكنولوجي بمقدار معامل التفسير المشار إليه في الجدول.

الفرضية الفرعية الثانية: ان الاقناع يؤثر عكسيا على الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل .



تبين النتائج في الجدول (5) أن هنالك تأثير معنوي وعكسي للأقناع في الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل ، ان المعلمة بيتا ($\beta = -0.493$)، وهي قيمة سالبة وتشير الى ان التغيير في الاقتناع بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالنقصان بمقدار (-0.493) في الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل ، وقد اظهرت قيمة معامل التفسير ان الاقتناع تفسر (32.0%) من التباين الحاصل في الاجهاد التكنولوجي ، طبقا لقيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.320$)، وان العلاقة معنوية وسالبيه وفقا لقيمة ($p\text{-value} = 0.000$) وهي اقل من (0.05) وهذا يعني ان توفر الاقتناع في المنظمة عينة البحث سوف ينعكس ذلك على الاجهاد التكنولوجي للعاملين بمقدار معامل التفسير المشار إليه في الجدول.

الفرضية الفرعية الثالثة : تبين النتائج ضمن الجدول (5) وجود تأثير معنوي وعكسي للمعرفة على الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل .

تشير قيمة المعلمة بيتا ($\beta = -0.422$)، ان التغيير في المعرفة بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى النقصان بمقدار (-0.422) في الاجهاد التكنولوجي ، وقد بينت قيمة معامل التفسير لنموذج الانحدار ان المعرفة تفسر (45.6%) من التباين الحاصل في الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل ، طبقا لقيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.456$)، وان العلاقة معنوية وسالبيه وفقا لقيمة ($p\text{-value} = 0.000$) وهي اقل من (0.05) وهذا يعني ان توفر المعرفة سوف ينعكس ذلك في الاجهاد التكنولوجي بمقدار معامل التفسير المشار إليه في الجدول.

الجدول (5) معاملات التأثير بين القيادة الرقمية والاجهاد التكنولوجي في مكان العمل

الابعاد	B	R^2	T	F	Sig
الابتكار	-0.311	0.477	9.742	17.453	0.000
الاقتناع	-0.493	0.320	9.603	10.621	0.000
المعرفة	-0.422	0.456	7.616	16.891	0.000
القيادة الرقمية	-0.642	0.550	11.349	27.329	0.000

المصدر: من اعداد الباحثين بالاستناد الى برنامج (SPSS VR.26).

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات

(1) تشير نتائج التحليل الاحصائي الى وجود علاقة ارتباط عكسية بين القيادة الرقمية والاجهاد التكنولوجي في مكان العمل وهذا يعني انه على القادة في قسم الحاسوب وشعبة الارشفة الالكترونية في تربية النجف الاشرف تقليل الاجهاد التكنولوجي للعاملين في العمل .

(2) تبين نتائج التحليل الاحصائي ان هناك تأثير عكسي ذات دلالة معنوية للقيادة الرقمية على الاجهاد التكنولوجي في العمل وهذا يعني ان تقليل الاجهاد التكنولوجي لدى العاملين يعتمد بشكل كبير على الاهتمام في القيادة الرقمية.



(3) اعتمادا على الطروحات النظرية لعدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغير القيادة الرقمية ،أستنتج الباحثين إن هذا المتغير يتكون من ثلاثة أبعاد هي :الابتكار ،والاقتناع ،والمعرفة)والتي يمكن الاستناد عليها في قياس مستوى القيادة الرقمية لأي منظمة

(4) من خلال استقراء عدد من الطروحات النظرية والفكرية لبعض الدراسات السابقة التي تتعلق بمتغير الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل ،تبين للباحثين ان هذا المتغير في البيئة التنظيمية يتكون من ثلاثة ابعاد هي (الصراع بين الحياة والعمل ،غموض الدور ، العمل الزائد) والتي يمكن استخدامها عند قياس الاجهاد التكنولوجي لأي منظمة .

ثانياً: التوصيات

(1) على ادارة قسم الحاسوب وشعبة الارشفة الالكترونية في تربية النجف الاشرف اقامة ندوات وورش عمل تدريبية تساعد العاملين على اكتساب مهارات رقمية جديده تخلق لديهم سلوك ايجابي مميز وتقلل من الاجهاد التكنولوجي في مكان العمل .

(2) على الادارة العليا في تربية النجف الاشرف احاطة الافراد العاملين بكافة متغيرات البحث الرئيسية والفرعية لانها تسهم بشكل كبير في تحقيق اهداف المنظمة المبحوثة

(3) على الادارة في تربية النجف الاشرف نشر الثقافة الرقمية للأفراد العاملين وفي جميع المستويات الادارية من اجل تمكين العاملين على انجاز اعمالهم بصورة جيدة .

(4) ضرورة العمل على بناء علاقات قوية بين رؤساء العمل والافراد العاملين من أجل ضمان انجاز المهام التكنولوجية بشفافية عالية .

(5) ضرورة التوسع بالدراسات المتعلقة بالقيادة الرقمية وعلاقتها مع متغيرات أخرى مثل الاستعداد التكنولوجي في المنظمة المبحوثة من اجل مواكبة التطورات التكنولوجية التي تحصل بيئة العمل .



المصادر

1. Ahmad, A., & Saud, S. (2016). The Effect of Role Overload on Employee Anxiety and Organization Citizenship Behavior. *Journal of Managerial Sciences*, 10(1).
2. ALfares, M., & Banikhalel, M. (2022). The effect of digital leadership on Kuwaiti hospitals' employee performance. *Management Science Letters*, 12(4), 223-228.
3. Antonopoulou, H., Halkiopoulos, C., Barlou, O., & Beligiannis, G. N. (2021). Associations between traditional and digital leadership in academic environment: During the COVID-19 pandemic. *Emerging Science Journal*, 5(4), 405-428.
4. Arshad, H., & Puteh, F. (2015). Determinants of turnover intention among employees. *Journal of Administrative Science*, 12(2), 1-15.
5. Bao, S. Y. (2010). The Principles of Persuasion in Executive Leadership.
6. Chilton, M. A., & Bloodgood, J. M. (2008). The dimensions of tacit & explicit knowledge: A description and measure. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 4(2), 75-91.
7. Çoklar, A. N., Efilti, E., Sahin, Y. L., & Akçay, A. (2016). Investigation of Techno-Stress Levels of Teachers Who Were Included in Technology Integration Processes. *Online Submission*.
8. de Carvalho, O. W. F., & d'Angelo, M. J. (2021). Technological stress and the intention to stay in organizations: Do the quality of life and work-home conflict mediate this relationship?. *Contextus: Revista Contemporânea de economia e gestão*, 19, 176-196.
9. De Clercq, D., & Belausteguigoitia, I. (2017). Reducing the harmful effect of role ambiguity on turnover intentions: The roles of innovation propensity, goodwill trust, and procedural justice. *Personnel Review*.
10. Dewi, R. K., & Sjabadhymi, B. (2021). Digital Leadership as a Resource to Enhance Managers' Psychological Well-Being in COVID-19 Pandemic Situation in Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 15(2), 2.
11. Erhan, T., Uzunbacak, H. H., & Aydin, E. (2022). From conventional to digital leadership: exploring digitalization of leadership and innovative work behavior. *Management Research Review*.
12. Fallah, M. H., & Ibrahim, S. (2004, April). Knowledge spillover and innovation in technological clusters. In *Proceedings, IAMOT 2004 Conference, Washington, DC* (pp. 1-16).
13. Farooq Abbasi, T. (2015). Impact of work overload on stress, job satisfaction, and turnover intentions with moderating role of Islamic work ethics. *Management Studies and Economic Systems*, 2(1), 27-37.



14. Feng, M. (2021). The effects of techno-stress in the role stress context applied on the proximity manager performance: conceptual development and empirical validation. *Journal of Organizational and End User Computing (JOEUC)*, 33(1), 1-18.
15. Halawi, A. H. (2014). Stimuli and effect of the intention to leave the organization. *European Scientific Journal*.
16. Hossain, F. (2013). Culture & Employees Retention: A study On Insurance Company. (Doctoral dissertation, The University of the Rockies).
17. Ibrahim, H., & Yusoff, Y. M. (2015). User characteristics as antecedents of techno stress towards EHRM: From experts' views. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 134-141.
18. Iloke, E., Stephen, I. N., & Collins¹ and A Okafor, R.(2021) Association of Innovative Work Behaviour, Organizational Frustration and Work-family Conflict among Private Sector Employees.
19. Jena, L. K., & Pradhan, S. (2020). Workplace persuasion: Conceptual model, development and validation. *Global Business Review*, 21(2), 567-585.
20. Kainan, A. (1994). Staffroom grumblings as expressed teachers' vocation. *Teaching and Teacher Education*, 10(3), 281-290.
21. Lay, C., Spångberg Gashi, M., & Ternström, C. (2021). Digital leadership in Swedish trade companies: A qualitative study about Covid-19' s impact on leadership in Swedish trade companies
22. Mahmud, I., Ramayah, T., & Kurnia, S. (2017). To use or not to use: Modelling end user grumbling as user resistance in pre-implementation stage of enterprise resource planning system. *Information Systems*, 69, 164-179.
23. Masrur, M. (2021). Digital Leadership to Improve the Pedagogical Competence of University English Lecturers in Samarinda. *Journal of Social Studies Education Research*, 12(4), 424-446.
24. Matošková, J. (2016). Measuring knowledge. *Journal of Competitiveness*.
25. Popescu, C., Ilie, O. M., & Bondac, G. T. (2018). The" Techno-Stress" Phenomenon And Its Consequences In The Modern Organization. *Lumen Proceedings*, 4(1), 224-238.
26. Ranathunga, W. D. A. D., & Rathnakara, K. A. K. S. (2022). Impact of Techno-Stress on Job Satisfaction of Teachers in Government Schools in Sri Lanka: Evidence from Kurunegala Educational Zone. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 12(1)
27. Rashid, A. M., Bin Hassan, Z., & Al-Oqaily, A. T. (2015). Investigation of tacit knowledge measurement methods.
28. Sharma, S., & Gupta, B. (2022). Investigating the role of technostress, cognitive appraisal and coping strategies on students' learning performance in higher education: a multidimensional transactional theory of stress approach. *Information Technology & People*.



وقائع المؤتمر العلمي الدولي لكلية الإدارة والاقتصاد
(الثورة الرقمية كأداة للتنمية المستدامة وأداة للتخطيط الاقتصادي والإداري في العراق)
المحور الإداري 17 تشرين الثاني (نوفمبر) 2022



29. Sivertsen, M., & Stadheim, J. K. (2020). *The Effect of Technology in the Workplace on Perceived Stress, Work-family Conflict and Job Satisfaction* (Master's thesis, University of Stavanger, Norway).
30. Wang, W., Daneshvar Kakhki, M., & Uppala, V. (2017). The interaction effect of technostress and non-technological stress on employees' performance.
31. Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert systems with applications*, 39(10), 8899-8908.
32. Zhong, L. (2016). *The effectiveness of digital leadership at K-12 schools in Mississippi regarding communication and collaboration during CCRS implementation*. The University of Southern Mississippi.
33. Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>